

ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအတွက် ကုန်သွယ်ရေးအပြုအမူကျင့်ဝတ် AEON Supplier Code of Conduct

မာတိကာ

I. နိဒါန်း

1. ရည်ရွယ်ချက်
2. အကျုံးဝင်သောနယ်ပယ်အပိုင်းအခြား

II. ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအတွက်ကုန်သွယ်ရေးအပြုအမူကျင့်ဝတ်

III. ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအတွက်ကုန်သွယ်ရေးအပြုအမူကျင့်ဝတ်ရှိ အဓိကသတ်မှတ်ချက်စည်းကမ်းများ

နောက်ဆက်တွဲ

1. ဝေါဟာရအသုံးအနှုန်းများ
2. ဘက်လားဒေ့ရှ်နိုင်ငံဆိုင်ရာ မီးဘေးကာကွယ်ရေးနှင့်သဘာဝဘေးကာကွယ်ရေးအတွက် တောင်းဆိုချက်
3. AEON ကုမ္ပဏီ၏ ရေရှည်တည်တံ့သော ပစ္စည်းဝယ်ယူရေးအခြေခံစည်းမျဉ်းများ
4. AEON ကုမ္ပဏီ၏ ဇီဝမျိုးစုံမှုဝါဒ
5. AEON ကုမ္ပဏီ၏ ရေထွက်ပစ္စည်းဝယ်ယူရေးမူဝါဒ
6. AEON ကုမ္ပဏီ၏ သစ်တောသယံဇာတပစ္စည်းဝယ်ယူရေးမူဝါဒ

I. နိဒါန်း

1. ရည်ရွယ်ချက်

ကုမ္ပဏီများသည် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်ရာတွင် အကျိုးအမြတ်အတွက်သာမက လူ့အဖွဲ့အစည်းတာဝန်များကိုပါ ကျေပွန်သင့်သည် ဟူသော တောင်းဆိုချက်သည် နှစ်စဉ်မြင့်တက်လျက်ရှိသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် နိုင်ငံတကာလူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ဖြစ်ပွားနေသော လူ့အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ၊ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများ ရှုပ်ထွေးလာပြီး တစ်နိုင်ငံတည်း၏အရေးမဟုတ်တော့ဘဲ ကုမ္ပဏီနှင့်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတည်းဆိုလျှင် ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်း၍မဆုံး ဖြစ်လာပါသည်။

ဤအခြေအနေကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်ဆိုလျှင် ပစ္စည်းတင်သွင်းရေးကွင်းဆက် (Supply Chain) တွင် ပါဝင်ပတ်သက်သော အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးသည် မိမိတို့၏တာဝန်ကို ကျေပွန်ခြင်းနှင့်အတူ ကျွန်ုပ်တို့ကုမ္ပဏီနှင့်အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးတို့ ပတ်သက်ရာအဖွဲ့အစည်းထံသို့ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်တောင်းဆိုသွားမည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတာဝန်ရှိ ကွင်းဆက် (Chain) ကို အမှန်တကယ် ပြီးမြောက်အောင်မြင်သွားရန် လိုအပ်ပေသည်။

ဤကုန်သွယ်ရေးအပြုအမူကျင့်ဝတ်များသည် AEON ကုမ္ပဏီမှ စီမံကိုင်တွယ်နေသော ကုန်ပစ္စည်းနှင့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ပစ္စည်းတင်သွင်းရေးကွင်းဆက် (Supply Chain) တွင် ပါဝင်ပတ်သက်သော အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးမှ လူကြီးမင်းတို့အားလုံး လိုက်နာပေးစေလိုသော အရေးကိစ္စများကို ရှင်းလင်းတိကျစွာ ဖော်ပြထားသောအရာ ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးသည် ဤကျင့်ဝတ်များကို ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အစုရှယ်ယာရှင်များ (Stake Holders) ထံမှ ယုံကြည်စိတ်ချမှုကို ရရှိလာမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤသို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းအရေးကိစ္စရပ်များတွင် ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ခြင်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်မှုနှင့်အဖွဲ့အစည်းလုပ်ငန်းလည်ပတ်ရေး၏ အခြေခံအုတ်မြစ် ဖြစ်ပါသည်။ ရေရှည်တည်တံ့သောအဖွဲ့အစည်းဖြစ်စေရန် အင်တိုက်အားတိုက် ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်သွားကြစေလိုပါသည်။

2. အကျုံးဝင်သောနယ်ပယ်အပိုင်းအခြား

ဤကျင့်ဝတ်များသည် AEON ကုမ္ပဏီတွင် စီမံကိုင်တွယ်နေသော ကုန်ပစ္စည်းနှင့်ဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုစီနှင့်ပတ်သက်သော ပစ္စည်းတင်သွင်းရေးကွင်းဆက် (Supply Chain) တွင် ပါဝင်ပတ်သက်သော ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းအားလုံး မည်သည့်ကုန်အမှတ်တံဆိပ်ဖြစ်စေ အကျုံးဝင်ပါသည်။

II. ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအတွက်ကုန်သွယ်ရေးအပြုအမူကျင့်ဝတ်

1. ဥပဒေနှင့်စည်းမျဉ်းများ

စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်မည့် နိုင်ငံနှင့်ဒေသတွင်းတွင် အကျုံးဝင်သော ဥပဒေနှင့်အမိန့်၊စည်းမျဉ်းအားလုံးကို လိုက်နာရမည်။ ထို့အပြင် ထိုဥပဒေ စသည်တို့နှင့် AEON ကုမ္ပဏီမှပြဌာန်းထားသော ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအတွက်ကုန်သွယ်ရေးအပြုအမူကျင့်ဝတ်များကို လိုက်နာရန် မိမိတို့ကုမ္ပဏီ၏ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများ၊ ကန်ထရိုက်တာ၊ ဆပ်ကန်ထရိုက်တာများအားလည်း တောင်းဆိုရမည်။

2. ကလေးသူငယ်အလုပ်သမား

အသက် 15 နှစ်အရွယ် သို့မဟုတ် ထိုနိုင်ငံ၏ဥပဒေအရအလုပ်ခိုင်းစေခွင့်ပြုထားသောအသက်အရွယ်၊ ထိုနှစ်ခုအနက် ပိုကြီးသော အသက်အရွယ်တစ်ခုသို့ မရောက်သေးသော ကလေးသူငယ်များကို အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခိုင်းစေမှုကိုအားပေးကူညီခြင်း မပြုရ။ ဥပဒေတွင် အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းကို ခွင့်ပြုသောအသက်အရွယ် သို့မဟုတ် ထိုအသက်အရွယ်ကျော်လွန်ပြီး 18 နှစ် မပြည့်သေးသူသည် မသင်မနေရပ်ညာရေးဥပဒေနှင့်အကျုံးဝင်သူဖြစ်ပါက ကျောင်းတက်ခြင်းကိုဦးစားပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာဖွံ့ဖြိုးရေးတွင် ထိခိုက်မှု သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ဖြစ်စေမည့်အခြေအနေတွင် မပါဝင်ရ။

3. အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း

အလုပ်ခေါ်ခြင်းနှင့်အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ဖမ်းဆီးချုပ်နှောင်ခြင်းတို့အပြင် စိတ်ပိုင်း၊ ရုပ်ပိုင်းနှင့် အပြုအမူပိုင်းဆိုင်ရာ လွတ်လပ်မှုကို မတရားသဖြင့် ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်သောနည်းလမ်းများဖြင့် အလုပ်သမား၏ဆန္ဒနှင့်ဆန့်ကျင်၍ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းနှင့် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ကို အားပေးကူညီခြင်း မပြုရ။

4. အလုပ်ချိန်

အလုပ်ချိန်၊ ထမင်းစားအနားယူချိန်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်တို့ဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့် လုပ်ငန်းလောက၏စံနှုန်းများကို လိုက်နာရမည်။ အလုပ်ချိန်ပြင်ပ အလုပ်လုပ်ခြင်းသည် ကာယကံရှင်မှ ဆန္ဒရှိရမည့်အပြင် ထိုသို့လုပ်ရန် ပုံမှန်တောင်းဆိုမှုမပြုရ။ ဥပဒေပြဌာန်းပါအလုပ်ချိန်ကို ကျော်လွန်၍ အလုပ်လုပ်ခြင်းအတွက် ပြဌာန်းထားသော အလုပ်ချိန်ပြင်ပထပ်ဆောင်းလုပ်ခကို ပေးချေရမည်။

5. လုပ်ခနှင့် လူမှုဖူလုံရေး

နိုင်ငံတော်၏ လုပ်ခနှင့်လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာဥပဒေကို လိုက်နာရမည်။ လုပ်ခနှင့် ထပ်ဆောင်းလုပ်ခအမျိုးမျိုး ပေးချေခြင်းနှင့်ဖြတ်တောက်ခြင်းကို သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့်အညီ ပြုလုပ်ပြီး မှတ်တမ်းတင်ထားရမည်။ လုပ်ခသည် ဝန်ထမ်း၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်ထက် ပိုလျှံရမည်။ အလုပ်ချိန် ပြင်ပ အချိန်တိုးလာသည့်အလိုက်ရရှိသည့်ထပ်ဆောင်းလုပ်ခအပါအဝင် ပေးချေလိုက်သော လုပ်ခအကြောင်းအသေးစိတ်ကို ဝန်ထမ်း နားလည်နိုင်သော နည်းလမ်းဖြင့် ရှင်းပြထားရမည်။

6. နှိပ်စက်စီးနင်းပြုမူခြင်း (Abusement) နှင့် နှောင့်ယှက်ခြင်း (Harassment)

ဝန်ထမ်းများအပေါ် ကိုယ်ထိလက်ရောက်အပြစ်ပေးခြင်း၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမွေပြုခြင်း၊ စကားဖြင့် နှိပ်စက်စီးနင်း ပြုမူခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်မှု၊ပါဝင်ပတ်သက်မှု သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ကိုအားပေးကူညီမှု မပြုရ။ စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်ရာနေရာအားလုံးတွင် ကိုယ်အမူအရာ၊ ဘာသာစကား၊ ခန္ဓာကိုယ်ထိပါးခြင်း အပါအဝင် မည်သည့်နှောင့်ယှက်သည့်လုပ်ရပ်ကိုမဆို ခွင့်မပြုရ။

7. ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

လူမျိုး၊ နိုင်ငံသား၊ တိုင်းရင်းသား၊ ကျားမ၊ အသက်အရွယ်၊ ဇာတိ၊ ဘာသာရေး၊ ပညာအရည်အချင်း၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မသန်မစွမ်းဖြစ်ခြင်း၊ လိင်တိမ်းညွှတ်မှုနှင့်ကိုယ်တိုင်၏လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာခံယူချက် စသည်တို့ကို အကြောင်းပြ၍ အလုပ်ခေါ်ခြင်း၊ လုပ်ခ၊ ရာထူး တိုးခြင်း၊ လေ့ကျင့်ရေးထရီနံ၊ အလုပ်မှရပ်စဲခံရခြင်း၊ အလုပ်ထွက်ခြင်း စသည် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံရာတွင် အားပေးကူညီခြင်း မပြုရ။ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်အားလုံး ချမှတ်ရာတွင် လိုအပ်သောအချက်ဖြစ်သည့် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သောလုပ်ဆောင်ချက်များအား လုပ်ဆောင်နိုင်သော ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်းကိုသာ စံသတ်မှတ်ချက်အဖြစ် ထားရှိရမည်။

8. အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းရေးလွတ်လပ်မှုနှင့် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရေး (Collective Bargaining) လုပ်ပိုင်ခွင့်

ဝန်ထမ်းများကိုယ်တိုင်ရွေးချယ်ထားသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ အဖွဲ့ဝင်ခြင်း၊ လည်ပတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်အနေနှင့် ကုမ္ပဏီနှင့်အတူ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပိုင်ခွင့်ကို အလေးထားရမည်။ အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းရေး

လွတ်လပ်မှုနှင့် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပိုင်ခွင့်ကို ဥပဒေအရကန့်သတ်ထားခြင်းလျှင် အစားထိုးနည်းလမ်းအဖြစ် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းနှင့်ဝန်ထမ်းများ၏ကိုယ်စားလှယ်တို့ထံ စိုးရိမ်သောကများတင်ပြခွင့်ရမည့် တိုင်ကြားမှုစီရင်ရေးစနစ်ကို ထူထောင်ပြီး ရိုးသားစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

9. ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး (Safe) နှင့် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေး (Hygiene)

ဝန်ထမ်းများအတွက် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း၍ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်စေသော လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်ကို အကျိုးဝင်သောဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ စီစဉ်ပေးခြင်းနှင့်အတူ ငုပ်လျှိုးနေသော ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးဆိုင်ရာ မတော်တဆမှုများ၊ ဒဏ်ရာရမှုများနှင့် ရောဂါများကို စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာများအပါအဝင် ကာကွယ်ရန်ထိရောက်သောအစီအမံများကို ဆောင်ရွက်ရမည်။ ဝန်ထမ်းများအတွက် စီစဉ်ပေးထားသော အဆောင်များနှင့် စားသောက်ခန်းများတွင်လည်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေး စံနှုန်းများသည် တစ်ပုံတည်း အကျိုးဝင်စေရမည်။

10. ပတ်ဝန်းကျင်

ကုန်ချောထုတ်လုပ်မှုဆောင်ရွက်သော နိုင်ငံနှင့်ဒေသတွင်း၏ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာဥပဒေအားလုံးစသည်ကို လိုက်နာခြင်းသာမက ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးကို အပြည့်အဝထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။ အသုံးပြုမည့် ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများနှင့်အရံပစ္စည်းများအား ၎င်းတို့ကို စီစဉ် ဆောင်ရွက်ပေးသော နိုင်ငံနှင့်ဒေသတွင်းရှိ ဥပဒေနှင့်စည်းမျဉ်း၊ နိုင်ငံတကာသဘောတူညီချက်၊ ဆွေးနွေးချက်မှတ်တမ်းတို့နှင့် ညီညွတ်မှုရှိမရှိ စစ်ဆေးအတည်ပြုရမည်ဖြစ်ပြီး AEON ကုမ္ပဏီမှ ပြဌာန်းထားသော ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့် ကိုက်ညီရမည်။

11. ရောင်းဝယ်ကုန်သွယ်ခြင်း

အချောသတ်ကုန်ပစ္စည်းနှင့်၎င်း၏အရံပစ္စည်းများ မူလထွက်ရှိရာနိုင်ငံနှင့် တင်ပို့မည့်နိုင်ငံ၊ဒေသတွင်းရှိ ရောင်းဝယ်ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို လိုက်နာရမည်။

12. ရိုးသားတည်ကြည်ခြင်းနှင့်ပွင့်လင်းမြင်သာခြင်း

စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်မှုအားလုံးတွင် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူပြုခြင်း၊ မှတ်တမ်းပစ္စည်းအထောက်အထား၊စကားအထောက်အထားတို့အား အတုအပ ပြုလုပ်ခြင်း၊တုပသုံးစွဲခြင်းနှင့်စုံကွယ်ခြင်းစသည် ကျိုးကြောင်းဆန့်ကျင်သောလုပ်ရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ လုံးဝဥသံမပြုလုပ်ရ။ အကျိုးဝင်သော စည်းမျဉ်းနှင့်လုပ်ငန်းပိုင်းမှ အထွေထွေလေ့ထုံးစံများနှင့်အညီ စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို မှန်ကန်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောကြားရမည်။

13. ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှု (Engagement)

AEON ကုမ္ပဏီ၏ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအတွက်ကုန်သွယ်ရေးအပြုအမူကျင့်ဝတ်ရှိ တောင်းဆိုမှုအကြောင်းအရာများကို မိမိတို့ကုမ္ပဏီနှင့် မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တွင် ထည့်သွင်းကျင့်သုံးရမည်ဖြစ်ပြီး ပစ္စည်းတင်သွင်းရေးကွင်းဆက် (Supply Chain) တစ်ခုလုံးရှိ လူ့အဖွဲ့အစည်းအရေးကိစ္စများဖြေရှင်းခြင်းကိုဦးတည်၍ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးတွင်ပါ ထည့်သွင်းကျင့်သုံးရမည်။

III. ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအတွက်ကုန်သွယ်ရေးအပြုအမူကျင့်ဝတ်ရှိ အဓိကသတ်မှတ်ချက်စည်းကမ်းများ

1. ဥပဒေနှင့်စည်းမျဉ်းများ

စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်မည့် နိုင်ငံနှင့်ဒေသတွင်းတွင် အကျိုးဝင်သော ဥပဒေနှင့်အမိန့်၊စည်းမျဉ်းအားလုံးကို လိုက်နာရမည်။ ထို့အပြင် ထိုဥပဒေ စသည်တို့နှင့် AEON ကုမ္ပဏီမှပြဋ္ဌာန်းထားသော ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအတွက်ကုန်သွယ်ရေးအပြုအမူကျင့်ဝတ်များကို လိုက်နာရန် မိမိတို့ကုမ္ပဏီ၏ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများ၊ ကန်ထရိုက်တာ၊ ဆပ်ကန်ထရိုက်တာများအားလည်း တောင်းဆိုရမည်။

- 1-1 ဥပဒေနှင့်အမိန့်၊စည်းမျဉ်းများလိုက်နာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ AEON ကုမ္ပဏီထံ ပစ္စည်းတိုက်ရိုက်တင်သွင်းသူများကိုယ်တိုင်၏ စီးပွားရေး လုပ်ကိုင်မှုများအပြင် ထိုပစ္စည်းတင်သွင်းသူများ ဆက်ဆံဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော အခြားပစ္စည်းတင်သွင်းသူ၊ ကန်ထရိုက်တာ၊ ဆပ်ကန်ထရိုက်တာများထံမှလည်း လိုက်နာမှုရရှိစေရန်အလို့ငှာ AEON ကုမ္ပဏီ၏ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအတွက်ကုန်သွယ်ရေး အပြုအမူကျင့်ဝတ်များ တနည်းအားဖြင့် ဤကျင့်ဝတ်များနှင့်ကိုက်ညီသော ကျွန်ုပ်တို့ကုမ္ပဏီ၏တောင်းဆိုချက်များကို ဆက်ဆံ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော ထိုပစ္စည်းတင်သွင်းသူ၊ကန်ထရိုက်တာ၊ဆပ်ကန်ထရိုက်တာများထံသို့လည်း ပြန်ပေးစေပြီး စစ်ဆေး အတည်ပြုရမည်။
- 1-2 စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်မည့် ဒေသတွင်းနှင့်ကျေးလက်ဒေသ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသများတွင် ဥပဒေ သို့မဟုတ် ဥပဒေ၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက် ကွဲပြားလျှင်မူ အကျိုးဝင်သော အတင်းကြပ်ဆုံးသတ်မှတ်ချက်စည်းကမ်းများကို လိုက်နာရမည်။
- 1-3 ကုမ္ပဏီနှင့်အဖွဲ့အစည်းတို့သည် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းကဏ္ဍများမှ ပြဋ္ဌာန်းထားသော အောက်ပါ စာချုပ်နှင့်တိုက်တွန်းချက်များရှိ အခြေခံစည်းမျဉ်းများကို အလေးထားရမည်။
အလုပ်သမားရေးရာအခြေခံနိယာမများနှင့် ရပိုင်ခွင့်များဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO) ၏ ကြေညာချက်များ၊ နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဖော်ပြချက် (ကမ္ဘာ့လူ့အခွင့်အရေးကြေညာချက်နှင့် နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးသဘောတူညီချက်)၊ စီးပွားရေးနှင့်လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်အခြေခံစည်းမျဉ်း၊ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာကုလသမဂ္ဂသဘောတူညီချက် (United Nations Global Compact) ၏ အခြေခံစည်းမျဉ်း 10 ချက်

2. ကလေးသူငယ်အလုပ်သမား

အသက် 15 နှစ်အရွယ် သို့မဟုတ် ထိုနိုင်ငံ၏ဥပဒေအရအလုပ်ခိုင်းစေခွင့်ပြုထားသောအသက်အရွယ်၊ ထိုနှစ်ခုအနက် ပိုကြီးသော အသက်အရွယ်တစ်ခုသို့ မရောက်သေးသော ကလေးသူငယ်များကို အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခိုင်းစေမှုကိုအားပေးကူညီခြင်း မပြုရ။ ဥပဒေတွင် အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းကို ခွင့်ပြုသောအသက်အရွယ် သို့မဟုတ် ထိုအသက်အရွယ်ကျော်လွန်ပြီး 18 နှစ် မပြည့်သေးသူသည် မသင်မနေရပညာရေးဥပဒေနှင့်အကျိုးဝင်သူဖြစ်ပါက ကျောင်းတက်ခြင်းကိုဦးစားပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာဖွံ့ဖြိုးရေးတွင် ထိခိုက်မှု သို့မဟုတ် အန္တရာယ် ဖြစ်စေမည့်အခြေအနေတွင် မပါဝင်ရ။

- 2-1 အသက် 15 နှစ်အရွယ် သို့မဟုတ် ထိုနိုင်ငံ၏ဥပဒေအရ အလုပ်ခိုင်းစေခွင့်ပြုထားသောအသက်အရွယ်၊ ထိုနှစ်ခုအနက် ပိုကြီးသော အသက်အရွယ်တစ်ခုသို့ မရောက်သေးသော ကလေးသူငယ်များကို အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခိုင်းစေမှုကို အားပေးကူညီခြင်း မပြုရ။ ဒေသခံဥပဒေအရ အသိအမှတ်ပြုလက်ခံထားပြီး ချွင်းချက်အနေဖြင့် ILO သဘောတူညီချက်နံပါတ် 138 ရှိ အလုပ်ဝင်ရောက်မည့် အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ်အဖြစ် ပြဋ္ဌာန်းထားသောနိုင်ငံများတွင်မူ အသက် 14 နှစ် မပြည့်သေးသော ကလေးသူငယ်ကို အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမပြုရ။
- 2-2 အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်း မစတင်မီတွင် တရားဝင်သက်သေအထောက်အထားများဖြင့် အလုပ်သမားအသီးသီး၏ အသက်အရွယ်ကို စစ်ဆေးအတည်ပြုပြီး မှတ်တမ်းတင်ထားရမည်။
- 2-3 ဥပဒေဖြင့် အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းကို ခွင့်ပြုထားသောအသက်အရွယ် သို့မဟုတ် ထိုအသက်အရွယ် ကျော်လွန်ပြီး အသက် 18 နှစ် မပြည့်သေးသူသည် မသင်မနေရပညာရေးဥပဒေအရ သက်ဆိုင်သူများဖြစ်ပါက ကျောင်းတက်ခြင်းကို ဦးစားပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့်စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာဖွံ့ဖြိုးရေးတွင် ထိခိုက်မှု သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ဖြစ်စေမည့် အခြေအနေ တွင် မပါဝင်စေရ။

3. အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း

အလုပ်ခေါ်ခြင်းနှင့်အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ဖမ်းဆီးချုပ်နှောင်ခြင်းတို့အပြင် စိတ်ပိုင်း၊ ရုပ်ပိုင်းနှင့် အပြုအမူပိုင်းဆိုင်ရာ လွတ်လပ်မှုကို မတရားသဖြင့် ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်သောနည်းလမ်းများဖြင့် အလုပ်သမား၏ဆန္ဒနှင့်ဆန့်ကျင်၍ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းနှင့် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ကို အားပေးကူညီခြင်း မပြုရ။

- 3-1 အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်၍အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် ကာကယ်ရှင်ဆန္ဒမပါဘဲ သို့မဟုတ် ခေါင်းပုံဖြတ်သောသဘောဖြင့် အကျဉ်းသားများကိုအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်သားစီစဉ်ပေးမှုကို လက်ခံခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ကို အားပေးကူညီခြင်းမပြုရ။
- 3-2 အသုံးပြုမည့်ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းနှင့် ပစ္စည်းတင်သွင်းရေးကွင်းဆက် (Supply Chain) တွင် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်၍ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၊ လူကုန်ကူးခြင်းနှင့် ကာကယ်ရှင်ဆန္ဒမပါဘဲ သို့မဟုတ် ခေါင်းပုံဖြတ်သော သဘောဖြင့် အကျဉ်းသားများကိုအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းတို့တွင် ပါဝင်ပတ်သက်မှုများကို ရှောင်ရှားရမည်။
- 3-3 အကျုံးဝင်သောဥပဒေများနှင့်အညီ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက်အမျိုးမျိုးကို စာရွက်စာတမ်းတွင် ရေးသားပြီး အလုပ်သမားများထံ ပေးဝေရမည်။ ထိုစာရွက်စာတမ်းကို အလုပ်သမားနားလည်နိုင်သော ဘာသာစကားဖြင့် ထုတ်ပေးရမည်။ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအား အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းဖြစ်လျှင် အလုပ်သမားအား မိခင်နိုင်ငံမှထွက်ခွာမီ ထုတ်ပေးရမည်။
- 3-4 ဝန်ထမ်းခေါ်ယူရန်အတွက် အလုပ်အကိုင်အကျိုးဆောင်နှင့် ဆက်ဆံဆောင်ရွက်မည်ဆိုလျှင် ၎င်းအကျိုးဆောင်သည် ကျင့်ဝတ် လိုက်နာသော လုပ်ငန်းရှင်ဖြစ်မဖြစ် စစ်ဆေးအတည်ပြုရမည်။
- 3-5 ဝန်ထမ်းခေါ်ယူရန်နှင့် အလားတူအသုံးစရိတ်များကို မတရားသဖြင့် တောင်းခံမှု မပြုရ။ အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအား အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရာတွင် အလုပ်သမား၏ဇာတိနိုင်ငံတွင် မတရားသဖြင့် အကြွေးတင်နေခြင်းမျိုးမဖြစ်စေရန် အင်တိုက်အားတိုက် စစ်ဆေးအတည်ပြုရမည်။
- 3-6 ပစ္စည်းတင်သွင်းသူနှင့် ပစ္စည်းတင်သွင်းသူထံ လုပ်သားစီစဉ်ပေးသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များသည် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရာတွင် ဝန်ထမ်း၏ လုပ်ခ (Wage) ၊ ထပ်ဆောင်းလုပ်ခ (Allowance) ၊ ပိုင်ဆိုင်မှုပစ္စည်း (Property) သို့မဟုတ် ပတ်စ်ပို့ (Passport) စသည်တို့၏ သက်သေအထောက်အထားစာရွက်စာတမ်း တစ်စိတ်တစ်ဒေသကိုမျှ ထိန်းချုပ်ထားရ။
- 3-7 ဝန်ထမ်းသည် အဖွဲ့အစည်းထံ အကျိုးအကြောင်းဆီလျော်သောအသိပေးအကြောင်းကြားမှုပြုလျှင် ၎င်း၏အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေး စာချုပ်ကို အဆုံးသတ်ခွင့်ရှိကြောင်း အသိအမှတ်ပြုလက်ခံရမည်။
- 3-8 ဝန်ထမ်းနှင့်ပတ်သက်၍ ပြဋ္ဌာန်းထားသောအလုပ်ချိန်ပြီးသည့်နောက်ပိုင်းတွင် လုပ်ငန်းခွင်မှထွက်သွားပိုင်ခွင့်ကို အသိအမှတ်ပြု လက်ခံရမည်။ ထို့အပြင် အိမ်သာနှင့်ရေဓာတ်ဖြည့်တင်းရေးအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်ထဲရှိ အလုပ်သမားများ၏ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် လှုပ်ရှားသွားလာခြင်းကို အသိအမှတ်ပြုလက်ခံရမည်။

4. အလုပ်ချိန်

အလုပ်ချိန်၊ ထမင်းစားအနားယူချိန်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်တို့ဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့် လုပ်ငန်းလောက၏စံနှုန်းများကို လိုက်နာရမည်။ အလုပ်ချိန်ပြင်ပ အလုပ်လုပ်ခြင်းသည် ကာယကံရှင်မှ ဆန္ဒရှိရမည့်အပြင် ထိုသို့လုပ်ရန် ပုံမှန်တောင်းဆိုမှုမပြုရ။ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပါအလုပ်ချိန်ကို ကျော်လွန်၍ အလုပ်လုပ်ခြင်းအတွက် ပြဋ္ဌာန်းထားသော အလုပ်ချိန်ပြင်ပထပ်ဆောင်းလုပ်ခကို ပေးချေရမည်။

- 4-1 အလုပ်ချိန်၊ ထမင်းစားအနားယူချိန်နှင့် အလုပ်ပိတ်ရက်တို့ဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ (အကျုံးဝင်ပါက) အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားသဘောတူ စာချုပ်နှင့် လုပ်ငန်းလောက၏စံနှုန်းများကို စစ်ဆေးအတည်ပြုပြီး လိုက်နာရမည်။
- 4-2 တစ်ပတ်စာအလုပ်ချိန်မှာ ဥပဒေတွင်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း ဖြစ်ရမည်ဖြစ်ပြီး အချိန်ပိုမပါဘဲ တစ်ပတ်လျှင် 48 နာရီ မကျော်စေရ။
- 4-3 အလုပ်ချိန်ပြင်ပအလုပ်လုပ်ခြင်းကို ကာယကံရှင်မှဆန္ဒရှိရမည်။ အလုပ်ချိန်ပြင်ပအလုပ်လုပ်ချိန်အပါအဝင် တစ်ပတ်စာ အလုပ်ချိန်သည် နာရီ 60 ကို မကျော်စေရမည်အပြင် ထိုသို့လုပ်ရန် ပုံမှန်တောင်းဆိုမှုမပြုရ။
- 4-4 ဝန်ထမ်းကို ဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ပိတ်ရက် ပေးရမည်။ အကျုံးဝင်သောဥပဒေ မရှိလျှင် အနည်းဆုံး 7 ရက်လျှင် 1 ရက်ကျ အလုပ်နားရက်ပေးရမည်။
- 4-5 နှစ်ပတ်လည်ခွင့် (Annual Leave) အပါအဝင် အလုပ်နားရက်နှင့်ပတ်သက်၍ အကျုံးဝင်သောဥပဒေအားလုံးကို အလုပ်သမားမှ ခံစားခွင့်ရှိရမည်။
- 4-6 အလုပ်ချိန်ဟုဆိုလျှင် လုပ်အားခပေးချေရာတွင် လုပ်သလောက်ရသည့်ကော်မရှင်စားစနစ်တွင် အကျုံးဝင်သော အလုပ်သမား၏ အလုပ်ချိန်အပါအဝင် တိကျမှန်ကန်ပြီးယုံကြည်စိတ်ချနိုင်သောမှတ်တမ်းတင်စနစ် (Record System) ကျင့်သုံး၍ စာရွက်စာတမ်းအဖြစ် အလုံးစုံ ရေးသားပုံလုပ်ထားရမည်။ အလုပ်သမား၏ အလုပ်ချိန်မှတ်တမ်းကို အလုပ်သမားမှနေ၍ စစ်ဆေးအတည်ပြုနိုင်စေရန် ပြုလုပ်ရမည်။

5. လုပ်ခနှင့် လူမှုဖူလုံရေး

နိုင်ငံတော်၏ လုပ်ခနှင့်လူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာဥပဒေကို လိုက်နာရမည်။ လုပ်ခနှင့် ထပ်ဆောင်းလုပ်ခအမျိုးမျိုး ပေးချေခြင်းနှင့်ဖြတ်တောက်ခြင်းကို သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့်အညီ ပြုလုပ်ပြီး မှတ်တမ်းတင်ထားရမည်။ လုပ်ခသည် ဝန်ထမ်း၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်ထက် ပိုလျှံရမည်။ အလုပ်ချိန် ပြင်ပ အချိန်တိုးလာသည့်အလိုက်ရရှိသည့်ထပ်ဆောင်းလုပ်ခအပါအဝင် ပေးချေလိုက်သော လုပ်ခအကြောင်းအသေးစိတ်ကို ဝန်ထမ်း နား

လည်နိုင်သော နည်းလမ်းဖြင့် ရှင်းပြထားရမည်။

- 5-1 နိုင်ငံနှင့်ဒေသတွင်း၏ လုပ်ခန့်လှူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာဥပဒေကို စစ်ဆေးအတည်ပြုပြီး ဝန်ထမ်းများကို ရှင်းပြပြီး လိုက်နာရမည်။
- 5-2 လုပ်ခသည် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပါ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခမာဏနှင့်အထက် ဖြစ်ရမည်ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းများ၏အခြေခံလိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီပြီး စားဝတ်နေရေးပြေလည်သောလုပ်ခမာဏနှင့်အထက်ကို ပေးချေရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရမည်။
- 5-3 အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားရေးစာချုပ် သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားကြောင်းအသိပေးစာကို ရေးသားပြီး ဝန်ထမ်းကို ပေးအပ်ရမည်။ ၎င်းစာရွက်စာတမ်းများတွင် အလုပ်တာဝန်အကြောင်းအရာနှင့်လုပ်ခမာဏ၊ လုပ်ခပေးချေမည့်အချိန်နှင့် ပေးချေနည်းတို့ ပါဝင်ရမည်။
- 5-4 ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပါအလုပ်ချိန်ကိုကျော်လွန်၍ အလုပ်လုပ်ခြင်းအတွက် ဥပဒေ သို့မဟုတ်၊ စုပေါင်းသဘောတူညီချက် (Collective Agreement) နှစ်ခုအနက်မှ ပိုများသောပမာဏတစ်ခုဖြင့် အလုပ်ချိန်ပြင်ပထပ်ဆောင်းလုပ်ခကို ပေးချေရမည်။
- 5-5 လုပ်ခထပ်ဆောင်းလုပ်ခ အားလုံးနှင့်ပတ်သက်၍ ဥပဒေကိုလိုက်နာပြီး ဝန်ထမ်းများအတွက် အဆင်ပြေသောနည်းဖြင့် ပေးချေရမည်။ မည်သည့်အခြေအနေဖြစ်စေ ပေးချေမှုနှောင့်နှေးခြင်း၊ ကန့်သတ်ချက်ရှိသောပုံသဏ္ဌာန်ဖြင့်ပေးချေခြင်းတို့ မပြုရ။
- 5-6 လုပ်သလောက်ရသည့်ကော်မရှင်စားဝန်ထမ်းများအတွက် ယုတ်စွအဆုံး ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပါအနိမ့်ဆုံးလုပ်ခကို ပေးချေရမည်။
- 5-7 လုပ်ခနှင့်ပတ်သက်၍ နားလည်လွယ်စွာ အသေးစိတ်ရေးထားသောစာရွက်စာတမ်းကို ဝန်ထမ်းအား ထုတ်ပေးရမည်။ စာရွက်ပေါ်တွင် အသုံးပြုထားသော ဘာသာစကားသည် ဝန်ထမ်းနားလည်နိုင်သည့်အရာ ဖြစ်ရမည်။
- 5-8 လူမှုရေးအာမခံနှင့် အခွန်အခ စသည် ဥပဒေအရခွင့်ပြုထားသည်များကိုသာ ဝန်ထမ်း၏လုပ်ခမှ ဖြတ်တောက်နိုင်သည်။
- 5-9 ပြစ်ဒဏ်ပေးသောလုပ်ရပ်အနေဖြင့် လုပ်ခမှဖြတ်တောက်သောပမာဏကို မတရားသဖြင့် ဖြတ်တောက်မှုမပြုရ။ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုကို ဦးစားပေး၍ ပြစ်ဒဏ်ပေးစနစ်ကို အဆင့်ဆင့်ဆောင်ရွက်သောစနစ် (Step-by-Step System) အဖြစ် သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်ကာ ဝန်ထမ်းအားလုံးကို ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ နားလည်လွယ်သောနည်းလမ်းဖြင့် ပြောပြပြီး ခွဲခြားမှုမရှိ တရားမျှတစွာ ကျင့်သုံးနေရမည်။
- 5-10 လူမှုရေးအာမခံကြေး ပေးသွင်းခြင်းဆိုင်ရာဥပဒေကို လိုက်နာရမည်။

6. နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုမူခြင်း (Abusement) နှင့် နှောင့်ယှက်ခြင်း (Harassment)

ဝန်ထမ်းများအပေါ် ကိုယ်ထိလက်ရောက်အပြစ်ပေးခြင်း၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အဓမ္မပြုမူခြင်း၊ စကားဖြင့် နိုင်ငံထက်စီးနင်း ပြုမူခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်မှု၊ပါဝင်ပတ်သက်မှု သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ကိုအားပေးကူညီမှု မပြုရ။ စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်ရာနေရာအားလုံးတွင် ကိုယ်အမူအရာ၊ ဘာသာစကား၊ ခန္ဓာကိုယ်ထိပါးခြင်း အပါအဝင် မည်သည့်နှောင့်ယှက်သည်လုပ်ရပ်ကိုမဆို ခွင့်မပြုရ။

- 6-1 လုပ်ငန်းခွင်နှင့်အဖွဲ့အစည်းမှ စီစဉ်ပေးထားသော ဝန်ထမ်းအဆောင်အပါအဝင် ဥပစာပရဂျက်အားလုံးတွင် အင်အားနည်း၍ နိမ့်ပါးသော ဝန်ထမ်းအပေါ် အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ လူမဆန်သောလုပ်ရပ်နှင့်သဘောထား၊ အပြောအဆိုဖြင့်နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုမူခြင်းတို့တွင် ပါဝင်ပတ်သက်မှု သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ကို အားပေးကူညီမှု မပြုရ။
- 6-2 ဝန်ထမ်းများအား ဝန်ထမ်းအဆောင်ပေးထားလျှင် အဝင်အထွက်ကို မတရားသဖြင့်တင်းကျပ်ခြင်း မပြုရဘဲ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလွတ်လပ်မှု (Privacy) နှင့် လုံခြုံရေး (Security) ကို စီစဉ်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး လူမဆန်စွာဆက်ဆံမှု မပြုရ။
- 6-3 လုပ်ငန်းခွင်နှင့်အဖွဲ့အစည်းမှစီစဉ်ပေးထားသော ဝန်ထမ်းအဆောင်အပါအဝင် ဥပစာပရဂျက်အားလုံးတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်ခြင်း (Sexual Harassment) နှင့် ဗိုလ်ကျခြင်း (Power Harassment) သာမက ကာယကံရှင်မနှစ်မြို့ဟု သိရှိနားလည်ထားသော လုပ်ရပ်များ မပြုရ။
- 6-4 ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းဟု အမည်တပ်၍ မတရားသဖြင့် အပြစ်ပေးအရေးယူခြင်းနှင့်အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း မပြုရ။
- 6-5 နိုင်ငံထက်စီးနင်းပြုမူခြင်းနှင့် နှောင့်ယှက်ခြင်းကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာသောဝန်ထမ်းအား ရှာဖွေကယ်တင်သောနည်းလမ်းကို ဆောင်ရွက်နေရမည်။

7. ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

လူမျိုး၊ နိုင်ငံသား၊ တိုင်းရင်းသား၊ ကျားမ၊ အသက်အရွယ်၊ ဇာတိ၊ ဘာသာရေး၊ ပညာအရည်အချင်း၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မသန်မစွမ်းဖြစ်ခြင်း၊ လိင်တိမ်းညွှတ်မှုနှင့်ကိုယ်တိုင်၏လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာခံယူချက် စသည်တို့ကို အကြောင်းပြု၍ အလုပ်ခေါ်ခြင်း၊ လုပ်ခ၊ ရာထူး တိုးခြင်း၊ လေ့ကျင့်ရေးထရီနီနှင့်၊ အလုပ်မှရပ်စဲခံရခြင်း၊ အလုပ်ထွက်ခြင်း စသည် အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံရာတွင် အားပေးကူညီခြင်း မပြုရ။ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်အားလုံး ချမှတ်ရာတွင် လိုအပ်သောအချက်ဖြစ်သည့် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သောလုပ်ဆောင်ချက်များအား လုပ်ဆောင်နိုင်သော ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်းကိုသာ စံသတ်မှတ်ချက်အဖြစ် ထားရှိရမည်။

- 7-1 အလုပ်ခေါ်ခြင်း၊ လုပ်ခ၊ သင်တန်းအခွင့်အရေး၊ ရာထူးတိုးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ထွက်ခြင်းအပြင်

အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ အခြားအလေ့အထများတွင် လူမျိုး၊ နိုင်ငံသား၊ တိုင်းရင်းသား၊ ကျားမ၊ အသက်အရွယ်၊ ဇာတိမြေ၊ ဘာသာရေး၊ ပညာအရည်အချင်း၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မသန်မစွမ်းဖြစ်ခြင်း၊ လိင်တိမ်းညွတ်မှုနှင့်ကိုယ်တိုင်၏လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခံယူချက်အပြင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၏ အခြားအကြောင်းရင်းဖြစ်လာနိုင်ခြေရှိသောအခြေအနေကိုအခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ကို အားပေးတိုက်တွန်းခြင်း မပြုရ။

- 7-2 ဝန်ထမ်းအားလုံးကို အခွင့်အရေး တပြေးညီပေးရမည်။
- 7-3 အလုပ်တစ်ခုတည်းအပေါ် ကျားမ စသည်ကြောင့် လုပ်ခခွဲခြားမှု မပြုရ။
- 7-4 အလုပ်ခေါ်ခြင်းနှင့်အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်ဟူသော သတ်မှတ်ချက်အဖြစ် ကိုယ်ဝန်စမ်းသပ် စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ပဋိသန္ဓေထားခြင်း မပြုရ။ ထို့အပြင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးကြောင့် လိုအပ်သော အခြေအနေမှလွဲလျှင် အမျိုးသမီးအလုပ်လျှောက်ထားသူနှင့် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းတို့အား ကိုယ်ဝန်ရှိမရှိ မေးမြန်းခြင်းမပြုရ။
- 7-5 အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများ လက်ထပ်ခြင်းနှင့်ကိုယ်ဝန်ဆောင်ခြင်းကြောင့် ကိုယ်ဝန်ရှိလာသောအမျိုးသမီး၏ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားသည့် အခြေအနေကို ဆိုးကျိုးများသက်ရောက်စေသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းမပြုရ။
- 7-6 ခွဲခြားဆက်ဆံခံရ၍ ထိခိုက်နစ်နာသောဝန်ထမ်းအား ရှာဖွေကယ်တင်သောနည်းလမ်းကို ဆောင်ရွက်နေရမည်။

8. အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းရေးလွတ်လပ်မှုနှင့် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားညှိနှိုင်းဆွေးနွေးရေး (Collective Bargaining) လုပ်ပိုင်ခွင့်

ဝန်ထမ်းများကိုယ်တိုင်ရွေးချယ်ထားသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ အဖွဲ့ဝင်ခြင်း၊ လည်ပတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်အနေနှင့် ကုမ္ပဏီနှင့်အတူ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပိုင်ခွင့်ကို အလေးထားရမည်။ အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းရေး လွတ်လပ်မှုနှင့် အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပိုင်ခွင့်ကို ဥပဒေအရကန့်သတ်တားမြစ်ထားလျှင် အစားထိုးနည်းလမ်းအဖြစ် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းနှင့်ဝန်ထမ်းများ၏ကိုယ်စားလှယ်တို့ထံ စိုးရိမ်သောကများတင်ပြခွင့်ရမည့် တိုင်ကြားမှုစီရင်ရေးစနစ်ကို ထူထောင်ပြီး ရိုးသားစွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

- 8-1 ဝန်ထမ်းများကိုယ်တိုင်ရွေးချယ်ထားသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ အဖွဲ့ဝင်ခြင်း၊ လည်ပတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ်နှင့် ကုမ္ပဏီနှင့်အတူ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပိုင်ခွင့်သည် ဝန်ထမ်းများတွင် ရှိရမည်။ ကုမ္ပဏီသည် ထိုရပိုင်ခွင့်များကို အလေးထားရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အနှုတ်လက္ခဏာသက်ရောက်မှုနှင့် ကုမ္ပဏီထံမှပြန်လည်တုံ့ပြန်သောအစီအမံကို ဝန်ထမ်းများ မခံရစေဘဲ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်ရွေးချယ်မှုဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂသို့ဝင်ရောက်နိုင်ကြောင်း ထိရောက်စွာ အသိပေး အကြောင်းကြားရမည်။ ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ တည်ထောင်မှုနှင့်စီမံခန့်ခွဲမှု၊ လည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှု၊ အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုတို့အပေါ် မည်သည့် ကြားဝင်စွက်ဖက်မှုကိုမှ မပြုရ။
- 8-2 သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်၊အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်၊အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းတို့နှင့် ချိတ်ဆက်မှုရှိသောဝန်ထမ်းမှ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းရာတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေမှုနှင့် ထိုလှုပ်ရှားမှုများကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ နှောင့်ယှက်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်တုံ့ပြန်ခြင်း မခံရစေရန် ကုမ္ပဏီမှ စနစ်ကျစွာကာကွယ်ရမည်။
- 8-3 အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းရေးလွတ်လပ်မှုနှင့်အလုပ်ရှင်အလုပ်သမားညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပိုင်ခွင့်သည် ဥပဒေအရ ကန့်သတ်တားမြစ်ခံထားရသော အခြေအနေတွင် ဝန်ထမ်းများ၏ကိုယ်စားလှယ်ထံ စိုးရိမ်သောကများတင်ပြခွင့်ရမည့် တိုင်ကြားမှုစီရင်ရေးစနစ်ကို ကုမ္ပဏီမှ ထူထောင်ကာ အကျိုးရှိစွာလုပ်ဆောင်စေပြီး တင်ပြမည့်ဝန်ထမ်း၏အကျိုး လုံးဝမယုတ်စေရန် ကြိုးကြပ်ရမည်။ ထိုအစီအမံများနှင့် ပတ်သက်၍ ဝန်ထမ်းများအား အသိပေးအကြောင်းကြားရမည်။

9. ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး (Safe) နှင့် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေး (Hygiene)

ဝန်ထမ်းများအတွက် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း၍ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်စေသော လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်ကို အကျိုးဝင်သောဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ စီစဉ်ပေးခြင်းနှင့်အတူ ငုပ်လျှိုးနေသော ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးဆိုင်ရာ မတော်တဆမှုများ၊ ဒဏ်ရာရမှုများနှင့် ရောဂါများကို စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာများအပါအဝင် ကာကွယ်ရန်ထိရောက်သောအစီအမံများကို ဆောင်ရွက်ရမည်။ ဝန်ထမ်းများအတွက် စီစဉ်ပေးထားသော အဆောင်များနှင့် စားသောက်ခန်းများတွင်လည်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေး စံနှုန်းများသည် တစ်ပုံစံတည်း အကျိုးဝင်စေရမည်။

9-1 ပစ္စည်းကိရိယာများ၏ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် မတော်တဆမှုများတားဆီးကာကွယ်ရေး

- 9-1-1 လုပ်ငန်းပုံစံပေးအဆောက်အအုံ (Facility) ၊ ပစ္စည်းကိရိယာများ၊ စက်ပစ္စည်းများနှင့်ပတ်သက်သော ဒေသခံဥပဒေများကို စစ်ဆေး အတည်ပြုပြီး လိုအပ်လျှင် ထိရောက်သောခွင့်ပြုချက်လိုက်စင်ကို ရယူပြီးထိန်းသိမ်းထားရမည်။ ထို့အပြင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ဆိုင်ရာ ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုကိုလည်း ပုံမှန်ပြုလုပ်ရမည်။

- 9-1-2 ပစ္စည်းကိရိယာများ၊စက်ပစ္စည်းများ အသုံးပြုခြင်းဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ရှောင်ကြဉ်ရေးအစီအမံများကို ဆောင်ရွက်ပြီး ကြိုတင်၍ လည်းကောင်း၊ ပုံမှန်သော်လည်းကောင်း ဝန်ထမ်းများအားလေ့ကျင့်သင်ကြားပြီး မှတ်တမ်းတင်ထားရမည်။
- 9-1-3 ပစ္စည်းကိရိယာများ၊စက်ပစ္စည်းများ အသုံးပြုခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဝန်ထမ်းများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေး ရှုထောင့်မှ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေကို တားဆီးကာကွယ်ရန် သင့်တော်သောအကာအကွယ်ကိရိယာများကို ဝန်ထမ်းများအား အခမဲ့ ထုတ်ပေးပြီး တပ်ဆင်အသုံးပြုစေရမည်။

9-2 အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာပတ်ဝန်းကျင်

- 9-2-1 လုပ်ငန်းခွင်၏ အပူချိန်၊စိုထိုင်းဆကို ဂရုပြု၍ အစီအမံများဆောင်ရွက်ရမည်။ အထူးသဖြင့် အပူချိန်မြင့်မားသောအလုပ်ဖြစ်ပါက ရေဓာတ်ကို သင့်တော်သလိုဖြည့်စွက်နိုင်ရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးရမည်။
- 9-2-2 ဝန်ထမ်းအားလုံးထံ အလင်းရောင်နှင့်လေဝင်လေထွက်ကို လုံလောက်စွာရရှိစေပြီး လွတ်လပ်စွာသောက်သုံးနိုင်သော သောက်ရေကု စီစဉ်ပေးရမည်။
- 9-2-3 ဥပဒေနှင့်ကိုညီသော သို့မဟုတ် အလုပ်သမားဦးရေနှင့်လိုက်လျောညီထွေသော အရေအတွက်ရှိသည့် အိမ်သာများကို တည်ဆောက်ပေးရမည်။ ထို့အပြင် ကျားမခွဲခြားခြင်းနှင့် တစ်ဦးချင်း၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလွတ်လပ်မှုအဆင်ပြေမှု၊ကျန်းမာသန့်ရှင်းမှု ရှုထောင့်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကာ အသုံးပြုမှုကန့်သတ်ချက်များကို မတရားသဖြင့် မချမှတ်ရ။
- 9-2-4 ဆေးလိပ်သောက်ခြင်းကို လုပ်ငန်းပုံစံရေးအဆောက်အအုံ (Facility) အတွင်း မီးသတ်ပစ္စည်းကိရိယာနှင့် လေဝင်လေထွက်ပစ္စည်း ကိရိယာတို့ တပ်ဆင်ထားသော ဆေးလိပ်သောက်သတ်မှတ်ဧရိယာအတွင်းတွင်သာ ခွင့်ပြုရမည်။
- 9-2-5 မီးဖွားပြီးချင်း၊ကိုယ်ဝန်ဆောင်နေစဉ်နှင့်ကလေးအသက်ငယ်သေးချိန်တွင် လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်မှ မိခင်အား ထိခိုက်လာမည့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေအားလုံးကို အကဲဖြတ်သုံးသပ်ပြီး ဖယ်ရှားပေးရမည်။

9-3 ဆေးကုသခန်းနှင့် ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးခန်း

- 9-3-1 အနည်းဆုံးအနေဖြင့် ဥပဒေတွင်ပြဌာန်းထားသော ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးခန်းကို အကောင်အထည်ဖော်ရမည်။ လုပ်ငန်းတာဝန်ပိုင်းနှင့် စီမံကိုင်တွယ်မည့်ဆေးဝါးများကြောင့် လိုအပ်လာမည့် ကျန်းမာရေးအထူးစစ်ဆေးရေးကိုလည်း ဥပဒေနှင့်အညီ သို့မဟုတ် လူသုံးကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းအလိုက်ကွဲပြားသောစံနှုန်းများနှင့်အညီ အကောင်အထည်ဖော်ရမည်။
- 9-3-2 ဥပဒေတွင်ပြဌာန်းထားသည်များနှင့်ကိုညီသော ဆေးဝါးကုသခန်းကို တည်ဆောက်ပြီး ဖွင့်လှစ်ထားရမည်။ ဥပဒေအရ လိုအပ်ပါက ဘောင်ဝင်သောအရည်အချင်းများ ပိုင်ဆိုင်ထားသည့် ကျန်းမာရေးဝန်ထမ်းများကို နေထိုင်စေပြီး ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရမည်။
- 9-3-3 မတော်တဆမှုအကြီးစားများ ဖြစ်ပွားပါက ကုသပေးနိုင်သောဆရာဝန်၊ဆေးရုံတို့နှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်မှုကို ညာဘက်တွင်ပါ ပြုလုပ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ထားရမည်။
- 9-3-4 သင့်တော်သောအရေးပေါ်အစီအမံများပြုလုပ်နိုင်သော အရေးပေါ်ဆေးသေတ္တာ ထားရှိရမည်။ စက်လည်ပတ်နေစဉ်အတွင်း ညာဘက်တွင်ပါ အသုံးပြုနိုင်သောနေရာတွင် ထားရှိရမည်။

9-4 မီးဘေးကာကွယ်ရေးနှင့်သဘာဝဘေးကာကွယ်ရေး

- 9-4-1 လုပ်ငန်းပုံစံရေးအဆောက်အအုံ (Facility) နှင့်ပတ်သက်၍ မီးသတ်ခြင်းဆိုင်ရာ သက်တမ်းရှိ လိုင်စင် သို့မဟုတ် ခွင့်ပြုချက်ကို ကိုင်ဆောင်ထားရမည်။
- 9-4-2 အကျုံးဝင်သောဥပဒေအရလိုအပ်သည့် သက်တမ်းရှိဆောက်လုပ်ရေးခွင့်ပြုချက်ကို ရယူထားရမည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံတွင် သီးခြားတောင်းဆိုမှု ပြုလုပ်မည်။ (နောက်ဆက်တွဲ 2)
- 9-4-3 အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်နှင့် ဘေးလွတ်ရာတိမ်းရှောင်ရေးလမ်းကြောင်း
 - 9-4-3-1 လမ်းကြောင်း၊ ထွက်ပေါက်နှင့် လှေကားများကို အမြဲတစေ အတားအဆီးများမရှိ ပိတ်ဆို့မှုမရှိသောအခြေအနေအတိုင်း ထိန်းသိမ်းထားရမည်။
 - 9-4-3-2 လုပ်ငန်းပုံစံရေးအဆောက်အအုံ (Facility) ၌ အသုံးပြုသောအထပ်တိုင်းတွင် လိုအပ်သောအရေအတွက် အနည်းဆုံးနှင့် အထက်ရှိသည့် အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်များကို တပ်ဆင်ထားရမည်။ အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်၏တံခါးသည် အမြဲတစေ အသုံးပြုနိုင်သော အခြေအနေအဖြစ် ထိန်းသိမ်းထားရမည်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းပုံစံရေးအဆောက်အအုံ (Facility) အတွင်းရှိ လူအားလုံးမှ တဒင်္ဂအတွင်း ဖွင့်ထုတ်နိုင်သောအခြေအနေ ဖြစ်ရမည်။
 - 9-4-3-3 အဆောက်အအုံရှိ လှေကားအပါအဝင် အသုံးပြုသောအထပ်နှင့်ဧရိယာအားလုံးတွင် အရေးပေါ်မီးအပါအဝင် ဘေးလွတ်ရာ တိမ်းရှောင်ရေးလမ်းပြမီးကို တပ်ဆင်ထားရမည်။
 - 9-4-3-4 ဝန်ထမ်းများနှင့်ဧည့်သည်များ အချိန်မဆိုင်းဘဲလွယ်ကူစွာနားလည်နိုင်သော ဘေးလွတ်ရာတိမ်းရှောင်ရေးလမ်းကြောင်းပြ

မြေပုံကို ရေးဆွဲပြီး မြင်သာသည့်နေရာတွင်ကပ်ထားရမည်။

9-4-4 မီးသတ်ပစ္စည်းကိရိယာ

9-4-4-1 ဥပဒေနှင့်စက်လည်ပတ်ခြင်း၏အန္တရာယ်ရှိမှုအတိုင်းအတာကို အခြေခံသော မီးသတ်ပစ္စည်းကိရိယာများ ထည့်သွင်းတပ်ဆင်ပြီး အနည်းဆုံး 1 လျှင် 1 ကြိမ် စစ်ဆေး၍မှတ်တမ်းတင်ကာ အမြဲတစေအသုံးပြုနိုင်သောအခြေအနေကို ထိန်းသိမ်းထားရမည်။

9-4-4-2 ထိရောက်မှုရှိပြီး လုပ်ငန်းပုံစံရေးအဆောက်အအုံ (Facility) တစ်ခုလုံးကို ခြုံငုံမိသော မီးဘေးသတ်ပေးစနစ်ကို တပ်ဆင်ထားရမည်။

9-4-5 လေ့ကျင့်ရေးထရိနင်

9-4-5-1 လုပ်ငန်းပုံစံရေးအဆောက်အအုံ (Facility) တွင် ဘေးလွတ်ရာတိုင်းရှောင်မှုလေ့ကျင့်ရေးထရိနင်ကို အနည်းဆုံး တစ်နှစ်လျှင် 1 ကြိမ် ဆောင်ရွက်ပြီး မှတ်တမ်းတင်ရမည်။ ဘေးလွတ်ရာတိုင်းရှောင်မှုလေ့ကျင့်ရေးထရိနင်တွင် ဝန်ထမ်းအားလုံးပါဝင်ရမည် ဖြစ်ပြီး ညဘက်တွင် စက်လည်ပတ်သော လုပ်ငန်းပုံစံရေးအဆောက်အအုံ (Facility) တွင်မူ ညဘက်တွင်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ညဘက်အဖြစ်မှတ်ယူ၍လည်းကောင်း လေ့ကျင့်ရေးထရိနင်ကို ဆောင်ရွက်ရမည်။

9-4-5-2 ဝန်ထမ်းအများအပြားသည် ကနဦးမီးငြှိမ်းခြင်းစသည် မီးသတ်နည်းပညာလေ့ကျင့်ရေးထရိနင်ကို ခံယူနေရမည်။

9-4-6 ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းနှင့်ဓာတုဗေဒပစ္စည်းများ၏ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်း

9-4-6-1 အန္တရာယ်ရှိသောကုန်ကြမ်းပစ္စည်းနှင့် မီးလောင်လွယ်သောဓာတုဗေဒပစ္စည်း၊ မီးလောင်လွယ်သောကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများကို မီးအပူရှိန်မီးတောက်များနှင့် အပူထုတ်ပစ္စည်း (Heat Source) များရှိရာနေရာမှ ခွာထားပြီး မီးသတ်ဘူးကို ချက်ချင်း အသုံးပြုနိုင်သော နေရာဧရိယာတွင် သိမ်းဆည်းထားရမည်။

9-5 ဓာတုဗေဒပစ္စည်း

9-5-1 ဓာတုဗေဒဆေးထိခိုက်စေတတ်သောပစ္စည်းများနှင့်ပတ်သက်၍ SDS (Safe Datasheet) (ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးစာစောင်) အရ လိုအပ်သော သော့ခတ်ခြင်းဖြင့်တပ်တည်းဖြစ်သော အာရုံစိုက်သတိပြုရေးစီမံခန့်ခွဲမှု ပြုရမည်။

9-5-2 သင့်တော်သောလေ့ကျင့်ရေးထရိနင်ခံယူထားသည့် ဝန်ထမ်းများကသာ အန္တရာယ်ရှိသောဓာတုဗေဒဆေးနှင့် ထိခိုက်စေတတ်သော ပစ္စည်းများကို စီမံကိုင်တွယ်ရမည်။

9-6 ဝန်ထမ်းအဆောင်နှင့်ဝန်ထမ်းစားသောက်ခန်း

9-6-1 ဝန်ထမ်းအဆောင်နှင့်ဝန်ထမ်းစားသောက်ခန်းတို့သည် အကျုံးဝင်သောဥပဒေအားလုံးစောင့်ထိန်းလိုက်နာထားသည်များ ဖြစ်ရမည်။ လုပ်ငန်းပုံစံရေးအဆောက်အအုံ (Facility) အတွင်း ထည့်သွင်းတည်ဆောက်ထားသော အဆောင်များ၊စားသောက်ခန်းများနှင့် ပတ်သက်၍ 9-4 မီးဘေးကာကွယ်ရေးနှင့်သဘာဝဘေးကာကွယ်ရေး ခေါင်းစဉ်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရမည်။

9-6-2 ဝန်ထမ်းအဆောင်တွင် ဝန်ထမ်းများ၏ လုံခြုံမှုနှင့်ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလွတ်လပ်မှုဆိုင်ရာအစီအမံများ ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး အခြေခံလူသုံးကုန်ထုတ်လုပ်ဧရိယာ၊ လုပ်ငန်းခွင်၊ ကုန်သိုလှောင်ရုံမှနေ၍ ဝေးကွာသောနေရာတွင် တည်ဆောက်ထားရမည်။ ဝန်ထမ်းအဆောင်ရှိ အခန်းအားလုံးတွင် သင့်တော်သောလေဝင်လေထွက်နှင့် သက်ဆိုင်ရနေရာတွင် အပူချိန်စီမံခန့်ခွဲရေး အထွေထွေပစ္စည်းကိရိယာများကို ထည့်သွင်းတပ်ဆင်ပြီး သန့်ရှင်းသောအိမ်သာနှင့်ရေချိုးခန်းများ အသုံးပြုနိုင်ရမည်။

9-6-3 ဝန်ထမ်းအဆောင်၏ ချက်ပြုတ်ခြင်း၊ထမင်းဟင်းပို့ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သော ပစ္စည်းကိရိယာများနှင့် အလုပ်လုပ်သူအားလုံးသည် ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးစီမံခန့်ခွဲမှုကို ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်ကာ ဒေသခံကျန်းမာသန့်ရှင်းရေးစည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာပြီး လုပ်ငန်း လည်ပတ်နေရမည်။

10. ပတ်ဝန်းကျင်

ကုန်ချောထုတ်လုပ်မှုဆောင်ရွက်သော နိုင်ငံနှင့်ဒေသတွင်း၏ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာဥပဒေအားလုံးစသည်ကို လိုက်နာခြင်းသာမက ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးကို အပြည့်အဝထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။ အသုံးပြုမည့် ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများနှင့်အရံပစ္စည်းများအား ၎င်းတို့ကို စီစဉ် ဆောင်ရွက်ပေးသော နိုင်ငံနှင့်ဒေသတွင်းရှိ ဥပဒေနှင့်စည်းမျဉ်း၊ နိုင်ငံတကာသဘောတူညီချက်၊ ဆွေးနွေးချက်မှတ်တမ်းတို့နှင့် ညီညွတ်မှုရှိမရှိ စစ်ဆေးအတည်ပြုရမည်ဖြစ်ပြီး AEON ကုမ္ပဏီမှ ပြဋ္ဌာန်းထားသော ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့် ကိုက်ညီရမည်။

10-1 ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာဥပဒေ စသည် အားလုံးလိုက်နာရုံသာမက ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှုကို ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးအကြောင်း နားလည်ပိုင်နိုင်ပြီး ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးကို အပြည့်အဝထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။ ထို့အပြင် AEON ကုမ္ပဏီမှ ပြဋ္ဌာန်းထားသော "AEON ကုမ္ပဏီ၏ ရေရှည်တည်တံ့သော ပစ္စည်းဝယ်ယူရေးအခြေခံစည်းမျဉ်းများ" (နောက်ဆက်တွဲ 3) ၊ "AEON ကုမ္ပဏီ၏ ဇီဝမျိုးစုံမှုဝါဒ" (နောက်ဆက်တွဲ 4) တို့နှင့် ကိုက်ညီရမည်။

- 10-2 မိမိအားပစ္စည်းတင်သွင်းသူများထံသို့လည်း ဤပတ်ဝန်းကျင်တောင်းဆိုချက်များကို မျှဝေထားရမည်။ အထူးသဖြင့် အောက်ပါ ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများကို အသုံးပြုနေသောအဖွဲ့အစည်းများသည် ထိုကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ရှင်းပြရန်တာဝန်ယူရမည်။ ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများနှင့်ပတ်သက်၍ "AEON ကုမ္ပဏီ၏ ရေရှည်တည်တံ့သော ပစ္စည်းဝယ်ယူရေးအခြေခံစည်းမျဉ်းများ" (နောက်ဆက်တွဲ 3) နှင့်တကွ အောက်ဖော်ပြပါတို့နှင့်ပတ်သက်၍ လိုက်နာရမည်။
- (က) ရေထွက်သယံဇာတပစ္စည်း = "AEON ကုမ္ပဏီ၏ ရေထွက်ပစ္စည်းဝယ်ယူရေးမူဝါဒ" (နောက်ဆက်တွဲ 5)
- (ခ) သစ်နှင့် ပျော့ဖတ် = "AEON ကုမ္ပဏီ၏ သစ်တောသယံဇာတပစ္စည်းဝယ်ယူရေးမူဝါဒ" (နောက်ဆက်တွဲ 6)
- 10-3 အသုံးပြုမည့်ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ပတ်ဝန်းကျင်ကိုဖျက်ဆီးခြင်း သို့မဟုတ် မူလနေထိုင်သူဒေသများ၏ ရပိုင်ခွင့်များကို ချိုးဖောက်ခြင်း မပြုရ။
- 10-4 မီးခိုးငွေ့၊ ရေဆိုး၊ စွန့်ပစ်ပစ္စည်း၊ ဆူညံသံများနှင့်ပတ်သက်၍ အခြေခံလူသုံးကုန်ထုတ်လုပ်သူပစ္စည်းတင်သွင်းသူတို့၏ နိုင်ငံရှိ ဥပဒေဖြင့်ထောက်ပြထားသော ပတ်ဝန်းကျင်စံနှုန်းများနှင့် ညီညွတ်ရမည်။ ထို့အပြင် လိုအပ်သော ခွင့်ပြုချက်အထောက်အထား လက်မှတ်အားလုံးကို ရယူပြီး သိမ်းဆည်းထားရမည်။
- 10-5 ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ရေဆိုးစသည်တို့၏ ပတ်ဝန်းကျင်ထိခံစားရမှုလျှော့ချရေးနှင့် ပတ်သက်၍ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများသည် ထိုကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများအသုံးပြုခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့်များကို ရှင်းပြရေးတာဝန် ကျေပွန်ရမည်။
- 10-6 ထိခိုက်စေတတ်သောပစ္စည်းများဆိုင်ရာ သင့်တော်သည့်ခွင့်ပြုချက်ကို ရယူပြီးထိန်းသိမ်းထားရမည်။ ထိခိုက်စေတတ်သောပစ္စည်းများ စွန့်ထုတ်ပစ်ခြင်းကြောင့် ပတ်ဝန်းကျင်ညစ်ညမ်းမှုအန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေကို ကာကွယ်ရန် သင့်တော်သောနည်းလမ်းများကို ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး ဖြစ်ပွားခဲ့သောညစ်ညမ်းမှုနှင့်မတော်တဆမှုအလုံးစုံကို သက်ဆိုင်ရာအစိုးရရုံးဌာနများသို့ သတင်းပို့ အစီရင်ခံရမည်။
- 10-7 အခြေခံလူသုံးကုန်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အသုံးပြုသောပစ္စည်းများ၏ စည်းမျဉ်းများဆိုင်ရာ [အိုဇုန်းလွှာကိုပျက်စီးစေသော ပစ္စည်းများဆိုင်ရာ မွန်ထရီယယ်ကြေညာချက်စာတမ်း (The Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer)] ကို လိုက်နာရန်အလို့ငှာ ကလိုရိုဖလိုရိုကာဘွန် (Chlorofluorocarbon) အမျိုးအစားကို သင့်တော်သလိုစီမံခန့်ခွဲရမည်။ နိုင်ငံတော်ဥပဒေများရှိပါက ဥပဒေကိုလိုက်နာရမည်။
- 10-8 စွမ်းအင်သုံးစွဲမှုနှင့်ဖန်လုံအိမ်အာနိသင်ဓာတ်ငွေ့ထွက်ရှိမှု၊ သစ်နှင့်ပင်လယ်တွင်းသယံဇာတပစ္စည်း စသည့် ကမ္ဘာ့မြေပတ်ဝန်းကျင်သို့ ပျက်စီးမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသော ကုန်ကြမ်းအသုံးပြုခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ နိုင်ငံတွင်းနှင့်ဒေသတွင်းဥပဒေများအလိုက်၊ လူသုံးကုန်ထုတ် လုပ်ငန်းအလိုက် ကွဲပြားသောစံနှုန်းများ သို့မဟုတ် 10-1 ၊ 10-2 တွင် ပါရှိသော AEON ကုမ္ပဏီ၏စံနှုန်းများအနက် တင်းကျပ်သော အချက်တစ်ခုခုနှင့် ကိုက်ညီရမည်။
- 10-9 ပစ္စည်းတင်သွင်းသူသည် မိမိကိုယ်တိုင်နှင့် အသုံးပြုမည့်ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်ရှိ ရေထွက်သယံဇာတပစ္စည်းများ အသုံးချခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ သင့်တော်သောတရားဝင်ခွင့်ပြုချက်ကို ရယူထိန်းသိမ်းပြီး ရေထွက်သယံဇာတပစ္စည်းများအား အကျိုးရှိစွာ အသုံးချရေးတွင် အကျိုးပြုရမည်။

11. ရောင်းဝယ်ကုန်သွယ်ခြင်း

အချောသတ်ကုန်ပစ္စည်းနှင့်၎င်း၏အရံပစ္စည်းများ မူလထွက်ရှိရာနိုင်ငံနှင့် တင်ပို့မည့်နိုင်ငံ၊ဒေသတွင်းရှိ ရောင်းဝယ်ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို လိုက်နာရမည်။

- 11-1 အချောသတ်ကုန်ပစ္စည်းနှင့်၎င်း၏အရံပစ္စည်းများ မူလထွက်ရှိရာနိုင်ငံနှင့် တင်ပို့မည့်နိုင်ငံ၊ဒေသတွင်းရှိ ရောင်းဝယ်ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို လိုက်နာရမည်။
- 11-2 ဉာဏပစ္စည်းမူပိုင်ခွင့်နှင့်ပတ်သက်သောဥပဒေနှင့် တရားမျှတမှုမရှိသောယှဉ်ပြိုင်မှုကာကွယ်ရေးဥပဒေကို လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပြီး အခြားသူများထံမှ ဉာဏပစ္စည်းမူပိုင်ခွင့်အားအသုံးပြုခွင့်လိုက်စင်ကို ရယူကာ အခြေခံလူသုံးကုန်ချောထုတ်လုပ်နေသောကုမ္ပဏီသည် ထိုအသုံးပြုခွင့်အား သက်သေအထောက်အထားပြနိုင်သော စာရွက်စာတမ်းများကို ကိုင်ဆောင်ထားရမည်။
- 11-3 ကုန်ချောထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့်ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းဝယ်ယူခြင်းပြုရာတွင် ကုန်ချောထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့်အခြေခံလူသုံးကုန်ထုတ်လုပ်ခြင်းကို ဆောင်ရွက်သော နိုင်ငံနှင့်အဖွဲ့အစည်းတို့သည် ဂျပန်နိုင်ငံနှင့်ကုလသမဂ္ဂမှ အရေးယူပိတ်ဆို့ခံထားရသောနိုင်ငံ (ပစ်မှတ်ထားခံရသူ) အဖြစ် သတ်မှတ်ခံထားရခြင်းမရှိကြောင်း စစ်ဆေးအတည်ပြုထားရမည်။

12. ရိုးသားတည်ကြည်ခြင်းနှင့်ပွင့်လင်းမြင်သားခြင်း

စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်မှုအားလုံးတွင် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူပြုခြင်း၊ မှတ်တမ်းပစ္စည်းအထောက်အထား၊စကားအထောက်အထားတို့အား အတုအပ ပြုလုပ်ခြင်း၊တုသုံးစွဲခြင်းနှင့်ဖုံးကွယ်ခြင်းစသည် ကျိုးကြောင်းဆန့်ကျင်သောလုပ်ရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ လုံးဝဥသံမပြုလုပ်ရ။ အကျိုးဝင်သော

စည်းမျဉ်းနှင့်လုပ်ငန်းပိုင်းမှ အထွေထွေလေ့ထုံးစံများနှင့်အညီ စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို မှန်ကန်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောကြားရမည်။

- 12-1 လာဘ်ပေးလာဘ်ယူခြင်း၊ အကျင့်ပျက်ခြစားခြင်း၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးမှတ်တမ်းများအား ဖုံးကွယ်ခြင်း၊အတုအပြုလုပ်ခြင်း၊တုပသုံးစွဲခြင်း စသည် ကျိုးကြောင်းဆန့်ကျင်သောလုပ်ရပ်များကို လက်ခံခွင့်လွှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း မပြုရ။
- 12-2 လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့်သွေဖီသော အကြမ်းဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပတ်သက်ဆက်ဆံမှုမပြုရ။
- 12-3 ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းတွင် ခဲ၊ တန်တာလမ် (Tantalum) ၊ တန်စတင် (Tungsten) ၊ ရွှေတို့ကို အသုံးပြုလျှင် လူ့အခွင့်အရေး ပြင်းထန်စွာ ထိခိုက်မှုနှင့် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ပါဝင်ပတ်သက်သော ကွန်ဂိုသမ္မတနိုင်ငံ သို့မဟုတ် နယ်စပ်ချင်းထိစပ်နေသော အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများရှိ ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားရာဒေသထွက်ဓာတ်သတ္တုများ (Conflict Minerals) ကို အသုံးမပြုရ။
- 12-4 ကုန်ချောထုတ်လုပ်ရန်အပ်နှံထားသောပြင်ပလုပ်ငန်းရှင်ကို AEON ကုမ္ပဏီထံသို့ ထုတ်ဖော်ပြောကြားရမည်ဖြစ်ပြီး ကုန်ချော ထုတ်လုပ်မှု မစတင်မီ AEON ကုမ္ပဏီ၏ခွင့်ပြုချက်ကို ကြိုတင်ရယူရမည်။ ပြင်ပသို့ထပ်ဆင့်လုပ်ငန်းအပ်နှံခြင်း၊ ကန်ထရိုက်တာများနှင့် ဆက်ဆံဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်မည်ဆိုပါက AEON ကုမ္ပဏီ၏ခွင့်ပြုချက်ကို ကြိုတင်ရယူရမည်။
- 12-5 AEON ကုမ္ပဏီမှပြဌာန်းထားသော ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအတွက်ကုန်သွယ်ရေးအမြဲအမူကျင့်ဝတ် (ဤကျင့်ဝတ်) အား လိုက်နာသည့်အခြေအနေကို AEON ကုမ္ပဏီမှ စစ်ဆေးအတည်ပြုရန်အလို့ငှာ AEON ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် AEON ကုမ္ပဏီမှ ရွေးချယ်ထားသော ကိုယ်စားလှယ်သည် ကြိုတင်အကြောင်းကြားမည်မဟုတ်ဘဲ ပံ့ပိုးရေးစက်ပစ္စည်းအဆောက်အအုံ (Facility) ထဲသို့ ဝင်ရောက်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများအား မေးမြန်းစုံစမ်းခြင်း၊ သက်ဆိုင်ရာစာရွက်စာတမ်းစစ်ဆေးအတည်ပြုခြင်းတို့ ပြုလုပ်မည်ကို လိုက်နာလက်ခံရမည်။
- 12-6 ပြင်ပသို့ထပ်ဆင့်လုပ်ငန်းအပ်နှံမှု၊ ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းနှင့်အရံပစ္စည်းစသည် တင်သွင်းသူများ၏ စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်မှုတို့သည် ဤကျင့်ဝတ်များနှင့် ကိုက်ညီခြင်းရှိမရှိကို AEON ကုမ္ပဏီမှစစ်ဆေးအတည်ပြုလျှင် AEON ကုမ္ပဏီနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည်။
- 12-7 ပစ္စည်းတင်သွင်းသူနှင့် ပစ္စည်းတင်သွင်းရေးကွင်းဆက် (Supply Chain) တွင် ပါဝင်သက်ဆိုင်သောအဖွဲ့အစည်းများသည် ဤကျင့်ဝတ်များကို ဖောက်ဖျက်ပြီး လူထုဆက်သွယ်ရေး (Mass Communication) နှင့် အစုရှယ်ယာရှင်များထံမှ ထောက်ပြခံရလျှင် အချိန်မဆိုင်းဘဲ AEON ကုမ္ပဏီသို့ ဆက်သွယ်ရမည်။
- 12-8 ပစ္စည်းတင်သွင်းသူနှင့် ပစ္စည်းတင်သွင်းရေးကွင်းဆက် (Supply Chain) တွင် ပါဝင်သက်ဆိုင်သောအဖွဲ့အစည်းများသည် ဥပဒေ၊ အမိန့်စည်းမျဉ်းများနှင့်ဤကျင့်ဝတ်များအနက် တစ်ခုခုကိုဖောက်ဖျက်သည်ဟု သိရှိလျှင် ထိုအပြင် 12-1 တွင် ပါရှိသကဲ့သို့ ကျိုးကြောင်းဆန့်ကျင်သောလုပ်ရပ်များပြုမူခြင်း သို့မဟုတ် AEON ကုမ္ပဏီ၏ခွင့်ပြုချက်မရရှိဘဲ ကုန်ချောထုတ်လုပ်ခြင်းကို ပြင်ပလုပ်ငန်းရှင်များသို့အပ်နှံခြင်းတို့ပြုလုပ်လျှင် AEON ကုမ္ပဏီသည် ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများနှင့်ပတ်သက်ဆက်ဆံမှုကို မဆိုင်မတွ ဖြတ်တောက်နိုင်သည်။

13. ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှု (Engagement)

AEON ကုမ္ပဏီ၏ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအတွက်ကုန်သွယ်ရေးအမြဲအမူကျင့်ဝတ်ရှိ တောင်းဆိုမှုအကြောင်းအရာများကို မိမိတို့ကုမ္ပဏီနှင့် မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တွင် ထည့်သွင်းကျင့်သုံးရမည်ဖြစ်ပြီး ပစ္စည်းတင်သွင်းရေးကွင်းဆက် (Supply Chain) တစ်ခုလုံးရှိ လူ့အဖွဲ့အစည်းအရေးကိစ္စများဖြေရှင်းခြင်းကိုဦးတည်၍ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးတွင်ပါ ထည့်သွင်းကျင့်သုံးရမည်။

- 13-1 မိမိတို့ကုမ္ပဏီနှင့်မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းများ၏ မူဝါဒနှင့်လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများတွင် လိုအပ်ချက်များရှိပါက ဤကျင့်ဝတ်များရှိ တောင်းဆိုထားသောအကြောင်းအရာများကို ထည့်သွင်းကျင့်သုံးပြီး မိမိတို့ကုမ္ပဏီနှင့်မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ကို ထူထောင်ရမည်။
- 13-2 ဤကျင့်ဝတ်များလိုက်နာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ စီမံအုပ်ချုပ်သူနှင့်ဝန်ထမ်းများပါဝင်ခြင်းကိုအခြေခံကာ ပုံမှန်အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးခြင်းကို ဆောင်ရွက်ပြီး ရှာဖွေတွေ့ရှိသော အခက်အခဲအရေးကိစ္စများနှင့် ပတ်သက်၍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲသွားရန် စီစဉ်ရမည်။
- 13-3 မူဝါဒများအကဲဖြတ်အမှတ်ပေးခြင်း၊ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းလှုပ်ရှားမှုစသည်တို့နှင့်ပတ်သက်၍ စာရွက်စာတမ်းအဖြစ်ရေးသားထားသော သတင်းအချက်အလက်များကို ထားရှိပြီး လိုအပ်သလို AEON ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် အစုရှယ်ယာရှင်များထံ ပေးပို့နိုင်စေရန် ပြုလုပ်ထားရမည်။
- 13-4 ဤကျင့်ဝတ်များနှင့်ညီညွတ်ခြင်းရှိမရှိ သတင်းပေးခြင်း သို့မဟုတ် တိုင်ကြားတင်ပြခြင်းတို့ကြောင့် အဖွဲ့အစည်းသည် ဝန်ထမ်းများအား ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မပြုရ။
- 13-5 အဖွဲ့အစည်းသည် ဤကျင့်ဝတ်များနှင့်ကိုက်ညီသော မိမိတို့၏ကျင့်ဝတ်များနှင့်ပတ်သက်၍ မိမိတို့၏ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူ၊ ကန်ထရိုက်တာ၊ ဆပ်ကန်ထရိုက်တာများက လိုက်နာလျက်ရှိကြောင်း စစ်ဆေးအတည်ပြုသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ချမှတ်ရမည်။

နောက်ဆက်တွဲ 1

ဝေါဟာရအသုံးအနှုန်းများ

ပစ္စည်းတင်သွင်းသူ (Supplier) - ကုမ္ပဏီနှင့်အဖွဲ့အစည်းထံ ပစ္စည်း နှင့် / သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုကို ပေးသော ကုမ္ပဏီ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်၊ အဖွဲ့အစည်း။ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူပမာအဖြစ် ကုန်ချောထုတ်လုပ်ငန်းရှင်၊ တည်ဆောက်တပ်ဆင်ရေးလုပ်ငန်းရှင်၊ အရံကုန်ချောပစ္စည်းထုတ်လုပ်ငန်းရှင်၊ ကုန်စည်ဖြန့်ချိရေးလုပ်ငန်းရှင်၊ လက်လီအရောင်းဆိုင်ရှင်၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ စသည်တို့ဖြစ်သည်။

ဆပ်ကန်ထရိုက်တာ(Subcontractor) - ကန်ထရိုက်တာ၏ ကန်ထရိုက်ရထားသောလုပ်ငန်းပိုင်း တစ်ခုလုံး သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကို ကန်ထရိုက်တာနှင့်ချုပ်ဆိုသောစာချုပ်အရ အခြားသူ (ဆပ်ကန်ထရိုက်တာ(Subcontractor)) က ကန်ထရိုက်ရယူခြင်း

ကန်ထရိုက်ပေးခြင်း - ကုန်ပစ္စည်းအော်ဒါမှာယူသူနှင့် ချုပ်ဆိုသည့်စာချုပ်အရ ကုန်ချော၊ အောင်မြင်မှုအသီးအပွင့် ရရှိရေးအတွက် ရှင်းလင်းတိကျသောတာဝန်ကို ခံယူပြီး လုပ်ငန်းပိုင်းနှင့်အလုပ်များကို ထမ်းဆောင်ခြင်း။

ကလေးသူငယ်အလုပ်သမား - အသက် 15 နှစ်အရွယ် သို့မဟုတ် ထိုနိုင်ငံ၏ဥပဒေအရ အလုပ်ခိုင်းစေခွင့်ပြုထားသောအသက်အရွယ် ထိုနှစ်ခုအနက် ပိုကြီးသောအသက်အရွယ်တစ်ခုသို့ မရောက်သေးသော ကလေးသူငယ်များကို အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း။ ဒေသခံဥပဒေအရ အသိအမှတ်ပြုလက်ခံထားပြီး ချွင်းချက်အနေဖြင့် ILO သဘောတူညီချက်နံပါတ် 138 ရှိ အလုပ်ဝင်ရောက်မည့် အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ် အဖြစ် ပြဋ္ဌာန်းထားသောနိုင်ငံများတွင်မူ အသက် 14 နှစ် မပြည့်သေးသော ကလေးသူငယ်ကို အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမပြုရ။

အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း - ကာယကံရှင်ဆန္ဒအရမဟုတ်ဘဲ ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းနှင့်ပြန်လည်တုံ့ပြန်ခြင်းကို ကြောက်ရွံ့၍ သို့မဟုတ် ကြွေးမြီ ပေးလျော်ရမည့်နည်းလမ်းအဖြစ် တောင်းဆိုခံရ၍ ဆောင်ရွက်ရသော အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့်ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းအားလုံး။

အကျဉ်းသားများကိုအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း - တရားရုံးတွင် အပြစ်ရှိကြောင်းစီရင်ချက်ချမှတ်ခံရ၍ အမွေခိုင်းစေခံရသောအလုပ် သို့မဟုတ် တာဝန်များကို ပြည်သူ့အာဏာကြီးကြပ်ရေးနှင့်စီမံခန့်ခွဲရေးအရ လုပ်ရသောအလုပ်အကိုင်ပုံစံ။ အကျဉ်းသားကို ဆုကြေးငွေများ ပေးသော်လည်း အလုပ်ကိုမူ ငြင်းပယ်ခွင့်မရသည်က များသောကြောင့် အမွေအလုပ်ခိုင်းစေမှုတစ်မျိုးအဖြစ် မှတ်ယူနိုင်သည်။

ကန်သတ်ချုပ်ချယ်၍အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း - အလုပ်ရှင်နှင့် အခြားသူများထံ ကြွေးမြီပေးဆပ်ခြင်း၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် သို့မဟုတ် အခြားအကြောင်းကြောင့် လွတ်လပ်မှုကိုကန့်သတ်ခံရသော အလုပ်အကိုင်ပုံစံ။

ခေါင်းပုံဖြတ်၍အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း - အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် ၎င်း၏ကိုယ်စားလှယ်များမှ မလုပ်မနေရစေဆော်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖိအားပေးခြင်းကြောင့် ကာယကံရှင်ဆန္ဒမပါဘဲ လုပ်ရသောအလုပ်အကိုင်ပုံစံ။

လူတုန့်ကူးခြင်း - ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ရန်ရည်ရွယ်၍ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ အမွေပြုမှုခြင်း၊ လိမ်ညာခြင်းတို့အပြင် အခြားဖိနှိပ်မှုလုပ်ရပ်တို့ဖြင့် လူခေါ်ခြင်း၊ လူပိုခြင်း၊ လူပေးအပ်ခြင်းနှင့် လူအပေါ် အမြတ်ထုတ်ခြင်းကိစ္စရပ်များ။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမား - မွေးဖွားရာဇာတိနိုင်ငံနှင့် ကြီးပြင်းရာနိုင်ငံကို ခွဲခွာပြီး အနည်းဆုံး 12 လကြာ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတွင် နေထိုင်လုပ်ကိုင်နေသူ။

လုပ်သလောက်ရသည့်ကော်မရှင်စာနစ် - အလုပ်လုပ်ချိန်စုစုပေါင်းအလိုက် မဟုတ်ဘဲ ကုန်ချောထုတ်လုပ်ခဲ့သော ကုန်ပစ္စည်းအရေအတွက် အလိုက် လုပ်ခတွက်ချက်ပေးချေနည်း။

ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း - အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိအမိန့်နာခံမှုတည်မြဲစေရန် တာဝန်တစ်ချို့ဖောက်ဖျက်ခြင်းအပေါ် ချမှတ်သောပိတ်ပင်မှုဖြစ်ပြီး အကြောင်းအရာအလိုက် အရေးယူခြင်း၊ ခေါ်ယူသတိပေးခြင်း၊ လစာလျှော့ချခြင်း၊ အလုပ်လာခြင်းကိုရပ်နားထားခြင်း စသည့် အမျိုးအစားများ ရှိသည်။

စာရွက်စာတမ်းအဖြစ်ရေးသားပြုလုပ်ခြင်း - လိုအပ်သောသတင်းအချက်အလက်အားလုံးကို စနစ်တကျရေးသားဖော်ပြခြင်း။

စားဝတ်နေရေးပြေလည်သောလုပ်ခ (Living Wage) - အလုပ်သမားနှင့်မိသားစုတစ်စုလုံး၏ စားဝတ်နေရေးကိုစီမံရန် လုံလောက်သော လုပ်ခ။ စားသောက်ကုန်၊ ဧရိယာ၊ အိမ်ရာ၊ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးထိန်းသိမ်းခြင်း၊ ခရီးစရိတ်၊ အဝတ်အစားတို့အပြင် အခြားကြိုတင်ခန့်မှန်း၍ မရသော အသုံးစရိတ်များအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း စသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သောအရာများသည် လူတစ်စုလုံး၏စားဝတ်နေရေးစံနှုန်းရှိ လိုအပ်သော အင်္ဂါရပ်များတွင် ပါဝင်သည်။

ကန်သတ်ချက်ရှိသောပုံသဏ္ဌာန်ဖြင့်ပေးချေခြင်း - လက်ဆောင်ကူပွန် (Gift Voucher) ၊ မေတ္တာလက်ဆောင်ကူပွန် (Complimentary Ticket) သို့မဟုတ် ငွေပေးကတိစာချုပ် (Promissory Note) ကဲ့သို့သောအရာများဖြင့် ပေးချေခြင်း။

ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းစနစ် - ကျင့်ဝတ်နှင့်အမိန့်တည်မြဲစေရန် အလုပ်သမား၏တာဝန်တစ်ချို့ဖောက်ဖျက်မှုအပေါ် စီမံခန့်ခွဲသူမှ ချမှတ်သော ပိတ်ပင်မှု။ ကြီးလေးသောပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းဖြစ်လျှင် အလုပ်သမားသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ သို့မဟုတ် အခြားသင့်တော်သူ၏ အားပေးကူညီမှုကို ခံယူပိုင်ခွင့် ရှိသည်။

SDS - SDS (Safe Datasheet) (ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးစာစောင်) ၏ အတိုကောက်အခေါ်အဝေါ်။ ဓာတုဗေဒပစ္စည်းနှင့် ဓာတုဗေဒ အရောအနှောပစ္စည်းများကို လွှဲပြောင်းခြင်း သို့မဟုတ် ပေးအပ်ခြင်း ပြုစဉ် ထိုဓာတုဗေဒပစ္စည်းနှင့်ဓာတုဗေဒအရောအနှောပစ္စည်းများ၏ ရူပဓာတုဂုဏ်သတ္တိဆိုင်ရာ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေနှင့်ထိခိုက်နိုင်ခြေ၊ အလားတူ စီမံကိုင်တွယ်ခြင်းဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို ဓာတုဗေဒပစ္စည်းစသည်ကို လွှဲပြောင်းခံရမည့် သို့မဟုတ် ပေးအပ်ခံရမည့် တဖက်လူထု ပေးအပ်မည့်စာရွက်စာတမ်း။

ကုလသမ္မတအရေးယူပိတ်ဆို့ခံနိုင်ငံ - ငြိမ်းချမ်းရေးကိုခြိမ်းခြောက်ပြီး သံတမန်ရေးရာကြိုးပမ်းမှုသည် ရှုံးနိမ့်မှုနှင့် အဆုံးသတ်သွားချိန်တွင် အမွေဆိုင်ရာအစီအမံအဖြစ် ကုလသမဂ္ဂလုံခြုံရေးကောင်စီမှ အရေးယူပိတ်ဆို့ခံရသောနိုင်ငံ။

နောက်ဆက်တွဲ 2

ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံဆိုင်ရာ မီးဘေးကာကွယ်ရေးနှင့်သဘာဝဘေးကာကွယ်ရေးအတွက် တောင်းဆိုချက်

- (1) ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံတွင် အောက်ပါ 4 ချက်သည် စက်ရုံတည်ဆောက်ရာတွင် အကျုံးဝင်သည်။
 - (က) ကနဦးကာလတွင် အိမ်ရာအဖြစ် ဆောက်လုပ်ထားသော အဆောက်အဦးသည် အခြေခံလူသုံးကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းအတွက် ပံ့ပိုးရေးအဆောက်အအုံ (Facility) အဖြစ် မပြောင်းလဲရ။
 - (ခ) အထပ်များစွာပါသော လုပ်ငန်းပံ့ပိုးရေးအဆောက်အအုံ (Facility) သည် ပထမထပ် သို့မဟုတ် အခြားအထပ်များတွင် အရောင်းဆိုင် မထားရ။
 - (ဂ) သီးခြားပိုင်ဆိုင်ခွင့်ရှိပြီး စက်ရုံများပိုင်သည့်အခြားကုမ္ပဏီနှင့်အတူ အထပ်များစွာပါသော လုပ်ငန်းပံ့ပိုးရေးအဆောက်အအုံ (Facility) ကို အဆောက်အဦးမျှဝေပိုင်ဆိုင်မှု မပြုရ။
 - (ဃ) လုပ်ငန်းပံ့ပိုးရေးစက်ပစ္စည်းအဆောက်အအုံ (Facility) ရှိသော အဆောက်အဦးအတွင်းတွင် အိမ်ရာကို မထားရ။
- (2) ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံတွင် 3 လလျှင် 1 ကြိမ် ဘေးလွတ်ရာတိမ်းရှောင်မှုလေ့ကျင့်ရေးထရီနံ့ကို ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုဘေးလွတ်ရာတိမ်းရှောင်ရေးလေ့ကျင့်ရေးထရီနံ့သည် အခြားပြင်ပအဖွဲ့အစည်း၏ ကြီးကြပ်မှုကို ခံယူရမည်။

Appendix 3

Aeon Sustainable Procurement Principle

1. Eliminating illegal gathering or trading of natural resources and illegal fishing.
2. Establishing and managing Aeon standards from the perspective of biodiversity preservation and preventing the depletion of natural resources.
3. Minimizing the use of non-renewable resources.
4. Establishing traceability, including place of production and fishing methods, for agricultural products and marine resources.
5. Preventing the destruction of forest land with high conservation value.

Appendix 4

Aeon Biodiversity Principle

Aeon's business depends on living products, such as agricultural and marine products. Recognizing this, Aeon formulated the Aeon Biodiversity Principle in March 2010 toward the conservation of biodiversity, which is essential in achieving a sustainable society.

Basic Principle

Recognizing the impact of our overall corporate activities on the ecosystem, we actively focus on reducing the impact as well as on conservation activities, working in collaboration with our stakeholders, including our customers, local authorities, and non-profit organizations. We focus on the following points related to the ecosystem in our corporate activities:

Through our corporate activities, we

1. Remain conscious of blessings and burdens.
2. Engage in initiatives that protect and nurture.
3. Disclose information on our activities.

Action Guidelines (Excerpt)

1. Products: We will set sustainability targets for resource managed fresh seafood and processed products, engage in their purchase and sale while sharing those targets with our business partners, and communicate related information to customers.

2. Stores: We will continue to promote tree-planting campaigns with local customers at new store sites and continue to develop Eco Stores with less environmental impact than conventional facilities.

3. With Customers: Through tree-planting campaigns and other programs, we will share environmental awareness and learn together with all of our customers.

Appendix 5

Aeon Sustainable Seafood Procurement Policy

Carry out regular risk assessments from a resource depletion prevention and biodiversity conservation perspective. Also, in order to mitigate risks, review feasible countermeasures and strive to procure sustainable seafood.

Specific Measures

Aeon is constantly devising and implementing measures to shift from endangered seafood to seafood with a sustainable backing into the future.

1. Provision of Sustainable Products

- Actively sell sustainable seafood such as MSC certified and ASC-certified products
- Strengthen handling of complete aquaculture

2. Elimination of Illegal Trade

- Comply with international conventions, such as the Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora (the Washington Convention)

3. Establishment of Traceability Measures

- Promote strengthening of resource management in Indonesia

4. Regular Risk Assessments

- Launch organization to promote sustainable procurement Measures in organization development, have begun.

Appendix 6

Aeon Forest Resources Procurement Principle (Paper/Pulp/Timber)

We will continue to utilize store materials and product raw materials made of lumber and pulp produced from properly managed forests, and strive to prevent forest destruction.

Initiatives through Our Products Identify risks and opportunities, consider viable methods, and aim for sustainable procurement through continuous improvement.

1. Handling of Sustainable Products

Raw material from properly managed forests is authenticated and products that have acquired FSC® certification are handled assertively.

2. Effective Use of Domestic Lumber in Japan

Efforts for the effective use of domestic lumber are undertaken in order to achieve sustainable recycling in Japan's forests.

3. Ensuring of Traceability Measures

For high-risk countries and regions, confirmation of raw material traceability to forests are handled on a priority basis.

4. Prevention of Illegal Deforestation

Confirmation of legality of lumber, etc., is conducted based on laws related to promotion of the use of legally harvested lumber.

5. Preservation of Areas with High Conservation Value

Confirmation of the implementation of precautionary measures is conducted in order to maintain areas with high conservation value.

- Issued May 8 , 2003
- Revised August 21 , 2006
- Revised March 1 , 2010
- Revised March 1 , 2019