

သင်တန်းပို့ချမှု လမ်းညွှန်

လူ့အခွင့်အရေး

လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး

အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ

Sean Lees၊ UNDP စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ (BHR) ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင် ရေးသားပြုစုသည်။

HRDD သင်တန်းပို့ချမှုလမ်းညွှန်အား သုံးသပ်အကြံပြုပေးခဲ့ကြသည့် အောက်ပါကျွမ်းကျင်ပညာရှင် များအား အထူးပင်ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည် -

Tulika Bansal၊ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အကြီးတန်းအကြံပေးပညာရှင်၊ Danish Institute for Human Rights

Sibylle Baumgartner၊ ဒါရိုက်တာနှင့် တွဲဖက်တည်ထောင်သူ၊ focusright

Rishi Sher Singh၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်

Vanessa Zimmermann၊ CEO၊ မလ္လာ (J)

Shamistha Selvaratnam၊ အကြံပေးပညာရှင်၊ မလ္လာ (J)

Kevin Lehmann၊ UNDP BHR Analyst

လူ့အခွင့်အရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မိမိဘာသာဆန်းစစ်မှု သင်တန်းအထောက်အကူ (Human Rights Self-Assessment Training Tool) အား ပြုစုရာတွင် ကုမ္ပဏီ၏ စေတနာ့ဝန်ထမ်းရှေ့နေ (pro bono) အကူအညီ ပေးအပ်ခဲ့သော Clifford Chance ကုမ္ပဏီ၊ အထူးသဖြင့် စီမံကိန်းဦးဆောင်သူများ ဖြစ်ကြသည့် Amanda Murphy၊ Counsel and Larissa Welms, Associate, နှင့် ပျံသိ၊ ဆစီဒနီ၊ စက်ဝူနှင့် ဟောင်ကောင်ရုံများအပါအဝင် Clifford Chance ၏ APAC ရုံးများမှ အကူအညီပေး ခဲ့ကြသော ရှေ့နေအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့လုံးအား အထူးပင် ကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း မှတ်တမ်းတင်အပ်ပါသည်။

UNDP မှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ဖြစ်ကြသော Anna Kellen BHR ဆက်သွယ်ရေးအရာရှိ၊ Livio Sarandrea BHR အကြံပေးအရာရှိနှင့် Puteri Noor Jehan Wan Abdul Azizi UNDP မလေးရှား၊ BHR ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တို့ကိုလည်း ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

ဤစာတမ်းအား ဤသို့ကိုးကားရည်ညွှန်းရန် အကြံပြုပါသည် - HRDD Training Facilitation Guide, UNDP Business and Human Rights in Asia (2021)

Layout နှင့် design - www.minhdesigns.com

Copyright © UNDP 2021

မူပိုင်ခွင့်အားလုံး ထိန်းသိမ်းထားသည်။

ဥရောပသမဂ္ဂ၏ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုဖြင့် UNDP Business and Human Rights in Asia: Enabling Sustainable Economic Development through the Protect, Respect and Remedy Framework (B+HR Asia) မှ ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ပထမအကြိမ် ထုတ်ဝေသည်။

ဤစာအုပ်တွင် ဖော်ပြပါရှိသော အမြင်များသည် စာရေးသူများ၏ အမြင်သာဖြစ်ပြီး ဥရောပသမဂ္ဂ၊ UNDP အပါအဝင် ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ အမြင်များအား ကိုယ်စားပြုခြင်း မရှိပါ။

UNDP သည် တရားမျှတခြင်းကင်းမဲ့မှု ပုံစံတစ်ခုဖြစ်သည့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု၊ တန်းတူညီမျှမှုမရှိမှုနှင့် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှု အဆုံးသတ်ရေး ဦးဆောင်ကြိုးပမ်းနေသည့် ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံပေါင်း (၁၇၀) ရှိ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် မိတ်ဖက်များ ပါဝင်သော ကျွန်ုပ်တို့ ၏ ကြီးမားကျယ်ပြန့်လှသည့် ကွန်ရက်ကြီးနှင့် အတူတကွလက်တွဲပူးပေါင်း၍ ပြည်သူများနှင့် ကမ္ဘာမြေအတွက် ဘက်စုံပေါင်းစပ်ထားပြီး ရေရှည်တည်တံ့သော နည်းလမ်းများဖြင့် အဖြေရှာနိုင် ရန် နိုင်ငံများအား ကူညီပေးနေပါသည်။

undp.org တွင် အသေးစိတ်လေ့လာရန် သို့မဟုတ် @UNDP အား follow လုပ်ပါ။

B+HR Asia ဝက်ဆိုက်အား ဤလိပ်စာတွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည် - bizhumanrights.asia-pacific.undp.org.

မာတိကာ

အတိုကောက်ဝေါဟာရစကားလုံးများ.....၄

အကျဉ်းချုပ်တင်ပြချက်နှင့် မိတ်ဆက်နိဒါန်း.....၅

 ၁.၁။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်အခြေခံမူများ.....၈

 ၁.၂။ သင်တန်းပို့ချမှုလမ်းညွှန်အကြောင်း မိတ်ဆက်ခြင်း.....၈

 ၁.၃။ အနှစ်ချုပ်.....၁၁

အပိုင်း (၁) - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများအကြောင်း မိတ်ဆက်ခြင်း.....၁၃

မော်ဂျူး (၁) - UNGPS လမ်းညွှန်အခြေခံမူများအား လိုက်နာကျင့်သုံးသင့်သည့် အကြောင်းရင်း.....၁၄

မော်ဂျူး (၂) - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အခြေခံအကြောင်းအချက်များ.....၂၀

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၁) လူ့အခွင့်အရေးဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း.....၂၀

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၂) CSR နှင့် BHR ကြား ကွာခြားချက်များ.....၂၄

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၃) တာဝန်သိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ၏ နောက်ခံ သမိုင်းအကျဉ်း.....၂၈

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၄) အခြားသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ တုံ့ပြန် ဆောင်ရွက်မှုများ.....၃၂

မော်ဂျူး (၃) - UNGPS အား မိတ်ဆက်ခြင်း.....၃၇

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၁) UNGPS နှင့် မဏ္ဍိုင် (၁).....၃၇

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၂) မဏ္ဍိုင် (၂) - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစား
 လိုက်နာရန် တာဝန် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၁၁) မှ (၂၄) အထိ).....၄၄

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၃) လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၁၆)).....၄၇

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၄) လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ
 (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၁၇) မှ (၂၁) အထိ).....၅၂

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၅) မဏ္ဍိုင် (၃) - နိုင်ငံအစိုးရများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ - ပြန်လည် ကုစားပေးမှု
 အား လက်လှမ်းမီရရှိမှု (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၂၅) မှ (၂၈) အထိ).....၅၇

အပိုင်း (၂) - လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ သင်တန်းအပိုင်း (၂)
 အကြောင်း ခြုံငုံတင်ပြချက်.....၆၅

 ၁.၁။ နိဒါန်း.....၆၆

 ၁.၂။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်အခြေခံမူများ.....၆၆

 ၁.၃။ သင်တန်းပို့ချမှုလမ်းညွှန် အပိုင်း (၂) ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ.....၆၇

မော်ဂျူး (၁) - လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများအားမိတ်ဆက်ခြင်း.....၆၉

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၁) - လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ အား
 မိတ်ဆက်ခြင်း - အပိုင်း (က).....၇၂

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၂) - လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ အား
 မိတ်ဆက်ခြင်း - အပိုင်း (ခ).....၈၀

မော်ဂျူး (၂) လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းစဉ်၏
 အဆင့်လေးဆင့်အားလေ့လာခြင်း.....၈၆

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၁) - သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်း - အပိုင်း (၁).....၈၆

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၂) - သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်း - အပိုင်း (၂).....၁၀၁

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၃) - သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်း - အပိုင်း (၃).....၁၀၇

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၄) - တွေ့ရှိချက်များအား စုစည်းပေါင်းစပ်ခြင်းနှင့် တွေ့ရှိချက်များ ပေါ်တွင်
 အခြေခံ၍ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း.....၁၀၉

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၅) - ထိရောက်မှုအားစောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း.....၁၁၈

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၆) - လုပ်ဆောင်မှုများအား ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်း.....၁၂၃

 သင်ခန်းစာအပိုင်း (၇) - သင်တန်းဆုံး လေ့ကျင့်ခန်းများ.....၁၂၈

ရည်ညွှန်းကိုးကားချက်များ.....၁၃၀

အတိုကောက်ဝေါဟာရ စကားလုံးများ

BHR	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ
BHRCC	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်ဗဟိုဌာန
CHRB	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စံအမှတ်
CSR	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုအကျိုးပြုတာဝန်သိစိတ်
EIA	ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှုဆန်းစစ်ခြင်း
GRI	ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း အစီအစဉ်
HRDD	လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ
HRIA	လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှု ဆန်းစစ်ချက်
HRSA	လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မိမိဘာသာဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု
ICCPR	ပြည်သူ့ရေးရာနှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ်
ICECSR	စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ်
ILO	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့
NAP	နိုင်ငံအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်
NGO	အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ
NHRI	နိုင်ငံအဆင့် လူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်း
OECD	စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဖွဲ့အစည်း
OHCHR	ကုလသမဂ္ဂ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မဟာမင်းကြီးရုံး
PPE	တစ်ကိုယ်ရည်ကာကွယ်ရေးဝတ်စုံ
UNGC	ကုလသမဂ္ဂ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်
UNGPs	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်အခြေခံ မူများ
UNICEF	ကုလသမဂ္ဂကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့
US/USA	အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု
WTO	ကမ္ဘာ့ကုန်သွယ်ရေးအဖွဲ့

အကျဉ်းချုပ်တင်ပြချက် နှင့် မိတ်ဆက်နိဒါန်း

မကြာမီနှစ်များအတွင်းက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အနေဖြင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်၊ လူသားတို့၏ လူမှု ဘဝဖူလုံပြည့်စုံမှု၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မည်သို့သော အခန်း ကဏ္ဍများမှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်နေကြကြောင်း ဆွေးနွေးမှုများ အများအပြား ပြုလုပ်လာခဲ့ကြပါသည်။ တစ်ဖက်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အသက်များကို ကယ်တင်ပေးသည့် ဆေးဝါးများနှင့် ပြည့်ဖြိုးမြဲစွမ်းအင်ဆိုင်ရာ နည်းပညာများမှတစ်ဆင့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော ဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်မှု ရရှိရေးတွင် ပါဝင်ကူညီနေကြသည့်အတွက် ချီးကျူးဂုဏ်ပြုခြင်း ခံကြရပါသည်။ အခြား တစ်ဖက်တွင်မူ အလွန်အကျွံစားသုံးမှုကို အားပေးခြင်း၊ သဘာဝသယံဇာတအရင်းအမြစ်များအား အလျှင်အမြန်ကုန်ခမ်းစေခြင်းနှင့် လူသားတို့၏ ဂုဏ်သိက္ခာထက် အကျိုးအမြတ်ရရှိရေး ဦးစားပေးခြင်းတို့ကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ဝေဖန်ပြစ်တင်နေကြပါသည်။ ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ် အစောပိုင်းတွင် ကိုဗစ်-၁၉ ကမ္ဘာ့ကပ်ရောဂါကြီးကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း တွင်လည်းကောင်း၊ အခက်အခဲကြုံတွေ့နေသော ကော်ပိုရေးရှင်းလုပ်ငန်းကြီးများက အစိုးရထံမှ စီးပွားရေးပြန်လည်ကုစားမှု အကူအညီများ မျှော်ကိုးကြရသည့် အခြေအနေ ဆိုက်ရောက်လာသော အခါတွင်လည်းကောင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်

မေးခွန်းအသစ် များ ပေါ်ထွက်လာခဲ့ပါသည်။ ထိုမေးခွန်းများနှင့်အတူ အထက်ဖော်ပြပါအတိုင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဆန့်ကျင်ဘက်အမြင်နှစ်မျိုးကြား ပဋိပက္ခသည်လည်း ပိုမိုပြင်းထန်လာ ခဲ့ပါသည်။

ဤသို့သော အခြေအနေများကို နောက်ခံပြုလျက် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုများနှင့် ကမ္ဘာ့ ထုတ်လုပ် ဖြန့်ဖြူးမှုကွင်းဆက်များအတွင်း လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ ဖြစ်ပွားနေသည့် ပြဿနာအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ကြိုးပမ်းသည့် လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုသည် အားသစ်လောင်းကာ ပြန်လည်အရှိန် မြင့်တက်လာခဲ့ပါသည်။ စားသုံးသူများ၊ အစုရှယ်ယာဝင်များနှင့် လုပ်ငန်းမိတ်ဖက်များသည် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ တိုးချဲ့ချိန်တွင် သာမက ပစ္စုပ္ပန်နှင့် အနာဂတ်တွင် ကြုံတွေ့လာနိုင်သည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ၊ ဆိုးကျိုးဖြစ်ပေါ်မှုများ အနည်းဆုံး ဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် လူမှုအကျိုးပြုရလဒ်များ အမြင့်မားဆုံး ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ကြရန် တောင်းဆိုနေကြပါသည်။ ဤအကြောင်းကြောင့် အချို့သော ဒေသများနှင့် နိုင်ငံများတွင် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှု (human rights due diligence - HRDD) လုပ်ငန်းစဉ်ကို မဖြစ်မနေ လိုက်နာကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုအဖြစ် တရားဝင်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးရန် တွန်းအားပေး တောင်းဆိုမှုများ ပြင်းထန် လာခဲ့ပါသည်။

ဤသင်တန်းပို့ချမှုလမ်းညွှန် ('သင်တန်းလမ်းညွှန်') တွင် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် မည်သည့်တို့လိုအပ်ကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ နားလည်စေနိုင်ရန် သင်တန်းမော်ဂျူးများကို အခြေခံကျသည့် လိုက်နာရမည့် အချက်များကို အဓိကထား၍ နိုင်ငံတကာတွင် သဘောတူညီထားသည့် အခြေခံမူများနှင့် လူ့အများ အလွယ်တကူနားလည် သိရှိနိုင်သည့် အသုံးအနှုန်းများကိုသာ အသုံးပြုထားပါသည်။

ယနေ့အချိန်တွင် စည်းမျဉ်းဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်း၍ အာဏာသက်ရောက်စေရေး ထိန်းကြောင်းကြပ်မတ်မှု အခင်းအကျင်းသည် လျှင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲလျက် ရှိပါသည်။ အစိုးရများသည် ကော်ပိုရေးရှင်း လုပ်ငန်းကြီးများအား ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် သက်ဆိုင်သော အချက်အလက်များကို “လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှု” ပုံစံဖြင့် အစိုးရထံ မဖြစ်မနေ အစီရင်ခံ တင်ပြရန် သတ်မှတ်သည့် ဥပဒေများကို အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်း လာကြပါသည်။ စတော့အိတ်စ်ချိန်းနှင့် အာမခံဆိုင်ရာ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး

အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများကလည်း ငွေရေးကြေးရေး နှင့် မသက်ဆိုင်သည့် အခြားသော ထိခိုက်ဆုံးရှုံး နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား အစီရင်ခံတင်ပြရာတွင် ပိုမို ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ တင်ပြကြရန် တောင်းဆိုလာကြ ပါသည်။ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ၌ စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေကြ သော ကုမ္ပဏီများသည် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု များအတွက် တရားစွဲဆိုခံရခြင်းကြောင့် ကြီးမားသည့် တာဝန်ခံပေးလျော်မှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ရသည့် သာဓကများ လည်း နိုင်ငံ အချို့တွင် တွေ့ရှိလာရပါသည်။

အစိုးရမှ အထောက်အပံ့ပေးထားသော ကုမ္ပဏီများထဲ တွင် အခွန်ပေးဆောင်ခြင်း မရှိဘဲ အခွန်ရှောင်တိမ်းလို သူတို့ ခိုလှုံရာ နေရာများ (tax havens) တွင် သိုဝှက် သိမ်းဆည်းထားကြသော ကုမ္ပဏီများ၊ အလုပ်သမား များ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်သည့် အခြေခံလစာအား တိုးမြှင့်ပေးရန် ငြင်းဆန်သော ကုမ္ပဏီ များ၊ ကာဗွန်ထုတ်လွှတ်မှုဆိုင်ရာ စံနှုန်းများကို လိုက်နာ ရန် ငြင်းဆိုနေသော ကုမ္ပဏီများ၊ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူး မှု ကွင်းဆက်များအတွင်းရှိ ငွေကြေးနှင့် မသက်ဆိုင် သည့် အခြားသော ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ အန္တရာယ်များ နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဖွင့်ဟထုတ်ဖော်မှု စည်းမျဉ်းဥပဒေများ ကို ထုတ်ပြန်ပြဋ္ဌာန်းနိုင်ခြင်းမရှိစေရန် တာဝန်ရှိသူများ ထံ ချဉ်းကပ်၍ စည်းရုံးလုပ်ဆောင်နေသော ကုမ္ပဏီများ ပါဝင်နေပါသည်။ ထိုသို့သော ကုမ္ပဏီများအား အစိုးရမှ ငွေကြေးကျပ်တည်းချိန်တွင် အထောက်အပံ့ ပေးမှုများ အပေါ် မှန်ကန်သော မျှော်မှန်း လုပ်ဆောင်ခြင်း ဟုတ်၊ မဟုတ် အခွန်ထမ်း ပြည်သူများမှ မေးခွန်းထုတ်လာကြ ပါသည်။ ထိုသို့မေးခွန်းထုတ်လာသည် နှင့်အမျှ ဖွင့်ဟ ထုတ်ဖော်မှုများ (disclosures) ပြုလုပ်ရန် တောင်းဆို သံများလည်း ပိုမိုကျယ်လောင်လာပြီး အနီးကပ်စောင့် ကြည့်စစ်ဆေးမှုများကို ပိုမို ပြုလုပ်လာကြပါသည်။ အချို့ နိုင်ငံများတွင် အကျပ်အတည်းကာလများအတွင်း ပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား အစိုးရမှ ကူညီ ပံ့ပိုးမှုများ ပြုလုပ်သောအခါတွင် တာဝန်သိစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအဖြစ် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပြီး ထိုသို့လုပ်ကိုင် ပါမည်ဟူသည့် ကတိကဝတ်ကို ထိန်းသိမ်းလိုက်နာကြ သည့် ကုမ္ပဏီများကိုသာ ပံ့ပိုးသင့်သည်ဟု ပိုမိုကျယ်ပြန့် စွာ ယုံကြည်လက်ခံလာကြသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအသင်းအဖွဲ့များ၊ ဥပဒေဝန်ဆောင်မှု ကုမ္ပဏီများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများမှလည်း အများပြည်သူ၏ သဘောထား အမြင်များနှင့် စည်းမျဉ်းဥပဒေ အခင်းအကျင်းများ ပြောင်းလဲလာမှုနှင့်အညီ တုံ့ပြန် ဆောင်ရွက်လာကြပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အတွက် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များ ကို စီမံကိုင်တွယ်ရာတွင် အထောက်အကူပြုသည့် နည်း လမ်း (tool) များကို အသုံးပြု၍ အကြံပေးဝန်ဆောင်မှု အမျိုးမျိုးအား ဆောင်ရွက်ပေးလာကြပါသည်။ ၎င်း တို့သည် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံစုံပါဝင် သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လက် တွဲလျှက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေး များ ဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်အခြေခံမူများ (UNGPs) အား လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရေး တိုက်တွန်းအားပေးခြင်းဖြင့် နိုင်ငံနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များကို မြှင့်တက်လာသော လူမှုရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင် ဆိုင်ရာ တာဝန်သိစီးပွားရေးလုပ်ငန်း အလေ့အကျင့် ကောင်းများ လိုက်နာအကောင် အထည်ဖော်ရန် တောင်းဆိုမှုများကို ကျင့်သုံးနိုင်ရန် အကူအညီပေး ပါသည်။ အစိုးရများကိုလည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အတွက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းမူဘောင်များ သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းရာတွင် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှု (HRDD) လုပ်ငန်းစဉ်အား အဓိကကျသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်အဖြစ် ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်းပေးရန် တောင်းဆိုမှုများ ပိုမို ကျယ်ပြန့်လာ ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ UNGP လမ်းညွှန်မူများကို အခြေခံ၍ ပြုစုရေးသားထားသော ဤသင်တန်းလမ်းညွှန် ပေါ်ထွက်လာခြင်းသည် လွန်စွာမှပင် အချိန်အခါသင့်လှ သည်ဟု ဆိုရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ယခုအခါ အစိုးရများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် UNGPs လမ်းညွှန် အခြေခံ မူများအောက်တွင် ပါရှိသည့် စံနှုန်းများအား ကောင်းစွာ နားလည်သိရှိအောင် လုပ်ဆောင်ကြရန် လိုအပ်လာပြီ ဖြစ်ပြီး ရှောင်လွှဲ၍ မရနိုင်တော့ကြောင်း သိသာထင်ရှား နေပြီ ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံတကာမှ လက်ခံအသိအမှတ်ပြုထားသည့် အခြေခံ မူများနှင့် ဒဏ်ခတ်ပိတ်ဆို့အရေးယူမှု လမ်းညွှန် များ အများအပြား ရှိနေပြီး မည်သည်က မည်သည် ထက် ပို၍အရေးကြီးသည်ဟု ဆိုရန် မဖြစ်နိုင်ကြောင်း



ကိုမူ ဝန်ခံရမည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် အချို့သော လမ်းညွှန်များတွင် အသုံးပြုထားသည့် ဘာသာစကား အသုံး အနှုန်းများနှင့် ခက်ခဲသော မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ စကားလုံးများသည် ဖတ်ရှုလေ့လာသူများအတွက် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း နားလည်သိရှိနိုင်ဖို့ထက် ရှုပ်ထွေး သွားနိုင်ခြေက ပိုများနေပါသည်။ ထို အကြောင်းကြောင့် UNDP သည် တမူထူးခြားသည့် ပုံစံဖြင့် ချဉ်းကပ်တင်ပြ နိုင်ရန် ယခုသင်တန်း လက်စွဲစာအုပ်ကို ပြုစုထုတ်ဝေ ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ဤသင်တန်းမော်ဂျူးများ၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် နိုင်ငံတကာတွင် သဘောတူလက်ခံထားသည့် အခြေခံမူ များနှင့်အညီ လူအများ အလွယ်တကူ နားလည်သိရှိနိုင် သည့် စကားလုံးအသုံးအနှုန်းများကို အသုံးပြု၍ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖြစ်အောင် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်အား တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် ချဉ်းကပ်တင်ပြ ပေးထားခြင်းဖြစ်သဖြင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား သီးခြား ဖြစ်စေ၊ ၎င်းတို့တွင် ရှိနှင့်ပြီး ဖြစ်သည့် ဆန်းစစ်အကဲဖြတ် မှုလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုထဲတွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း ချိတ်ဆက် စေ စတင်ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်နိုင်ကြမည် ဖြစ်သည်။ လမ်းညွှန်များအား တင်ပြဆွေးနွေးရာ တွင် လွယ်ကူ အဆင်ပြေစေရန်အတွက် သင်တန်းမော်ဂျူးများနှင့် အတူ ပါဝါပွိုင့် slide များလည်း ပြင်ဆင်ထည့်သွင်းပေး ထားပါသည်။ သင်တန်းအား အထောက်အကူဖြစ်စေရန် အတွက် Human Rights Self-Assessment Training Tool (လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မိမိဘာသာ ဆန်းစစ် အကဲဖြတ်မှု) ကိုလည်း ထည့်သွင်းပံ့ပိုးပေးထား ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ (Human rights due diligence) အရ ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ တန်ဖိုး ကွင်းဆက်အတွင်းရှိ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု များနှင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား အကဲဖြတ်ဆန်းစစ် ရန် လိုအပ်ပြီး ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင်၏ လုပ်ဆောင်မှု များကြောင့်လည်းကောင်း၊ စီးပွားရေးအရ ဆက်နွယ် ပတ်သက်မှုများမှတစ်ဆင့် လည်းကောင်း ၎င်း တို့ ပါဝင်ပတ်သက်နိုင်ခြေ ရှိသည့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများအား ကာကွယ်ရန်၊ လျှော့ချရန် နှင့် မည်သို့ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မည်နှင့် ပတ်သတ်၍ ရှင်းလင်းတင်ပြခြင်း တို့ကို တာဝန်သိစွာ ဖြင့် လုပ်ဆောင်ကြရမည်ဖြစ်သည်။

၁.၁။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်အခြေခံမူများ (UNGPs) ကို ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ကုလသမဂ္ဂလူ့အခွင့်အရေးကောင်စီမှ တစ်ညီ တစ်ညွတ်တည်း ထောက်ခံအတည် ပြုပေးခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပြီး UNGPs သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်စေမှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာ၌ ကမ္ဘာပေါ်တွင် သြဇာအကြီးမားဆုံးသော စံမူဘောင်တစ်ရပ်အဖြစ် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသိအမှတ်ပြုလက်ခံထားကြပါသည်။ UNGP အခြေခံမူများတွင် နိုင်ငံများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ် များအတွက် မည်သို့ တာဝန်ခွဲဝေယူကြရမည် ဆိုသည်ကို ဖော်ပြထားပြီး ၎င်းတို့တွင် ကွဲပြားမှုများရှိသော်လည်း အပြန်အလှန် အထောက်အပံ့ပြုနေသည့် အခန်းကဏ္ဍများကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ UNGPs တွင် အောက်ပါ “မဏ္ဍိုင်” သုံးခုအောက်၌ ဖော်ပြထားသည့် အခြေခံမူ (၃၁) ခု ပါဝင်ပါသည် -

- ၁။ လူ့အခွင့်အရေးအကာအကွယ်ပေးရန် နိုင်ငံတော်၏ တာဝန်၊
- ၂။ လူ့အခွင့်အရေးလေးစားလိုက်နာရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ တာဝန်၊
- ၃။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်နွှယ်ပေါ်ပေါက်လာသည့် ချိုးဖောက်မှုများကြောင့် နစ်နာရသူများအတွက် ထိရောက်သော ပြန်လည်ကုစားပေးမှုများ လက်လှမ်းမီရရှိအောင် နိုင်ငံ အစိုးရများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ လုပ်ဆောင်ပေးရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်တို့ ဖြစ် ပါသည်။

လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း (၂၀) အတွင်း တာဝန်သိစီးပွားရေးလုပ်ငန်း အလေ့အထများကို တွန်းအား ပေးသည့် လုပ်ဆောင်မှုများအနက် UNGPs ပေါ်ထွက်လာခြင်းသည် အရေးအပါဆုံးသော တိုးတက် ပြောင်းလဲမှုတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု တတ်သိပညာရှင်အများအပြားက မှတ်ချက်ပြုကြပါသည်။ သို့သော် သတိပြုရန် အရေးကြီးသည့် အချက်မှာ UNGPs သည် ဥပဒေ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း အသစ် များကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားခြင်းမဟုတ်ပါ။ ထိုအစား UNGPs သည် အားလုံးပါဝင်ဆောင် ရွက်နိုင်သော ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းများ၊ အနိမ့်

ဆုံးအနေဖြင့် ပြည့်မီအောင် လိုက်နာစောင့်ထိန်းရမည့် စံနှုန်းများ၊ မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ သဟဇာတဖြစ်ရေး၊ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေ ဆန်းစစ် လေ့လာမှုနှင့် စီမံကိုင်တွယ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်စွာ ရှေ့နောက် အစီအစဉ်တကျ ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးတို့အတွက် အဆိုပြုချက်များကို ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ ဤသင်တန်းလမ်းညွှန်အား မဏ္ဍိုင် (၂) ဖြစ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်အတွက် အဓိကထားပြုစုထားပြီး HRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆောင် ရွက်ရာတွင် အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် ပြည့်မီရမည့် စံနှုန်းများကို ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။ သို့သော် သင်တန်းလမ်းညွှန်၏ အစတွင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ လူမှုအကျိုးပြု တာဝန်သိမှု (Corporate Social Responsibility) သို့မဟုတ် တာဝန်သိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ် (Responsible Business Conduct) ကဲ့သို့သော အခြားသဘောတရားများနှင့် မည်သို့ ကွာခြားမှု ရှိ ကြောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိရှိစေရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ဦးစားပေးအစီအစဉ် (Business and Human Rights Agenda) စတင်ပေါ်ပေါက်လာစေသည့် မူလမြစ်ဖျားခံရာများကို တင်ပြဆွေးနွေးပေးထားပါသည်။

၁.၂။ သင်တန်းလမ်းညွှန်အကြောင်း မိတ်ဆက်ခြင်း

ရည်ရွယ်ချက်

ဤသင်တန်းလမ်းညွှန်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ UNGPs မှ ချမှတ်ထားသော နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့် အညီ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား မည်သို့ လုပ်ဆောင်ရမည်ဆိုသည်ကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ရှင်းလင်းဆွေးနွေးပေးရာတွင် သင်တန်းပို့ချသူများအတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်ပါ သည်။ ပိုမို တိကျစွာဆိုရလျှင် ဤသင်တန်းလမ်းညွှန်နှင့်အညီ ပို့ချပေးသော သင်တန်းများတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့ကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် မည်သို့ ဖော်ထုတ်ရန်၊ ကာကွယ်ရန်၊ လျှော့ချရန်နှင့် မည်သို့ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မည်နှင့် ပတ်သတ်၍ ရှင်းလင်းတင်ပြခြင်း စသည်တို့ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း နားလည်သိရှိသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအတွက် သင်တန်းတွင် UNGPs လမ်းညွှန်အခြေခံမူများကိုလည်းကောင်း၊ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး

နယ်ပယ်တွင် ဆောင်ရွက်နေသည့် လုပ်ငန်းများအတွက် အခြေခံအကြောင်းအချက် များကိုလည်းကောင်း နားလည်သိရှိနိုင်စေရန် မိတ်ဆက်တင်ပြဆွေးနွေးပေး ထားပါသည်။

ဦးတည်သော ပရိတ်သတ်

ဤသင်တန်းမော်ဂျူးသည် အဆင့်မြင့်ခေါင်းဆောင်များ သို့မဟုတ် အလယ်အလတ်အဆင့်ရှိ စီမံခန့်ခွဲသူများ၊ သို့မဟုတ် အရောင်း၊ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှုကွင်းဆက် စီမံ ခန့်ခွဲမှု၊ ဥပဒေနှင့် စည်းကမ်း လိုက်နာမှု၊ လူမှုရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင် ရေရှည်တည်တံ့မှုဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာ တင် သွင်းခြင်း၊ စသည် အခန်းကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်နေ သော ကုမ္ပဏီများရှိ ရာထူးနေရာအမျိုးမျိုး၊ ရာထူးအဆင့် အမျိုးမျိုးတွင် တာဝန် ထမ်းဆောင်နေကြသူများအတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။ သို့သော် ဤသင်တန်းသည် စီးပွားရေး လုပ်ငန်း ကဏ္ဍမှ လူများအတွက်သာ သီးသန့်ရည်ရွယ် သည်တော့ မဟုတ်ပါ။ ဤသင်တန်းလမ်းညွှန်သည် UN အဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ (CSOs) သို့မဟုတ် နိုင်ငံအဆင့် လူ့အခွင့် အရေး အဖွဲ့ အစည်းများ (NHRI) အပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေး လေးစား လိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြု၍ စနစ်တကျ အားထုတ် လုပ်ဆောင်မှုများ ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန် နှိုးဆော် တိုက်တွန်းဆွေးနွေး ပေးလျက်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများ အတွက်လည်းအသုံးဝင်ပါသည်။

သင်တန်းတက်ရောက်သူအရေအတွက်

ဤသင်တန်းမော်ဂျူးများသည် အွန်လိုင်း webinar သင်တန်းနှင့် လူကိုယ်တိုင် တက်ရောက်ရသော သင်တန်း ပုံစံနှစ်မျိုးစလုံးအတွက် ဒီဇိုင်းဆွဲထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အွန်လိုင်း webinar ဖြစ်စေ၊ လူ ကိုယ်တိုင် တက်ရောက် ရသော သင်တန်းဖြစ်စေ သင်တန်းတစ်ခုတွင် အများ ဆုံး လူ ၂၅ ဦးအထိ သာ လက်ခံလျှင် အကောင်းဆုံး ဖြစ် ပါသည်။ တက်ရောက်သူအရေအတွက် ထို့ထက်ပိုများ ပါက ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရန်နှင့် လေ့ကျင့်ခန်းများ ပြီးစီးအောင် လုပ်ဆောင်ရန် ခက်ခဲမည်ဖြစ်ပြီး သင်တန်း ပို့ချမှုကို နှေးကွေးနှောင့်နှေးစေနိုင်ပါသည်။

သင်တန်းပို့ချမှု ပုံစံများ

သင်တန်းအား ဒီဇိုင်းရေးဆွဲသောအခါတွင် UNGPs အခြေခံမူများနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှု အတိုင်း အတာ

အလိုက် သင်တန်းတက်ရောက်သူများနှင့် ဆီလျော် ကိုက်ညီမည့် ပုံစံဖြင့် ပြောင်းလဲပို့ချနိုင် အောင် ရေးဆွဲ ထားပါသည်။ ဥပမာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူ့ အခွင့်အရေးများအကြောင်းကို ကောင်းစွာနားလည် သိရှိ ပြီး ဖြစ်သော ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှု (sustainability) ဆိုင်ရာ တတ်သိ ပညာရှင်များအား သင်တန်းပေး မည်ဆိုလျှင် “အပိုင်း (၁) - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့ အခွင့်အရေး များအကြောင်း မိတ်ဆက်ခြင်း” ကို ချန်လှပ် ထားခဲ့နိုင်ပါသည်။ သင်တန်းအစီအစဉ်နှင့် မော်ဂျူး များ တစ်ခုနှင့် တစ်ခုကြားတွင်လည်း သင်ထောက်ကူ အချို့ကို အပိုဆောင်းထည့်သွင်းပေးထားသည်ကို တွေ့ ရမည် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် သင်တန်းပို့ချသူအနေဖြင့် သင်တန်းပို့ချမှုပုံစံများကို သင့်တော်သလို ရွေးချယ် ထုတ်နှုတ် သင်ကြားပေးနိုင်ပါသည်။ သင်တန်းတစ်စိတ် တစ်ပိုင်းကိုဖြစ်စေ၊ အစမှ အဆုံးအထိ သင်တန်းတစ်ခု လုံးကိုဖြစ်စေ အဆင်ပြေသလို ပြင်ဆင်ညှိနှိုင်းပို့ချပေးနိုင် ပါသည်။

သင်တန်း အပိုင်း (၁) နှင့် (၂) နှစ်ပိုင်းစလုံး ပြီးစီးဖို့ဆို လျှင် တစ်နေ့လုံးအပြည့် သင်တန်းပို့ချမည် ဆိုပါက ငါး ရက်ခန့် ကြာမြင့်မည်ဟု ခန့်မှန်းပါသည်။ သင်တန်းပို့ချ သူများ (facilitators) ထဲတွင် အတိုင်ပင်ခံများ၊ အကြံပေး များ၊ CSO အဖွဲ့များတွင် လှုပ်ရှားလုပ်ကိုင်နေသူများ၊ NHRI များမှ ဝန်ထမ်းများ၊ UN ဝန်ထမ်းများ၊ စသည်တို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ သင်တန်းများတွင် ဒေသခံတတ်သိ ပညာရှင်များမှ ပါဝင်ဆွေးနွေးပေးသည့် အစီအစဉ်များ (panel discussions) သာမက စီးပွားရေး အလေ့အကျင့် ကောင်းများကို လက်တွေ့မျက်မြင်လေ့လာခွင့် ရရှိနိုင် ရန် ကွင်းဆင်းလေ့လာရေး ခရီးစဉ်များကိုပင် ထည့်သွင်း စီစဉ်ပေးနိုင်ပါသည်။

UNDP ၏ ဤသင်တန်းအထောက်အကူထဲတွင် အစိတ်အပိုင်းသုံးခု ပါရှိပါသည် - (၁) ယခု တင်ပြ ပေး ထားသည့် သင်တန်းပို့ချမှုလမ်းညွှန်၊ (၂) သင်တန်း လမ်းညွှန်အား အသုံးပြု၍ တစ်ဆင့်ချင်းစီ တင်ပြ ဆွေးနွေးပေးရာတွင် အသုံးပြုနိုင်မည့် ပါဝါပွိုင့် slide များ နှင့် ၃) အွန်လိုင်းတွင် အသုံးပြုရသည့် လူ့အခွင့်အရေး များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မိမိဘာသာဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု အတွက် သင်တန်း အထောက်အကူ (Human Rights Self Assessment Training Tool) တို့ ဖြစ်ပါသည်။ ထို နည်းလမ်း အထောက်အကူသည် လူ့အခွင့်အရေးချိုး

ဖောက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များကို ဖော်ထုတ်သိရှိနိုင်ရန် နှင့် ထို အန္တရာယ်များ၏ အတိုင်းအတာ ပမာဏ (scale)၊ သက်ရောက်မှုအတိုင်းအတာ (scope)၊ ပြန်လည်ကုစား ပေးနိုင်မှု (irremediability) နှင့် ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်နိုင်ခြေ (likelihood) အလိုက် ဦးစားပေး အဆင့်များ မည်သို့ သတ်မှတ်ရမည်ဆိုသည်ကို သင်တန်းတက်ရောက်သူ များ နားလည်သဘော ပေါက်စေရန် ကူညီပေးနိုင် ပါသည်။ အထက်ဖော်ပြပါ အစိတ်အပိုင်းသုံးခုအနက် နံပါတ်စဉ် (၂) နှင့် (၃) တွင် ဖော်ပြထားသော သင်တန်း အထောက်အကူများကို UNDP ဝန်ထမ်းများသာ ရရှိနိုင် ပါသည်။ UNDP ၏ သင်တန်းဝန်ဆောင်မှုကို ရယူလိုလျှင် bizhumanrights.asia@undp.org သို့ ဆက်သွယ်နိုင် ပါသည်။

သင်တန်းဖွဲ့စည်းပုံ

ဤသင်တန်းအား အပိုင်းနှစ်ပိုင်းဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ အပိုင်း (၁) တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေး များဆိုင်ရာ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်း မိတ်ဆက် ပေးထားပါသည်။ အပိုင်း (၂) သည် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ ကို အဓိကထား ပို့ချပေးသည့် သင်တန်း ဖြစ်ပါသည်။ UNGPs အခြေခံမူများအကြောင်း မိတ်ဆက်တင်ပြ ခြင်း အပါအဝင် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း နှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ မူဘောင် အကြောင်း ခြုံ ငုံ့သုံးသပ်တင်ပြချက်ကို သင်တန်း၏ အပိုင်း (၁) တွင် ထည့်သွင်းပေးထားပါသည်။ ဤအပိုင်းတွင် သင်တန်း တက်ရောက်သူများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့ အခွင့်အရေးများ (Business and Human Rights - BHR) ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များ၏ လူမှုအကျိုးပြုတာဝန်သိမှု (Corporate Social Responsibility - CSR) ကြား ကွာခြားချက်ကို ပိုမို ရှင်းလင်းစွာ နားလည်သဘောပေါက်သွားမည်ဖြစ်သည်။ အပိုင်း (၁) တွင် မော်ဂျူးသုံးခု ခွဲထား ပါသည် -

- + မော်ဂျူး (၁) - UNGPs လမ်းညွှန်အခြေခံမူများအား လိုက်နာကျင့်သုံးသင့်သည့် အကြောင်းရင်း
- + မော်ဂျူး (၂) - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေး များဆိုင်ရာ အခြေခံအကြောင်းအချက်များ
- + မော်ဂျူး (၃) - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေး များဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ (UNGPs) အကြောင်း မိတ်ဆက်ခြင်း

အပိုင်း (၁) ပြီးဆုံးသောအခါ သင်တန်းတက်ရောက်သူ များသည် UNGPs ၏ အခြေခံအချက်များကို ကောင်းစွာ သိရှိသွားမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ထိုအကြောင်းအချက် များနှင့် တန်းတူညီမျှအရေးကြီး သည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ဦးစားပေး အစီအစဉ်၏ မူလအစနှင့် ထိုအစီအစဉ်သည် အတိတ် သမိုင်းကြောင်းတစ်လျှောက် လူမှုရေးတရားမျှတမှု ဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှု များအတွက် မည်ကဲ့သို့အရေးပါခဲ့ ပုံနှင့် လက်ရှိမျက်မှောက်ရေးရာများတွင်လည်း မည် သည့်အခန်း ကဏ္ဍမှ ပါဝင်လျက်ရှိကြောင်းတို့ကိုလည်း ကောင်းစွာ သိရှိအကဲဖြတ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အပိုင်း (၂) တွင်မူ မော်ဂျူးနှစ်ခု ပါဝင်ပါသည် -

- + မော်ဂျူး (၁) - မဏ္ဍိုင် (၂) အကြောင်း မိတ်ဆက်ခြင်း
- + မော်ဂျူး (၂) - လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ

သင်တန်း အပိုင်း (၂) တွင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည့် အဆင့် လေးဆင့်အား အကျဉ်းချုပ်ဆွေးနွေးတင်ပြပေးထားပါသည် -

- + လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အမှန်တကယ် ထိခိုက် မှုများနှင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေများအား ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်၍ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်း၊
- + တွေ့ရှိချက်များအား စုစည်း၍ လိုအပ်သည်များကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- + တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ၏ ထိရောက်မှုအား စောင့် ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း၊
- + လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများအား မည်သို့ ကိုင်တွယ် စီမံဆောင်ရွက်ထားကြောင်း ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်း၊

အပိုင်း (၂) ပြီးဆုံးချိန်တွင် သင်တန်းတက်ရောက်သူ များသည် သင်တန်းပို့ချမှုကြောင့်သာမက လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်နိုင် ရန်အတွက် မိမိဘာသာ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း နည်း လမ်းကို အသုံးပြု၍ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ် နိုင်ခြေများအား ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဦးစားပေး အဆင့်သတ်မှတ်ခြင်းတို့ကို လက်တွေ့လေ့ကျင့်ခွင့်ရရှိ မည်ဖြစ်သော ကြောင့် အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှု (due diligence) လုပ်ငန်းစဉ်၏ အခြေခံသဘောတရားများကို ပိုမိုကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်လာမည်ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းပို့ချမှုနည်းစနစ်

HRDD သင်တန်းသည် သိရှိစေလိုသော အကြောင်းအရာများကို နားလည်သဘောပေါက်စေရန် အသားပေးပို့ချသည့် သင်တန်းဖြစ်သည်နှင့်အညီ သင်တန်းလမ်းညွှန်တွင် ပို့ချမှုများကို (lectures) အဓိကနည်းစနစ်အဖြစ် အသုံးပြုထားပါသည်။ သင်တန်းပို့ချသူ အနေဖြင့် သင်ခန်းစာများကို လွယ်ကူချောမွေ့စွာ ပို့ချပေးနိုင်ရန်အတွက် မော်ဂျူးတိုင်းနှင့် သင်တန်းအပိုင်းတိုင်းတွင် လုပ်ဆောင် ရမည့်အဆင့်များကို တစ်ဆင့်ချင်းစီ ဖော်ပြပေးထားပြီး အဆင့်တိုင်းအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ၊ နောက်ခံ အချက်အလက်များ၊ ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်များ၊ ရုပ်ပုံများနှင့် မေးခွန်းပုံစံဖြင့် တင်ပြထားသော အကြောင်းအရာ ခေါင်းစဉ်များ ပါရှိပါသည်။ အညွှန်းသင်တန်းများ ဖြင့် အမှတ်အသားပြု ဖော်ပြပေးထားသော အဆိုပါ “မေးခွန်း-ခေါင်းစဉ်များ” သည် ဤလမ်းညွှန်နှင့်အတူ တွဲဖက်ပါရှိသည့် slide များတွင်လည်း slide ခေါင်းစဉ်များအဖြစ် တွေ့ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းတွင် အပြန်အလှန်မေးမြန်းဆွေးနွေးမှုများကို အားပေးရန်နှင့် သင်တန်းတက်ရောက်သူ များအနေဖြင့် ဆွေးနွေးသည့် အကြောင်းအရာများကို ပိုမို နက်နဲစွာ နားလည်သဘောပေါက်စေရန် အတွက် survey software ကို အသုံးပြု၍ ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်းများ၊ အဖွဲ့လိုက် လေ့ကျင့်ခန်း များနှင့် အခြားသော နည်းလမ်းအထောက်အကူများကိုလည်း ထည့်သွင်းပေးထားပါသည်။

လမ်းညွှန်ထဲတွင် အသေးစိတ်အချက်အလက်များ၊ မှတ်စုများနှင့် အပြန်အလှန်မေးမြန်းဆွေးနွေးသည့် အပိုင်းများကို အောက်ပါ အမှတ်အသားများ အသုံးပြု၍ ဖော်ပြပေးထားပါသည် -

	အပြန်အလှန်မေးမြန်းဆွေးနွေးသည့် အပိုင်း
	ကြာမြင့်ချိန်
	အသုံးပြုသည့် နည်းစနစ်
	သင်ခန်းစာ၏ ရည်ရွယ်ချက်
	သင်တန်းပို့ချသူအတွက် မှတ်စုများ
	သင်တန်းပို့ချမှုလုပ်ငန်းစဉ်

ရှေ့ပိုင်းတွင် တင်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ဤ HRDD သင်တန်းပို့ချမှုလမ်းညွှန်နှင့်အတူ သင်ကြားပို့ချမည့် အကြောင်းအရာများအတွက် ပါဝါပွိုင့် slide များ ပါရှိပါသည်။ သင်တန်းတစ်ခုအား တိုက်ရိုက် ထုတ်လွှင့်ပို့ချရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်အောင် ပြင်ဆင်ပြုစုပေးထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်း လမ်းညွှန်နှင့် ပါဝါပွိုင့် slide များအား ဖြစ်ပေါ်ပြောင်းလဲနေသော အခြေအနေ၊ အချိန်အခါနှင့် လျော်ညီမှု ရှိစေရန် ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ခြင်းများကို ပုံမှန် ပြုလုပ်ပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် သင်တန်းလမ်းညွှန်နှင့်အတူ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မိမိဘာသာ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု သင်တန်းအထောက်အကူ (Human Rights Self-Assessment Training Tool) ကိုလည်း ထည့်သွင်း ပံ့ပိုးပေးထားပါသည်။

၁.၃။ အနှစ်ချုပ်

အထက်တွင် အကြံပြုခဲ့သည့်အတိုင်း သင်တန်းတိုင်းတွင် အချက်အလက်ပြည့်စုံမှုနှင့် အလွယ်တကူ နားလည်နိုင်မှုတို့သည် ဟန်ချက်ညီမျှတမှု ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ ဤသင်တန်းသည် အလွယ်တကူ နားလည်နိုင်ရေးကို အနည်းငယ်ပို၍ အလေးပေးထားပါသည်။ အတွေ့အကြုံများအရ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်အများစုသည် UNDP အား ၎င်းတို့၏ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို အသေးစိတ် ဆန်းစစ်၍ ကော်ပိုရိတ်လုပ်ငန်းစဉ်များအား စစ်ဆေးစိစစ်နိုင်အောင် ကူညီပေးမည့် မိတ်ဖက် တစ်ဦးအဖြစ် ရှုမြင်ခြင်း မရှိကြပါ။ ၎င်းတို့၏ ရုံးသို့ ပြန်ရောက်သည့်အခါ လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်သည် များကို လုပ်ဆောင်ခြင်းမပြုမီ ဤအကြောင်းအရာ၊ ကိစ္စရပ်များအား ရှင်းလင်းစွာ နားလည် သဘောပေါက်အောင် ကူညီပေးမည့်သူအဖြစ်သာ ရှုမြင်ကြပါသည်။ UNDP သည် HRDD နယ်ပယ် တွင် အခြားအဖွဲ့အစည်းများနှင့်မတူ တမူ ထူးခြားစွာ အားသာမှု ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၏ UNDP အပေါ် ထားရှိသည့် အဆိုပါမျှော်လင့်ချက်ကို ပြည့်မီအောင် ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်စွမ်း ရှိပါသည်။ UNDP သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအား လူ့အခွင့်အရေး နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်ရမည့် အရာများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း နားလည်သဘော ပေါက်သွားအောင် ကူညီပေးနိုင်သည့် အကောင်းဆုံးအနေအထားတွင် ရှိနေပါသည်။



ဤလမ်းညွှန်အား HRDD သင်တန်းများအတွက် စံ အဖြစ် အသုံးပြုရမည့် လမ်းညွှန်တစ်ခု ဖြစ်လာ ရန် မ ရည်ရွယ်ပါ။ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား ပိုမို ထိရောက် စွာ လက်ခံကျင့်သုံးနိုင်ရေး အားပေး ထောက်ပံ့သော ဝန်းကျင်တစ်ခု အားကောင်းလာအောင် ကူညီပေး နိုင်ရန်အတွက်သာ ရည်ရွယ်ပါ သည်။ ထိုသို့သော ဝန်းကျင်တစ်ခု ရှိမှသာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အကြံပေးနေသော ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် အသင်းအဖွဲ့များ၊ အရပ် ဘက်လူမှု အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်း ရေး အစိုးရအာဏာပိုင်များသည် တူညီသော စကား အသုံးအနှုန်းများကို ပြောဆိုသုံးနှုန်းနိုင်ကြမည်ဖြစ်ပြီး ရှေ့ဆက်လျှောက်လှမ်းရမည့် ခရီးစဉ်အား အတူတကွ ရေးဆွဲ ချမှတ်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

အခန်း (၁) - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့်
လူ့အခွင့်အရေးများအား မိတ်ဆက်ခြင်း -





အချင်းချင်း ရင်းနှီးမှု ရရှိစေမည့် လေ့ကျင့်ခန်း (Icebreaker)

သင်တန်းတက်ရောက်လာသူများအား ၎င်းတို့၏ အမည်၊ ကိုယ်စားပြုသော အဖွဲ့အစည်းနှင့် ၎င်းတို့ ထမ်းဆောင်နေသော တာဝန်တို့အား မိတ်ဆက်ခိုင်းပါ။ သင်တန်းတွင် တက်ရောက်သူအရေအတွက် များပြားလျှင် သို့မဟုတ် webinar မှတစ်ဆင့် ကျင်းပခြင်းဖြစ်လျှင် သို့မဟုတ် သင်တန်းတက်ရောက်သူများထဲတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှသာမက အစိုးရနှင့် အရပ် ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများမှပါ ပါဝင်နေလျှင် သင်တန်းတက်ရောက်သူများ လာရောက်သည့် ကဏ္ဍ အလိုက် (ဥပမာ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု၊ သတ္တုတွင်း၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် အခြားကဏ္ဍများ) ရာခိုင်နှုန်း ဖြင့် ပြသသော pie chart တစ်ခုကို ရေးဆွဲနိုင်ပါသည်။ ထိုအတွက် သင်တန်းတက်ရောက်ရန် စာရင်းပေးစဉ်က ရရှိထားသော သင်တန်းသားများ၏ အချက်အလက်များကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

မော်ဂျူး (၁) - UNGPs လမ်းညွှန်အခြေခံမူများအား လိုက်နာကျင့်သုံးသင့်သည့် အကြောင်းရင်း

	၅၀ မိနစ်
	<p>သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် ဤမော်ဂျူးအပြီးတွင် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန် အရေးကြီးပုံ နှင့် UNGPs သည် ၎င်းတို့ကုမ္ပဏီများ အတွက် တန်ဖိုးရှိပြီး အသုံးဝင်သည့် အခြေခံမူများ ဖြစ်ကြောင်း ပိုမိုနားလည် သိရှိသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤသင်ခန်းစာ ပြီးဆုံးချိန်တွင် BHR ဦးစားပေး အစီအစဉ်ကို ထောက်ပံ့ အား ဖြည့်ပေးထားသော ကြီးမားကျယ်ပြန့်သည့် အင်အားစုများ အကြောင်းကိုလည်း သိရှိသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။</p>
	<p>တခါတရံ သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် BHR ဦးစားပေးအစီအစဉ်အား စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း လိုက်နာမှု ဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ပြည်သူ့ဆက်ဆံရေး ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ် တစ်ခုအနေဖြင့်သာ နားလည်ရှုမြင်တတ်ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် UNGPs အခြေခံမူများအား “လိုက်နာကျင့်သုံးသင့်သည့် အကြောင်းရင်း” ကို ခိုင်ခိုင်မာမာ တင်ပြဆွေးနွေးပေးနိုင်မှသာလျှင် ကျန်ရှိသည့် သင်တန်းကာလ တစ်လျှောက်လုံးတွင် အခြေခံမူများအပေါ် သင်တန်းတက် ရောက်သူများ၏ လက်ခံယုံကြည်မှုကို ရရှိနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့မျှသာမက သင်တန်းတက်ရောက်လာသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၊ စီးပွားရေးလောကတွင် လုပ်ကိုင်နေသူများသည် လူ့အခွင့်အရေး ဟူသော အသုံး အနှုန်းကို နားလည်မှု လွဲမှားနေကြပြီး လူ့အခွင့်အရေး</p>

ဟူသည် “နှိပ်စက် ညှဉ်းပန်းခြင်း” သို့မဟုတ် “လူမျိုး တုံး သုတ်သင်ရှင်းလင်းမှု” ကဲ့သို့ အဆိုးရွားဆုံးသော လူ့ အခွင့် အရေး ချိုးဖောက်မှုပုံစံအချို့နှင့်သာ သက်ဆိုင်သည် သဘောတရား တစ်ခုအဖြစ် မှတ်ယူထားကြပါသည်။ သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် လူ့အခွင့်အရေးများ၊ BHR ဦးစားပေးအစီအစဉ်များနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်သူများ ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရလျှင် ဤမော်ဂျူးကို ပို့ချခြင်း မပြုဘဲ ကျော်သွားနိုင်ပါသည်။



(၁) ဤသင်ခန်းစာအပိုင်းသည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာမြင့် မည် ဖြစ်ကြောင်း သင်တန်းတက်ရောက်သူများကို အသိပေးပါ။

(၂) ယနေ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ရင်ဆိုင်နေရ သည့် ဖိအား များကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အမျိုးမျိုးသော အကြောင်း ရင်းခံများကို ဆွေးနွေးသည့် အစီအစဉ်ဖြင့် သင်တန်း ကို စတင်ပါ။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် အစီရင်ခံတင်ပြရန် ပြဋ္ဌာန်းထားသော ဥပဒေများအကြောင်း ဆွေးနွေးတင်ပြ ပေးနိုင်ရန် အချိန်အလုံအလောက် ရှိပါစေ။



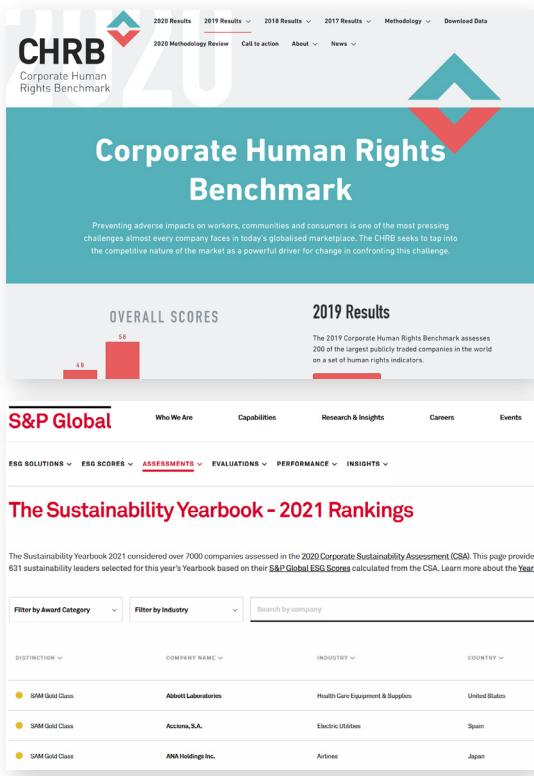
ဤသင်ခန်းစာအပိုင်းကို ပို့ချမှု (lecture) တစ်ခုဖြင့် စတင် ထားပြီး အဆုံးတွင် ဉာဏ်စမ်းပေးစဉ်တစ်ခု ထည့်သွင်း ပေးထားပါသည်။

❖ BHR ဦးစားပေးအစီအစဉ်အား အောင်မြင်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရေးတွင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်း မိတ်ဖက်များနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများသည် မည်သည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေပါသနည်း။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများစုသည် ၎င်းတို့အပေါ် ထား ရှိသည့် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက် နာရန် ဟူသည့် မျှော်လင့်ချက်နှင့်အညီ စံတန်ဖိုးများချမှတ်၍ လုပ်ငန်းများကို လည်ပတ်လုပ်ကိုင် နေကြပါသည်။ ထို စံတန်ဖိုးများသည် ၎င်းတို့၏ mission statement (ခံယူ ချက်ဆိုင်ရာ ဖော်ပြချက်)၊ ကျင့်ဝတ်များနှင့် အခြား စာရွက်စာတမ်းများတွင် ဖော်ပြပါရှိပါသည်။ သို့သော် မကြာမီနှစ်များအတွင်းတွင် စီးပွားရေး လုပ်ဆောင်မှုများ၊ ကမ္ဘာ့ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှု ကွင်း ဆက် များအတွင်း ဖြစ်ပေါ်နေသည့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက် မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အများပြည်သူ ၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ သိသိသာသာ မြင့်တက်လာခဲ့ပါသည်။

အစိုးရများ၊ စားသုံးသူကာကွယ်စောင့်ရှောက် ရေး အသင်းအဖွဲ့များ၊ ဘဏ်များ၊ စက်မှုလက်မှုနှင့် ကုန်သွယ်ရေးအသင်းအဖွဲ့များ၊ သတင်းစာဆရာများ စသည်တို့သည် အာရှတိုက်တွင် စီးပွားရေး လုပ်ကိုင်နေ

သော ကုမ္ပဏီများအား ဖိအားများ ပေးလာကြပါသည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ် များသည် ယခုအခါ ပတ်ဝန်းကျင်၊ လူမှုရေးနှင့် အုပ်ချုပ် ရေးဆိုင်ရာ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ အန္တရာယ်များ (environmental, social and governance risks) (ESG risks) နည်းပါးအောင် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ကြ သည့် ကုမ္ပဏီများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် ပို၍ စိတ်ဝင်စား လာကြပါသည်။ ကုမ္ပဏီများသည် ESG အဆင့်အတန်း (ESG asset class) အရ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် သင့်တော် သည့် ကုမ္ပဏီ ဟုတ်/မဟုတ် ချိန်ဆနိုင်သည့် စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းအညွှန်းကိန်းများ (corporate indexes) ကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ အားကိုးအားထားပြု လာကြ ပါသည်။ ဥပမာပြရလျှင် -



စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စံအမှတ် (Corporate Human Rights Benchmark - CHRB) www.corporatebenchmark.org Dow Jones Sustainability Index - www.spglobal.com/esg/csa

ယခုအခါ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များအား အောက်ပါတို့အပါအဝင် ဝက်ဆိုဒ် ပေါ်ရှိ အရင်းအမြစ်များကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးရန် ပိုမိုလွယ်ကူလာပြီ ဖြစ်သည် -

Our approach to engagement with companies on their human rights impacts
Investment Stewardship

BlackRock

BlackRock Investment Stewardship (BIS) advocates for sound corporate governance and business practices that support the long-term value creation that our clients depend on to achieve their financial goals. As part of our fiduciary duty, BIS assesses a range of factors that can affect the sustainable financial performance of the companies in which we invest on behalf of our clients.

Our [Global Principles](#) underscore our belief that in order to deliver value for shareholders, companies should also consider their other key stakeholders. In our experience, companies that build strong relationships with their stakeholders are more likely to meet their own strategic objectives, while poor relationships may create adverse impacts that expose a company to legal, regulatory, operational, and reputational risks and jeopardize their social license to operate. We recognize that exposure to human rights-related risks will vary by company and by industry. This is why we ask companies to implement processes to identify, manage, and prevent adverse human rights impacts that are material to their business, and provide robust disclosures on these practices.

As defined by the United Nations,¹ human rights are inherent to all human beings and include the right to life, health and well-being, privacy, fair wages, and decent working conditions. Freedom from discrimination, slavery and torture, and freedom of association.² Considerations regarding the role of business in upholding human rights have been an important topic for decades, culminating in the establishment of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)³ and the Organization for Economic Co-operation and Development's (OECD)⁴ global standards for promoting responsible business conduct.⁵ While not legally binding, governments, corporations, and other stakeholders increasingly consider them as a basis for managing human rights issues related to corporate activities.

In a highly interconnected global economy facing challenges such as climate change, demographic and technological shifts, and growing social inequality, companies face increasing scrutiny regarding how they address human rights issues that may arise from their business practices. We are committed to engaging with companies on how they manage the human rights issues that are inherent in their businesses and monitor human rights practices on a best-efforts basis. As minority investors, we must rely on public information and can't be aware of every issue. While we engage with companies, and where appropriate vote against management, we lack authority to direct companies to address weaknesses in their business practices. Rather, the responsibility for managing human rights issues – and all business practices – lies with boards and management of companies and the governments that regulate them. Governments and other public policy makers are responsible for implementing and enforcing relevant laws and regulations in their respective markets. BIS does not engage with governments on these issues. Yet we believe that, over time, the approach that we and other investors take to evaluating and engaging with companies on their human rights impacts can encourage them to integrate sound business practices that benefit relevant stakeholders over the long-term.

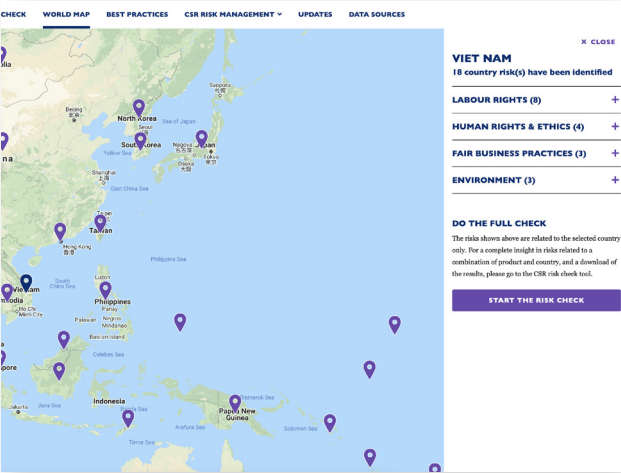


UN SDGs alignment
We believe that there is a significant intersection between many of the topics that we discuss with companies and aspects of these eight Sustainable Development Goals (SDGs).

ရည်ညွှန်းချက် - BlackRock commentary on engagement on human rights ၊ အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-commentaryengagement-on-human-rights.pdf

+ CSR Risk Check ၊ ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - www.mvorisicochecker.nl/en

+ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ် ဗဟိုဌာန (Business & Human Rights Resource Centre)၊ ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - www.business-humanrights.org/en



ဗီယက်နမ်နိုင်ငံရှိ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များအား ဖော်ပြထားသည့် CSR Risk Check, 2020

ယခုအခါ အတင်းအဓမ္မ ဖိအားပေး ခိုင်းစေမှု၊ ကလေး လုပ်သားနှင့် အခြားသော လူ့အခွင့်အရေး အန္တရာယ်များ ပပျောက်ရေး အထောက်အပံ့ဖြစ်စေရန်အတွက် ကုမ္ပဏီ အချို့၏ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများအား ကုန်သွယ်ရောင်းဝယ် ခွင့် ဒဏ်ခတ်ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုနှင့် ပိတ်ပင်ခြင်း နည်း လမ်းကို ပို၍ အသုံး များလာပါသည်။

❖ ပြောင်းလဲလျက်ရှိသော ဥပဒေနှင့် စည်းကမ်း ထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ ဝန်းကျင်အနေအထားသည် BHR အပေါ် မည်သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိပါသနည်း။

ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများနှင့် ထုတ်လုပ် ဖြန့်ဖြူးမှုကွင်းဆက်တစ်လျှောက်တွင် လူ့ အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များအား အများ ပြည်သူ သိရှိအောင် ထုတ်ဖော် အသိပေးရန် တောင်းဆို သည့် ဥပဒေများအပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် အခြေခံသော ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ သိသိသာသာ တိုးပွားများပြားလာခဲ့ပါသည်။

ထိုဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည် -

၁။ ကာလီဖိုးနီးယားပြည်နယ် ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှု ကွင်းဆက်များအတွင်း ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ (California Transparency in Supply Chains Act) (၂၀၁၀) - oag.ca.gov/SB657

၂။ UK - ခေတ်သစ်ကျွန်ပြုခြင်းဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ (Modern Slavery Act) (၂၀၁၅) - legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted

၃။ ဩစတြေးလျ - ခေတ်သစ်ကျွန်ပြုခြင်းဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ (Modern Slavery Act) (၂၀၁၅) - legislation.gov.au/Details/C2018A00153

ထုတ်ဖော်အသိပေးခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေများအပြင် လူ့ အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေး ဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှုများအား မဖြစ်မနေ ပြုလုပ်ရန် ပြဋ္ဌာန်း သော ဥပဒေအသစ်များလည်း ပေါ်ထွန်း လာပါသည်။ ထို ဥပဒေများသည် “သိရှိရုံမျှမက လေးစားလိုက်နာကြောင်း လက်တွေ့ပြသရန် တာဝန် (duty to know and show)” တစ်ရပ်ကိုပါ ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထားသော ဥပဒေများ ဖြစ်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုများနှင့် ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူး မှုကွင်းဆက်များ တစ်လျှောက်ရှိ လူ့အခွင့်အရေး ချိုး ဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား အစီရင်ခံတင်ပြ ပေးရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော ဥပဒေ များထဲတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည် -

၁။ ပြင်သစ် - နီးကြားသတိရှိစွာ ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန် ဆိုင်ရာ ဥပဒေ (Duty of Vigilance Law) (၂၀၁၇)

၂။ နယ်သာလန် - ကလေးလုပ်သား ဆိုင်ရာ ကြိုတင် ဆန်းစစ်ကာကွယ်တားဆီးခြင်း ဥပဒေ (Child Labour Due Diligence Law) (၂၀၁၉)။

၃။ ဂျာမနီ - ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှုကွင်းဆက်ဥပဒေ (Supply Chain Law) (၂၀၂၁)။

ထိုသို့ ဥပဒေရေးရာအပိုင်းတွင် တိုးတက်ပြောင်းလဲမှု များ ရှိလာသောကြောင့် နိုင်ငံအချို့တွင် အခြေ စိုက် သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် HRDD လုပ်ငန်းစဉ် မှတစ်ဆင့် အခြားနိုင်ငံများရှိ စီးပွားရေး မိတ်ဖက်များ နှင့် ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ၏ လူ့အခွင့်အရေးချိုး ဖောက်နိုင်သည့် အန္တရာယ်များကို လျော့ပါးသွားအောင် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိကြောင်း၊ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း ပေးနေကြောင်း လက်တွေ့ပြသကြ ရန် တောင်းဆိုခြင်း ခံကြရပါသည်။

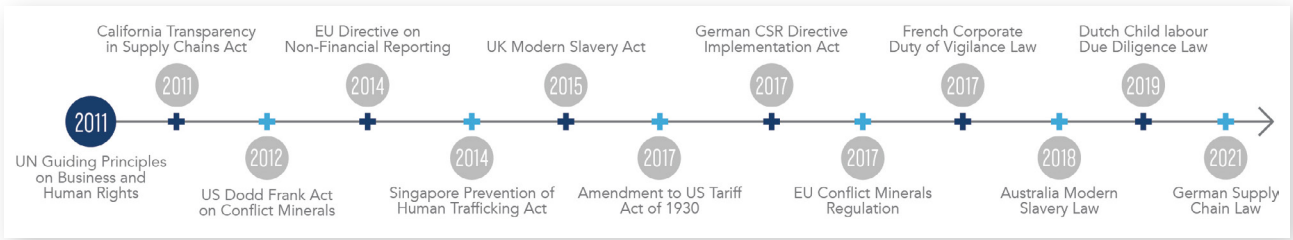
မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရမည့် အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင် မှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဖြစ်ပေါ်လာသော တိုးတက် ပြောင်းလဲမှုများကို ပြသသည့် မြေပုံအား Business & Human Rights Resource Centre ၏ မဖြစ်မနေ လုပ်ဆောင်ရမည့် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက် နာမှု ရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ (mHRDD) ဝက် ဆိုက်စာမျက်နှာတွင် ဝင်ရောက်လေ့လာ နိုင်ပါသည်။ အောက်ပါလင့်ခ်မှတစ်ဆင့် ရရှိနိုင်ပါသည် - business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများကို ပိုမို အာရုံစိုက်လာခြင်းအား ပြစ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် ပြစ် ဒဏ်ချမှတ်မှု ပုံစံများအဖြစ်လည်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ထို ဥပဒေများသည် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု များအား ဖြစ်ပွားစေသော၊ အားပေးပံ့ပိုးသော သို့မဟုတ် လူ့ အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုမှ အကျိုး အမြတ် ရရှိနေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ပြစ်ဒဏ်များ ချမှတ်ပါသည်။ ဥပမာအချို့အား တင်ပြရလျှင် -

၁။ U.S. ၏ လူကုန်ကူးခံရမှုကြောင့် နစ်နာသူများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ် ပိုင်ခွင့်ပြန်လည် အပ်နှင်းခြင်း ဥပဒေ (Trafficking Victims Protection Reauthorization Act)

၂။ UK ၏ ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေး အက်ဥပဒေ (Criminal Finances Act)။

၃။ U.S. ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ငွေကြေးခဝါချမှုတိုက်ဖျက် ရေးအက်ဥပဒေ (Global Magnitsky Act)

လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ စွမ်း ဆောင်ရည်ညံ့ဖျင်းသော နိုင်ငံများမှ ထုတ် ကုန်ပစ္စည်း များအား တင်သွင်းခြင်း သို့မဟုတ် ထိုနိုင်ငံများသို့ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများ တင်ပို့ခြင်း တို့ကို တားမြစ်သည့် ဥပဒေအရေအတွက်သည်လည်း တိုးပွားလာနေပါသည်။ အစိုးရများအပေါ်တွင်လည်း စီးပွားရေးနှင့် လူ့ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ လမ်းညွှန်အခြေခံ မူများအား အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဖိအားများ မြင့် တက်လာပါသည်။ ထို့ကြောင့် အဆိုပါဖိအားများ ကို တုံ့ပြန်သောအားဖြင့် နိုင်ငံအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံ ချက်များ (National Action Plans - NAPs) ရေးဆွဲ အကောင်အထည်ဖော်လာကြပါသည်။ NAP များတွင် စိန်ခေါ်မှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် အစိုးရ တစ်ရပ်လုံး ပါဝင်သည့် ချဉ်းကပ်မှု ပုံစံများ၊ နည်း လမ်းများကို ထည့်သွင်းရေးဆွဲကြပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်း စီမံချက်များသည် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူပေါင်း စုံ ပါဝင်တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် ကြုံတွေ့ရ မည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ဖော်ထုတ်သိရှိနိုင်ရန်နှင့် အစီအစဉ် များ ရေးဆွဲဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အစိုးရများအား ကူညီပေး ပါသည်။




“စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်အခြေခံမူ များတွင် အစိုးရများ နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လျော်ကန်ထိရောက်သော လုပ်ဆောင်ချက်များကို ရောနှောပေါင်းစပ်၍ ပြဋ္ဌာန်းပေးထားပါသည်။ ဤသည်ကို ကြည့်လျှင် ချမှတ်ထားသော ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ ပြည့်မြောက် စေရန်အတွက် ဥပဒေများ တရားဝင်ထုတ်ပြန်ပြဋ္ဌာန်းပေးရန် လိုအပ်ကြောင်း ပို၍ နားလည်သဘော ပေါက် လာကြပြီဆိုသည်မှာ ပေါ်လွင်ထင်ရှားနေပါသည်။”

Heidi Hautala ၊ ဥရောပပါလီမန် ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌ



သင့်ထံတွင် Mentimeter account တစ်ခုရှိလျှင် အွန်လိုင်းပေါ်ရှိ အပိုင်း - (၁)၊ မော်ဂျူး (၁)၊ သင်ခန်းစာ (၁) မှ အောက်ပါမေးခွန်းများအတွက် slides များကို ကူးယူနိုင်ပါသည်။ ဤ QR code ဖြင့်လည်း ထို page သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ပါသည်။



ကျွန်ပြုခြင်းဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ များတွင် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုများနှင့် ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှုကွင်းဆက်များအတွင်းရှိ ခေတ်သစ် ကျွန်ပြုမှု ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား အစီရင်ခံတင်ပြပေးရန် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ သို့သော် အစီရင်ခံစာတင်သွင်းသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို လုပ်ဆောင်ရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း မရှိပါ။

❖ အောက်ပါတို့မှ မည်သည့် နိုင်ငံများ သို့မဟုတ် နယ်မြေများသည် ကုမ္ပဏီများအား HRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသနည်း။ အဖြေတစ်ခုကို သာ ရွေးချယ်ပါ။

- (က) ပြင်သစ်
- (ခ) ဩစတြေးလျ
- (ဂ) UK
- (ဃ) ကာလီဖိုးနီးယား

၂၀၂၁ ခုနှစ်အထိ အဖြေမှန်သည် (က) ဖြစ်ပါသည်။ ရွေးချယ်ရန် ပေးထားသည့် အထက်ပါအဖြေ များအနက် European Coalition of Corporate Justice ၏ အဆိုအရပြင်သစ်၏ နီးကြားသတိရှိစွာ ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ (Duty of Vigilance Law) တစ်ခုတည်းကသာ “မိခင်ကုမ္ပဏီ များအတွက် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်၏ လုပ်ဆောင်မှုများ၊ ၎င်းတို့လက်အောက်ခံ ကုမ္ပဏီများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ ၎င်းတို့နှင့် စီးပွားရေးအရ ဆက်နွှယ်ပတ်သက်မှုရှိသော တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက် ပေးထားသူများနှင့် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးများအား ဖော်ထုတ်ပြီး တားဆီးကာကွယ်ရန် တာဝန်အား ဥပဒေကြောင်းအရ တရားဝင်ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ထားပါသည်။”။ ထိုဥပဒေအား အောက်ပါလင့်ခ်မှ ရယူနိုင်ပါသည် - [corporatejustice.org/publications/faqs-french-duty-of-vigilance-law](https://www.corporatejustice.org/publications/faqs-french-duty-of-vigilance-law).

ကာလီဖိုးနီးယားပြည်နယ်၏ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှုကွင်းဆက်များအတွင်း ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရေး ဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ (Transparency in Supply Chains Act) တွင် HRDD အား လုပ်ဆောင်ရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း မရှိပါ။ ယူကေ နှင့် ဩစတြေးလျနိုင်ငံ၏ ခေတ်သစ်

❖ အောက်ပါတို့အနက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံအဆင့် လုပ်ငန်း စီမံချက် (NAP) မရှိသည့် နိုင်ငံမှာ မည်သည့်နိုင်ငံဖြစ်သနည်း။ အဖြေတစ်ခုသာ ရွေးချယ်ပါ။

- (က) ဂျာမနီ
- (ခ) ဆွီဒင်
- (ဂ) ထိုင်း
- (ဃ) အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု

၂၀၂၁ ခုနှစ်အထိ အဖြေမှန်သည် (ဃ) အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု ဖြစ်ပါသည်။ အမေရိကန် ပြည်ထောင်စုတွင် ကမ္ဘာပေါ်ရှိ တစ်ခုတည်းသော တာဝန်သိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့်လုပ်ငန်းစီမံချက် (NAP on Responsible Business Conduct) ရှိပါသည်။ နိုင်ငံ တကာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်ငန်းကြီးများအတွက် OECD လမ်းညွှန်ချက်များ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) ၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်အရ တာဝန်သိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်တစ်ခုတွင် အခွန်၊ စားသုံးသူကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၊ ယှဉ်ပြိုင်ခြင်း ဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး၊ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ ပါဝင်ပါသည်။ အဆိုပါလုပ်ငန်းစီမံချက်ပါ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်များသည် UNGP အခြေခံမူများမှ ရယူထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

မော်ဂျူး (၂) - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အခြေခံအကြောင်း အချက်များ

	မိနစ် (၂၀၀) (၃ နာရီ၊ ၂၀ မိနစ်)
	ဤသင်ခန်းစာတွင် UNGPs တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသော အခြေခံမူများအား အသေး စိတ်ဆွေးနွေးထားခြင်း မရှိသော်လည်း သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ဦးစားပေးအစီအစဉ်၏ အခြေခံဖွဲ့စည်းပုံအား နားလည်သိရှိသွားပါလိမ့်မည်။ သင်တန်းတက်ရောက် သူများသည် BHR ဦးစားပေးအစီအစဉ် မြစ်ဖျားခံလာရာ မူလအစကို လည်း နားလည်သိရှိကာ UNGPs အခြေခံမူများအား ပိုမိုလေးစားတန်ဖိုးထားလာ ကြမည်ဖြစ်ပါသည်။
	BHR သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုအကျိုးပြု တာဝန်သိမှု နှင့်/သို့မဟုတ် ပတ်ဝန်းကျင် ရေရှည်တည်တံ့ရေးလုပ်ငန်းများနှင့် မည်သို့ ကွာခြားကြောင်း သင်တန်းတက်ရောက်သူအချို့ နားလည်လိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ BHR ဦးစားပေး အစီအစဉ် ပေါ်ထွက်လာမှုတွင် အရေးပါသည့် သမိုင်းနောက်ခံနှင့် အင်အားစု များအကြောင်းကိုလည်း သိရှိမှု အလွန်နည်းပါးမည်ဟု ယူဆရပါသည်။ BHR နှင့် CSR ကြား ကွာခြားချက် သို့မဟုတ် UNGP အခြေခံမူများ၏ မူလမြစ်ဖျားခံ ရာများအကြောင်း နက်နက်နဲနဲ နားလည်သဘောပေါက်ခြင်း မရှိလျှင် BHR နှင့် ဆက်နွှယ်သော လုပ်ငန်းများသည် ဝတ်ကျေတန်းကျေလုပ်သည့် အလုပ်တစ်ခု သို့မဟုတ် ပြည်သူ့ဆက်ဆံရေးအဖွဲ့ထံ တာဝန်ပေးထားသည့် ဆက်သွယ်ရေး စီမံချက်တစ်ခု အနေဖြင့်သာ ရှိနေပါလိမ့်မည်။

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၁) လူ့အခွင့်အရေးများဟူသည်မှာ အဘယ်နည်း။

	(၅၀) မိနစ်
	ဤသင်ခန်းစာပြီးဆုံးချိန်တွင် သင်တန်းတက်ရောက်သူများအား လူ့အခွင့်အရေးများ၏ အခြေခံသဘောတရားကို မိတ်ဆက်ပေးပြီး ဖြစ်ကာ စီးပွားရေး လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် တန်ဖိုးကွင်းဆက်များအတွင်း မည်သည့် လူ့အခွင့်အရေး များသည် ချိုးဖောက်ခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်အများဆုံး ရှိကြောင်း အခြေခံအား ဖြင့် နားလည်သိရှိသွားကြမည်ဖြစ်ပါသည်။
	ဤသင်ခန်းစာကို ပို့ချပေးပြီးနောက် သင်တန်းပို့ချသူမှ မေးခွန်းများ မေးမြန်းပေးကာ တက်ရောက်လာသူများအား ဝိုင်းဝန်းဆွေးနွေး စေမည့် အစီအစဉ် ပါရှိပါသည်။
	BHR ဆိုင်ရာ ကိစ္စများကို လုပ်ဆောင်နေကြသူများ၏ အတွေ့အကြုံအရ လူ့အခွင့်အရေးဟူသည်မှာ အဘယ်

	နည်း (မည်သည့်အရာများသည် လူ့အခွင့်အရေးများ မဟုတ်သနည်း) ဆိုသည်ကို အချိန်အနည်းငယ် ယူ၍ သီးသန့်ရှင်းပြပေးရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အများအားဖြင့် စီးပွားရေးကဏ္ဍမှ လူများသည် လူ့အခွင့်အရေး ဟုဆိုလျှင် နိုင်ငံသား အခွင့်အရေးများနှင့် နိုင်ငံရေး အခွင့်အရေးများကိုသာ စဉ်းစားမိတတ်ကြပါသည်။ နိုင်ငံရေးနှင့်သက်ဆိုင်သော ကန့်ကွက် ဆန္ဒပြပွဲများ၊ မတူကွဲပြားသည့် ဘာသာအယူဝါဒဆိုင်ရာ ဆန့်ကျင်မှုများ သို့မဟုတ် နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းခံရမှုများကိုသာ မြင်ယောင်တတ်ကြပြီး စီးပွားရေးသမားများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စများ မည်သို့ ပတ်သက်နေသနည်းဟု နားမလည်နိုင်ဘဲ ရှိတတ်ကြပါသည်။
	<p>၁။ ဤအဖွင့်မိတ်ဆက်သင်ခန်းစာသည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာမြင့်မည်ဖြစ်ကြောင်း သင်တန်းတက်ရောက်သူများအား အသိပေးပါ။</p> <p>၂။ သင်ခန်းစာတွင် ပို့ချချက်တစ်ခုနှင့် ဆွေးနွေးမှု အစီအစဉ်တစ်ခု ပါဝင်မည် ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။</p> <p>၃။ လူ့အခွင့်အရေးများ ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်းဟု သည့် မေးခွန်းဖြင့် ဆွေးနွေးမှုများ စတင်ရန် လမ်းဖွင့်ပေးပါ။</p> <p>၄။ အမေးအဖြေကဏ္ဍကို ဦးဆောင်ဆွေးနွေးဖြေကြားပေးပါ။</p>

လူ့အခွင့်အရေးများ ဟူသည်မှာ အဘယ်နည်း။

	ဆွေးနွေးမှုအစီအစဉ်
	<p>၁။ လူ့အခွင့်အရေးများ ဟူသည်မှာ အဘယ်နည်း။</p> <p>၂။ မည်သည့်လူ့အခွင့်အရေးများသည် စီးပွားရေး လုပ်ဆောင် မှုများနှင့် တန်ဖိုးကွင်းဆက်များ အတွင်း မကြာခဏ ချိုးဖောက်ခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ် ရှိသနည်း။ ဒုတိယမေးခွန်းအတွက် Mentimeter wordcloud သို့မဟုတ် စကားလုံးများအား စုစည်းဖော်ပြထားသည့် ပုံတစ်ပုံကို ထည့်ပေးထားပါသည်။ သင်တန်းတက်ရောက်သူများ အများဆုံး ပြောကြားထား သည့် စကားလုံးများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ဆွေးနွေးပေးပါ။ Word-cloud ထဲတွင် အချို့သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ပို၍ သိသာထင်ရှားစွာ တွေ့မြင်နေရသည်မှာ အဘယ်ကြောင့် နည်းဟု မေးမြန်းကာ ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်နိုင်အောင် ပံ့ပိုးပေးပါ။</p>

သင့်ထံတွင် Mentimeter account တစ်ခုရှိလျှင် အွန်လိုင်းပေါ်ရှိ အပိုင်း - (၁) မော်ဂျူး (၂)၊ သင်ခန်းစာ (၁) မှ အောက်ပါ slide နှင့် အထက်ပါ မေးခွန်းတို့ကို ကူးယူနိုင်ပါသည်။ ဤ QR code ဖြင့်လည်း ထို page သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ပါသည်။



လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဓိကနားလည်သဘောပေါက်ထားရမည့် အချက်မှာ လူသားအားလုံးသည် လူသားဖြစ်ခြင်းကြောင့် လူသားဂုဏ်သိက္ခာကို လေးစားစွာ ဆက်ဆံကြရ မည်ဟူသည့် အချက် ဖြစ်ပါသည်။ လူမျိုး၊ ဘာသာ၊ နိုင်ငံသား၊ နိုင်ငံရေးအမြင်၊ ကျား/မ၊ အခြားလူမှုရေးအုပ်စု/လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်သူ စသည်တို့ကို အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုလုပ်ဘဲ လူတိုင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးများကို ခံစားပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးများအားလုံးသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အပြန်အလှန်မှီခိုဆက်နွယ်လျက် ရှိပြီး သီးခြားစီ ခွဲထုတ်၍မရနိုင်ပါ။ လူ့အခွင့်အရေးများအား သဘောတူစာချုပ်များနှင့် ကွန်ဗင်းရှင်းများ အပါအဝင် ဥပဒေများထဲတွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်း၍ အာမခံချက်ပေးထားလေ့ရှိပါသည်။

နိုင်ငံတကာတွင် လူ့အခွင့်အရေးများ၏ အခြေခံအုတ်မြစ်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း (Universal Declaration of Human Rights) ဟု လက်ခံယူဆထားကြပြီး ထိုကြေညာစာတမ်းပါ အခွင့်အရေးများကို အောက်ပါစာချုပ်များတွင်လည်း ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထား ပါသည် -

- + ပြည်သူ့ရေးရာနှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ သဘောတူစာချုပ် (International Covenant on Civil and Political Rights)
- + စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူ စာချုပ် (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) အဆိုပါစာရွက်စာတမ်းသုံးခုကို စုပေါင်းကာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေ (International Bill of Human Rights) ဟု ခေါ်ဆိုပါသည်။

အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကိုမူ လုပ်ငန်းခွင် အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာ စာတမ်း (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) တွင် ပြဋ္ဌာန်းပေး ထားပြီး ထိုစာတမ်း

တွင် အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများအား အမျိုးအစားအုပ်စု လေးစု ခွဲခြားပြ ထားပါသည် - လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့် (Freedom of association and the right to collective bargaining)

- + အဓမ္မခိုင်းစေမှုပျောက်ရေး (The elimination of forced labour)
- + ကလေးလုပ်သား ပျောက်ရေး (The abolition of child labour)
- + အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ပျောက်ရေး (The elimination of discrimination in respect to employment and occupation)

အဆိုပါအခွင့်အရေးများအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) ၏ ပင်မ ပြဋ္ဌာန်းချက် ရှစ်ခုတွင်လည်း ထည့်သွင်းကာကွယ်ပေးထားပါသည်။ အဆိုပါ “အခြေခံ” သို့မဟုတ် ပင်မ ပြဋ္ဌာန်းချက် ရှစ်ခုတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ နှင့် အခွင့်အရေးများဟု လက်ခံယူဆထားသည့် အကြောင်းအရာများ ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ -

- ၁။ လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းနှင့် စုရုံးလုပ်ဆောင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ (အမှတ် ၈၇)၊
- ၂။ အသင်းအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများအား အလုပ်သမားများ စုပေါင်း၍ ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း၊ ၁၉၄၉ (အမှတ် ၉၈)၊
- ၃။ အတင်းအဓမ္မ ဖိအားပေး ခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ (အမှတ်၂၉) (နှင့် ယင်း၏ ၂၀၁၄ နောက်ဆက်တွဲစာချုပ်)၊
- ၄။ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု အဆုံးသတ်ရေးဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း၊ ၁၉၅၇ (အမှတ် ၁၀၅)၊
- ၅။ အနိမ့်ဆုံးလစာဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း၊ ၁၉၇၃ (အမှတ် ၁၃၈)၊
- ၆။ ကလေးများအား လုပ်သားအဖြစ်ခိုင်းစေမှု အဆုံးရွေးဆုံးပုံစံများဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း၊ ၁၉၉၉ (အမှတ် ၁၈၂)၊
- ၇။ လုပ်ခလစာ တန်းတူညီမျှ ခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း၊ ၁၉၅၁ (အမှတ် ၁၀၀)၊
- ၈။ (အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်) ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း၊ ၁၉၅၈ (အမှတ် ၁၁၁)။

❖ **လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံအစိုးရများ၏ တာဝန်များနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်များ ကြား မည်သို့ ကွာခြားမှု ရှိသနည်း။**

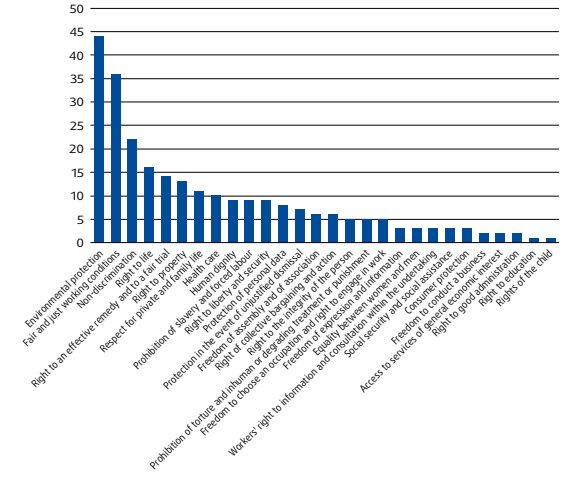
နိုင်ငံအစိုးရများသည် ၎င်းတို့ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်းများတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန်၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် နှင့် ကျေပွန်အောင်ဆောင်ရွက်ရန် ဥပဒေအရ တာဝန်ရှိပါသည်။ နိုင်ငံအစိုးရများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများ လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်ဆိုသည်မှာ နိုင်ငံအစိုးရများသည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရပိုင်ခွင့်များကို ကြားဝင်နှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကန့်သတ်ခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ရမည်ဟူသော အဓိပ္ပာယ်ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံအစိုးရများသည် လူ့အခွင့်အရေးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်ရှိသောကြောင့် ၎င်းတို့သည် လူတစ်ဦးချင်းနှင့် လူအုပ်စုများအား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပါအဝင် တတိယလူပုဂ္ဂိုလ်၊ အဖွဲ့အစည်းများမှ ကျူးလွန်သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု အန္တရာယ်များမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရပိုင်ခွင့်များကို ဖြည့်ဆည်း ပေးရမည့် တာဝန်ဆိုသည်မှာ နိုင်ငံအစိုးရများသည် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးများ ရရှိနိုင်ရေး ကူညီပံ့ပိုးမှုများကို ပြုလုပ်ရမည်ဟု ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များထဲတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန် သို့မဟုတ် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန် တာဝန်များကို ပြဋ္ဌာန်းပေးထားခြင်း မရှိပါ။ သို့သော် အခြားသော အစိုးရမဟုတ်သည့် လုပ်ဆောင်သူများကဲ့သို့ပင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည်လည်း လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရပိုင်ခွင့်များကို ထိခိုက်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်သူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်ရှိ သည်ဟု UNGPs ၏ မဏ္ဍိုင် (၂) အောက်တွင် ဆိုထားပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြုထားသော လူ့အခွင့်အရေးများအားလုံးကို ထိခိုက်မှု ရှိနိုင်ပါသည်။ အောက်ပါလူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများကို အများဆုံး တွေ့ရနိုင်ပါသည်။

အောက်ဖော်ပြပါပုံတွင် ဥရောပရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုဆိုင်ရာ စစ်တမ်းတစ်ခုပေါ် အခြေခံ၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်သွယ်သော လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်အမျိုးမျိုးကို ဖော်ပြထားပါသည်။ EU Agency for Fundamental Rights (2019) တွင် ဖော်ပြလေ့လာနိုင်ပါသည်။ EU မှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်ဆက်သွယ်သော လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုအစီရင်ခံစာများနှင့် ရရှိနိုင်သော ပြန်လည်ကုစားပေးမှုများ။ အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်သည် - fra.europa.eu/en/publication/2019/business-related-human-rights-abuse-reported-eu-and-available-remedies

Figure 1: Total number of incidents identified in the research, by Charter article



- + သင့်တင့်မျှတမှုမရှိသော လုပ်ခလစာများနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှု သို့မဟုတ် အလုပ်ချိန် အလွန်အကျွံစေခြင်းမှု၊
- + လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ၊
- + အတင်းအဓမ္မ ဖိအားပေး ခိုင်းစေမှုနှင့် ကြွေးမြီဖြင့်နှောင်ဖွဲ့ခြင်းစေခြင်း၊
- + လူငယ်နှင့် ကလေးလုပ်သား၊
- + ဌာနေတိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ၏ အခွင့်အရေးများ၊
- + အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးများ၊
- + မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများ၊
- + LGBTI အခွင့်အရေးများ၊
- + ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊
- + ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ ချိုးဖောက်မှုများ၊


၁ United Nations, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်လမ်းညွှန်), United Nations, (2012) စာမျက်နှာ (၉) မှ ကောက်နုတ်ဖော်ပြပါသည်။

- + ပတ်ဝန်းကျင်ညစ်ညမ်းမှုနှင့် အဆိပ်အတောက်ဖြစ်စေသော သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော ဓာတုပစ္စည်းများ၊
- + မြေအသုံးချမှုနှင့် ပစ္စည်းဥစ္စာပိုင်ဆိုင်မှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများအား ချိုးဖောက်ခြင်း၊
- + အားလုံးပါဝင်နိုင်မှုနှင့် ကိုယ်တိုင်ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကိစ္စများ၊
- + ရပ်ရွာလူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများအပေါ် သက်ရောက်မှုများ၊
- + ပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာ လွတ်လပ်မှုနှင့် လုံခြုံမှုအား ချိုးဖောက်မှုများ၊
- + ကျားမအခြေပြုခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊
- + လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားနှောင့်ယှက်မှု၊
- + ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းအား စမ်းသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စများ၊
- + ကြော်ငြာ၊ ဈေးကွက်ဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် အသိဉာဏ်ပစ္စည်း မှုပိုင်ခွင့်၊
- + တရားဥပဒေနှင့်မညီသော သို့မဟုတ် ဆိုးကျိုးဖြစ်စေသော ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း အသုံးပြုမှု၊
- + အစိုးရ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်များအား အလွဲသုံးစားပြုမှု၊
- + ပုဂ္ဂလိကလုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များအား တလွဲအသုံးပြုမှုတို့ ဖြစ်ပါသည်။

ကိုကာကိုလာကုမ္ပဏီသည် လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ထိခိုက်နိုင်ခြေအား ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ပြီး သည့်နောက်တွင် ၎င်းတို့ကုမ္ပဏီတွင် အောက်ပါ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ ဖြစ်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်ရှိသည်ဟု သုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။ ကိုကာကိုလာကုမ္ပဏီ၏ လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာ ၂၀၁၆-၂၀၁၇ တွင် လေ့လာဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။ ထိုအစီရင်ခံစာကို အောက်ပါလင့်ခ် တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-businesslanding/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf

အရေးကြီးသည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များ

- ဝန်ထမ်းများအားလုံး၏ လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး/ လုံခြုံရေး၊
- တန်းတူညီမျှမှု/ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကင်းမှုနှင့် ဆက်စပ်ကိစ္စများ/ ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များ၊
- ကလေးလုပ်သား၊
- ရွှေပြောင်းလုပ်သားများ/ ရာသီပေါ် အလုပ်လုပ်ကိုင်သူများအား အတင်းအဓမ္မ ဖိအားပေး ခိုင်းစေမှု၊
- လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်၊
- သောက်သုံးရေ လက်လှမ်းမီရရှိမှု၊
- အလုပ်ချိန်၊
- ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သော ဘဝနေထိုင်မှုပုံစံများ၊
- မြေယာအခွင့်အရေးများ၊
- ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေး/ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု၊
- ငွေကြေးထောက်ပံ့၍ ကမကထပြုမှုနှင့် ဆက်နွယ်သော အခွင့်အရေးများ၊
- ပုဂ္ဂိုလ်ရေး လွတ်လပ်မှုနှင့် လုံခြုံမှု ရရှိပိုင်ခွင့်
- တန်ဖိုးကွင်းဆက်မှတစ်ဆင့် အကျင့်ပျက်ခြစားမှု/လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု တိုက်ဖျက်ရေး အန္တရာယ်များနှင့် ချိတ်ဆက်နေခြင်း။

 အဆိုပါ ချိုးဖောက်မှုများစာရင်းသည် အလုံးစုံပြည့်စုံသော စာရင်းတစ်ခုတော့မဟုတ်ပါ။ ဤ သင်ခန်းစာအပိုင်းအား နိဂုံးမချုပ်မီ ထိုစာရင်းအား သင်ခန်းစာအစတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ချိုးဖောက်ခံရနိုင်ခြေ ရှိသည့် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေ့လာဖော်ပြထားသော word cloud နှင့် နှိုင်းယှဉ်ကာ အနည်းငယ် သုံးသပ်ဆွေးနွေးပေးပါ။

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၂) - CSR နှင့် BHR ကြား ကွာခြားချက်များ

	(၅၀) မိနစ်
	ဤသင်ခန်းစာပြီးဆုံးချိန်တွင် သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ လူမှုအကျိုးပြု တာဝန်သိမှု (CSR) နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ (BHR) ကြား ကွာခြားချက်ကို နားလည်သိရှိသွားမည်ဖြစ်သည်။
	ဤသင်ခန်းစာ ပို့ချပေးပြီးနောက် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးမေးမြန်းဖြေကြားရမည့် ဉာဏ်စမ်းအစီအစဉ်တစ်ခု ပါရှိပါသည်။
	<p>စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအသိုင်းအဝိုင်းတွင် CSR ကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သုံးစွဲနေ သည်ဖြစ်ရာ သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် ထိုသဘောတရားကို ကောင်းစွာ နားလည်သဘောပေါက်ထားပြီး ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ထိုအတွက်ကြောင့်လည်း သင်တန်းသားများအနေဖြင့် CSR ကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ (BHR) နှင့် ခွဲခြားသိရှိနိုင်ရန် သင်တန်းပို့ချသူမှ မဖြစ်မနေ ကူညီပေးဖို့ လိုအပ်ပါသည်။ သိရှိရန် အရေးကြီးသည်မှာ CSR အတွက် နိုင်ငံတကာမှ ဖွင့်ဆို ထားသော အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် မရှိခြင်းနှင့် ယခုအခါ အဖွဲ့အစည်းအချို့ သည် CSR အား ရည်ညွှန်းပြောဆိုမှုများ ပိုမိုနည်းပါးလာနေပြီဟူသည့် အချက် ဖြစ်ပါသည်။</p> <p>ဆွေးနွေးတင်ပြမှုများ ပြုလုပ်ပြီးနောက် ဖြေဆိုရမည့် ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်းများ သည် အဆိုပါ သဘောတရားနှစ်ခုကြား ကွဲပြားချက်အား ရှင်းရှင်းလင်းလင်း နားလည်သိရှိသွားအောင် ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။ သင်တန်းပို့ချသူထံတွင် Mentimeter သို့မဟုတ် Survey Monkey ကဲ့သို့ စစ်တမ်းဆော့ဝဲလ်တစ်ခု ရှိလျှင် အဖြေများအား သင်တန်းတက်ရောက်သူများ၏ စမတ်ဖုန်းများအတွင်း ထည့်သွင်းပေးကာ မဲပေးသည့် ပုံစံဖြင့် ဖြေကြားစေနိုင်ပါသည်။ အဖြေမှန်ကို မပြော ပြမီ သင်တန်းတက်ရောက်သူများ ဖြေကြားထားသည့် ရလဒ်များကို ဦးစွာ ပြသပါ။ အကယ်၍ စစ်တမ်းဆော့ဝဲလ် မရှိလျှင် သင်တန်းပို့ချသူသည် သင်တန်းသား များအား လက်မြောက်ပြော မဲပေးစေသည့်နည်းကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ သင်တန်းသားတစ်ယောက်ကို ရွေးချယ်၍ ၎င်း၏ အဖြေအား အဘယ်ကြောင့် ရွေးချယ်ရကြောင်း ရှင်းပြခိုင်းပါ။ ဤသင်ခန်းစာတွင် BHR ဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ လုပ်ငန်းအဖွဲ့မှ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သူ Professor Anita Ramasastry ရေးသားသော 'Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability</p>

(စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုအကျိုးပြု တာဝန်သိမှုနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ - တာဝန်သိမှုနှင့် တာဝန်ယူမှုကြား ပေါင်းကူးပေးခြင်း) ဆောင်းပါးမှ အချက် အလက်များကို ရယူကိုးကားထားပါသည်။

၁။ ဤသင်ခန်းစာသည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာမြင့်မည် ဖြစ်ကြောင်း သင်တန်း တက်ရောက်သူများအား အသိပေးပါ။

၂။ ဆွေးနွေးမှုများအပြီးတွင် CSR နှင့် BHR ကြား ကွာခြားချက်အား နားလည် သဘောပေါက်သွားမည် ဖြစ်ကြောင်း သင်တန်းတက်ရောက်သူများကို အသိပေးပါ။ သင်ကြားပို့ချနေစဉ်အတွင်း မေးခွန်းများ ရှိပါက မေးမြန်းနိုင် ကြောင်း ရှင်းပြပါ။ ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်းတစ်ခု ပြီးတိုင်း ဆွေးနွေးရန် အချိန် လိုလောက်စွာ ရှိပါစေ။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ CSR မူဝါဒများထဲတွင် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာ စံနှုန်းများကို အားပေးထောက်ပံ့သည့် အခြေခံမူများအား ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းမှုများ တိုးပွားလာပါသည်။ သို့သော် CSR သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ စိတ်စေတနာအလျောက်၊ သဘောဆန္ဒ အလျောက်သာ ဆောင်ရွက်သည့် သဘောသဘာဝ ရှိကြောင်းကို သတိပြုကြရန် အရေးကြီး ကြောင်း ILO က သုံးသပ်ပါသည်။

CSR ဆိုင်ရာ ILO ဝက်ဆိုက် - www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101253/lang-en/index.htm

CSR နှင့် BHR ကြား ကွာခြားချက်မှာ အဘယ်နည်း။ BHR နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုအကျိုးပြု တာဝန်သိမှု (CSR) နှစ်ခုစလုံးသည် တာဝန်သိသော လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် လူမှုအကျိုးပြုလုပ်ဆောင်မှုများကို အားပေးပါသည်။ သို့သော် ထိုသဘောတရားနှစ်ခုတွင် အရေးကြီးသည် ကွာခြားချက်များရှိပြီး သိသာကွဲပြားသည့် ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာများ ရှိကြပါသည်။ CSR အတွက် နိုင်ငံတကာမှ ဖွင့်ဆိုထား သော အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့် နိုင်ငံတကာမှ သဘောတူ ထုတ်ပြန်ထားသော ကြေညာစာတမ်းများ မရှိပါ။

၁ Michael E. Porter and Mark R. Kramer, Creating Shared Value: How to reinvent capitalism—and unleash a wave of innovation and growth (အရင်းရှင်ဝါဒအား မည်သို့ ပြန်လည်ဆန်းသစ်၍ ကြီးကျယ်ခမ်းနားသော တီထွင် ဖန်တီးမှုများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများ ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်မည်နည်း) Harvard Business Review, January-February 2011

J Oh, Mr. Porter, The new big idea from business's greatest living guru seems a bit undercooked (ကျွန်ုပ်တို့အောင် ချက်ပြုတ်မထားသည့် ဟင်းလျာတစ်ခုနှင့်တူနေသည့် ကနေ့ခေတ်၏ အကြီးကျယ်ဆုံး စီးပွားရေးဂုဏ်၏ ကြီးကျယ် ခမ်းနားသော အတွေးအခေါ်သစ်တစ်ခု), The Economist, 12 March 2011 ကျယ်ဆုံး စီးပွားရေးဂုဏ်၏ ကြီးကျယ် ခမ်းနားသော အတွေးအခေါ်သစ်တစ်ခု), The Economist, 12 March 2011

CSR ၏ မူလမြစ်ဖျားခံရာသည် စီးပွားရေးပညာသင်တန်း ကျောင်းများရှိ ပညာရှင်များထံမှ ဖြစ်ပြီး တန်ဖိုးဖန်တီးခြင်း (value creation) နှင့် ပြည်သူ့ဆက်ဆံရေးတို့အတွက် အဓိကဦးတည်ပါသည်။ များသောအားဖြင့် CSR တွင် ပရဟိတလုပ်ငန်းများ ပါဝင်လေ့ရှိပါသည်။ BHR ကမူ ဥပဒေပညာရှင်များနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအတွက် တိုက်တွန်းနှိုးဆော်သူများ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု ရလဒ်တစ်ခု ဖြစ်ပြီး တာဝန်ယူမှု/တာဝန်ခံမှုအတွက် အဓိကဦးတည်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုအကျိုးပြုတာဝန်သိမှု	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ
<ul style="list-style-type: none"> + CSR သည် လူမှုအဖွဲ့အစည်းတွင် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် ပါဝင်နေသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ စေတနာအလျောက် ပါဝင်ကူညီမှုနှင့် တာဝန်သိရန် မျှော်လင့်မှု တို့ပေါ်တွင် အခြေခံပါသည်။ 	<ul style="list-style-type: none"> + BHR သည် အဓိကကျသည့် လူ့အခွင့်အရေး စံများပေါ်တွင် အခြေခံပါသည်။
<ul style="list-style-type: none"> + CSR သည် နိုင်ငံအစိုးရမှ ထုတ်ပြန်ပြဋ္ဌာန်းသော စည်းမျဉ်းဥပဒေများထက် မိမိဘာသာ ချမှတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ စေတနာ အလျောက်၊ ဆန္ဒအလျောက် လုပ်ဆောင်မှု များပေါ်တွင် အခြေခံပါသည်။ 	<ul style="list-style-type: none"> + BHR ၏ ဦးတည်ချက်သည် ပို၍ တိကျပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေမှု သို့မဟုတ် အထောက်အပံ့ဖြစ်စေမှု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်နေခြင်း၊ စီးပွားရေးဆက်ဆံမှုအရ ပတ်သတ်သည့် ၎င်း၏ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများကို တာဝန်ခံမှု ရှိစေရေး အဓိက ဦးတည်ပါသည်။
<ul style="list-style-type: none"> + CSR အား တစ်ခါတစ်ရံ “ပေးကမ်းထောက်ပံ့လှူဒါန်းခြင်း” သို့မဟုတ် “စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများမှ လုပ်ဆောင်သော ပရဟိတအလုပ်များ” ဟု ခေါ်ဝေါ် သုံးနှုန်းလေ့ရှိပါသည်။ 	<ul style="list-style-type: none"> + BHR သည် နိုင်ငံအစိုးရများ၏ အခန်းကဏ္ဍ ကိုသာမက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ သီးခြားလွတ်လပ်စွာ ပါဝင်အားဖြည့် ထောက်ပံ့ပေးနိုင်သည့် အခန်းကဏ္ဍကိုပါ အလေးထားပါသည်။
<ul style="list-style-type: none"> + CSR သည် လူမှုရေးတရားမျှတမှု ကိစ္စများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကောင်း စဉ်းစားနိုင် ပါသည်။ သို့သော် လူ့အခွင့်အရေး ရှုထောင့်မှ စဉ်းစားခြင်းမျိုး မဟုတ်ပါ။ 	<ul style="list-style-type: none"> + BHR သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ် နှင့် ဆက်သွယ်သည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု များကြောင့် နစ်နာရသူများအတွက် ပြန်လည်ကုစားပေးမှုများ လက်လှမ်းမီ ရရှိနိုင်ရေးကို အလေးထားပါသည်။

တာဝန်သိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အမှုအကျင့်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အယူအဆများကို အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုရန်နှင့် အားဖြည့်ပံ့ပိုးရန် ကြိုးပမ်းထားသည့် အခြားသဘောတရားများလည်း ရှိပါသည်။ ထိုအထဲတွင် လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးတန်ဖိုးများ အတူတကွဖန်တီးခြင်း (Creating Shared Value) သို့မဟုတ် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ တန်ဖိုးများကို ဖန်တီးရာတွင် လူမှုအဖွဲ့အစည်းကိုပါ တစ်ပါတည်း ကောင်းကျိုးပြုသည့် အလေ့အထအား ကျင့်သုံးခြင်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။^၂ ယင်းသည် အလွန် ကြားကောင်းသည့် စကားလုံးဖြစ်နေသော်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ပြဿနာများနှင့် ခေါင်းပုံဖြတ်မှုများအား လျှစ်လျူရှုထားသည့် သဘောတရားတစ်ခုသာ ဖြစ်သည် ဟူသည့် ဝေဖန်မှုများလည်း ရှိနေပါသည်။^၃ ထိုသဘောတရားတွင် လူမှုရေးအကျိုးရလဒ်များနှင့် စီးပွားရေးအကျိုးရလဒ်များ မလွဲမရှောင်သာ ထိပ်တိုက်တွေ့သည်။ ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်နေသည့် နယ်ပယ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားခြင်း မရှိပါ။ ထို့ကြောင့် လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးတန်ဖိုးများ အတူတကွဖန်တီးခြင်းသည် BHR ထက် CSR နှင့် ပို၍ နီးစပ်ပါသည်။ သို့သော် CSR နှင့် BHR တို့သည် တစ်ခုကို ကျင့်သုံးလျှင် အခြားတစ်ခုကို ကျင့်သုံးနိုင်ခြင်း မရှိသည့် သဘောတရားများ မဟုတ်ကြပါ။ ထိုသဘောတရား နှစ်ခုစလုံးကို အတူတကွ တွဲဖက်ကျင့်သုံးသင့်ပါသည်။

^၁ Michael E. Porter and Mark R. Kramer, Creating Shared Value: How to reinvent capitalism—and unleash a wave of innovation and growth (အရင်းရှင်ဝါဒအား မည်သို့ ပြန်လည်ဆန်းသစ်၍ ကြီးကျယ်ခမ်းနားသော တီထွင် ဖန်တီးမှုများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများ ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်မည်နည်း) Harvard Business Review, January–February 2011


^၂ Oh, Mr. Porter, The new big idea from business’s greatest living guru seems a bit undercooked (ကျွန်ုပ်အောင် ချွတ်မြုတ်မထားသည့် ဟင်းလျာတစ်ခုနှင့်တူနေသည့် ကနေ့ခေတ်၏ အကြီးကျယ်ဆုံး စီးပွားရေးဂုရု၏ ကြီးကျယ် ခမ်းနားသော အတွေးအခေါ်သစ်တစ်ခု), The Economist, 12 March 2011 ကျယ်ဆုံး စီးပွားရေးဂုရု၏ ကြီးကျယ် ခမ်းနားသော အတွေးအခေါ်သစ်တစ်ခု), The Economist, 12 March 2011

“BHR ၏ အနှစ်သာရသည် နစ်နာသူများ သို့မဟုတ် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးရသည့် လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းများ အတွက် အဓိကဦးတည်ပြီး ပြန်လည်ကုစားပေးမှု များနှင့် တရား မျှတမှုတို့အတွက် ခိုင်မာပြတ်သား သည့် အခြေခံတစ်ခု ရရှိစေရန် ကြိုးပမ်းမှုတစ်ခု ဖြစ်ပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ပါ အခွင့်အရေးများနှင့်အညီ ထိခိုက် နစ်နာသူ၏ အရေး ကိစ္စများကို ရှင်းလင်းတိကျစွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆို ခြင်း ဖြစ်သည်”

Anita Ramasastry, United Nations Working Group on Business and Human Rights

ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်း

သင့်ထံတွင် Mentimeter account တစ်ခုရှိ လျှင် အောက်ဖော်ပြပါ အပိုင်း -(၁) မော်ဂျူး (၂)၊ သင်ခန်းစာ (၂) မှ အောက်ပါမေးခွန်းများ ပါသော slide ကို ကူးယူ နိုင်ပါသည်။ ဤ QR code ဖြင့်လည်း ထို page သို့ ဝင်ရောက်နိုင် ပါသည်။



သင်သည် ကျေးလက်ဒေသတစ်ခုတွင် တည်ရှိသည့် စက်ရုံကြီးတစ်ရုံ၏ စက်ရုံမန်နေဂျာတစ်ဦး ဖြစ်သည်။ ထို ဒေသတွင် အခြားသော စက်ရုံအများအပြားလည်း ရှိနေ ပြီး စက်ရုံများသည် မြစ် ကြောင်းတစ်လျှောက် တည်ရှိ နေခြင်း ဖြစ်သည်။ အောက်ပါဖြစ်ရပ်တွင် သင်သည် CSR လုပ်ငန်းကို လုပ်ဆောင်နေခြင်းလား သို့မဟုတ် BHR လုပ်ငန်းကို လုပ်ဆောင်နေခြင်း ဖြစ်ပါသလား။

အလွန်ပြင်းထန်သည့် ဗိုင်းရပ်စ်ကူးစက်မှုတစ်ခု ပြန့်ပွား ဖြစ်ပေါ်လာပါသည်။ ထိုဗိုင်းရပ်စ်သည် ကုမ္ပဏီမှ ၎င်း၏ ထုတ်ကုန်များကို ရောင်းချနေသော အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံတွင် နေထိုင်သူများ၏ အသက်ရှူလမ်းကြောင်း စနစ်များကို တိုက်ခိုက်ပါသည် (ထိုဗိုင်းရပ်စ် ကူးစက် ပြန့်ပွားမှုနှင့် ကူးစက်မှုအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် တာဝန်မရှိပါ)။ စက်ရုံမန်နေဂျာသည် ဝန်ထမ်းများ၏ စေတနာ အလျှောက် ထည့်ဝင်မှုဖြင့် အလှူငွေများ ကောက်ခံကာ လိုအပ်နေသူများအား အစားအစာနှင့် တစ်ကိုယ်ရည်ကာကွယ်ရေးပစ္စည်းများ ပံ့ပိုးကူညီပေး ရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်ပါသည်။ CSR လား၊ BHR လား။

အဖြေ - CSR ဖြစ်ပါသည်။ ဤနေရာတွင် စက်ရုံသည် စားသုံးသူများ၏ ကျန်းမာပျော်ရွှင်ရေးကို အလေးပေး သော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ကြောင်း လက်တွေ့ပြသ လိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ရောဂါ ကူးစက်ပြန့်ပွားမှုသည် စက်ရုံကြောင့် ဖြစ်ပွားခြင်း၊ စက်ရုံ၏ ပါဝင်မှုကြောင့် ဖြစ်ပွားခြင်း သို့မဟုတ် စက်ရုံနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်နေ ခြင်း မရှိသရွေ့ အစားအစာနှင့် PPE များ ပံ့ပိုးခြင်းသည် စေတနာအလျှောက် လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုသာ ဖြစ်ပြီး CSR လုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

ဗိုင်းရပ်စ်သည် အလွန်လျှင်မြန်စွာ ကူးစက်ပြန့်ပွားနေပြီး ယခုအခါ နယ်စပ်များကိုပင် ဖြတ်ကျော် ရောက်ရှိလာပြီ ဖြစ်သည်။ စက်ရုံသည် စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် အရေအတွက်များပြားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ အတွက် ဆောက်လုပ်ပေးထားသည့် အဆောင်များ၏ ကြံ့ခိုင်မှုအား ပြန်လည်စစ်ဆေးပါသည်။ အဆောင် များသည် ကျပ်ညှပ်နေပြီး လေမှတစ်ဆင့် ကူးစက်သော ဗိုင်းရပ်စ်ရောဂါအား အလွယ်တကူ ပျံ့နှံ့စေနိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိရသဖြင့် အလုပ်သမားများ တစ်ဦး နှင့်တစ်ဦး ခပ်ခွာခွာ နေထိုင်နိုင်ရန် ယာယီအဆောက်အအုံများကို အလျှင်အမြန်တည်ဆောက် ပေးပါသည်။ CSR လား၊ BHR လား။

အဖြေ - BHR ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကုမ္ပဏီသည် ၎င်း၏ အလုပ်သမားများအတွက် အိမ်ရာများ ပံ့ပိုးပေး ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ ပံ့ပိုးပေးသည့် နေထိုင်စရာနေရာ များသည် အလုပ်သမားများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများ ရရှိ ခံစားနိုင်မှုအား တားဆီးပိတ်ပင်သော အရာများ မဖြစ် အောင် လုပ်ဆောင် ပေးရန် ဥပဒေအရ တာဝန်ရှိပါသည်။

စက်ရုံအနီးရှိ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခုမှ ကလေးများသည် ပညာသင်ယူနိုင်ခြင်း မရှိကြပါ။ ထိုကလေးများသည် စက်ရုံတွင် လက်ရှိတာဝန်ထမ်းဆောင်နေသော သို့မဟုတ် ယခင်က အလုပ်လုပ်ခဲ့ဖူးသော အလုပ်သမားများ၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် ဆွေမျိုးတော်စပ်ခြင်း မရှိသော်လည်း ထိုကလေးများအတွက် တစ်စုံတစ်ရာ လုပ်ပေးသင့်သည်ဟု အလုပ်သမားများက ယူဆကြပါသည်။ အခြားကုမ္ပဏီများနှင့်အတူ စက်ရုံကလည်း ကလေးများအတွက် စာသင်ကျောင်းတစ်ကျောင်း ဆောက်လုပ်ရာတွင် ပါဝင်ကူညီပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်ပါသည်။ CSR လား၊ BHR လား။

အဖြေ - CSR ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဤသည်မှာ လူကြားကောင်းပြီး (compelling) အရေးကြီးသည် CSR လုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်သော်လည်း စက်ရုံကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု အတွက် တုံ့ပြန်သည့်အနေဖြင့် ထိုစာသင်ကျောင်းကို ဆောက်လုပ်ပေးခြင်း မဖြစ်ရပါ။

စက်ရုံအနီးရှိ မြစ်ချောင်းထဲတွင် ရေဆင်းကူးသော ကလေးများသည် စက်ရုံမှစွန့်ပစ်သော ပစ္စည်းများကြောင့် ရုတ်တရက် နာမကျန်းဖြစ်ကြပါသည်။ စက်ရုံသည် ရေထုညစ်ညမ်းမှု ပြဿနာကို ဖြေရှင်းကာ ဆေးကုသစောင့်ရှောက်မှု ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ CSR လား၊ BHR လား။

အဖြေ - BHR ။ ဤနေရာတွင် စက်ရုံသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ညစ်ညမ်းမှု ပြဿနာအတွက် တာဝန်ရှိပါသည်။ ထိုမျှသာမက စက်ရုံသည် အဆိပ်အတောက်ဖြစ်စေသော သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော ဓာတုပစ္စည်းများကို စွန့်ပစ်ခြင်းအား တားမြစ်ထားသည့် ဥပဒေများကို ချိုးဖောက်ထားခြင်းများ ရှိနိုင်ပါသည်။

စက်ရုံအနီးနေထိုင်သော ရပ်ရွာလူထုသည် တိုင်းရင်းသားများ ဖြစ်သဖြင့် စက်ရုံမှ အလုပ်ခေါ်သည့် ကြော်ငြာတွင် အသုံးပြုထားသည့် ဘာသာစကားကို မဖတ်တတ်ကြပါ။ ထိုဘာသာစကားကို တတ်မြောက်သူများသည် ပညာပိုတတ်ပြီး ယေဘုယျအားဖြင့်လည်း ပို၍ ချမ်းသာကြွယ်ဝသူများ ဖြစ်သည်ဟု ယူဆနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ကြော်ငြာအား ထိုသို့ ရေးသားရခြင်းသည် အလုပ်အတွက် ထိုဘာသာစကားအား ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု လိုအပ်သောကြောင့် မဟုတ်ဘဲ ပညာအတတ် ဆုံးသူများသာ အလုပ်လျှောက်စေလို၍ ဖြစ်သည်။ ဤအကြောင်းကို သတင်းစာများတွင် ရေးသား လာပြီးနောက် ကုမ္ပဏီသည် အပြောင်းအလဲများ ပြုလုပ်ကာ အလုပ်ခေါ်သည့် ကြော်ငြာများတွင် ဒေသခံ တိုင်းရင်းသားဘာသာစကားနှင့် အခြားဘာသာစကားများကို အသုံးပြုလာပါသည်။ ထိုအပြောင်းအလဲကို ပြုလုပ်ခြင်းသည် CSR လား၊ BHR လား။

အဖြေ - BHR။ ဤနေရာတွင် ကုမ္ပဏီသည် ဘာသာစကားကို အသုံးပြု၍ လူအုပ်စုတစ်စုအား တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စု ကွဲပြားမှုပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို သွယ်ဝိုက်ပြုလုပ်ခြင်း ဖြစ်သည်။ (ဘာသာစကားကို ရွေးချယ်အသုံးပြုခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် ပညာပိုတတ်သူများကို အလုပ်လျှောက်စေလို၍ ဖြစ်ပြီး) ရည်ရွယ်ချက်ရှိစွာ ခွဲခြားဆက်ဆံရန် ပြုလုပ်ခြင်း ဖြစ်ကောင်းမှ ဖြစ်ပေလိမ့်မည်။ စက်ရုံသည် ၎င်းတို့ ကာကွယ်ပြောဆိုနေသည့် အကြောင်းပြချက်တစ်ခုပေါ်တွင် အခြေခံ၍ လူအုပ်စု တစ်စုအား ခွဲခြားဆက်ဆံနေခြင်းသည် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကင်းမဲ့ခြင်းဆိုင်ရာ ရရှိပိုင်ခွင့် (the right to non-discrimination) နှင့် ဆန့်ကျင်နေသဖြင့် ဤကိစ္စသည် BHR နှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၃) - တာဝန်သိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ၏ နောက်ခံသမိုင်းအကျဉ်း

	<p>(၅၀) မိနစ်</p>
	<p>ဤသင်ခန်းစာတွင် UNGPs ၏ ရည်ရွယ်ချက်အား သင်တန်းတက်ရောက်သူများ ပိုမို နားလည်သဘောပေါက်စေရေး အထောက်အကူဖြစ်စေရန်အတွက် တာဝန်သိစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ သဘောဆန္ဒအလျောက် လုပ်ဆောင်မှု များဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ မူလမြစ်ဖျားခံရာများကို တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း လေ့လာခွင့်ရကြမည်ဖြစ်သည်။</p>
	<p>ဤသင်ခန်းစာအား ပို့ချပေးပြီးနောက်တွင် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးခြင်း အစီအစဉ် ရှိပါသည်။</p>
	<p>သင်ခန်းစာအပိုင်း (၂) နှင့် (၃) တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ အကြောင်း နောက်ခံသမိုင်းကို အတိုချုပ်ဆွေးနွေးထားသဖြင့် သင်တန်းသား များသည် ယင်း၏ အဆင့်ဆင့် ပြောင်းလဲတိုးတက်မှုဖြစ်စဉ်ကို ပိုမို နားလည် သဘောပေါက်လာနိုင်ပါသည်။ သင်တန်းသားများ၏ ဗဟုသုတပေါ် မူတည်၍ အချိန်ကို ငဲ့ညှာသော အားဖြင့် ဤအပိုင်းအား အတိုချုံးခြင်း သို့မဟုတ် ချန်လှပ် ခဲ့ခြင်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ ဤအကြောင်းအရာကို သင်တန်းသားများ ကောင်းစွာ မသိရှိသေးပါက ဤသင်ခန်းစာကို ပို့ချပေးနိုင်ပါသည်။ သင်တန်းသား အများစုသည် စံသတ်မှတ်ချက်များ၊ စံနှုန်းများ၊ အခြေခံမူများ အကြောင်း လေ့လာနေရာမှ ဤနောက်ခံသမိုင်းကြောင်း သင်ခန်းစာသည် အသစ်အဆန်း ဖြစ်နေသဖြင့် စိတ်ဝင်စားကြပါလိမ့်မည်။ သို့သော် ဤသင်ခန်းစာအား lecture တစ်ခု ပုံစံ ပြင်ဆင်ထားပြီး သင်တန်းသားများနှင့် အပြန်အလှန် မေးမြန်းဖြေ ကြားမှုများ မပါဝင်ပါ။</p>
	<p>၁။ ဤသင်ခန်းစာသည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာမြင့်မည် ဖြစ်ကြောင်း သင်တန်း တက်ရောက်သူများအား အသိပေးပါ။</p> <p>၂။ ဆွေးနွေးမှုများအပြီးတွင် တာဝန်သိစီးပွားရေး လုပ်ငန်း၏ အခြေခံမူများ အကြောင်း အနည်းငယ် နားလည် သဘောပေါက်သွားမည်ဖြစ်ကြောင်း သင်တန်း တက်ရောက်သူများကို ပြောပြပါ။</p> <p>၃။ ပို့ချမှုအပြီးတွင် သင်တန်းသားများ ပါဝင်ဆွေးနွေး သော ဆွေးနွေးမှုတစ်ခု ကို ဦးဆောင်ပြုလုပ်ပေးပါ။</p>

❖ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများသည် မည်သည့်နေရာမှ မြစ်ဖျားခံလာ သနည်း။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသော UNGP အခြေခံမူများ မပေါ်ပေါက်မီ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ၎င်းတို့၏

သဘောဆန္ဒအလျောက် လိုက်နာ ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် လမ်းညွှန်ချက်နှစ်ခု ရှိခဲ့ပါသည်။

ဆူလဗန်အခြေခံမူများ (Sullivan Principles) နှင့် မက်ဘရိုင်အခြေခံမူများ (MacBride Principles) ပေါ်ပေါက်လာစေရန် တွန်းအားပေးခဲ့သည့် အရာများကို နားလည်သိရှိလျှင် UNGP အခြေခံမူများ၏ အရေးပါမှုကို နားလည်သိရှိနိုင်ရန် အထောက်အကူဖြစ်ပါသည်။

(၁) Sullivan Principles (၁၉၇၇) - တောင်အာဖရိက

(၂) MacBride Principles (၁၉၈၄) - မြောက်ပိုင်းအိုင်ယာလန်

ဆူလဗန်အခြေခံမူများ (The Sullivan Principles)

The Sullivan Principles သည် ၁၉၇၇ ခုနှစ်က ပေါ်ထွက်လာသည့် ဆန္ဒအလျောက် လိုက်နာစောင့်ထိန်းရသော ကျင့်ဝတ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး တောင်အာဖရိကနိုင်ငံ၏ လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုစနစ်အား ဆန့်ကျင် သည့်အနေဖြင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဖိအားများ ပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ The Sullivan Principles သည် တောင်အာဖရိကနိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည့် နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီများ၏ ကျင့်ဝတ်များ ကို ပြောင်းလဲပစ်ရန် အဓိကရည်ရွယ်ပါသည်။

The Sullivan Principles တွင် အခြေခံမူ (၇) ခု ရှိပြီး ထိုအထဲတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည် -

- + စားသောက်ဆောင်၊ နားနေဆောင်နှင့် လုပ်ငန်းခွင် နေရာများအားလုံးတွင် လူမျိုးအလိုက် သီးခြားစီ ခွဲခြားထားမှု မရှိစေရေး၊
- + စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ကြီးကြပ်သူ ရာထူးနေရာများတွင် လူမည်းများနှင့် လူဖြူမဟုတ်သော အခြား လူမျိုးများ အရေအတွက် တိုးမြှင့်ခန့်ထားရေး၊
- + လူမည်းများနှင့် လူဖြူမဟုတ်သော အခြားလူမျိုးများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပရှိ လူနေမှုဘဝ တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးရေး - အိမ်ရာ၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ စာသင်ကျောင်း၊ ကျောင်း၊ အပန်းဖြေမှုနှင့် ကျန်းမာရေးဌာနများ၊

The MacBride Principles ကို မြောက်ပိုင်းအိုင်ယာလန်

တွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသော ကုမ္ပဏီ များအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်တစ်ခုအဖြစ် ၁၉၈၄ ခုနှစ် တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။

The MacBride Principles တွင် အခြေခံမူ (၉) ခု ရှိပြီး ထိုအထဲတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည် -

- + ကိုယ်စားပြုခံရမှု နည်းပါးသော ဘာသာရေးဆိုင်ရာ လူနည်းစုအုပ်စုများမှ လုပ်သားများ၏ လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း ကိုယ်စားပြုပါဝင်နိုင်မှုအား မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊
- + လူနည်းစုအုပ်စုမှ ဝန်ထမ်းများကို လုပ်ငန်းခွင်နှင့် အလုပ်အသွားအပြန်တို့တွင် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေး ရန်အတွက် လုံခြုံရေး လုံလောက်စွာ စီစဉ်ပေးခြင်း၊
- + လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပြဿနာကို လှုံ့ဆော်ပေးနိုင်သော ဘာသာရေး သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေး ဆိုင်ရာ အမှတ်တံဆိပ် များ ထားရှိမှုအား တားမြစ်ပိတ်ပင်ခြင်း၊
- + လက်တွေ့လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အလုပ်သမားများ လျှော့ချ ခြင်း၊ ပြန်လည်ခေါ်ယူခန့်ထားခြင်းနှင့် အလုပ်ရပ်ဆိုင်း ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် ဘာသာ ရေးအုပ်စုတစ်စုအား အခြား အုပ်စုတစ်စုထက် မျက်နှာသာပေးထားခြင်းမျိုး မရှိစေရေး။

ထိုအခြေခံမူများသည် UNGPs နှင့် မည်သို့ ဆက်စပ်မှု ရှိ သနည်း။

- + The Sullivan နှင့် MacBain Principles နှစ်ခုစလုံး သည် နယ်မြေဒေသတစ်ခုအတွင်းရှိ ကိစ္စ ရပ်တစ်ခု ကို ဦးတည်၍ ပထမဆုံး ထွက်ပေါ်လာသော ဆန္ဒအ လျှောက် လိုက်နာဆောင်ရွက် နိုင်သည့် လမ်းညွှန်ချက် များ ဖြစ်ပါသည် - တောင်အာဖရိကနိုင်ငံနှင့် လူမျိုးရေး ခွဲခြားမှု၊ မြောက်ပိုင်းအိုင်ယာလန်နှင့် ဘာသာရေး တင်းမာမှု၊
- + ထိုအခြေခံမူနှစ်ခုစလုံးသည် လူ့အခွင့်အရေး ချိုး ဖောက်မှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင်သော အခန်းကဏ္ဍကို ဖော်ပြ ထားပါသည်။ ထိုသို့သော စောလျှင်စွာ အားထုတ် ကြိုးပမ်းမှုများကို အကြောင်းပြု၍ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများမှ ချမှတ်သည့် စံနှုန်းများ ထပ်မံ ပေါ်ထွန်းလာခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။



နိုင်ငံတကာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်ငန်း ကြီးများအတွက် OECD လမ်းညွှန် ချက်များ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) အား ၁၉၇၆ ခုနှစ်က လက်ခံ အတည်ပြုခဲ့ကြပါသည်။ ထို လမ်းညွှန်များသည် လိုက်နာခြင်း မရှိပါက ဥပဒေကြောင်း အရ အရေးယူအပြစ်ပေးနိုင်ခြင်း မရှိပါ။ နိုင်ငံတကာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်း ကြီးများ၊ လူမှုရေးမူ ဝါဒများဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ILO ၏ သုံး ပွင့်ဆိုင် ကြေညာစာတမ်း (ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy) ကိုလည်း ၁၉၇၇ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန် ခဲ့ပါသည်။

သို့သော် OECD Guidelines နှင့် ILO Declaration နှစ်ခု စလုံးသည် Sullivan and MacBain Principles တို့ကဲ့သို့ တာဝန်သိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းအလေ့အထများအား လူ့ အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအဖြစ် ကိုင်တွယ်ထား ခြင်း မရှိပါ။ နောက်ပိုင်းတွင် OECD Guidelines များတွင် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှုများ အပါ အဝင် UNGPs ၏ အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းများကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းကာ ပြန်လည် ပြင်ဆင်အတည်ပြုခဲ့ပါသည်။

ယခုအခါ OECD Guidelines နှင့် ILO Declaration နှစ် ခုစလုံးသည် UNGPs ၏ အခြေခံ သွင်ပြင်လက္ခဏာများ၊ ဦးတည်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသွားပြီ ဖြစ်သည်။

• ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အတွင်းတွင် UNGPs အခြေခံမူများ မည်သို့ ပေါ်ထွက်လာသနည်း။

၁၉၇၇ ခုနှစ်တွင် ကုလသမဂ္ဂအထွေထွေညီလာခံကြီးမှ နိုင်ငံတကာကော်ပိုရေးရှင်းများ ဆိုင်ရာ ဗဟိုဌာန (UN Centre on Transnational Corporations) တစ်ခုအား ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ပေးခဲ့ပါသည်။ ထိုဌာန၏ အဓိကလုပ်ငန်းတာဝန်မှာ နိုင်ငံတကာကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများအတွက် တာဝန်သိသော၊ သာတူညီမျှရှိသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအလေ့အထများကို အဓိကအားပေးသည့် လုပ်ငန်း ကျင့်ဝတ်တစ်ခု ရေးဆွဲပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုကျင့်ဝတ်ကို ရေးဆွဲခြင်းအကြောင်းရင်းမှာ တရားဥပဒေစိုးမိုးမှု အားနည်းသော သို့မဟုတ် နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ အစိုးရများနှင့် ပြည်သူများအပေါ် မလျော်ကြာသက်ရောက်နိုင်သော ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် လုပ်ငန်းအများစုကို လုပ်ကိုင်နေကြသည့် နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီများ၏ ပြုမူဆောင်ရွက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စိုးရိမ်ဖွယ်ရာကိစ္စများ ပေါ်ပေါက်လာသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ UN Centre on Transnational Corporations ၏ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှု အများအပြားသည် နိုင်ငံအစိုးရများနှင့် နိုင်ငံတကာကော်ပိုရေးရှင်းများ၏ ဆန့်ကျင်ကန့်ကွက်မှုများကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ရပါသည်။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်တစ်ခု ရေးဆွဲရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများသည် မအောင်မြင်ဘဲ ၁၉၉၀ ပြည့်လွန်နှစ် အစောပိုင်းကာလများတွင် အဆုံးသတ်သွားခဲ့ပါသည်။

ထိုအချိန်ကာလနောက်ပိုင်း နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြာသည့်တိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအသိုက်အဝန်းနှင့် အစိုးရများသည် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများ အားလုံးကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ကြိုးပမ်းသည့် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းတစ်ခုအတွက် အဆင်သင့် မဖြစ်ခဲ့ကြပါ။ နိုင်ငံအစိုးရများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများအပြားက လူ့အခွင့်အရေးများကို ပိုမို လေးစားလိုက်နာနိုင်ရန်အတွက် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရှိအောင် ဦးစွာ လုပ်ဆောင်ရမည်ဟူသည့် ယူဆချက်ကို အကြောင်းပြ၍ လူ့အခွင့်အရေးအတွက် လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်သည်များကို မလုပ်ဆောင်ဘဲ နေခဲ့ကြပါသည်။ ထိုယူဆချက်သည် လူကြားကောင်းသော်လည်း လက်တွေ့သက်သေ မပြနိုင်သည့် ယူဆချက်တစ်ခုသာ ဖြစ်ပါသည်။

သို့သော် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများကို လူ့အများ အာရုံစိုက်လာကြပြီး နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်လာအောင် တွန်းအားပေးသည့် ကိစ္စရပ်အများ အပြားသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဆက်စပ်မှု မရှိသော်လည်း ဆက်တိုက်ပေါ်ပေါက်လာခဲ့ပါသည်။ ထို ကိစ္စရပ်အများစုသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနှင့် ဥရောပတွင် ဖြစ်ပွားခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ကုလ သမဂ္ဂလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ ပြင်ပတွင် ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်လာသော ထိုဖြစ်ရပ်များသည် လူ့အခွင့်အရေးအတွက် လှုပ်ရှားလုပ်ဆောင်မှုများကို ပို၍ အရှိန်အဟုန်မြင့် တက်လာစေသည်အထိ သြဇာ ကြီးမားခဲ့ပါသည်။ ထူးခြားသည့် လှုပ်ရှားမှုများနှင့် သမိုင်းမှတ်တိုင် များထဲတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင် ပါသည် -

- + ၁၉၉၈ ခုနှစ် ကမ္ဘာ့ကုန်သွယ်ရေးအဖွဲ့ (WTO) ၏ ဝန်ကြီးအဆင့်အစည်းအဝေးအတွင်း ဖြစ် ပွားခဲ့သော အဓိကရုဏ်းများ၊
- + ၁၉၉၆ ခုနှစ် ၁၉၉၉ ခုနှစ်အတွင်း အမေရိကန်နိုင်ငံသား မဟုတ်သူများမှ တရားစွဲဆိုသော အမှုများကို ကြားနာဆုံးဖြတ်ခွင့်ပေးထားသော US Alien Tort Statute ဥပဒေကို အသုံးပြု၍ လူ့အခွင့်အရေးရှေ့နေများနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာအခွင့်အရေးရှေ့နေများမှ အမေရိကန်တရားလွှတ်တော်များတွင် Royal-Dutch Shell၊ Unocal နှင့် Texaco ကုမ္ပဏီများအား တရားစွဲဆိုခဲ့မှုများ၊
- + ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ် အလယ်ပိုင်းကာလများက ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားများအား လုံလောက်သောလုပ်ခ၊ လစာမပေးဘဲ ခိုင်းစေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်သည့် လှုပ်ရှားမှု၊
- + ၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင် နာဇီများက ဂျူးလူမျိုးများအား အစုလိုက်အပြုံလိုက် သတ်ခဲ့သည့် Holocaust ကြောင့် နစ်နာခဲ့ရသူများမှ ဆွစ်ဇာလန်ဘဏ်များ၊ ဥရောပမှ အာမခံကုမ္ပဏီ များနှင့် ဂျာမဏီကော်ပိုရေးရှင်းများအား ၎င်းတို့၏ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်အတွင်း ပါဝင်ပတ် သက်ခဲ့မှုများနှင့်ဆက်စပ်၍ နစ်နာကြေးတောင်းဆိုမှုများအား ဖြေရှင်းပေးခဲ့မှု၊
- + ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် အဖိုးတန်ကျောက်မျက်ရတနာတွင်း များအား တူးဖော်မှုများကြောင့် အာဖရိကတွင် ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပုံကို ဖော်ကျူးထားသည့် Blood Diamonds (သွေးစွန်းသော စိန်ပွင့်များ) ရုပ်ရှင်အား ရုံတင်ခဲ့ပြီးနောက် နိုင်ငံတကာ၏ အာရုံစိုက်မှု ရရှိလာခဲ့ခြင်း၊

+ ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ဝက်ဆိုဒ်ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့် Yahoo ကုမ္ပဏီသည် အစိုးရတစ်ခုထံသို့ အစိုးရဆန့်ကျင်သူများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို ပေးအပ်ခဲ့မှုကြောင့် တရားစွဲခံခဲ့ရသည့်အမှု၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်ဆက်သွယ်သည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများ၏ အတိုင်းအတာ ပမာဏ (scale) နှင့် သက်ရောက်မှုအတိုင်းအတာ (scope) ကို ပို၍ အာရုံစိုက်လာသည်နှင့်အမျှ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကုန်သွယ်ရေးနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမူဝါဒများ၏ အနာဂတ်လားရာအပါအဝင် မေးခွန်းထုတ်စရာကိစ္စများသည်လည်း ပိုမို များပြားလာခဲ့သည်ဟု ယူဆရမည်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရတို့သည်လည်း အတိုင်းအတာ တစ်ခုအထိ ပေါင်းစည်းညီညွတ်မှု ရရှိလာခဲ့ကြပါသည်။ တူညီသော နည်းလမ်းတစ်ခုဖြင့် ချဉ်းကပ် ဆောင်ရွက်ကြရန် အားပေးမှုများ ရှိလာပါသည်။

၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်တွင် ကုလသမဂ္ဂအထွေထွေအတွင်းရေးမှူးချုပ် ကိုဖီအာနန်က ကုလသမဂ္ဂ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် (UN Global Compact) အစီအစဉ်ကို စတင်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းသည် “ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးအသိုက်အဝန်းနှင့် ကုလသမဂ္ဂစနစ်တို့ကြား တာဝန်သိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှု အလေ့အထများနှင့် ကုလသမဂ္ဂ၏ စံတန်ဖိုးများကို အားပေးမြှင့်တင်သည့်” အစီအစဉ် ဖြစ်ပါသည်။

ထိုအစီအစဉ်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ “ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုများတွင် အခြေခံမူ ဆယ်ချက်အား ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်စေရန်” နှင့် “စီးပွားရေးအတွက်သာမက ထို့ထက် ပိုမိုကျယ် ပြန့်သည့် ကုလသမဂ္ဂပုန်းတိုင်များကိုပါ အထောက်အပံ့ပြုသည့် လုပ်ဆောင်မှုများကို အားပေး ကူညီရန်” ဖြစ်ပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်၏ အခြေခံမူ ၉ ခု (ယခုအခါ ၁၀ ခု) အရ ကုမ္ပဏီများအား ၎င်းတို့၏ ပြုမူလုပ်ဆောင်မှုများကို အဓိကကျသည့် နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဥပဒေနှင့် အကျိုးတိုင်းတာကြရန် တောင်းဆိုထား ပါသည်။ နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဥပဒေများဆိုသည်မှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေညာစာတမ်း၊ ILO ၏ အလုပ်သမားရေးရာ စံနှုန်းများနှင့် အရေးကြီးသည့် နိုင်ငံတကာ သဘောတူ စာချုပ်နှစ်ခုဖြစ်သော ICCPR နှင့် ICECSR တို့ကို ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

“[ကုလသမဂ္ဂ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်၏ အခြေခံမူ (၁၀) ခုထဲမှ] အခြေခံမူ (၁) တွင် ကုမ္ပဏီများ အား လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများတွင် ကြံရာပါမဖြစ်စေရန် ရှောင်ရှားရမည်ဟု တောင်းဆိုထားပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ပြုမူလုပ်ဆောင် မှုများကို သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံရှိ ဥပဒေ သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများဖြင့်သာမက နိုင်ငံတကာဥပဒေဖြင့်ပါ တိုင်းတာအကဲဖြတ်ရမည်ဟူသည့် စံနှုန်းအသစ်တစ်ခု ပေါ်ထွက်လာခဲ့ပါသည်။”

Anita Ramasastry

၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် ကုလသမဂ္ဂအထွေထွေ အတွင်းရေးမှူးချုပ်က ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်အား ပြုစုဖန်တီးခဲ့သူ Professor John Ruggie အား “လူ့အခွင့်အရေးများ၊ နိုင်ငံတကာကော်ပိုရေးရှင်းများ၊ အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကိစ္စရပ်များဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ၏ အထူးကိုယ်စားလှယ်” အဖြစ် ခန့်အပ်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် လူ့အခွင့်အရေးကောင်စီက Professor John Ruggie အား ၎င်း အဆိုပြုတင်ပြခဲ့သည့် အကာအကွယ်ပေးခြင်း၊ လေးစားလိုက်နာမှုရှိခြင်းနှင့် ပြန်လည်ကုစားမှုပေးခြင်း မူဘောင်အား အကောင်အထည်ဖော်ပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။





၂၀၁၁ ခုနှစ် ဇွန်လ (၁၆) ရက်နေ့တွင် လူ့အခွင့်အရေးကောင်စီက ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် A/HRC/ RES/17/4 ဖြင့် ကုလသမဂ္ဂ၏ “အကာအကွယ်ပေးခြင်း၊ လေးစားလိုက်နာမှုရှိခြင်းနှင့် ပြန်လည်ကုစားမှုပေးခြင်း” မူဘောင်အား အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများကို တညီတညာတည်း ထောက်ခံအတည်ပြုခဲ့ကြ ပါသည်။ ထိုမူဘောင်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်ဆက်သွယ်၍ လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ထိခိုက်စေမည့် အန္တရာယ်များအား တားဆီးကာကွယ်ရန်နှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် ပထမဆုံးအနေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ပေးနိုင်ခဲ့သော နိုင်ငံတကာစံနှုန်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

သင့်၏ကုမ္ပဏီတွင် ဝန်ထမ်းများ၏ ပြုမူဆောင်ရွက်မှုများအတွက် ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော ကျင့်ဝတ်၊ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှုကွင်းဆက်အတွင်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအတွက် စံနှုန်းများနှင့်/ သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ ရှိပါသလား။ ၎င်း တို့သည် မည်မျှ ထိရောက်မှု ရှိပါသနည်း။

သင်၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အခြေခံမူများ၊ စံနှုန်းများနှင့် ကျင့်ဝတ်များသည် မည်သည့်အခန်းကဏ္ဍ၌ ပါဝင်နေပါသနည်း။

သင့်ကုမ္ပဏီအတွင်းတွင် ဆန္ဒအလျောက် လိုက်နာရမည့် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများအား လိုက်နာလိုမှု ရှိလာအောင်၊ လက်ခံယုံကြည်လာအောင် စည်းရုံးရန် ခက်ခဲနိုင်ပါသလား။

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၄) - အခြားသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ တုံ့ပြန် ဆောင်ရွက်မှုများ

	(၅၀) မိနစ်
	ဤသင်ခန်းစာပြီးဆုံးချိန်တွင် သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် တာဝန်သိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အခြားသော ချဉ်းကပ်မှုပုံစံများ၊ ထိုပုံစံများနှင့် UNGPs ကြား ကွာခြားချက်များကို နားလည်သိရှိသွားမည် ဖြစ်သည်။
	ဤသင်ခန်းစာအား ပို့ချပေးပြီးနောက်တွင် ဉာဏ်စမ်းပဟေဠိတစ်ခု ထည့်သွင်း ပေးထားပါသည်။
	ဤသင်ခန်းစာတွင် OECD၏ လမ်းညွှန်ချက်များ သို့မဟုတ် ILO၏ သုံးပွင့်ဆိုင် ကြော်ငြာစာတမ်း တို့အကြောင်း ဆွေးနွေးပေးမည်ဖြစ်သော်လည်း အသေးစိတ် ဆွေးနွေးသွား မည်မဟုတ်ပါ။

- ၁။ ဤသင်ခန်းစာသည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာမြင့်မည်ဖြစ်ပြီး အဆုံးတွင် အဖွဲ့လိုက်ဖြေဆိုရမည့် ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်းများ ပါရှိကြောင်း သင်တန်းတက်ရောက်သူများအား အသိပေးပါ။
- ၂။ ဤသင်ခန်းစာတွင် OECD၏ လမ်းညွှန်ချက်များ နှင့် ILO၏ သုံးပွင့်ဆိုင် ကြော်ငြာစာတမ်း အပါအဝင် UNGPs အခြေခံမူများ ပေါ်ပေါက်လာစေရန် အထောက်အပံ့ပြု ခဲ့သည့် အခြား တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုများကိုလည်း ထည့်သွင်းမိတ်ဆက်ပေးသွားမည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။
- ၃။ ဤသင်ခန်းစာတွင် OECD သို့မဟုတ် ILO ၏ မူဝါဒများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များ သို့မဟုတ် ကြေညာစာတမ်းများကို အသေးစိတ်ဆွေးနွေးပေးရန် မရည်ရွယ် ကြောင်းလည်း ကြိုတင်အသိပေးထားပါ။
- ၄။ သင်ခန်းစာအား အောက်ပါအတိုင်း မိတ်ဆက်၍ ပို့ချပေးပါ။

• UNGPs အခြေခံမူများသည် အခြားသော နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများနှင့် မည်သို့ ဆက်နွှယ်မှု ရှိသနည်း။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်နွှယ်သည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များနှင့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများအား လူများ ပိုမိုအာရုံစိုက်လာချိန်တွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း များသည် တာဝန်သိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအဖြစ် တာဝန်သိစွာ လုပ်ကိုင်ကျင့်ကြံနိုင်ရန် လမ်းပြ ပေးသည့် လမ်းညွှန်ချက်များ ရေးသားပြုစုထုတ်ဝေလာကြပါသည်။ ထိုလမ်းညွှန်ချက်များထဲတွင် OECD ၏ နိုင်ငံတကာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်ငန်းကြီးများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)၊ ILO ၏ နိုင်ငံတကာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းကြီးများနှင့် လူမှုရေးမူဝါဒများဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ သုံးပွင့်ဆိုင် ကြေညာစာတမ်း (ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)၊ ကုလသမဂ္ဂ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် (UN Global Compact) ၏ အခြေခံမူ ဆယ်ချက်နှင့် နိုင်ငံတကာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း၏ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုရေး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် စံနှုန်းများ (International Finance Corporation's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)၊ စသည်တို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ သင်တန်း၏ အဓိက ဦးတည်ချက်နှင့်အညီ ဤသင်ခန်းစာ

တွင် စံနှုန်းများအားလုံး၏ စာရင်းကို တင်ပြရန် သို့မဟုတ် အသေးစိတ်ဆွေးနွေးရန် မရည်ရွယ်ပါ။ UNGPs နှင့် အနီးစပ်ဆုံးဆက်သွယ်မှုရှိသည့် စံနှုန်းများကိုသာ ထည့်သွင်းဆွေးနွေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

❖ **OECD ၏ နိုင်ငံတကာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းကြီးများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ**
 နိုင်ငံတကာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းကြီးများအတွက် OECD လမ်းညွှန်ချက်များသည် OECD ကြေညာစာတမ်းအား လိုက်နာကျင့်သုံးနေသော နိုင်ငံများ၌ သို့မဟုတ် ထိုနိုင်ငံများမှ စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသော နိုင်ငံတကာကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများအတွက် တာဝန်သိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့် စံနှုန်းများကို ချမှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေး ထားပါသည်။ ထိုလမ်းညွှန်ချက်များသည် မလိုက်နာသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ဥပဒေအရ အရေးယူအပြစ်ပေးနိုင်သော လမ်းညွှန်ချက်များ မဟုတ်ပါ။ ထိုလမ်းညွှန်ချက်များကို ၁၉၇၆ ခုနှစ် တွင် လက်ခံအတည်ပြုခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် UNGPs လမ်းညွှန်အခြေခံမူများအား ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ၂၀၁၁ ခုနှစ်အထိ OECD Guidelines တွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများကို အတိအကျ ဆွေးနွေးထားခြင်း မရှိခဲ့ပါ။

❖ **OECD လမ်းညွှန်ချက်များ တွင် မည်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်ပြီး “တာဝန်သိစီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကျင့်ဝတ်” သည် UNGPs အခြေခံမူများနှင့် မည်သို့ ဆက်သွယ်နေပါသနည်း။**

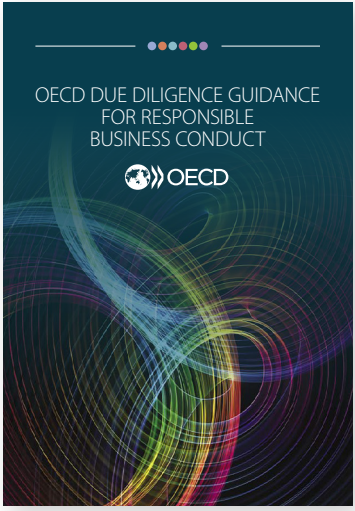
UNGPs အခြေခံမူများအား ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် အသစ်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခဲ့သော OECD လမ်းညွှန်ချက်များတွင် လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် သက်ဆိုင်သော အခန်းတစ်ခန်း ပါဝင်လာပါသည်။ OECD လမ်းညွှန်ချက်များတွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အခန်းတစ်ခန်းအပြင် အောက်ပါအကြောင်းအရာ များလည်း ပါဝင်ပါသည် -

- + အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စများ
- + သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်
- + တံစိုးလက်ဆောင်ပေးခြင်းနှင့် ခြိမ်းခြောက်ငွေညှစ်ခြင်း
- + စားသုံးသူကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း
- + သိပ္ပံနှင့် နည်းပညာ

- + ယှဉ်ပြိုင်ခြင်း
- + အခွန်အကောက်မူဝါဒ

OECD လမ်းညွှန်ချက်များအား အထောက်အပံ့ဖြစ်စေရန် ထုတ်ပြန်ထားသော တာဝန်သိစီးပွားရေး လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ် လက်စွဲလမ်းညွှန်သည် UNGPs ၏ လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ (HRDD) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လိုက်နာ၍ ပြုစုထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

OECD လမ်းညွှန်ချက်များသည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ UNGPs အခြေခံမူများ အား အဓိကရည်ညွှန်းကိုးကားထားပါသည်။ သို့သော် OECD လမ်းညွှန်ချက်များတွင် ပါရှိသည့် လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် ရှင်းလင်းချက်များသည် UNGPs လောက် အသေးစိတ်ရှင်းလင်းထားခြင်း မရှိပါ။ ထို့အပြင် OECD လမ်းညွှန်ချက်များတွင် လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ကြောင်း စွပ်စွဲချက်များအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် တရားရေးနှင့် မသက်ဆိုင်သည့် အစိုးရလုပ်ငန်းယန္တရားတစ်ခုအတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ အဆိုပါလုပ်ငန်းယန္တရားများကို နိုင်ငံအဆင့်တာဝန်ခံများ (National Contact Points) သို့မဟုတ် NCPs များဟု ခေါ်ဆိုပြီး ၎င်းတို့သည် UNGPs ၏ မဏ္ဍိုင် (၃) ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် များစွာကိုက်ညီမှု ရှိပါသည်။



Source: mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf

• UNGPs အခြေခံမူများသည် အခြားသော နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများနှင့် မည်သို့ ဆက်နွှယ်မှုရှိ သနည်း။

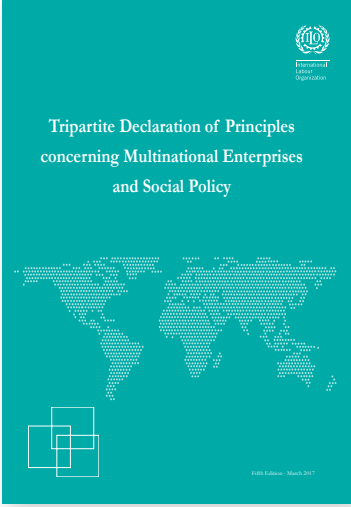
နိုင်ငံတကာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းကြီးများ၊ လူမှုရေးမူဝါဒများဆိုင်ရာ အခြေခံ မူများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ILO ၏ သုံးပွင့်ဆိုင် ကြေညာစာတမ်း (ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy) (၁၉၇၇)

ထိုကြေညာစာတမ်းသည် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် အဓိကသက်ဆိုင်ပါ သည်။ ယင်းသည် ကွန်ဗင်းရှင်းတစ်ခုမှ ထောက်ခံအတည်ပြုပေးထားသည့် ကြေညာစာတမ်းမျိုး မဟုတ်ပါ။

ထိုကြေညာစာတမ်း၏ အခြေခံမူများသည် နိုင်ငံတကာ တွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းများ၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ မိခင်နိုင်ငံများနှင့် ထိုလုပ်ငန်းများကို လက်ခံလုပ်ကိုင်ခွင့်ပေးထားသော နိုင်ငံများ၏ အစိုးရ များ၊ လုပ်ငန်းရှင်အသင်းအဖွဲ့များနှင့် အလုပ်သမား အသင်းအဖွဲ့များ အတွက် ချမှတ်ပေးထားခြင်း ဖြစ်ပြီး အလုပ်ခန့်ထားမှု၊ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးမှု၊ လုပ်ငန်းခွင် နှင့် လူနေမှုဘဝ အခြေအနေများ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့နှင့် အလုပ်သမားများကြား ဆက်ဆံရေး၊ အထွေထွေမူဝါဒ များ၊ စသည့် နယ်ပယ်များကို လွှမ်းခြုံပါသည်။ လွှမ်းခြုံ သည့် နယ်ပယ်များတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည် -

- + ရာထူးတိုးခြင်း၊
- + လူမှုဖူလုံရေး၊
- + အခမ္မာခိုင်းစေမှု ပပျောက်ရေး၊
- + ကလေးလုပ်သား အမှန်တကယ် ပပျောက်ရေး- အနိမ့်ဆုံး အသက်အရွယ် သတ်မှတ်ချက်နှင့် အဆိုးရွားဆုံးပုံစံ များ၊
- + အခွင့်အရေးတန်းတူညီမျှ ရရှိမှုနှင့် ဆက်ဆံမှု၊
- + အလုပ်အာမခံချက် ရှိမှု၊
- + လုပ်ခလစာများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ၊
- + ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး၊

- + စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားကြား ဆက်ဆံရေး များ၊
- + လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုရုံး လုပ်ဆောင်ခွင့်
- + စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်
- + တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ၊
- + ပြန်လည်ကုစားမှုများနှင့် နစ်နာမှုများအား တိုင်ကြား သည့် ယန္တရား လက်လှမ်းမီ ရရှိနိုင်မှု၊



သင်တန်းအစပိုင်းတွင် တင်ပြခဲ့ပြီး ဖြစ်သကဲ့သို့ ILO တွင် အဓိကကျသော အခြေခံမူများနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ “အခြေခံ” ကွန်ဗင်းရှင်းကြီး ရှစ်ခု ရှိပါသည်။ ၎င်းကွန်ဗင်းရှင်းတွင် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် ထိရောက်၍ အသိအမှတ်ပြု မှု ရရှိထားသော စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့်၊ နည်းမျိုး စုံဖြင့် အခမ္မာခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေး၊ ကလေးလုပ်သား ပပျောက်ရေးနှင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင် တို့တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ပပျောက်ရေးတို့ ပါဝင် ပါသည်။

ပိုမိုအသေးစိတ် သိလိုပါက အောက်ပါတို့တွင် လေ့လာနိုင် ပါသည် -

www.oecd.org/corporate/mne/

[www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570332/](http://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570332/lang-en/index.htm)



သင်တန်းတက်ရောက်သူများအား ကုလသမဂ္ဂ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်နှင့် ယင်း၏ အခြေခံမူဆယ်ချက် အား အနည်းငယ်ဆွေးနွေးတင်ပြပေးမည် ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။ UN Global Compact ၏ အခြေခံမူ (၁၀) ချက်သည် UNGP အခြေခံမူများ မရေးဆွဲမီ ပထမဦးစွာ ချမှတ်ခဲ့သော အခြေခံမူများ ဖြစ်ပါသည်။

❖ **UNGPs နှင့် ကုလသမဂ္ဂ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၏ အခြေခံမူ (၁၀) ချက်သည် မည်သို့ ဆက်နွှယ်မှု ရှိပါ သနည်း။**

ကုလသမဂ္ဂ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်၏ အခြေခံမူ (၁၀)ချက်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား နိုင်ငံတကာတွင် ထုတ်ပြန်ကြေညာထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးများအား ပံ့ပိုးအားပေးရန်နှင့် လေးစားလိုက်နာရန်၊ လူ့ အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများတွင် ကြံရာပါအဖြစ် အားပေးကူညီခြင်း မရှိအောင် လုပ်ဆောင်ကြရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားများ၏ အသင်းအဖွဲ့များ လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းခွင့်၊ အလုပ်သမားများ စုပေါင်း၍ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်တို့အား ထိရောက်စွာ အသိအမှတ်ပြုရေးမှုကို လေးစားလိုက်နာသင့်ပါသည်။

အခြားသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည် -

- + အတင်းအဓမ္မ ဖိအားပေး ခိုင်းစေမှုမှန်သမျှပပျောက်ရေး
- + အရွယ်မရောက်သေးသော ကလေးအလုပ်သမား ခိုင်းစေမှုပပျောက်ရေး
- + အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ပပျောက်ရေးတို့ ဖြစ်ပါ သည်။
အခြေခံမူ (၁၀) ချက်၏ “သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်” ခေါင်းစဉ်အောက်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်သင့်သည့် အရာများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အောက်ပါတို့ကို ပြဋ္ဌာန်းပေးထားပါသည် -
- + သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာစိန်ခေါ်မှုများကို ကြိုတင်ကာကွယ်ရာရောက်သည့် ချဉ်းကပ်မှုများကို လက်ခံအားပေးရေး


+ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှုတာဝန်ခံမှုကို မြှင့်တင်နိုင်ရန် အစီအမံများကို ကမကထပြု၍ ဆောင်ရွက်ရေး

+ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့်သဟဇာတဖြစ်သည့် နည်းပညာများ တိုးတက်ပြန့်ပွားလာစေရန် အားပေးအားမြှောက်ပြုရေး
အခြေခံမူ (၁၀) ချက်၏ “အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး” ခေါင်းစဉ်အောက်တွင် အောက်ပါတို့ကို ပြဋ္ဌာန်းပေးထားပါသည် -

+ ခြိမ်းခြောက်ငွေတောင်းခံခြင်းနှင့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုအပါအဝင် အဂတိလိုက်စားမှုမှန်သမျှကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေနှင့် ဆန့်ကျင်ရေး တို့ဖြစ်သည်။

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်၏ အခြေခံမူ (၁၀) ချက်သည် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် သဘောဆန္ဒအလျောက် လိုက်နာနိုင်သည့် ကျင့်ဝတ်တစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအခြေခံမူ (၁၀) ချက်သည် UNGPs ၏ ရှေ့ပြေးလည်း ဖြစ်ပါသည်။ UN Global Compact ၏ အခြေခံမူ (၁၀) ချက်အား UNGP လမ်းညွှန်အခြေခံမူများနှင့်အညီ အဓိပ္ပါယ်ကောက်ယူသင့်သည်ဟု UNGC နှင့် OHCHR တို့က အတည်ပြုပေးပြီး ဖြစ်ပါသည်။

သင့်ထံတွင် Mentimeter account တစ်ခုရှိလျှင် အွန်လိုင်းပေါ်ရှိ အပိုင်း -(၁)၊ မော်ဂျူး (၂)၊ သင်ခန်းစာ (၄) မှ အောက်ပါမေးခွန်းများအတွက် slide ကို ကူးယူနိုင်ပါသည်။ ဤ QR code ဖြင့်လည်း ထို page သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ပါသည်။



အခြားသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအပြင် အဓမ္မခိုင်းစေမှုပျောက်ရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် လမ်းညွှန်/အခြေခံမူအား အောက်ဖော်ပြပါများထဲမှ ရွေးချယ်ပေးပါ။

- က။ နိုင်ငံတကာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းကြီးများအတွက် OECD လမ်းညွှန်ချက် များ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- ခ။ နိုင်ငံတကာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းကြီးများ၊ လူမှုရေးမူဝါဒများဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ILO ၏ သုံးပွင့်ဆိုင် ကြေညာစာတမ်း (ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)၊
- ဂ။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် (UN Global Compact) ၏ အခြေခံမူ (၁၀) ချက်၊
- ဃ။ အထက်ဖော်ပြပါအားလုံး၊ အဖြေမှန်သည် (ဃ) ဖြစ်ပါသည်။

အခြားသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအပြင် စားသုံးသူကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် လမ်းညွှန်/အခြေခံမူအား အောက်ဖော်ပြပါများထဲမှ ရွေးချယ်ပေးပါ။

- က။ နိုင်ငံတကာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းကြီးများအတွက် OECD လမ်းညွှန်ချက် များ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- ခ။ နိုင်ငံတကာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းကြီးများ၊ လူမှုရေးမူဝါဒများဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ILO ၏ သုံးပွင့်ဆိုင် ကြေညာစာတမ်း (ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)၊
- ဂ။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် (UN Global Compact) ၏ အခြေခံမူ (၁၀) ချက်၊
- ဃ။ အထက်ဖော်ပြပါအားလုံး၊ အဖြေမှန်သည် (က) ဖြစ်ပါသည်။

အခြားသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် လမ်းညွှန်/အခြေခံမူအား အောက်ဖော်ပြပါများထဲမှ ရွေးချယ်ပေးပါ။

- က။ OECD လမ်းညွှန်ချက်များ နှင့် ILO ကြေညာစာတမ်း
- ခ။ OECD လမ်းညွှန်ချက်များ နှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် (UN Global Compact) ၏ အခြေခံမူ (၁၀) ချက်
- ဂ။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသဘောတူညီချက် (UN Global Compact) ၏ အခြေခံမူ (၁၀) ချက် နှင့် ILO ကြေညာစာတမ်း
- ဃ။ အထက်ဖော်ပြပါအားလုံး မဟုတ်ပါ။ အဖြေမှန်သည် (ခ) ဖြစ်ပါသည်။


မော်ဂျူး (၃) - UNGPs လမ်းညွှန်အခြေခံမူများအကြောင်း မိတ်ဆက်ခြင်း

	၅၅၀ မိနစ် (၄ နာရီ၊ ၁၀ မိနစ်)
	ဤမော်ဂျူးပြီးဆုံးချိန်တွင် သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် UNGPs နှင့် ၎င်း၏ မဏ္ဍိုင်သုံးခု အကြောင်းကို ပိုမိုနားလည်သိရှိသွားမည် ဖြစ်သည်။
	ဤအပိုင်းတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများအကြောင်း အကျဉ်းချုပ် တင်ပြဆွေးနွေးထားပါသည်။ ထို့ကြောင့် သင်တန်းပို့ချသူအနေဖြင့် OHCHR မှ ထုတ်ထားသော ရှင်းလင်းချက်များနှင့် မကြာခဏမေးလေ့ရှိသော မေးခွန်းများကိုလည်း လေ့လာထားနိုင်ပါသည်။

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၁) - UNGPs နှင့် မဏ္ဍိုင် (၁)

	၅၀ မိနစ်
	ဤသင်ခန်းစာအပြီးတွင် သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် UNGPs အကြောင်းကို ပိုမိုနားလည် သိရှိသွားမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်း၏ မဏ္ဍိုင်သုံးခုကိုလည်း မိတ်ဆက်ပေးပြီး ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ ဤအပိုင်းတွင် မဏ္ဍိုင် (၁) အကြောင်းကို ဆွေးနွေးထားပါသည်။
	ဤသင်ခန်းစာတွင် ပို့ချမှုဖြင့်စတင်ပြီး လေ့ကျင့် ခန်းတစ်ခု ပါရှိပါသည်။ ထိုလေ့ကျင့်ခန်းတွင် သင်တန်းသားများအား ဖြစ်ရပ်များ ပြောပြပြီး သင်တန်းသားများမှ ‘သဘောတူ’ သို့မဟုတ် ‘သဘောမတူ’ ဟူသည်ကို စမတ်ဖုန်းအပလီကေးရှင်းတစ်ခု သို့မဟုတ် လက်မြောက်ပြသည့် နည်းဖြင့် ရွေးချယ်ရမည်ဖြစ်သည်။ မေးခွန်း တစ်ခုအား မေးမြန်း၊ ဖြေဆိုပြီးတိုင်း သင်တန်း ပို့ချသူမှ ဦးဆောင်၍ ထိုအကြောင်း အရာကို ဝိုင်းဝန်းဆွေးနွေးကြရမည်ဖြစ်သည်။

 ဤသင်တန်းစာတွင် UNGPs ၏ မဏ္ဍိုင်သုံးခု စလုံးကို အကျဉ်းချုပ် ဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့နောက် ပထမမဏ္ဍိုင် ဖြစ်သည့် နိုင်ငံအစိုးရများ ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ရန် တာဝန်ကို အသေးစိတ် ဆွေးနွေးပါမည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ သင်တန်းသားများသည် မဏ္ဍိုင် (၂) ဖြစ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာ ရန် တာဝန်လောက် မဏ္ဍိုင် (၁) ကို စိတ်ဝင်စား မည်မဟုတ်ဟု ယူဆကောင်း ယူဆနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား နိုင်ငံ အစိုးရများနှင့် တစ်တန်းထား၍ စံနှုန်းသတ်မှတ် ပေးထားခြင်း ဖြစ်ကြောင်းကို အလေးထားပြောပြခြင်းဖြင့် စိတ်ဝင်စားလာအောင် ဆွဲဆောင်နိုင် ပါသည်။ ထို့အပြင် လူ့အခွင့် အရေးချိုးဖောက်မှု များ ကျူးလွန်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား တာဝန်ခံမှုရှိအောင် ပြုလုပ်သည့်နေရာတွင် နိုင်ငံအစိုးရများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်သည် မည်မျှ အရေးကြီးကြောင်း၊ ထိုသို့ တာဝန်ခံမှု ရှိအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းတစ်ခု၏ လုပ်ရပ် ကြောင့် အခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများပါ ရော၍ နာမည်ပျက်ခြင်း မရှိအောင် တားဆီးနိုင် မည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြပါ။ တစ်နည်းအားဖြင့် ဆိုသော် မဏ္ဍိုင် (၂) သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အတွက် လိုက်နာသင့်သည့် အခြေခံမူများ ဖြစ် သလို မဏ္ဍိုင် (၁) သည်လည်း ၎င်းတို့နှင့် ဆက် စပ်မှုရှိသည့် အရေးကြီးသော အခြေခံမူများ ဖြစ် ကြောင်း နားလည်လက်ခံလာအောင် ကူညီပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။

 ၁။ ဤသင်ခန်းစာအတွင်းတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း နှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများအကြောင်း မိတ်ဆက် ဆွေးနွေးပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။ ဤသင်ခန်းစာသည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာမြင့်မည်ဖြစ်ပြီး သင်ခန်းစာအဆုံးတွင် အဖွဲ့လိုက် ဖြေဆိုရမည့် ဉာဏ်စမ်းအစီအစဉ်တစ်ခု ပါရှိကြောင်း ပြောပြပါ။

၂။ ဤသင်ခန်းစာတွင် အခြေခံမူတစ်ခုချင်းစီအား အသေးစိတ် ဆွေးနွေးပေးမည်မဟုတ်ကြောင်း အသိပေးပါ။

၃။ အောက်ပါအကြောင်းအရာများကို မိတ်ဆက် ဆွေးနွေးပေးပါ။

❖ UNGPs အခြေခံမူများမှာ အဘယ်နည်း၊ မည်သို့ ပေါ်ပေါက်လာခဲ့သနည်း။

UN Global Compact အစီအစဉ်စတင်ပြီးသည့်နောက်တွင် ကုလသမဂ္ဂအထွေထွေအတွင်းရေးမှူးချုပ် Kofi Annan က ထိုအစီအစဉ်အား ရေးဆွဲဖန်တီးခဲ့သူ John Ruggie ထံမှ အကြံပြုချက်များ တောင်းခံခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက် အကြံပြုချက်များအား လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ရန် တာဝန် များ ပေးအပ်ခဲ့ပြီး သည့်နောက် UNGPs လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ ပေါ်ပေါက်လာခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ကုလသမဂ္ဂလူ့အခွင့်အရေးကောင်စီက စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်အခြေခံမူများ (UNGPs) အား တညီတညွတ်တည်း ထောက်ခံအတည်ပြုပေးခဲ့ပါသည်။

UNGPs သည် နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးစံသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ကြရာတွင် နိုင်ငံ အစိုးရများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကွဲပြားခြားနားသော်လည်း အပြန်အလှန်အထောက်အပံ့ ပြုနေသည့် အခန်းကဏ္ဍများကို အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ အစိုးရများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များကို တစ်နေရာတည်းတွင် ရရှိစေပါသည်။ ဤအချက်သည်ပင်လျှင် UNGPs အား တမူထူးခြားသည့် လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။

❖ UNGPs တွင် မည်သည့်လမ်းညွှန်ချက်များ ပါဝင်သနည်း။

အခြေခံမူ (၃၁) ချက်အား မဏ္ဍိုင်သုံးခုခွဲကာ ဖော်ပြထားပါသည် -

- + မဏ္ဍိုင် (၁) - နိုင်ငံအစိုးရများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန် တာဝန်၊
- + မဏ္ဍိုင် (၂) - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်၊
- + မဏ္ဍိုင် (၃) - ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများအတွက် ထိရောက်သော ပြန်လည်ကုစားပေးမှုများ လက်လှမ်း မီ ရရှိစေရေး နိုင်ငံအစိုးရများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍ၊

❖ နိုင်ငံအစိုးရများ၏ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန် တာဝန်အတွက် မည်သည်တို့ကို ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သနည်း။

မဏ္ဍိုင် (၁) - နိုင်ငံအစိုးရများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန် တာဝန် (အခြေခံမူ ၁ မှ ၁၀ အထိ)

UNGPs တွင် “နိုင်ငံအစိုးရများသည် ၎င်းတို့၏ ပိုင်နက်နယ်မြေ နှင့်/သို့မဟုတ် တရားစီရင်ပိုင်ခွင့် ရှိသော နယ်မြေအတွင်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပါအဝင် အခြားသော တတိယပုဂ္ဂိုလ်/ အဖွဲ့အစည်းများမှ ကျူးလွန်သည့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရမည်” ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

ထိုအတွက် ထိရောက်သော မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ်ခြင်းနှင့် တရား စီရင်မှုများ ပြုလုပ်ခြင်းတို့မှတစ်ဆင့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများအား ကြိုတင်တားဆီးကာ ကွယ်ခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊ အပြစ်ပေးခြင်းနှင့် ပြန်လည်ကုစားပေးခြင်းတို့အတွက် သင့်လျော် သည့် လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်ကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်” (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၁) UNGPs မှ ပေးအပ်သော အဓိကသတင်းစကားမှာ နိုင်ငံအစိုးရများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အား တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း လူ့အခွင့်အရေးများကို လေး စားလိုက်နာရန် တောင်းဆိုသည့် ဥပဒေများကို ပြဋ္ဌာန်း၍ ထိုဥပဒေများ အာဏာသက်ရောက်မှု ရှိအောင် ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံအစိုးရများ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အပေါ် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများကို လေ့လာကြည့်မည် ဆိုလျှင် ပြဋ္ဌာန်းထားသော ဥပဒေများကို လေးစား လိုက်နာအောင် ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်သည့် နေရာတွင် ကွာဟချက်များ ကြီးမားစွာ ရှိနေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အထူးသဖြင့် အောက်ပါ နယ်ပယ်များတွင် ကွာဟချက် များ ရှိနေပါသည် ဖြစ်သည် -

- + ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊
- + အလုပ်သမားရေးရာ၊
- + ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခြင်း၊
- + အိုးအိမ်၊ မြေယာနှင့် ပစ္စည်းဥစ္စာပိုင်ဆိုင်မှု၊
- + ပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာ လွတ်လပ်လုံခြုံမှု။

❖ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံတကာလူ့ အခွင့်အရေးစံနှုန်းများအား လေးစားလိုက်နာ ကြောင်း သေချာရန် နိုင်ငံအစိုးရများအနေဖြင့် မည်သည်တို့ကို လုပ်ဆောင်နိုင်သနည်း။

နိုင်ငံအစိုးရများသည် ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ တာဝန်များနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင် သော လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ဥပဒေနှင့် မူဝါဒရေးရာ ဟန်ချက်ညီမှု ပိုမို ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်ကြရပါမည်။ ထိုအတွက် နိုင်ငံအစိုးရများသည် အောက်ပါတို့ကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုပါသည် -

- + တည်ဆဲဥပဒေများ အာဏာသက်ရောက်မှုရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၃-က)။
- + မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းပိုင်း ဆိုင်ရာ ကွာဟချက်များကို ဖော်ထုတ် ၍ လိုအပ်သလို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ခြင်း (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၃-ခ)။
- + စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ထိရောက်သော လမ်းညွှန်ချက်များ ပေးခြင်း (လမ်းညွှန် အခြေခံမူ ၃-ဂ)။
- + စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား အခြေစိုက်ရာ နိုင်ငံတွင်း တွင်သာမက စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေ သော အခြားနိုင်ငံ များတွင်ပါ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန် အားပေးခြင်း (အခြေခံမူ ၃-ဃ)။

အစိုးရနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြား အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်ပတ်သက်မှုများ ရှိသည်ဖြစ်ရာ နိုင်ငံအစိုးရများ အနေဖြင့် အောက်ပါတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်သည် -

+ နိုင်ငံပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ဦးဆောင်၍ လူ့ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများ ရေးဆွဲ ခြင်း၊ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်များအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် ဆိုး ကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိသောအခါ ပြန်လည်ကုစားမှုများ ပြုလုပ်ပေးခြင်းတို့အား လုပ်ဆောင်ရန် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၄)။

+ UNGPs အား လိုက်နာကျင့်သုံးသော၊ စီးပွားရေး လည်ပတ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေး များကို လေးစားလိုက်နာဆောင်ရွက်သော ကုမ္ပဏီများအတွက် ကုန်သွယ်ရေး ချေးငွေများ သို့မဟုတ် ပို့ကုန်လုပ်ငန်းများ အတွက် ချေးငွေများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၄)။

+ အစိုးရဝယ်ယူမှုများ (public procurement) ကဲ့သို့ အရောင်းအဝယ်များ ပြုလုပ်ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေး ချိုး ဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေ ဆန်းစစ်ချက်များမှ အချက်အလက် များကို ထည့် သွင်းစဉ်းစားခြင်း (လမ်းညွှန် အခြေခံမူ ၆)။

+ ပဋိပက္ခဒဏ်သင့်သော ဒေသများတွင် စီးပွားရေး လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးချိုး ဖောက်မှုများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်း မရှိစေရန် အစိုးရ များအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်လက်တွဲ၍ လုပ်ဆောင်သင့်သည် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၇)။

+ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ပုံအလေ့အထများအား ထိန်းကျောင်းပေးသော အစိုးရဌာနများ နှင့် အဖွဲ့အစည်း များအားလုံးသည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ တာဝန်များကို နားလည်သိရှိပြီး ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထမ်း ဆောင်သောအခါ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ တာဝန် များကို ပါ လေးစားလိုက်နာကြောင်း သေချာစေခြင်း (လမ်းညွှန် အခြေခံမူ ၈)။

+ အခြားသော နိုင်ငံအစိုးရများနှင့်အတူ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ (ဥပမာ ကမ္ဘာ့ ဘဏ်၊ IMF) တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သောအခါ လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ပေး ရန် တာဝန်ကို မပျက်မကွက် ထမ်း ဆောင်ခြင်း (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၉)။

နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံသည် နိုင်ငံအဆင့် BHR လုပ်ငန်းစီမံချက် တစ်ခု ရေးဆွဲကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် UNGPs အခြေခံမူများ အား အလေးထားလိုက်နာမှုကို ပြသနိုင်ပါသည်။ ထို လုပ်ငန်းစဉ်တွင် လမ်းညွှန် ကော်မတီတစ်ရပ် ဖွဲ့စည်း ခြင်း၊ ရရှိလာမည့် တိုးတက်မှုများကို နှိုင်းယှဉ်တိုင်းတာ နိုင်ရန်အတွက် အခြေခံအချက်အလက်များ (baseline) ကောက်ယူသည့် လေ့လာမှုတစ်ခု ပြုလုပ်ခြင်း၊ အကျိုးဆက် စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့် ပြန့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းစီမံချက် ဒီဇိုင်း နှင့် အကောင်အထည်ဖော်မှုတို့တွင် အစိုးရတစ်ရပ်လုံး ချဉ်းကပ်မှုပုံစံဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါ လိမ့်မည်။

“ပဋိပက္ခအခြေအနေများတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များသည် ကြားနေသူများဟု ဆို၍မရပါ ၎င်း တို့သည် ပဋိပက္ခအတွင်း မည်သည့်ဘက်မျှ မလိုက် ဟု ဆိုလျှင်ပင် ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးလည်ပတ် လုပ်ဆောင်မှုများသည် ပဋိပက္ခ အခြေအနေများ အပေါ် ဩဇာသက်ရောက်မှု ရှိနိုင်ပါသည်။”

လူ့အခွင့်အရေးများ၊ နိုင်ငံတကာကော်ပိုရေးရှင်း များ၊ အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင် သော ကိစ္စရပ်များ ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာ ‘စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ လူ့အခွင့်အရေး များနှင့် ပဋိပက္ခဒေသများ - အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှုများ တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရေးဆီသို့ (Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action’ ၊ ၂၀၂၀ ခု နှစ် ဇူလိုင်လ ၂၁ ရက်၊ A/75/212

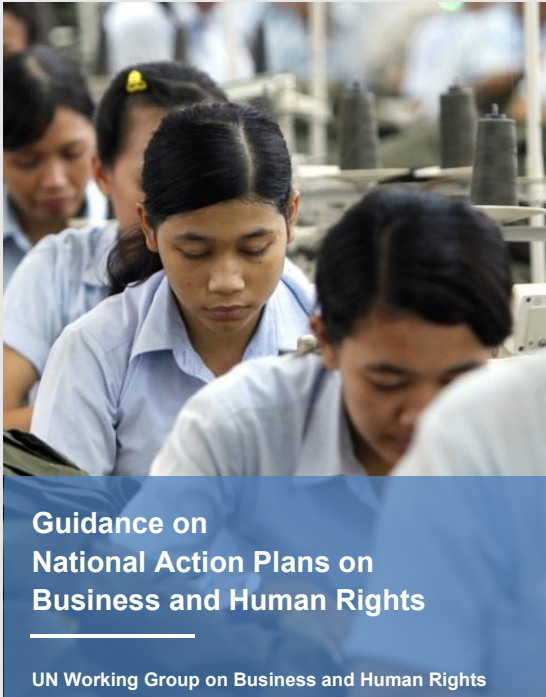
နိုင်ငံအဆင့် BHR လုပ်ငန်းစီမံချက်တစ်ခု ရေးဆွဲခြင်း နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အောက်ပါအဖွဲ့အစည်းများမှ ရရှိနိုင်သော ရည်ညွှန်းကိုးကားချက်များကို လေ့လာဖတ်ရှုနိုင်ပါသည် -

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မဟာမင်းကြီးရုံး - စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက် အတွက် လမ်းညွှန် (Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights) (၂၀၁၆)

ဒိန်းမတ်နိုင်ငံ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာဌာန (DIHR) နှင့် နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးတာဝန်ခံမှုအဖွဲ့ (ICAR) - စီးပွားရေး နှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံ ချက် (National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit) (၂၀၁၇)

ကုလသမဂ္ဂကလေးများ ရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (UNICEF)၊ DIHR နှင့် ICAR - စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံ အဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်များအတွင်းရှိ ကလေးသူငယ် အခွင့်အရေးများ (Children’s Rights in National Action Plans on Business and Human Rights) (၂၀၁၅)

DIHR, စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံ အဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်များ (National Action Plans on Business and Human Rights)၊ <https://globalnaps.org/>



Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights
UN Working Group on Business and Human Rights

❖ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန် အခြေခံမူများတွင် ပဋိပက္ခအခြေအနေများအတွင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်နွယ်သော ဆိုးကျိုးများ ဖြစ်ပေါ် နိုင်သည့် အခြေအနေမျိုးတွင် လူ့အခွင့်အရေးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ လေးစားလိုက် နာခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ မည်သို့ ပြဋ္ဌာန်းထားသနည်း။

ပဋိပက္ခအခြေအနေများအတွင်းတွင် ပဋိပက္ခမရှိသော အခြေအနေများမှာထက် လူ့အခွင့်အရေး ချိုး ဖောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြေနှင့် ပြင်းထန်မှုသည် များစွာ ပိုမို မြင့်မားပြီး ထိခိုက်လွယ်သော အုပ်စု များသည် ပဋိပက္ခ၏ ဆိုးကျိုးများကို ပို၍ ခံစားကြရမည်မှာ မလွဲမသွေပင် ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံအစိုးရနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အပြန်အလှန်အားဖြည့်ပံ့ပိုးကာ ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အရာများ ရှိပါသည် -

၁။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ မိခင်နိုင်ငံများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား လက်ခံ၍ လုပ်ကိုင်ခွင့် ပေးထားသော နိုင်ငံများသည် ၎င်းတို့၏ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို အသုံးပြု၍ ပဋိပက္ခ ဒေသများတွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းများအား ပဋိပက္ခဖြစ်လွယ်မှုကို ကောင်းစွာ နားလည်သိရှိလျက် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများကို လုပ်ဆောင်ကြစေရန် ကြပ်မတ်ပေးသင့်ပါသည်။

၂။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဘက်ကလည်း HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား စနစ်တကျ အရှိန်မြှင့်လုပ် ဆောင်ပြီး အဓိကကျသည့် ပဋိပက္ခဖြစ်လွယ်မှုအား နားလည်သိရှိခြင်းဆိုင်ရာ (conflict sensitivity) အခြေခံမူများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလိုက်နာရန် လိုအပ်ပါသည်။

နိုင်ငံအစိုးရများ၏ အခန်းကဏ္ဍ -

UNGPs ၏ လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၇) တွင် နိုင်ငံအစိုးရများသည် ပဋိပက္ခအခြေအနေတွင် လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်နေသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများတွင် ပါဝင်ပတ်သက် မိခြင်း မရှိစေရန် အောက်ပါနည်းလမ်းများဖြင့် ကူညီပေးသင့်သည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည် -

(က) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် စီးပွားရေးအရ ဆက်နွယ်ပတ် သက်မှုများအတွင်း ဖြစ်နိုင်ခြေများသည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များအား ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်ရန်၊ ကြိုတင်တားဆီးရန်နှင့် လျော့ပါးသွားစေရန် လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကူညီပေးနိုင်ရေးအတွက် ၎င်းတို့နှင့် စောနိုင်သမျှ အစောဆုံး ဆက်သွယ်၍ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊

(ခ) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ဖြစ်နိုင်ခြေများ သည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအန္တရာယ်များကို (ကျားမအခြေပြု အကြမ်းဖက်နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများကို အထူးအာရုံစိုက်၍) ဆန်းစစ်ရန်နှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် လုံလောက်သည့် အကူအညီများ ပေးအပ်ခြင်း၊

(ဂ) ကြီးမားသည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ပြီး ထိုအခြေအနေအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ငြင်းဆန်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုအား အစိုးရအထောက်အပံ့နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ရယူခွင့်မပေးဘဲ ငြင်းဆန်ခြင်း၊

(ဃ) ၎င်းတို့၏ လက်ရှိ မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ဥပဒေစည်းကမ်း လိုက် နာရေး ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်မှုများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကြီးမားသော လူ့အခွင့် အရေးချိုးဖောက်မှုများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နိုင်သည့်အန္တရာယ်အား ထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းနိုင်ကြောင်း သေချာစေခြင်း၊

လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၁၂) အတွက် ရှင်းလင်းချက်တွင် “လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပွားနေသည့် အခြေအနေများတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ဥပဒေ စံနှုန်းများအား လေးစားလိုက်သင့်သည်” ဟု ဆိုထားသည်ဖြစ်ရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေး များအား လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်၏ အတိုင်းအတာသည် ပဋိပက္ခအခြေအနေ များတွင် ပိုမို ကြီးမားကျယ်ပြန့်နိုင်ကြောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိရှိနိုင်ပါသည်။


နိုင်ငံအစိုးရများသည် မည်သည့်အချိန်တွင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအား လူ့အခွင့်အရေးများ လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေးအတွက် အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရန် စည်းကမ်းသတ်မှတ်သင့်သနည်း။

C။ ဒေါသကို နှိုးဆွသော စကားများ သို့မဟုတ် အမုန်းစကားများ တိုးပွားလာခြင်း

UNWG မှ အစီရင်ခံစာတစ်စောင်ဖြစ်သော ‘စီးပွားရေး လုပ်ငန်း၊ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် ပဋိပက္ခ ဒေသများ - အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှုများ တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရေးဆီသို့ (Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action)’ (undocs.org/en/A/75/212 တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်) တွင် နိုင်ငံအစိုးရများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ပဋိပက္ခအား အစပျိုးပေးနိုင် သည့် အရာများကို သိရှိအောင် ဖော်ထုတ်သင့်သည်ဟု ရေးသားထားပါသည်။ ၄

ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်း

သင့်ထံတွင် Mentimeter account တစ်ခု ရှိလျှင် အွန်လိုင်းပေါ်ရှိ အပိုင်း -(၁)၊ မော်ဂျူး (၃)၊ သင်ခန်းစာ (၁) မှ အောက်ပါ မေးခွန်းများအတွက် slide ကို ကူးယူ နိုင်ပါသည်။ ဤ QR code ဖြင့်လည်း ထို page သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ပါသည်။



ပဋိပက္ခအား အစပျိုးပေးနိုင်သော အရာများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည် -

UNGPs အခြေခံမူများအရ စီးပွားရေး လုပ်ဆောင်သူများ၏ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများမှ ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများ (rightsholders) အား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရမည်ဟူသော နိုင်ငံအစိုးရများ၏ တာဝန်အားထမ်းဆောင်ရာတွင် အောက်ပါတို့အနက် မည်သည့်ဆောင်ရွက်ချက်များက အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသနည်း။

၁။ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခနှင့် အခြားသော မတည်မငြိမ်ဖြစ်မှုများ ရှိနေခြင်း၊

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထံမှ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးရေးဝန်ဆောင်ခများ ကောက်ယူခြင်းအပေါ် စည်းကမ်းကြပ်မတ်သည့် သို့မဟုတ် ကောက်ယူခွင့် ဖျက်သိမ်းသည့် ဥပဒေ ရေးဆွဲခြင်း - သဘောတူ/သဘောမတူ။

၂။ အစိုးရဖွဲ့စည်းပုံယန္တရားများ အားနည်းနေခြင်း သို့မဟုတ် မရှိခြင်း၊

အဖြေမှန် - သင်တန်းသားများသည် ‘သဘောတူ’ ဟူသော အဖြေကို ရွေးချယ်သင့်သည်။ အကြောင်း မှာ ထိုဝန်ဆောင်ခများ မတန်တဆကောက်ယူခြင်းသည် အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ကြွေးမြီဖြင့် နှောင်ဖွဲ့ခိုင်းစေခြင်းတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အခြေအနေများအား ဖန်တီးနိုင် သောကြောင့်ပင်။

၃။ နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ဥပဒေတို့အား ပြင်းထန်စွာ ချိုးဖောက်မှုမှတ်တမ်းများ ရှိနေခြင်း၊

ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှု ဆန်းစစ်ခြင်း (EIAs) ဆိုင်ရာ

၄။ အောက်ပါတို့ အပါအဝင် အန္တရာယ်အချက်ပေးလက္ခဏာများ ရှိနေခြင်း -

က။ လက်နက်အင်အား ဖြည့်တင်းခြင်းအပါအဝင် အကြမ်းဖက်မှုများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြစ် ပေါ်လာစေရန် ဦးတည်နေသည့် လုပ်ဆောင်မှုများ၊

ခ။ အရေးပေါ်ဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းခြင်း သို့မဟုတ် သာမန်အခြေအနေတွင် မတွေ့ရနိုင်သည့် ထူးခြားသည့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များ၊

ဂ။ အရေးပါသည့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ ဆိုင်းငံ့ခြင်း သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုများ ရှိခြင်း၊

ဃ။ နိုင်ငံရေးနှင့်နွယ်သည့် ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြမှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြေ မြင့်မားလာခြင်း၊

၄ လူ့အခွင့်အရေးများ၊ နိုင်ငံတကာကော်မရှင်းများ၊ အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင်သော ကိစ္စရပ်များ ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အစီရင်ခံစာ ‘စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် ပဋိပက္ခဒေသများ - အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှုများ တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရေးဆီသို့ (Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action)’၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၂၁ ရက်၊ A/75/212

စည်းမျဉ်းဥပဒေများအတွင်းရှိ ကွာဟချက်များ ကို ဖော်ထုတ်သိရှိနိုင်ရန် အထူးလုပ်ငန်းအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း - သဘောတူ/ သဘောမတူ။

အဖြေမှန် - သင်တန်းသားများသည် ‘သဘောတူ’ ဟူသော အဖြေကို ရွေးချယ်သင့်သည်။ အကြောင်းမှာ EIA များသည် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု၊ ကျန်းမာရေး၊ မြေယာအခွင့်အရေးများ၊ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့် ဌာနတိုင်းရင်းသားများ၏ အခွင့်အရေးများ၊ စသည်တို့အား ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ပေးရန်အတွက် အခရာကျသောကြောင့်ပင်။

မြေယာအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် စီမံကိန်းတစ်ခု ရေးဆွဲရာတွင် ဒေသန္တရအစိုးရများအား ပါဝင်ရေးဆွဲရန် တောင်းဆိုခြင်း - သဘောတူ/ သဘောမတူ။

အဖြေမှန် - သင်တန်းသားများသည် ‘သဘောတူ’ ဟူသော အဖြေကို ရွေးချယ်သင့်သည်။ အကြောင်းမှာ တားမြစ်ချက်များကို ကျော်လွန်လုပ်ဆောင်လာသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအချို့၏ မြေယာအခွင့် အရေးချိုးဖောက်မှုများမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရာတွင် ဒေသန္တရအစိုးရများနှင့်လည်း ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သောကြောင့်ပင်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ပဋိပက္ခအခြေအနေများတွင် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်လိုခြင်း မရှိအောင် တားမြစ်သည့် ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒများ ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းခြင်းဖြင့် ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေ မြင့်မား သော အခြေအနေများတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်း မရှိအောင် လုပ်ဆောင် ခြင်း - သဘောတူ/ သဘောမတူ။

အဖြေမှန် - သင်တန်းသားများသည် ‘သဘောမတူ’ ဟူသော အဖြေကို ရွေးချယ်သင့်သည်။ အကြောင်းမှာ UNGPs တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ပဋိပက္ခဖြစ်နေသော အခြေအနေများ အားလုံးတွင် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ခြင်းကို ရှောင်ရှားရန် အကြံပြုထားခြင်း မရှိပါ။ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင် ရန် မသင့်သည့် အချိန်များ ရှိနိုင်သလို လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အခြေအနေ ရှိသော အချိန်များ လည်း ရှိနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် UNGPs တွင် နိုင်ငံအစိုးရများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှုများနှင့် စီးပွားရေးအရ ဆက်နွယ်ပတ်သက်မှု

များအတွင်း ဖြစ်နိုင်ခြေ များသည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များအား ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန်၊ ကြိုတင်တားဆီးရန်နှင့် လျော့ပါးသွားစေရန် လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကူညီပေးနိုင်ရေးအတွက် ၎င်းတို့နှင့် တတ်နိုင်သမျှ အစောဆုံး ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန်ကိုသာ ပြဋ္ဌာန်းပေးထားပါသည်။

သင်ခန်းစာ အပိုင်း (၂) - မဏ္ဍိုင် (၂) - စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစား လိုက်နာရန် တာဝန် (အခြေခံမူ ၁၁ မှ ၂၄ အထိ)

	၅၀ မိနစ်
	ဤသင်ခန်းစာအပြီးတွင် သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် မဏ္ဍိုင် (၂) ဖြစ်သည့် လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာကြောင်း ပြသရန် မည်သည့် တို့ကို လုပ်ဆောင်ရမည်ဆိုသည်ကို နားလည်သိရှိ သွားမည် ဖြစ်သည်။
	ပို့ချမှုဖြင့်စတင်ပြီး ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်းတစ်ခု ပါရှိပါသည်။
	ဤအပိုင်းတွင် UNGPs အကြောင်းကို ဆက်လက် ဆွေးနွေးမည်ဖြစ်သော်လည်း မဏ္ဍိုင် (၂) ကို အဓိက ဦးတည်ဆွေးနွေးသွားမည်ဖြစ်သည်။ ဤအပိုင်းသည် မဏ္ဍိုင် (၂) အား မိတ်ဆက်တင်ပြ ခြင်းဖြစ်ပြီး လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒ၊ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ပြန်လည်ကုစားပေးမှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူများအကြောင်း ဆွေးနွေးပါမည်။
	<p>၁။ ဤသင်ခန်းစာတွင် UNGPs ၏ မဏ္ဍိုင် (၂)၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများ အား လေးစား လိုက်နာရန် တာဝန်နှင့်စပ်လျဉ်း သော အခြေခံမူများကို မိတ်ဆက်တင်ပြသွား မည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပါ။</p> <p>၂။ ဤအပိုင်းတွင် ဆွေးနွေးတင်ပြမှုများသည် အကျဉ်းချုပ် မိတ်ဆက်ခြင်းမျှသာ ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးပါ။</p> <p>၃။ သင်ခန်းစာအချိန်သည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာ မြင့်မည်ဖြစ်ပြီး အဆုံးပိုင်းတွင် အဖွဲ့လိုက် ဖြေဆိုရမည့် ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်းတစ်ခု ပါရှိမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြပါ။</p> <p>၄။ အောက်ပါအကြောင်းအရာများကို မိတ်ဆက် ဆွေးနွေးပေးပါ။</p>

❖ **စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာကြောင်း မည်သို့ ပြသနိုင် မည်နည်း။**

မဏ္ဍိုင် (၂) တွင် - “စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာသင့်သည် ဟု ဖော်ပြပါရှိပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစား လိုက်နာသည်ဟု ဆိုရာ၌ ၎င်းတို့သည် အခြားသူများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား ချိုးဖောက်ခြင်းမှ ရှောင်ရှား သင့်ပြီး ၎င်းတို့ ပါဝင်ပတ် သက်ခဲ့သော လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေ ရှင်းပေးသင့် သည် ဟူသော အဓိပ္ပာယ်ပင် ဖြစ်ပါသည်။” (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၁၁)

အတိအကျဆိုရလျှင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်း တို့၏ လေးစားလိုက်နာမှုအား အောက်ပါ နည်းလမ်းများ ဖြင့် ပြသရန် UNGPs တွင် ညွှန်ကြားထားပါသည် -

- ၁။ ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာ ရန် တာဝန်အား ထမ်းဆောင်ရန် အလေး အနက် ကတိကဝတ်ပြုမှုကို ပြသသည့်အနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ မူဝါဒများ ချမှတ် ကျင့်သုံးခြင်း (လမ်းညွှန်အခြေခံ မူ - ၁၆)။
- ၂။ လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများအား ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန်၊ ကြိုတင်တား ဆီးရန်၊ လျော့ပါးစေ ရန်နှင့် ရှင်းလင်းတင်ပြပေးရန် ဆောင်ရွက်သော HRDD လုပ်ငန်းစဉ် အား လုပ်ဆောင်ခြင်း (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၁၇ မှ ၂၁ အထိနှင့် လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၂၄)။
- ၃။ ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်ပြီးသော လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှု များအတွက် ပြန်လည်ကုစားပေးခြင်း (လမ်းညွှန်အခြေခံ မူ - ၂၂)။

အထက်ဖော်ပြပါနည်းလမ်းသုံးခုအား ရှေ့လာမည့် သင်ခန်းစာအပိုင်းများတွင် ပို၍ အသေးစိတ် ဆွေးနွေး သွားမည်ဖြစ်သည်။ ယခုသင်ခန်းစာအပိုင်းတွင် အောက် ဖော်ပြပါ အစိတ်အပိုင်းနှစ်ခုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အခြေခံ စည်းမျဉ်းများထဲမှ အချို့ကို ဆွေးနွေးပေးပါမည်။

မည်သို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအမျိုးအစားများသည် လူ့အခွင့်အရေးများ လေးစားလိုက်နာရေး ဦးစားပေး ဆောင်ရွက်သင့်သနည်း။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်သည် အရွယ်အ စား၊ လုပ်ကိုင်နေသောကဏ္ဍ၊ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့် ဆက်စပ် နေသည့် အခြေအနေ၊ အကြောင်း အချက်များ၊ ပိုင်ဆိုင်မှု နှင့် ဖွဲ့စည်းပုံ မည်သို့ပင်ရှိစေ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှန်သမျှ နှင့် သက်ဆိုင်ပါ သည် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၁၄)။

သို့သော် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ထိုတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ရန် အသုံးပြုသည့် နည်းလမ်းများ၏ အတိုင်းအတာနှင့် ရှုပ်ထွေးခက်ခဲမှုမှာ အထက်ဖော်ပြ ပါအကြောင်းအချက်များနှင့် မိမိတို့လုပ်ငန်း ၏ လူ့ အခွင့်အရေးများအပေါ် မည်မျှပြင်းထန်စွာ ထိခိုက်နိုင် သနည်းဟူသည်တို့ပေါ် မူတည်၍ အမျိုးမျိုးကွဲပြားသွား နိုင်ပါသည် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၁၄)။

လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်သည် ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ် ဆောင်ရွက်မှုများအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး တန်ဖိုးကွင်းဆက်တစ်လျှောက်လုံးရှိ လုပ်ငန်းနှင့်ပတ် သက်၍ ဆက်ဆံလုပ်ကိုင်မှုများအားလုံးလည်း အကျိုးဝင်ပါသည်။ ထို့အပြင် မိမိတို့ကုမ္ပဏီမှ စားသုံးသူများအတွက် ပေးအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ထုတ်ကုန်များအားလုံးကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများအတွက်လည်း တာဝန်ရှိပါသည် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၁၃)။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ၎င်းတို့ “ဩဇာသက်ရောက်နိုင်သည့် အဝန်းအဝိုင်း” ပြင်ပတွင် ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်သည့် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများကိုလည်း ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးကြရန် UNGPs က တောင်းဆိုထားပါသည်။


❖ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာကြောင်း လက်တွေ့ ပြသရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ မစတင်မီ အခြေခံကျသည့် မည်သည့်အချက်များကို ဦးစွာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားဖို့ လိုမည်နည်း။

UNGP မှ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် လျော့ပါးစေခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ရမည်ဟု ဆိုရာတွင် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ၊ အန္တရာယ်များကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။ မဏ္ဍိုင် (၂) သည် စီးပွားရေးအရ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများ (ဥပမာ အကျိုးအမြတ်ရရှိမှု) နှင့် မည်သို့မျှ သက်ဆိုင်ခြင်း မရှိပါ။ ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့ကြောင့် လူများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများအတွက် CSR ဟုခေါ်လေ့ သည့် “လူမှုအကျိုးပြုလုပ်ငန်းများ” လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းဖြင့် ပြန်လည်ပေးဆပ်၍ မရနိုင်ပါ။ ဥပမာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်း၏ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှုကွင်းဆက်များအတွင်း ကလေးလုပ်သားများကို အသုံးပြုနေမှုအား စာသင်ကျောင်းတစ်ကျောင်း ဆောက်လုပ်ပေးသည့် နည်းဖြင့် သင်ပုန်းချေ၍ မရနိုင်ပါ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၁၁ အတွက် ရှင်းလင်းချက်တွင်လည်း ဖော်ပြနိုင်ပါသည်။)။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ ဆန်းစစ်ချက်တွင် ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိသည့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအားလုံး သို့မဟုတ် အကျိုးသက်ရောက်မှုများအားလုံးကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးရန် ခက်ခဲနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီများသည် အပြင်း


ထန်ဆုံး ထိခိုက်နိုင်ခြေများ သို့မဟုတ် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် နှောင့်နှေးနေပါက ပြန်လည်ကုစားပေးရန် မဖြစ်နိုင်တော့သည့် အခြေအနေ ဆိုက်ရောက်နိုင်သော အန္တရာယ်များနှင့် သက်ရောက်မှုများကို ဦးစားပေး တားဆီးကာ ကွယ်ရန်နှင့် လျော့ပါးအောင် လုပ်ဆောင်ရန် ကြိုးပမ်းသင့်သည် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၂၄)။

ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်အခြေခံမူများမှ မျှော်မှန်းချက်များအတိုင်း ပြည့်မီနိုင်ဖို့ဆိုလျှင် ပြည်တွင်း ဥပဒေများအား လိုက်နာရုံမျှဖြင့် လုံလောက်ကောင်းမှ လုံလောက်မည်ဖြစ်သည် (လမ်းညွှန်အခြေခံ မူ - ၁၃ အတွက် ရှင်းလင်းချက်တွင် ကြည့်ပါ)။

ပဋိပက္ခဒေသများတွင် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်နေသော ကုမ္ပဏီများအတွက် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ် လျော့ချသည့် နည်းလမ်းများကို အရှိန်မြှင့်တင်၍ လေးလေးနက်နက် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပြီး ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်သည့်အဆင့်အထိ ရောက်ရှိဖို့ လိုပါ သည် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၂၃)။

 ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်း

သင့်ထံတွင် Mentimeter account တစ်ခုရှိလျှင် အွန်လိုင်းပေါ်ရှိ အပိုင်း -(၁)၊ မော်ဂျူး (၃)၊ သင်ခန်းစာ (၂) မှ အောက်ပါမေးခွန်းများအတွက် slide ကို ကူးယူနိုင်ပါသည်။ ဤ QR code ဖြင့်လည်း ထို page သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ပါသည်။



UNGP အရ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာကြောင်း ပြသရန်အတွက် လုပ်ဆောင်သင့်သည့် အရာ သုံးခုမှာ အဘယ်နည်း။

က။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ရပ် ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း၊ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ (CSOs) အား ရန်ပုံငွေများ ပံ့ပိုးခြင်း၊

ခ။ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ (CSOs) အား ရန်ပုံငွေများ ပံ့ပိုးခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါက ထိခိုက်နစ်နာသူများအတွက် ပြန်လည်ကုစားမှုများ ပြုလုပ် ပေးခြင်း၊

၈။ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ရပ် ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါက ချိုးဖောက်ခံရမှုကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာသူများအတွက် ပြန်လည်ကုစားမှုများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း၊

၉။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ရပ် ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း၊ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒ ချမှတ် ထားခြင်း မရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လက်တွဲလုပ်ကိုင်ခြင်းမှ ရှောင်ရှားခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါက ပြန်လည်ကုစားမှုများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း၊

အဖြေသည် (၈) ဖြစ်ပါသည်။ CSO များအား ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးပေးခြင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များ ပြည့်မြောက်စေရေးအတွက် အရေးကြီးကောင်းကြီးနိုင်သော်လည်း စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ယင်းကို လုပ်ဆောင်ရမည်ဟု UNGPs တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း မရှိပါ။ ထို့အပြင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒ မရှိသော ကုမ္ပဏီများနှင့် လုပ်ငန်းတွဲမလုပ်ရန်၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း မပြုရန်လည်း UNGPs တွင် ဖော်ပြထားခြင်း မရှိပါ။

လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်သည် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေ မြင့်မားသည်ဟု လူသိများသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများအတွင်းရှိ အများပြည်သူ အစုရှယ်ယာ ထည့်ဝင်ထားသော ကုမ္ပဏီကြီးများနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပါသည်။ မှန်/မှား

မှားပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်သည် အရွယ်အစား၊ လုပ်ကိုင်နေသောကဏ္ဍ၊ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှုနှင့် နေရာဒေသအခြေအနေ၊ ပိုင်ဆိုင်မှု နှင့် ဖွဲ့စည်းပုံမည်သို့ပင်ရှိစေ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှန်သမျှနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၁၄)။ သို့သော် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ထိုတာဝန်အား ထမ်းဆောင်ရန် အသုံးပြုသည့် နည်းလမ်း များမှာမူ လုပ်ငန်းအရွယ်အစား၊ ရင်ဆိုင်တွေ့ကြုံရသည့် ကိစ္စများ၏ ရှုပ်ထွေးမှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်၏ ဆိုးရွားပြင်းထန်မှုအဆင့်တို့ပေါ်တွင် မူတည်၍ အမျိုးမျိုး ကွဲပြားသွားနိုင်ပါသည် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၁၄)။

ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ အန္တရာယ်များနှင့် အခွင့်အလမ်းများအား ချိန်ဆစဉ်းစားရန် လိုအပ်နိုင်သည်ဟု UNGPs တွင် ဆိုထားပါသည်။ ထို့ကြောင့် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ အန္တရာယ်ဆိုသည်မှာ လူများအပေါ် ထိခိုက်နစ်နာစေနိုင်သည့် အန္တရာယ်များနှင့် လုပ်ငန်း၏ အကျိုးအမြတ် ဖြစ်ထွန်းမှုအား ထိခိုက် စေနိုင်သည့် အန္တရာယ်များဟု နားလည်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ မှန်/မှား

မှားပါသည်။ UNGPs မှ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် လျော့ပါးစေခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ရမည်ဟု ဆိုရာတွင် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။ မဏ္ဍိုင် (၂) သည် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ထိခိုက် ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများ (ဥပမာ အကျိုးအမြတ် ရရှိမှု) နှင့် မသက်ဆိုင်ပါ။ သို့သော် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ လူ့အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်အား လျော့ချနိုင်ပါက လုပ်ငန်း၏ နာမည် ဂုဏ်သတင်းကို ထိခိုက်စေမည့် ပြဿနာများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကြုံတွေ့ရနိုင်သည့် စိန်ခေါ်မှုများလည်း လျော့နည်းသွားနိုင်ပါသည်။

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၃) လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၁၆)

	၅၀ မိနစ်
	ဤသင်ခန်းစာအပြီးတွင် သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် မဏ္ဍိုင် (၂) ဖြစ်သည့် လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာကြောင်း ပြသရန် မည်သည့် တို့ကို လုပ်ဆောင်ရမည်ဆိုသည်ကို နားလည် သိရှိသွားမည် ဖြစ်သည်။
	သင်တန်းပို့ချမှုဖြင့်စတင်ပြီးနောက် ချမှတ်ထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများအား ပြန်လည် သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်းတစ်ခု တို့ဖြင့် အဆုံးသတ်မည် ဖြစ်သည်။
	ဤအပိုင်းတွင် UNGPs အကြောင်းကို ဆက်လက် ဆွေးနွေးမည်ဖြစ်သော်လည်း လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ မူဝါဒ ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းအကြောင်းကို အဓိကထားမည် ဖြစ်သည်။ သို့သော် အသေးစိတ် ဆွေးနွေးမည်မဟုတ်ပါ။
	<p>၁။ သင်ခန်းစာသည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာ မြင့်မည် ဖြစ်ပြီး အဆုံးပိုင်းတွင် သင်တန်းပို့ချ သူမှ ဦးဆောင်၍ အားလုံး ပိုင်းဝန်းဆွေးနွေး မည့် အစီအစဉ်တစ်ခု ပါရှိ ကြောင်း ရှင်းပြပါ။</p> <p>၂။ ဤသင်ခန်းစာတွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒ တစ်ရပ်အား ရေးဆွဲရန် မည်သည့်တို့ လိုအပ်မည်ဆိုသည် ကို နားလည်သိရှိအောင် လေ့လာကြမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြပါ။</p> <p>၃။ ဤအပိုင်းတွင် ဆွေးနွေးတင်ပြမှုများသည် အကျဉ်းချုပ်မိတ်ဆက်ခြင်းမျှသာ ဖြစ်ကြောင်း အသိပေး ပါ။</p> <p>၄။ အောက်ပါအကြောင်းအရာများကို မိတ်ဆက် ဆွေးနွေးပေးပါ။</p>

• ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒ သို့မဟုတ် ထုတ်ပြန်ချက်တစ်ခုအား အဘယ် ကြောင့် ရေးဆွဲချမှတ်သင့်သနည်း၊ မည်သို့ ရေးဆွဲရမည်နည်း လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၁၆)

လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားရန် တာဝန်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် မူဝါဒထုတ်ပြန်ချက်သည် အလွန်အရေးပါသည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်ခြင်း အကြောင်းမှာ ၎င်းသည် လုပ်ငန်းလည်ပတ် ဆောင်ရွက် မှုများ အားလုံးနှင့် တန်ဖိုးကွင်းဆက်တစ်လျှောက်လုံး တွင် ထိုတာဝန်ကို အလေးအနက် ထား၍ ထည့်သွင်း

လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သော အခြေခံတစ်ခု ဖြစ် သောကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြုထားသော လူ့အခွင့်အရေးများအားလုံး ကို လေးစားလိုက်နာကြရမည်ဖြစ်သော်လည်း အချို့ လုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေး အမျိုးအစား တစ် ခုကို အခြားအရာထက် ပို၍ ချိုးဖောက်မိနိုင်ခြေများ ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ရပ်ပေါ် အခြေခံ၍ ချိုးဖောက်နိုင်ခြေရှိသော လူ့အခွင့်အရေးများ အားလုံးအတွက် အသေးစိတ်တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ အား ကျေညက်အောင် လေ့လာဖို့ဆိုသည်မှာ လက်တွေ့ မကျ သလို လုပ်ဆောင်ရန်လည်း ခက်ခဲမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ရပ် အား ရေးသားရာတွင် ပထမအဆင့်အဖြစ် ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်းတို့အတွက် အရေးကြီးသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများကို လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းလုပ်ငန်းဖြင့် စတင်နိုင် ပါသည်။ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ နှင့် ဆက်နွှယ်၍ ပေါ်ပေါက်လာသော လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ ကိစ္စတစ်ခုမှ အစပြု၍ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ယုံကြည်အားကောင်းသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒ တစ်ရပ်သည် ပါဝင်ထိုက်သူအားလုံး ပါဝင်၍ လုပ်ငန်းနှင့် ဆီလျော်မှုရှိခြင်းသည် ပထမဆုံးအနေဖြင့် အရေးပါသည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ မူဝါဒတစ်ရပ် သည် ဆက်စပ်မှု၊ ဆီလျော်မှု ရှိမှသာလျှင် ဝန်ထမ်းများ အပါအဝင် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများအားလုံး၏ လက်ခံ ယုံကြည်မှုကို ရရှိနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ဥပမာ

+ သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာ (ICT) ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် လူပုဂ္ဂိုလ် ဆိုင်ရာ သတင်း အချက်အလက်လွတ်လပ်လုံခြုံမှု (privacy) နှင့်စပ်လျဉ်း သည့် အခွင့်အရေးများကို အဓိကထား ကိုင် တွယ်နိုင် ပါသည်။

+ စားသောက်ကုန်နှင့် အဖျော်ယမကာ ကုမ္ပဏီတစ် ခုသည် အလုပ်သမားရေးရာနှင့် မြေယာ ကိစ္စများ ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လိုမည်ဖြစ်သည်။

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒအား ကုမ္ပဏီ၏ ရေရှည် တည်တံ့ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒ (sustainability policy) သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်ထဲတွင်လည်း ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း ချမှတ်နိုင်ပါသည်။

+ ANA ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒအား အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - www.ana.co.jp/group/en/csr/effort/pdf/humanrights_e.pdf

+ ကိုကာကိုလာ၏ မူဝါဒအား www.cocacolacompany.com/content/dam/journey/us/en/policies/pdf/human-workplace-rights/californiatransparency-in-supply-chain-act/human-rights-policy-pdf-english.pdf တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။

+ Cargill ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒအား အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - www.cargill.com/doc/1432136529974/cargillcommitment-on-human-rights.pdf

ANA Group Policy on Human Rights

At the ANA Group, we understand that we must respect the human rights of all persons affected by our business activities, and we will make every effort to safeguard their dignity and to show them respect.

1. Stance

The ANA Group hereby establishes a Human Rights Policy ("the Policy") based on the International Bill of Rights (the Universal Declaration of Human Rights and the two International Covenants), the International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the Ten Principles of the United Nations Global Compact, and the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and will promote efforts for the respect of human rights. The Policy also articulates ANA's commitment to respect human rights in accordance with ANA's Mission Statement, Management Vision, and Code of Conduct (ANA's Way).

2. Scope of Application

The Policy will apply to all officers and employees of the ANA Group (all staff including executives, permanent staff and contract staff). The ANA Group will also continuously encourage its business partners and suppliers not only to support the Policy but also to adopt a similar policy, and will cooperate with its business partners and suppliers in promoting respect for human rights.

3. Responsibility to Respect Human Rights

The ANA Group will fulfill its responsibility to respect human rights by ensuring that its business activities do not result in violations of human rights, and by responding appropriately to correct any adverse impact our business activities may have on human rights. In the event our business partners or suppliers have an adverse impact on human rights, we will use our influence to encourage them to take appropriate measures. The ANA Group will name one person responsible (Chief CSR Promotion Officer) for overseeing implementation of, and monitoring adherence to, this Policy.

4. Compliance with Applicable Laws and Regulations

The ANA Group will comply with the laws and regulations of all countries where it conducts its business activities. It will also respect international human rights standards to the maximum extent possible, and actively promote these standards.

5. Training and Education

The ANA Group will provide appropriate training and education for its executives and employees.

6. Human Rights Due Diligence

To fulfill our responsibilities in regard to respect for human rights in accordance with procedures described

The Coca-Cola Company Human Rights Policy

Respect for Human Rights

Respect for human rights is a fundamental value of The Coca-Cola Company. We strive to respect and promote human rights in accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in our relationships with our employees, suppliers and independent bottlers. Our aim is to help increase the enjoyment of human rights within the communities in which we operate.

This Policy is guided by international human rights principles encompassed by the Universal Declaration of Human Rights, including those contained within the International Bill of Rights and the International Labor Organization's 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

This policy applies to The Coca-Cola Company, the entities that we own, the entities in which we hold a majority interest and the facilities that we manage. The Company also expects independent bottlers and suppliers to uphold these principles and urges them to adopt similar policies within their own businesses.

We use due diligence as a means to identify and prevent human rights risks to people in our business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our

business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our



Cargill Commitment on Human Rights

Our Commitment

Cargill is committed to treating people with dignity and respect in the workplace and in the communities where we do business. We promote and respect human rights as outlined in the Universal Declaration of Human Rights and the UN Sustainable Development Goals. We are a participant in the UN Global Compact. We take guidance from the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the International Labour Organization Fundamental Principles and Rights at Work. These frameworks call on us to engage in due diligence and take action to remedy issues where identified in our workplaces, supply chains and extended communities.

Cargill's purpose is to nourish the world in a safe, responsible and sustainable way. We aspire to be the most trusted source of products and services across the agricultural, food, industrial and financial markets we serve. As a result of the diverse regions and industries we operate in, we aim to operationalize this Commitment in three key areas: at work, in our supply chains, and in our extended communities.

This Commitment contains overarching principles that we embed into our policies and systems. Material impacts are further outlined and addressed through specific supply chain commitments.

Promotion of an equitable, safe and supportive workplace

Cargill's people are our greatest asset. We provide an equitable, safe and supportive workplace. We value the unique contributions of our global team, enabling those who support Cargill's goals to achieve their own individual potential. Our Code of Conduct serves as the foundation for the behavior expected from all our employees. Every employee receives an introduction to Cargill's Code of Conduct and Guiding Principles, which is followed by regular training to help ensure that employees' actions align with the Company's commitments on business conduct, the environment, people and communities.

Safe A key measure of our success is sending every employee and contractor home safe every day. We are committed to conducting all our business activities in a manner that protects the health and safety of our people. Cargill's commitment to safety includes protecting personal data, and we have global rules for the lawful and proper handling of this data.

Equitable We apply equitable hiring practices, offer competitive compensation for our employees, and meet or exceed all applicable laws regarding working conditions. We respect the Freedom of association and employees' right to choose to form or voluntarily join trade unions and collectively bargain. We have committed to achieving gender parity at the executive level by 2030.

February 2019

အဆင့်မြင့်ပိုင်းမှ ကတိကဝတ်ပြုမှု	ကုမ္ပဏီ၏ မစ်ရှင်၊ ကုမ္ပဏီမှ စွဲကိုင်ထိန်းသိမ်းသော တန်ဖိုးများအား ဖော်ပြချက်သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးကို လွှမ်းမိုးသက်ရောက်မှု ရှိသည့် အခြားသော စာရွက်စာတမ်းတစ်ခုခုတွင် လူ့အခွင့်အရေးများအကြောင်း ရည်ညွှန်း ဖော်ပြချက်တစ်ခု တိုတိုတုတ်တုတ် ထည့်သွင်းထားနိုင်သည်။
မူဝါဒ ထုတ်ပြန်ချက်	လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်ပတ်သက်၍ ကုမ္ပဏီ၏ မျှော်မှန်းချက်များနှင့် တာဝန်ခံမှုရှိရေး လုပ်ဆောင်သည့် ဖွဲ့စည်းပုံများကို ပို၍ အသေးစိတ် ဖော်ပြနိုင်သည်။ သီးသန့်မူဝါဒတစ်ရပ်အနေဖြင့် ဖြစ်စေ၊ ပိုမိုကျယ် ပြန့်သည့် ရေရှည် တည်တံ့ရေးမူဝါဒတစ်ရပ် သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်ထဲ တွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း၍ဖြစ်စေ ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။
လုပ်ငန်းလည်ပတ် ဆောင်ရွက်မှု လမ်းညွှန်	လုပ်ငန်းနယ်ပယ် သို့မဟုတ် နေရာဒေသအလိုက် အသေးစိတ် လမ်းညွှန်ချက်များ ဖြစ်ပြီး မန်နေဂျာများနှင့် အခြား ဝန်ထမ်းများ အား ၎င်းတို့၏ နေ့စဉ် လုပ်ငန်းဆောင်တာများထဲတွင် ထည့်သွင်း လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်များကို အတိအကျ ညွှန်ကြားပေးထား ခြင်း ဖြစ်သည်။ များသောအားဖြင့် မူလရှိထားပြီးဖြစ်သည့် လုပ်ငန်း လည်ပတ် ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများထဲတွင် ပေါင်းစပ်ထည့် သွင်းလေ့ရှိကြပါသည်။

မူဝါဒထုတ်ပြန်ချက်တစ်ရပ်တွင် အောက်ပါအဆင့်အသီးသီးအတွက် ကတိကဝတ်ပြုမှုများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

ရည်ညွှန်းချက် - Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands. Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးလေးစားလိုက်နာမှုရှိ စွာဖြင့် လုပ်ကိုင်ခြင်း ကုမ္ပဏီများအတွက် လမ်းညွှန်) (၂၀၁၆)၊ ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။

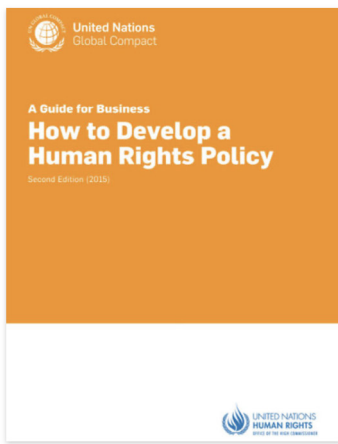
aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

ဒုတိယအဆင့်အဖြစ် လုပ်ဆောင်နိုင်သည်မှာ ဝန်ထမ်းများထံမှ အမြင်များ တောင်းခံခြင်း ဖြစ်ပါ သည်။ BHR အကြံပေးကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်သော Shift က “[ဝန်ထမ်းများ] နှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း သည် မူဝါဒတွင် ပါဝင်သော အကြောင်းအရာများကို ပိုမိုအားကောင်းစေရုံမျှ မက မူဝါဒအား တရား ဝင် အတည်ပြုကျင့်သုံးသောအခါ တွင်လည်း လက်ခံယုံကြည်မှု ပိုမို ရရှိနိုင်သည်” ဟု ဆိုပါသည်။ ၅

ဝန်ထမ်းများနှင့်ကိုက်ညီသော အရာများသည် ကုမ္ပဏီ ပြင်ပမှ ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများနှင့်လည်း ကိုက်ညီနိုင်ပါသည်။ ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းခြင်းသည် အချိန်များစွာ ပေးရ နိုင်ပါသည်။ သို့သော် ယုံကြည်မှုအားနည်းသော သို့မဟုတ် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင် ခြေအန္တရာယ်မြင့်မားသော အခြေအနေများတွင် ပြင်ပမှ လုပ်ဆောင်သူများ၏ အမြင်များကို ထည့် သွင်းစဉ်းစားခြင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ရပ်အား အသက်ဝင်မှု၊ တန်ဖိုးရှိ၍ အရေး ပါမှု၊ အသုံးဝင်မှုတို့နှင့် ပြည့်စုံလာစေပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ရပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြင်ပမှ ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများနှင့် ဆက် သွယ်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်းသည် ကုမ္ပဏီတွင်းရှိ စီမံခန့်ခွဲမှုစွမ်းရည်နှင့် နည်းဗျူဟာများကိုပါ တိုး တက်မြင့်မားလာစေနိုင်ပါသည်။ နောက်ထပ် BHR အကြံပေးကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်သော twentyfifty ၏ အဆိုအရ “လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ဆက်စပ်ပတ်သက်သူအမျိုးမျိုးနှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ထိတွေ့ဆက်ဆံနိုင်စွမ်းသည် အထွေထွေ မန်နေဂျာများနှင့် CEO များအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော အရည်အချင်းတစ်ခု ဖြစ်လာပြီး အစဉ်အမြဲ ပြောင်းလဲနေသည့် စီးပွားရေးဝန်းကျင်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ ရေရှည်လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ကြံ့ကြံ့ခံနိုင်စွမ်း ရှိမှုအတွက်လည်း အခရာ ကျပါသည်။” Global Compact Network Germany နှင့် twentyfifty ၏ လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်မှုရှိရေး အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း(၂၀၁၄)

၅ Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands. Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးများ လေးစားလိုက်နာမှုရှိစွာ လုပ်ကိုင် ခြင်း - ကုမ္ပဏီများအတွက်လမ်းညွှန်) (၂၀၁၆)၊ ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf



Report (2015)

Guide on How to Develop a Human Rights Policy

Provides instruction on how businesses can develop and implement a human rights policy within their companies. The second edition of How to Develop a Human Rights Policy was designed by Human Rights and Labour Working Group member Ernst & Young - Japan.

Access Resource

- ▣ A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy (English)
- ▣ A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy (Spanish)

Resource Author

United Nations Global Compact

Global Compact မှ ရည်ညွှန်းကိုးကားစရာများကို ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်သည် www.unglobalcompact.org/library/22

❖ ယုံကြည်အားထားနိုင်သော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒကတိကဝတ်များအားလုံးတွင် မဖြစ်မနေ ပါရှိရမည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာအချို့မှာ အဘယ်နည်း။

UNGPs က ယုံကြည်လက်ခံနိုင်လောက်သော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာမူဝါဒများသည် အောက်ပါ အချက်များနှင့် ပြည့်စုံရမည်ဟု ဆိုထားပါသည် -

- + စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ၊ ထုတ်ကုန်များ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် တိုက်ရိုက် ဆက်သွယ်နေသော ဝန်ထမ်းများ၊ စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များနှင့် အခြားပတ်သတ်သူများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးမျှော်မှန်းချက်များအားရှင်းလင်း တိကျစွာ အသိပေး၊ လိုက်နာစေမှု။
- + ကုမ္ပဏီ/စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အဆင့်မြင့်ရာထူးရှိသူ အများစုမှ အတည်ပြု ထောက်ခံခြင်း၊
- + သက်ဆိုင်ရာ ပြည်တွင်းပြည်ပ အတတ်ပညာရှင်များ ထံမှ အချက်အလက် ရယူခြင်း၊
- + လုပ်ငန်းအတွင်းအပြင်ရှိ လူပုဂ္ဂိုလ်များအားလုံး၊ စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များ နှင့် အခြားသက်ဆိုင်သူအားလုံး ထံသို့ လူသိရှင်ကြား ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်း၊
- + စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု ကာလ တစ်လျှောက်လုံး ယင်းထုတ်ပြန်ချက်ကို


အခိုင်အမာ ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ကြောင်း အကောင်အထည်ဖော်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် ထင်ဟပ်ဖော်ပြမှုစသည့် အချက်များဖြင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

ဆွေးနွေးမှုအစီအစဉ်

သင်တန်းတက်ရောက်သူများထဲတွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ရေရှည်တည်တံ့မှု ဆိုင်ရာ မူဝါဒ (sustainability policy) တစ်ခု ရေးဆွဲဖူးသူ ရှိပါသလား ဟု မေးမြန်းပါ။ ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံကို မျှဝေခိုင်းပါ။ မူဝါဒ၏ အစိတ်အပိုင်းများအား ပိုမိုရှင်းလင်းစွာ လက်တွေ့ပြသပေးနိုင်ရန်အတွက် အထက်ပါ လင့်ခ်များကိုအသုံးပြု၍ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ခုအတွင်းရှိ အဓိကကျသည့် စာပိုဒ်အချို့ကို ဖတ်ပြပါ။ ထိုမူဝါဒများထဲတွင် ပါရှိသင့်သော်လည်း မပါရှိဘဲ ကျန်နေသည့် အချက်များ တွေ့ပါ သလား၊ သတိပြုမိပါသလား ဟု သင်တန်းသားများအား မေးမြန်းပါ။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် နောက်ထပ် မည်သည့်အချက်များကို ထပ်မံထည့်သွင်းလိုသနည်း မေးမြန်းပါ။



သင့်ထံတွင် Mentimeter account တစ်ခု ရှိလျှင် အွန်လိုင်းပေါ်ရှိ အပိုင်း -(၁) မော်ဂျူး (၃)၊ သင်ခန်းစာ (၃) မှ အောက်ပါ မေးခွန်းများအတွက် slide ကို ကူးယူ နိုင်ပါသည်။ ဤ QR code ဖြင့်လည်း ထို page သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ပါသည်။



အောက်ပါတို့အနက် မည်သည့်အဖြေသည် မှားနေသနည်း။

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများသည် အောက်ပါအချက်များနှင့် ပြည့်စုံလျှင် အခိုင်မာဆုံး ဖြစ်ပါသည် -

က။ ဝန်ထမ်းများ၏ လက်ခံယုံကြည်မှုကို ရရှိရန်အတွက် မူဝါဒရေးဆွဲရာတွင် ဝန်ထမ်းများ၏ အကြံပြုချက်များကို ရယူရေးဆွဲထားခြင်း၊






ခ။ အကျိုးပြုနိုင်မည့် လူ့အရေအတွက် အများဆုံး ဖြစ်စေရန်အတွက် မူဝါဒအား တတ်နိုင်သမျှ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လွှမ်းခြုံနိုင်အောင် ရေးဆွဲထားပြီး လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်နေသည့် နယ်ပယ်များသာမက ပြင်ပရှိ အခြားနယ်ပယ်များကိုပါ လွှမ်းခြုံထားခြင်း၊

ဂ။ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု အဆင့်များအားလုံးတွင် လက်ခံကျင့်သုံးရေး အားပေးနိုင်ရန်အတွက် မူဝါဒအား အဆင့်အမြင့်ဆုံးအရာရှိမှ အတည်ပြုချမှတ်ပေးထားခြင်း၊

ဃ။ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်တွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းနိုင်ရန် မူဝါဒအား အသေးစိတ်ရေးဆွဲထားခြင်း၊

မှားနေသည့် အဖြေသည် (ခ) ဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီ/လုပ်ငန်းနှင့်လည်းကောင်း၊ ယင်း၏ လုပ်ငန်း လည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုကြောင့် ပတ်ဝန်းကျင်အပေါ်သက်ရောက်နိုင်မှုများ (operational footprint) နှင့်လည်းကောင်း ဆီလျော်ကိုက်ညီမှုရှိလျှင် ထိုမူဝါဒသည် အားအကောင်းဆုံး၊ အခိုင်မာဆုံး ဖြစ်ပါ သည်။ မူဝါဒတစ်ခုသည် ကျယ်ပြန့်လွန်းလျှင် ဝန်ထမ်းများ၏ လက်ခံယုံကြည်မှု ရရှိရန် ခက်ခဲနိုင် ပါသည်။ ထို့အပြင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်ဆင့်တွင် လူ့အခွင့် အရေးဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ရန်လည်း ခက်ခဲနိုင်ပါသည်။

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၄) - လူ့အခွင့်အရေး လေးစား လိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှုများ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၁၇ မှ ၂၁ အထိ)

	<p>၅၀ မိနစ်</p>
	<p>ဤသင်ခန်းစာအပြီးတွင် သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် မဏ္ဍိုင် (၂) ဖြစ်သည့် လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာကြောင်း ပြသရန် မည်သည့် တို့ကို လုပ်ဆောင်ရမည်ဆိုသည်ကို နားလည်သိရှိ သွားမည် ဖြစ်သည်။</p>
	<p>ဤသင်ခန်းစာအား ပို့ချပေးပြီးနောက်တွင် ဉာဏ်စမ်း ပဟေဠိတစ်ခု ထည့်သွင်း ပေးထားပါသည်။</p>
	<p>ဤအပိုင်းတွင် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှု ရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ အား မည်သို့ လုပ်ဆောင်ရမည်ဆိုသည်ကို အသေးစိတ် ဆွေးနွေး မည်မဟုတ်ပါ။</p> <p>ထိုအတွက် အသေးစိတ်ပို့ချသည့် သင်တန်းသည် ဤ သင်တန်းပို့ချမှု လမ်းညွှန်၏ အပိုင်း (၂) တွင် ပါရှိပါသည်။ သင်တန်းပို့ချသူသည် သင်တန်းမစတင်မီ UNGPs အကြောင်း ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှု ရှိ အောင် ဦးစွာ လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ သင်တန်း သား/ သူများ မေးမြန်းမည့် မေးခွန်းများကို ဖြေကြားနိုင်ရန် OHCHR မှ ပံ့ပိုးပေးထားသည့် ရှင်းလင်းချက်များနှင့် မကြာခဏ မေးလေ့ရှိသော မေးခွန်းများကိုလည်း ထည့်သွင်းလေ့လာထား သင့်သည် (ohchr.org/documents/publications/faq_principlesbusinesshr.pdf တွင် ရရှိနိုင်သည်။)</p>
	<p>၁။ ဤအပိုင်းတွင် UNGPs ၏ မဏ္ဍိုင် (၂) အောက် တွင် ပါရှိသည့် HRDD အကြောင်းကို မိတ်ဆက် ပေးမည် ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။</p> <p>၂။ ဤအပိုင်းတွင် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက် နာမှု ရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ အကြောင်းကို အသေးစိတ်ဆွေးနွေးရန် မရည်ရွယ်ကြောင်းနှင့် ယင်းကို အပိုင်း (၂) တွင် ပြုလုပ်ရန် ချန်ထားကြောင်း အသိပေးပါ။</p> <p>၃။ သင်ခန်းစာအချိန်သည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာ မြင့်မည်ဖြစ်ပြီး အဆုံးပိုင်းတွင် အဖွဲ့လိုက် ဖြေဆိုရမည့် ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်းတစ်ခု ပါရှိ ကြောင်း ရှင်းပြပါ။</p> <p>၄။ အောက်ပါအကြောင်းအရာများကို မိတ်ဆက် ဆွေးနွေးပေးပါ။</p>

• လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှု ရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ (human rights due diligence - HRDD) နှင့်စပ်လျဉ်း၍ UNGPs တွင် မည်သို့ ဆိုထားသနည်း။

ကမ္ဘာပေါ်ရှိ အမြင့်ဆုံးအဆင့်တွင် သဘောတူညီထားသည့် HRDD လုပ်ငန်းစဉ် ဆောင်ရွက်ရာတွင် လိုက်နာရမည့် စံနှုန်းများကို UNGPs တွင် ပြဋ္ဌာန်းပေးထားပါသည်။ အဆိုပါစံနှုန်းများကို UNGPs ၏ လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၁၇ မှ ၂၁ တွင် လေ့လာနိုင်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား “know and show” လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဟုလည်း ခေါ်ဝေါ်လေ့ရှိပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဗျာကို သိရှိစေပြီး ထိုအန္တရာယ်များအား ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းရန်အတွက် ထိုကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို လက်တွေ့ပြသပေးနိုင်သည့် နည်းလမ်း တစ်ခုဟု ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုး သက်ရောက်မှုများအား မည်သို့ ကြိုတင်တားဆီးပြီး မည်သို့ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနေကြောင်း ရှင်းလင်းတင်ပြပေးရမည်ဟု UNGPs တွင် ဖော်ပြပါရှိပါသည်။ ထိုအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ သည် အောက်ပါအတိုင်း “လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှု” လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်လေးဆင့်ကို ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည် -

- ၁။ လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် အမှန်တကယ်ထိခိုက်မှုများနှင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေများအား သိရှိအောင် ဖော်ထုတ်၍ ဆန်းစစ်ခြင်း၊
 - ၂။ တွေ့ရှိချက်များအား စုစည်းပေါင်းစပ်၍ ထိုတွေ့ရှိချက်များပေါ် အခြေခံကာ လိုအပ်သည်များကို လုပ်ဆောင်ခြင်း၊
 - ၃။ တုံ့ပြန်လုပ်ဆောင်မှုများ မည်မျှ ထိရောက်မှုရှိကြောင်း စောင့်ကြည့်လေ့လာ၍ အတည်ပြုခြင်း၊
 - ၄။ လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် သက်ရောက်မှုများအား မည်သို့ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပြီး မည်သည့် ရလဒ်များ ထွက်ပေါ်လာကြောင်း ဆက်သွယ်အသိပေး ရှင်းလင်းတင်ပြခြင်း၊
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား ဆောင်ရွက်ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက် ဆုံးရှုံးမှုများ ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်ပြီး ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရလျှင် အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည့် ထိခိုက် နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများ

အတွက် ပြန်လည်ကုစားမှုများ ပြုလုပ်ပေးသင့်ပါသည် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၂၂)။

❖ လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှု ရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အား ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အဓိကအချက်များမှာ အဘယ်နည်း။

HRDD လုပ်ငန်းစဉ်သည် မိမိတို့ ကုမ္ပဏီ/စီးပွားရေး လုပ်ငန်း၏ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုများမှတစ်ဆင့် ပေါ်ပေါ်စေခဲ့သည့် သို့မဟုတ် အားပေးကူညီရာရောက်သည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ သို့မဟုတ် မိမိတို့နှင့် စီးပွားရေး အရဆက်နွှယ်ပတ်သက်မှုများမှတစ်ဆင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု၊ ထုတ်ကုန်များ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်စပ်မှုရှိသည့် သက်ရောက်မှုများကိုပါ လွှမ်းခြုံနိုင်ဖို့ လိုပါသည်။ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၁၇-က နှင့် ၁၉)။

အချိန်ကာလ ရွေ့လျောလာသည်နှင့်အမျှ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုနှင့် ဆက်စပ်နေသော နောက်ခံအခြေအနေ၊ အကြောင်းအချက်များသည် ပြောင်းလဲနေသကဲ့သို့ ထိခိုက်နိုင်ခြေများနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများသည်လည်း ပြောင်းလဲနေမည်ဖြစ်သဖြင့် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှု ရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်သည် စဉ်ဆက်မပြတ် ဆောင်ရွက်သွားသင့်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၁၇-ဂ)

လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှု ရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူအမျိုးမျိုးနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများ ပါရှိရန် အရေးကြီးပါသည်။ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ-၁၈)။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများအား တိတိကျကျ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်နိုင်ရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများ၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို နားလည်သိရှိဖို့ လိုအပ်သည်ဖြစ်ရာ ၎င်းတို့နှင့် တိုက်ရိုက်တွေ့ဆုံ၍ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းသင့်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် သက်ရောက်နိုင်ခြေ ဆန်းစစ်လေ့လာချက်များမှ ထွက်ပေါ်လာသည့် တွေ့ရှိချက်များကို စုစည်း၍ ၎င်းတို့၏

လုပ်ငန်းနယ်ပယ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအားလုံးထဲတွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းကာ လိုအပ်သည်များကို အရေးတယူလုပ်ဆောင်သင့်သည်။ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၁၉)။ ထိုအတွက် ဝန်ထမ်းများနှင့် ဌာနစိတ်များအား တာဝန်များပေးအပ်၍ ဆောင်ရွက်စေရန် လိုအပ်နိုင်သလို အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း အောက်ပါလုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း စဉ်းစားရမည့် အချက်များကိုလည်း သိရှိရန် လိုပါမည် -

- + ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များ၊
 - + လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်၊ လျော့ပါးသက်သာအောင် လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် ပြန်လည်ကုစားပေးရန် ဘတ်ဂျက်များ ရေးဆွဲခြင်း၊
 - + အကျိုးသက်ရောက်နိုင်ခြေ ဆန်းစစ်ချက်မှ ထွက်ပေါ်လာသည့် အကြံပြုချက်များအား လိုက်နာဆောင်ရွက်စေခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း၊ လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများအား အမှန်တကယ်ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်း ရှိ/မရှိ စိစစ်အတည်ပြုနိုင်ရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် မိမိတို့၏ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ ထိရောက်မှု ရှိ/မရှိ မျက်ခြည်မပြတ် စောင့်ကြည့်ဆန်းစစ်သင့်ပါသည်။ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၂၀)။
- စောင့်ကြည့်ဆန်းစစ်ရာတွင် -
- + သင့်တော်သည့် အရည်အသွေးစံပြုနှင့် အရေအတွက်စံပြု ညွှန်ကိန်းများပေါ်တွင် အခြေခံသင့်သည်။
 - + ထိခိုက်နစ်နာသည့် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများ အပါအဝင် ကုမ္ပဏီအတွင်း၊ အပြင် နှစ်ခုစလုံးမှ အကြံပြုချက်များ၊ တုံ့ပြန်ချက်များကို ရယူသင့်သည်။
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် သက်ရောက်မှုများအား မည်သို့ ဆန်းစစ်လေ့လာမည်ဆိုသည်ကို ကုမ္ပဏီပြင်ပရှိ အခြားသူများထံ ဆက်သွယ်အသိပေးနိုင်ရန် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသင့်သည်။ အထူးသဖြင့် ထိခိုက်နစ်နာသည့် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများ ကိုယ်တိုင်မှဖြစ်စေ၊ ၎င်းတို့အား ကိုယ်စားပြုသူများမှဖြစ်စေ စိုးရိမ်ပူပန်စရာကိစ္စများကို တင်ပြလာသည့် ဖြစ်ရပ်များတွင် ဤသို့ ဆက်သွယ်အသိပေးရန် ပို၍ လိုအပ်ပါသည်။ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၂၁)။

Talking the Human Rights Walk

Nestlé's Experience Assessing Human Rights Impacts in its Business Activities



FACEBOOK

Who We Are What We Build

Back to Newroom

Facebook

An Update on Facebook's Human Rights Work in Asia and Around the World

May 12, 2020
By Miranda Sissons, Director of Human Rights and Alex Warofka, Product Policy Manager, Human Rights



Nestlé ၏ စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများအတွင်း လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် သက်ရောက်မှုများအား ဆန်းစစ်လေ့လာခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံများ

ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hriawhite-paper.pdf | Facebook ၏ ဆန်းစစ်လေ့လာမှုကို ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - about.fb.com/news/2020/05/human-rights-work-in-asia

လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်အရ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရမည်ဆိုသည်ကို သိရှိကြောင်းနှင့် လေးစားလိုက်နာလျက်ရှိကြောင်း လက်တွေ့ပြသနိုင်မည့် မူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ချမှတ်ထားရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာလျက်ရှိကြောင်း “ပြသခြင်း” ဖြင့် အတိတ်တစ်ချိန်က မိမိ တို့၏ လုပ်ဆောင်မှုများကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာခဲ့ရသူများထံသာမက ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ အပါအဝင် အခြားသော ဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများထံသို့လည်း အတိုင်းအတာတစ်ခု ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှု ရှိစေမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ ဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့်လည်း ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အစီရင်ခံတင်ပြမှုများ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းများနှင့် ပုံမှန်လုပ်ငန်းစဉ်များအား တစ်ပြေးညီဖြစ်အောင် စံသတ်မှတ်ပေးသည့် လမ်းညွှန်ချက်များကို International Organization for Standardization (ISO)၊ the Global Reporting Initiative (GRI) နှင့် UNGPs Reporting Framework ကဲ့သို့ အခြား platform များမှတစ်ဆင့် ရရှိနိုင်ပါသည်။

❖ လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ချိုးဖောက်မှုများ ဖြစ်ပွားခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရလျှင် မည်သည်ကို လုပ်ဆောင်ရမည်နည်း။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းကြောင့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ဖြစ်စေခဲ့ကြောင်း သို့မဟုတ် အားပေးကူညီရာရောက်ခဲ့ကြောင်း ဖော်ထုတ် တွေ့ရှိလျှင် တရားဝင်လုပ်ငန်းစဉ် များမှတစ်ဆင့် ပြန်လည်ကုစားပေးခြင်း သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်သင့်သည် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၂၂)။

❖ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် “လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး တိုးမြှင့်အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ (Heightened Human Rights Due Diligence -HHRDD)” ကို မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သည့်အတွက်ကြောင့် လုပ်ဆောင်သင့်သနည်း။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ပဋိပက္ခအခြေအနေများတွင် လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်နေလျှင် သို့မဟုတ် ထိုအခြေအနေတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများကို အသုံးပြုနေလျှင် လူ့အခွင့်အရေး လေးစား

လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၁၂) အတွက် ရှင်းလင်းချက်ကို ကြည့်ပါ။

www.icrc.org/en/document/occupation; နှင့် Hague Convention respecting the Laws and Customs of War on Land of 1907, art. 42 ကို ကြည့်ပါ။

လိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများအား တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

UNWG မှ အစီရင်ခံစာတစ်စောင်ဖြစ်သည့် ‘Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action (စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် ပဋိပက္ခဒဏ် သင့်ဒေသများ - အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှုများ တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရေး ဆီသို့)’ တွင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် လက်နက်ကိုင် ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပွားနေသည့် အခြေအနေများတွင် နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဥပဒေပါ စံနှုန်းများကို လေးစားလိုက်နာသင့်သည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။^၆ ပဋိပက္ခအခြေအနေများတွင် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများ ကျူးလွန်မိလျှင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများသည် နိုင်ငံတကာပြစ်မှုများအဖြစ် တာဝန်ခံရသည့်အဖြစ်နှင့် ကြုံတွေ့ရနိုင်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ အလုပ်ရှင်များနှင့် ဝန်ထမ်းများသည် ကြံရာပါအဖြစ် ပါဝင်နေမှုအပြင် နိုင်ငံတကာ ရာဇဝတ်မှုများကို တိုက်ရိုက်ကျူးလွန်နေသည်ဟု စွပ်စွဲခံရနိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ သည် နယ်မြေဒေသတစ်ခုအား ဝင်ရောက်သိမ်းပိုက်ပြီးနောက် အချုပ်အခြာအာဏာပိုင်ဆိုင်ခွင့် မရှိ၊ ပြည်သူ သဘောတူကြည်ဖြူမှု မရှိဘဲ လွှမ်းမိုးအုပ်ချုပ်နေသည့် အခြေအနေများတွင်လည်း ဤစည်းမျဉ်းသည် အကျိုးဝင်ပါသည်။^၇

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံအစိုးရများနှင့်အတူ ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပေါ်လာအောင် အစပျိုးပေး နိုင်သည့် အကြောင်းအချက်များအား ဖော်ထုတ်ကာ သင့်လျော်သည့် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲ၍ ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ထိုအကြောင်းအချက်များထဲတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည် -

- ၁။ လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခနှင့် အခြားသော မတည်မငြိမ်ဖြစ်မှုများ ရှိနေခြင်း၊
- ၂။ အစိုးရဖွဲ့စည်းပုံယန္တရားများ အားနည်းနေခြင်း သို့မဟုတ် မရှိခြင်း၊
- ၃။ နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ဥပဒေတို့အား ပြင်းထန်စွာ ချိုးဖောက်မှုမှတ်တမ်းများ ရှိနေခြင်း၊

၄။ အောက်ပါတို့ အပါအဝင် အန္တရာယ်အချက်ပေးလက္ခဏာများ ရှိနေခြင်း -

က။ လက်နက်အင်အား ဖြည့်တင်းခြင်းအပါအဝင် အကြမ်းဖက်မှုများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် ဦးတည်နေသည့် လုပ်ဆောင်မှုများ၊

ခ။ အရေးပေါ်ဥပဒေများ ပြဋ္ဌာန်းခြင်း သို့မဟုတ် သာမန်အခြေအနေတွင် မတွေ့ရနိုင်သည့် ထူးခြားသည့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များ တွေ့ရှိရခြင်း၊

ဂ။ အရေးပါသည့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ ဆိုင်းငံ့ရပ်တန့်သွားခြင်း သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက် ဖက်မှုများ ရှိခြင်း၊

ဃ။ နိုင်ငံရေးနှင့်နှီးနွယ်သည့် ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြမှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြေ မြင့်မားလာခြင်း၊

င။ ဒေါသကို နှိုးဆွသော စကားများ သို့မဟုတ် အမုန်းစကားများ တိုးပွားလာခြင်း

❖ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် လူ့အခွင့်အရေးလေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ် ဆောင်ရွက်မှုများကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရမည်ဆိုသည်မှာ မည်သို့သော အဓိပ္ပာယ်ဆောင်ပါသနည်း။

ပဋိပက္ခအခြေအနေများတွင် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ပဋိပက္ခဖြစ်လွယ်မှုကို သတိပြုနားလည်မှု ရှိသည့် နည်းလမ်းဖြင့် ချဉ်းကပ်ရန် လိုအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အဆင့်သုံးဆင့်ကို အဓိကထား၍ အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည် -

၁။ တင်းမာမှုများနှင့် ပဋိပက္ခများကို အစပျိုးဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည့် အရာများ၏ နောက်ကွယ်မှ အကြောင်းတရားများကို သိရှိအောင် လေ့လာဖော်ထုတ်ပါ။

၂။ ပဋိပက္ခအတွင်း အဓိကလုပ်ဆောင်နေသူများနှင့် ၎င်းတို့ကို စေ့ဆော်ပေးနေသော အရာများ၊ ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုများနှင့် အကြမ်းဖက်မှု ကျူးလွန်နိုင်သည့် အခွင့်အရေးများကို လေ့လာဆန်းစစ်၍ မှတ်တမ်းတင်ပါ။

၃။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှုများ၊ ထုတ်ကုန်များ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများ သည် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအမျိုးမျိုးကြားတွင် ရှိနေသည့် လူမှုရေးတင်းမာမှုများနှင့် ဆက်ဆံရေး များအပေါ် မည်သည့်နည်း

^၆ လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၁၂) အတွက် ရှင်းလင်းချက်ကို ကြည့်ပါ။
^၇ www.icrc.org/en/document/occupation; နှင့် Hague Convention respecting the Laws and Customs of War on Land of 1907, art. 42 ကို ကြည့်ပါ။

ဖြင့် သက်ရောက်မှုရှိနိုင်မည်ဆိုသည်ကိုလည်းကောင်း၊ မည်သည့် နည်းဖြင့် တင်းမာမှုများ သို့မဟုတ် ပဋိပက္ခများကို အသစ်ဖန်တီးဖြစ်ပေါ်စေနိုင်မည်ဆိုသည်ကို လည်းကောင်း သိရှိအောင် ဖော်ထုတ်ပါ။ ကြိုတင် တွေးတောမှန်းဆပါ။

❖ ပဋိပက္ခအခြေအနေများတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ပထမဦးစားပေးအဖြစ် ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းရမည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို သတ်မှတ်ရွေးချယ်နိုင် ရန် မည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည်နည်း။

ပဋိပက္ခအခြေအနေများတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ဦးစားပေးအဆင့်များ သတ်မှတ်နိုင်ရန် အတွက် အရေးကြီးသည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားလာအောင် မီးထိုးပေးနိုင်ခြေ နှင့် ဖြစ်ပွားလာနိုင်သည့် ပဋိပက္ခ၏ နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားဖို့ လိုအပ်မည် ဖြစ်သည် -

- ၁။ ကိစ္စရပ်တစ်ခုသည် ပဋိပက္ခအား ဖန်တီးနိုင်ခြေ သို့မဟုတ် ပိုဆိုးလာအောင် လုပ်နိုင်ခြေ မည်မျှ ရှိသနည်း။
- ၂။ ပဋိပက္ခဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်သည် လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် မည်မျှပြင်းထန်ဆိုးရွားစွာ ရိုက်ခတ်နိုင်မည်နည်း။ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာကြောင်း သိရှိ


 ဆွေးနွေးမှုအစီအစဉ်

စေရေးနှင့် လက်တွေ့ပြသနိုင်ရေးတွင် မည်သည့် အဟန့်အတားများ ရှိနေသည်ဟု ထင်ပါသနည်း။

မဏ္ဍိုင် (၂) ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား လိုက်နာနိုင်ရေးတွင် မည်သည့် အတားအဆီးများ ရှိသည်ဟု ထင်ပါသနည်း။ အောက်ပါတို့အနက် မည်သည်က UNGPs မဏ္ဍိုင် (၂)

 ညာဏ်စမ်းမေးခွန်း

သင့်ထံတွင် Mentimeter account တစ်ခု ရှိလျှင် အွန်လိုင်းပေါ်ရှိ အပိုင်း - (၁) မော်ဂျူး (၃)၊ သင်ခန်းစာ (၄) မှ အောက်ပါ မေးခွန်းများအတွက် slide ကို ကူးယူ နိုင်ပါသည်။ ဤ QR code ဖြင့်လည်း ထို page သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ပါသည်။



အောက်ရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့ အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာကြောင်း ပြသနိုင်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခု မဟုတ်သနည်း။

က။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ရပ် ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစား လိုက်နာပါမည်ဟူသော ကတိကဝတ်အား အတိအလင်းထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်း၊

ခ။ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်များ ရေးဆွဲခြင်း၊

ဂ။ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေ ရှင်းရန် လုပ်ငန်းစဉ်များ ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း၊

ဃ။ သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံ၊ ဒေသရှိ ဥပဒေများကို တိကျစွာ လိုက်နာခြင်း၊

အဖြေမှန်သည် (ခ) ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံအဆင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်များသည် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင် သူ့အမျိုးမျိုးနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီး ရေးဆွဲသည်မှန်သော်လည်း နိုင်ငံအစိုးရများမှ လုပ်ဆောင်ရ မည့် အရာတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အဖြေ (ဃ) သည်လည်း လေးစားလိုက်နာကြောင်း ပြသရန် မလုံ လောက်ဟု ယူဆကာ သင်တန်းသား/သူ အချို့က အဖြေမှန်အဖြစ် ရွေးချယ်နိုင်ပြီး ဤသည်မှာလည်း မှန်သည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ သို့သော် မေးထားသော မေးခွန်းအတွက် အတိကျဆုံးအဖြေ သည် (ခ) ဖြစ်ပါသည်။ အောက်တွင်လည်း ကြည့်ပါ။

အောက်ပါဖော်ပြချက်များအနက် တိကျမှန်ကန်မှု အနည်းဆုံးမှာ မည်သည်ဖြစ်မည်နည်း။

က။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာနိုင်ရန် ဆောင်ရွက် သည့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ပြည်သူလူထုထံ ဆက်သွယ် အသိပေးရန် အရေးကြီး သည်။

ခ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့ကြောင့် ဖြစ်ပွားခဲ့သော သို့မဟုတ် အားပေးကူညီရာ ရောက်ခဲ့သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများအတွက် ပြန်လည်ကုစားပေးမှုကို ပြုလုပ်ပေး သင့်သည်။

ဂ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ပြည်တွင်းဥပဒေများကို

တိကျစွာ လိုက်နာလျှင် လူ့အခွင့်အရေး များကို လေးစား လိုက်နာနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ဃ။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို ကုမ္ပဏီ၏ အမြင့်ဆုံးအဆင့်မှ အတည်ပြုချမှတ်ပေး သင့်သည်။ အဖြေမှန်သည် (ဂ) ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်တွင်းဥပဒေများကို လိုက်နာရုံဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာ ရန် လုံလောက်ကောင်းမှ လုံလောက်မည်ဖြစ်သည်။

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၅) - နိုင်ငံအစိုးရနှင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ - ပြန်လည် ကုစားပေးမှုအား လက်လှမ်းမီရရှိမှု (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၂၅ မှ ၂၈)

	၅၀ မိနစ်
	ဤသင်ခန်းစာအပြီးတွင် သင်တန်းတက်ရောက်သူ များသည် မဏ္ဍိုင် (၃) တွင် ပါရှိသည့် အကြောင်း အရာ များကို နားလည်သိရှိသွားမည်ဖြစ်သည်။
	ပို့ချမှုဖြင့်စတင်ပြီးနောက် သင်တန်းပံ့ပိုးသူမှ ဦးဆောင်၍ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးသည့် အစီအစဉ်တစ်ခု ပါရှိ ပါသည်။
	ဤသင်ခန်းစာတွင် မဏ္ဍိုင် (၃) အား ခြုံငုံနားလည် သဘောပေါက်စေရန် ဆွေးနွေးပေးမည်ဖြစ်သည်။ ပြန်လည်ကုစားပေးမှု ပြုလုပ်ပေးရန် နည်းလမ်း များ သို့မဟုတ် နစ်နာမှုများအား တိုင်ကြားနိုင်သည့် လုပ်ငန်း ယန္တရားများ အကြောင်း အသေးစိတ် ဆွေးနွေးမည် မဟုတ်ပါ။ သင်တန်းပို့ချသူသည် သင်တန်းသား/ သူများ မေးလာသမျှ မေးခွန်းများ ကို ဖြေကြားနိုင် စေရန် သင်တန်းမစီ UNGP လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ ကို OHCHR ပုံပိုးပေးထား သည့် ရှင်းလင်းချက် များ၊ မကြာခဏ မေးလေ့ ရှိသော မေးခွန်းများ (www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်) နှင့် အတူ တွဲဖက်၍ ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်အောင် လေ့လာဖတ် ရှု ထားသင့်သည်။
	၁။ ဤသင်ခန်းစာတွင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းနှင့် လူ့ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ လမ်းညွှန်အခြေခံ မူများမှ “ပြန်လည်ကုစားပေးမှု” နှင့် သက် ဆိုင်သည့် မဏ္ဍိုင် (၃) ကို မိတ်ဆက်ပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။ ၂။ သင်ခန်းစာအချိန်သည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာ မြင့်မည် ဖြစ်ပြီး အဆုံးပိုင်းတွင် သင်တန်းပံ့ပိုးသူမှ ဦးဆောင်၍ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးသည့် အစီအစဉ် တစ်ခု ပါရှိ ကြောင်း ရှင်းပြပါ။

၃။ ပြန်လည်ကုစားပေးမှုအား လက်လှမ်းမီရရှိမှု အကြောင်း ဆွေးနွေးထားသည့် ဤသင်ခန်းစာသည် သင်တန်းအပိုင်း (၁) ၏ နောက်ဆုံးသင်ခန်းစာ ဖြစ် ကြောင်း ပြောပြပါ။ ဤသင်ခန်းစာတွင် UNGPs အား ခြုံ ငုံ့တင်ပြမှုတစ်ခု ကိုသာ ပြုလုပ်သွားမည်ဖြစ်ကြောင်း အမှတ်ရစေရန် သတိပေးပါ။

၄။ အောက်ပါအကြောင်းအရာများကို မိတ်ဆက် ဆွေးနွေးပေးပါ။

• ပြန်လည်ကုစားပေးမှုအား လက်လှမ်းမီရရှိမှု ဟူသည် မှာ အဘယ်နည်း။

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများအတွက် ပြန်လည်ကုစား ပေးမှုအား လက်လှမ်းမီရရှိမှုဟူသည် လူ့အခွင့်အရေး များကို အပြည့်အဝခံစားရရှိနိုင်ရေးတွက် မဖြစ်မနေ ဖြည့်ဆည်းပေးရမည့် လိုအပ် ချက်တစ်ခု ဖြစ်သည်။ ချိုးဖောက်ခဲ့မှုအတွက် ပြန်လည်ကုစားပေးရာတွင် တောင်းပန်ခြင်း၊ ပြန်လည်အစားထိုး ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း (restitution)၊ ပြန်လည်ထူထောင်ပေးခြင်း၊ ငွေကြေး သို့မဟုတ် ငွေကြေးမဟုတ်သည့် အခြားပုံစံများဖြင့် ပြန်လည်ပေးလျှင်ခြင်းနှင့် အပြစ်ပေးခြင်းများ ဖြစ် နိုင်သလို နောင်တွင် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ ထပ်မံခံစားရ ခြင်း မရှိစေရန် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ပေး မှုများ၊ ဥပမာ တရားဝင်အမိန့်စာများ ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ထပ်မံမ ဖြစ်ပွားစေရပါ ဟူသည့် အာမခံ ချက်များ ပေးခြင်းဟူ၍ ပုံစံအမျိုးမျိုး ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

အောက်တွင် ဖော်ပြပါရှိသည်မှာ ကိုကာကိုလာကုမ္ပဏီ မှ ထိခိုက်နစ်နာသူများအတွက် ပြန်လည် ကုစားပေးမှု များ လက်လှမ်းမီရရှိရေး ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များ နှင့်စပ်လျဉ်းသော ထုတ်ပြန် ချက်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည် - “ကျွန်ုပ်တို့သည် လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆိုး ကျိုးသက်ရောက်မှု တစ်ခု ဖြစ်စေခဲ့ကြောင်း သို့မဟုတ် အားပေးကူညီရာရောက်ခဲ့ကြောင်း ဖော်ထုတ်သိရှိ သောအခါ ပြန်လည်ကုစားပေးသည့် လုပ်ငန်းများ ကို ဆောင်ရွက်ပေးရန် သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းပါဝင်ပေး ရန် ကတိကဝတ်ပြုထားပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်း ယန္တရားများသည် အခြားသော ပြန်လည်ကုစား ပေး မှု လက်လှမ်းမီရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ပိတ်ဆို့ ဟန့်တားထားခြင်း မရှိစေရပါ။”

PepsiCo ၏ လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ဝက်ဆိုက် စာမျက်နှာတွင် “ကျွန်ုပ်တို့၏ မူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ တန်ဖိုးကွင်းဆက်အတွင်းရှိ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများအားလုံးကို တားဆီးကာကွယ်နိုင်မည် မဟုတ်ကြောင်း လက်ခံအသိအမှတ်ပြုပါသည်။



ရည်ညွှန်းချက် - ကိုကာကိုလာကုမ္ပဏီ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာ၊ ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - www.cocacolacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf

ကျွန်ုပ်တို့ကြောင့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့လျှင် သို့မဟုတ် အားပေးကူညီရောက်ခဲ့လျှင် ပြန်လည်ကုစား ပေးမှုအား ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်ပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်တို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှုများ၊ ထုတ်ကုန်များ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်မှုရှိ သည့် သက်ရောက်မှုများကို တွေ့ရှိခဲ့လျှင်လည်း ကျွန်ုပ်တို့ထံ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ သို့မဟုတ် စီးပွားဖက်ပါတနာများအပေါ် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဩဇာသက်ရောက်နိုင်မှုကို အသုံးပြု၍ ပြန်လည်ကုစား ပေးမှုများ ပြုလုပ်ပေးရန် တိုက်တွန်းအားပေးသွားဖို့ ရည်ရွယ်ပါသည်” ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

Unilever ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ထုတ်ပြန်ချက်တွင်

ဖော်ပြပါရှိသည်မှာ “ကျွန်ုပ်တို့သည် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်သည့်အခါတိုင်း ကုမ္ပဏီ၏ နစ်နာမှုတိုင်ကြားချက်များ လက်ခံ ဖြေရှင်းပေးသည့် လုပ်ငန်းယန္တရားများမှတစ်ဆင့် ထိရောက်သော ပြန်လည်ကုစားမှုများ ပြုလုပ် ပေးရန် အရေးကြီးသည်ဟု ခံယူထားပါသည်” ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။

❖ ပြန်လည်ကုစားပေးမှုများအား လက်လှမ်းမီရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန် မည်သို့ထဲတွင် တာဝန်ရှိသနည်း။

စီးပွားရေးနှင့်လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလုပ်ငန်းအဖွဲ့က နစ်နာသူများသည် “ပြန်လည် ကုစားပေးမှု ပုံစံအမျိုးမျိုးကို တောင်းခံနိုင်စွမ်းရှိရမည်၊ ရယူနိုင်စွမ်းရှိရမည်၊ လိုက်နာဆောင်ရွက် အောင် ကြပ်မတ်ပေးနိုင်စွမ်း ရှိရမည်” ဟူ၍ ဆိုထားပါသည်။ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၂၅ မှ ၃၁)။

ပြန်လည်ကုစားပေးမှုပုံစံအမျိုးမျိုးထဲတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နေသည့် အဆင့်ရှိ နစ်နာမှုတိုင်ကြားချက်များ လက်ခံဖြေရှင်းပေးသည့် လုပ်ငန်းယန္တရားများ အပါအဝင် တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍပြင်ပမှ ယန္တရားများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များလည်း ပါဝင်ပါသည်။ တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍမှ ဖြစ်စေ၊ တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍပြင်ပမှ ဖြစ်စေ မည်သည့်ယန္တရားမဆို အတွက် အဓိကကျသည့်အချက်သည် “ထိရောက်သည့် ပြန်လည်ကုစားပေးမှုများကို လက်တွေ့ လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ရန်” သာ ဖြစ်ပါသည်။

UNGPS တွင် ပြန်လည်ကုစားမှုများ လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း သည် နိုင်ငံအစိုးရနှင့်ရော၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်ပါ အကျိုးဝင် သည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည် -

ပြန်လည်ကုစားပေးမှုမှတစ်ဆင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရမည့် နိုင်ငံအစိုးရ၏ တာဝန်သည် လမ်းညွှန် အခြေခံမူ (၂၅) မှ (၂၈) တွင် ဖော်ပြပါရှိပါသည်။

ပြန်လည်ကုစားပေးမှုအား လက်လှမ်းမီရရှိအောင် ဆောင်ရွက် ပေးရမည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တာဝန်ကို လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၂၉) နှင့် (၃၀) တွင် တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။

UNGPS ၏ မဏ္ဍိုင် (၃) အောက်တွင် ပါရှိသော ပြန်လည် ကုစား ပေးမှုများအားလုံး၏ ထိရောက်မှုကို တိုင်းတာရာတွင် ထည့်သွင်း စဉ်းစားရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များစာရင်းကို လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၃၁) တွင် တွေ့ရှိရမည်ဖြစ်ပါသည်။

စီးပွားရေးနှင့်လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ လုပ်ငန်းအဖွဲ့က တရားရေးကဏ္ဍပြင်ပမှ အချို့ သော လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ယန္တရားများသည် တိုင်ကြားသူများ၏ ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့်၊ ကိုယ့်ကြံမူ ကိုယ် ဖန်တီးပိုင်ခွင့်နှင့် မိမိကိုယ်ကို စိုးပိုင်ခွင့်တို့ကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်ပြီး ၎င်း တို့ လက်ခံရရှိမည့် ပြန်လည် ကုစားပေးမှု အမျိုးအစား များကို စိတ်ကြိုက်ပုံဖော်နိုင်သည့် အခွင့်အရေး ရရှိနိုင် ကြောင်း လက်ခံ အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။

❖ နိုင်ငံအစိုးရအခြေပြု ပြန်လည်ကုစားပေးမှု ဟူသည် မှာ အဘယ်နည်း။

လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၂၅) အောက်တွင် တွေ့ရှိရသည့် ရှင်းလင်းချက်တွင် “စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များနှင့် ဆက်သွယ်သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ ဖြစ် ပေါ်လာသောအခါ နိုင်ငံအစိုးရများ သည် ထိုချိုးဖောက် မှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်၊ အပြစ်ပေးရန်နှင့် ပြန်လည် ကုစားပေးရန် သင့် လျော်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များ ကို လုပ်ဆောင်ခြင်းမရှိလျှင် နိုင်ငံအစိုးရများ၏ လူ့ အခွင့်အရေး များကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် တာဝန် အား ထမ်းဆောင်မှု အားနည်းသည် သို့မဟုတ် အဓိပ္ပာယ် မဲ့သည်ဟုပင် မှတ်ယူနိုင်ပါသည်” ဟု ပြဋ္ဌာန်းထား ပါသည်။

နိုင်ငံအစိုးရများသည် ပြန်လည်ကုစားပေးမှုများကို “တရားရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ ဥပဒေရေးရာ သို့မဟုတ် အခြား သင့်လျော်သည့် နည်းလမ်းများ” မှတစ်ဆင့် ပြုလုပ်

ပေးရပါမည် (လမ်းညွှန် အခြေခံမူ ၂၅)။ နိုင်ငံအစိုးရများ အနေဖြင့် နိုင်ငံအစိုးရအခြေပြုပြန်လည်ကုစားပေးမှုများ လုပ် ဆောင်ပေးရန်အတွက် အမျိုးမျိုးသော ယန္တရားများ ကို အသုံးပြုနိုင်သည်ဟု ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ နိုင်ငံအစိုးရအခြေပြု ယန္တရားများကို ယေဘုယျအားဖြင့် အမျိုးအစားအုပ်စု နှစ်စု ခွဲခြား နိုင်ပါသည် -

- + နိုင်ငံအစိုးရအခြေပြု တရားစီရင်ရေး လုပ်ငန်းယန္တရား များ (ဥပမာ တရားရုံးများ)၊
- + နိုင်ငံအစိုးရအခြေပြု တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍပြင်ပရှိ နှစ်နာမူ တိုင်ကြားဖြေရှင်းပေးရေး ယန္တရားများ (ဥပမာ ဝန်ကြီးဌာနတစ်ခု သို့မဟုတ် နိုင်ငံအဆင့် လူ့အခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်း အတွင်းရှိ ခုံသမာဓိအဖွဲ့များ)။

လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၂၇) တွင် နိုင်ငံအစိုးရများသည် ၎င်း တို့၏ တရားရုံးများတွင် စီးပွားရေးနှင့် ဆက်သွယ်သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်စီရင်နိုင်စေရန် သင့် လျော်သည့် နည်းလမ်းများ ဖြင့် လုပ်ဆောင်သင့်သည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ယင်း နှင့်စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံအစိုးရများသည် ပြန်လည်ကုစား ပေးမှုများအား လက်လှမ်းမီ ရယူပိုင်ခွင့်ကို ငြင်းဆန် သော ဥပဒေဆိုင်ရာ အတားအဆီးများ၊ လက်တွေ့ဘဝ တွင် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရနိုင်သည့် အတားအဆီးများ နှင့် အခြားအတားအဆီးများအား ဖယ်ရှားပေးနိုင်မည့် နည်း လမ်းများကိုလည်း ရှာဖွေသင့်ပါသည်။

ထိုမျှသာမက နိုင်ငံအစိုးရများသည် တရားရုံးများ ကို အားဖြည့်ထောက်ပံ့ပေးရန်အတွက် တရား ရေး ကဏ္ဍပြင်ပ ယန္တရားများကိုလည်း ထူထောင်ထားရှိ သင့်သည်။ လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၂၇) တွင် “နိုင်ငံအစိုးရ များသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်သွယ်သော လူ့ အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများ အတွက် ဘက်စုံပြန်လည် ကုစားပေးသည့် စနစ်တစ်ခု ထူထောင်သင့်ပါသည်။ ထို စနစ်၏ အစိတ် အပိုင်းတစ်ခုမှာ နှစ်နာမူတိုင်ကြားချက် များကို လက်ခံဖြေရှင်းပေးနိုင်သည့် ထိရောက်မှုရှိပြီး သင့် လျော်သော တရားရေးကဏ္ဍပြင်ပ လုပ်ငန်းယန္တရား များပင် ဖြစ်သည်” ဟု ဖော်ပြပါရှိပါသည်။

Khao Khuha Community Rights Network (KKCRN) ၏ အဖွဲ့ဝင်များ [“လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ် စောင့်ရှောက်သူများ”] သည် ထိုင်းနိုင်ငံ Khao Khuha ဒေသရှိ သတ္တုတွင်းကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်သည့် Peerapol Mining Co. ၏ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်မှုများမှ လွင့်ပျံထွက်လာသည့် အလွန်များပြားသော ဖုန်မှုန့်များနှင့် အခြားသော ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်ပျက်စီးမှုများကြောင့် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာထိခိုက်ခဲ့ သည်ဟု စွပ်စွဲကာ ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြခဲ့ကြပါသည်။ ဆန္ဒပြခြင်းအပြင် ဝန်ကြီးချုပ်ထံသို့လည်း တိုင်ကြားစာပေးပို့ကာ ထိုကုမ္ပဏီအား ထုတ်ပေးထားသည့် ပါမစ်ကို ဆိုင်းငံရန် တောင်းဆိုပြီး Office of the Ombudsman (အစိုးရဌာနများအပေါ် မကျေနပ်ချက်များအား စုံစမ်းတင်ပြရန် အစိုးရမှ ခန့်ထားသည့် အရာရှိ၏ ရုံး) တွင် အစိုးရအရာရှိများအား တရားစွဲဆိုခဲ့ပါသည်။

ထိုအခါ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် Peerapol Mining Co. မှ KKCRN အဖွဲ့ဝင် (၉) ဦးအား Tort Act အရ ထိုင်းနိုင်ငံ တရားရုံးတစ်ခု၌ အသရေဖျက်မှုဖြင့် တရားပြန်စွဲခဲ့ပြီး နစ်နာကြေး ထိုင်းဘတ်ငွေ ၆၄,၀၀၀,၀၀၀ (USD ၂ သန်းကျော်) တောင်းခံခဲ့ပါသည်။ ကုမ္ပဏီသည် အမှုကြားနာစစ်ဆေးမှု မပြုမီ အမှုကို ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းခဲ့ပါသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် ရပ်ရွာမှ ပြည်သူများသည် နာမည်ဂုဏ် သတင်းနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာ ထိခိုက်မှုများအတွက် လျော်ကြေးတောင်းခံရန် တရားလွှတ်တော်ချုပ်သို့ ဦးတိုက်လျှောက်ထား၍ ကုမ္ပဏီအား တန်ပြန် တရားစွဲနိုင်ခဲ့ပြီး အမှုနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ တရား လွှတ်တော်ချုပ်မှ KKCRN အဖွဲ့ဝင်များအား အနိုင်ပေးခဲ့ပြီး ၎င်းတို့တွင် ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြခြင်းနှင့် ကုမ္ပဏီအား တရားဝင်တိုင်ကြားခြင်းများ ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်ဟု အတည်ပြုပါသည်။ ထို့အပြင် ဒေသခံပြည်သူများသည် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို ကျင့်သုံးခြင်းမျှသာ ဖြစ်သော်လည်း Peerapol Mining Co. ၏ တရားစွဲဆိုမှုသည် လျော်ကန်မှုမရှိသည့် အပြုအမူဖြစ်ပြီး သဘောရိုးဖြင့် ပြုလုပ်ခြင်း မဟုတ်သဖြင့် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် နာမည်ဂုဏ်သတင်းထိခိုက်စေမှု၊ ကျန်းမာရေးနှင့် “စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်နစ်နာမှုများ” အတွက် လျော်ကြေးပေးရမည် အမိန့်ချခဲ့ပါသည်။

ရည်ညွှန်းချက် - Peerapol Mining Co. Ltd နှင့် Khao Khuha Community Rights Network မှ အဖွဲ့ဝင် ကိုးဦး (၂၀၁၃) အမှုတွဲ၊ အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် business-humanrights.org/sites/default/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf

သတ္တုတွင်းကုမ္ပဏီတစ်ခုအား ပြန်လည်ကုစားမှု ပြုလုပ်ပေးရန် တရားရုံးသို့ ဦးတိုက်လျှောက်ထားသော အမှုတွင် ထိုင်း နိုင်ငံ တရားလွှတ်တော်ချုပ်သည် Khao Khuha Community Rights Network မှ အဖွဲ့ဝင်များကို အနိုင်ပေးခဲ့ပြီး ၎င်းတို့ တွင် ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြခြင်းနှင့် ကုမ္ပဏီအား တရားဝင် တိုင်ကြားခြင်းများ ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်ဟု အတည်ပြုပါသည်။ ထို့အပြင် ဒေသခံပြည်သူများသည် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို ကျင့်သုံးခြင်းမျှသာ ဖြစ်သော်လည်း Peerapol Mining Co. ၏ အသရေဖျက်မှုဖြင့် ပြန်လည်တရားစွဲဆိုမှုသည် လျော်ကန်မှုမရှိသည့် အပြုအမူဖြစ်ပြီး သဘောရိုးဖြင့် ပြုလုပ် ခြင်း မဟုတ်သဖြင့် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် နာမည်ဂုဏ်သတင်းထိခိုက်စေမှု၊ ကျန်းမာရေးနှင့် “စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်နစ် နာမှုများ” အတွက် လျော်ကြေးပေးရန် အမိန့်ချခဲ့ပါသည်။

ရည်ညွှန်းချက် - BHRRC. Defending Defenders, Challenging Malicious Lawsuits in SE Asia (အရှေ့တောင်အာရှရှိ လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် မမှန်မကန်စွပ်စွဲ၍ တရားစွဲဆိုမှုအား ရင်ဆိုင်ခြင်း) (၂၀၂၀)။ media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။

ပြန်လည်ကုစားပေးမှုသည် ပုံစံမျိုးစုံ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ တောင်းပန်ခြင်း၊ ပြန်လည်အစားထိုး ဖြည့် ဆည်းပေးခြင်း (restitution)၊ ပြန်လည်ထူထောင်ပေးခြင်း၊ ငွေကြေးပေးလျော်ခြင်း၊ အပြစ်ပေးခြင်း နှင့်/ သို့မဟုတ် နောက်နောင် ထပ်မံ ဖြစ်ပွားခြင်း မရှိစေရပါဟု အာမခံခြင်းတို့ကို ပေါင်းစပ်၍ ဆောင်ရွက်ပေးသည့် ပုံစံလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

❖ တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍပြင်ပ လုပ်ငန်းယန္တရားများထဲမှ အချို့ကို ဥပမာပြပါ။

- + နိုင်ငံအဆင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ (NHRIs)
- + OECD ၏ နိုင်ငံအဆင့် တာဝန်ခံများ (National Contact Points - NCP)
- + အစိုးရဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊
- + သီးခြားလွတ်လပ်သော အဖွဲ့များ၊
- + အလုပ်သမားရေးရာ ခုံသမာဓိအဖွဲ့များ၊
- + အစိုးရ ဌာနများအပေါ် မကျေနပ်ချက်များအား စုံစမ်းတင်ပြရန် အစိုးရမှ ခန့်ထားသည့် အရာရှိများ (Ombudspersons)
- + အစိုးရမှ စီမံအုပ်ချုပ်သော တိုင်ကြားမှုများ လက်ခံသည့် ရုံးများ၊

ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက် - နိုင်ငံအစိုးရအခြေပြု တရားစီရင်ရေး ကဏ္ဍပြင်ပ ယန္တရား

6. CONCLUSION

On 24 April 2013, the Rana Plaza building in Dhaka, Bangladesh collapsed. The building housed a number of textile manufacturers, including New Wave Style, a supplier to the respondent, PWT Group A/S. The collapse killed 1,138 people and injured more than 2,000.

On the basis of this event, Clean Clothes Campaign (CCCC) and Aktive Forbrugere (AF) submitted a complaint to the NCP asserting that PWT Group had not carried out due diligence in terms of ensuring that New Wave Style complied with its obligation to ensure just and favourable working conditions, as well as health and safety at the workplace, see the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, chapter II (General Policies), chapter IV (Human Rights) and chapter V (Employment and Industrial Relations).

The complainant has asserted that PWT Group acted in violation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises by neglecting to carry out due diligence to prevent the building collapse.

This complaint is rejected by PWT Group, with reference to the company's decision-making and risk systems, which have regularly assessed the conditions at New Wave Style and ensured that the supplier had orderly conditions for its employees. PWT Group asserts that, in connection with its inspections of New Wave Style, no circumstances were

7. RECOMMENDATIONS

The NCP recommends that the respondent, PWT Group, revises its management and risk assessment systems in order to implement processes by which the company can meet the requirement of due diligence in relation to its suppliers, in accordance with chapter II of the OECD Guidelines.

PWT Group should also ensure that the company's CSR policy complies with the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, particularly with regard to fundamental human and labour rights.

PWT Group is recommended to review its suppliers' self-assessments in conjunction with an analysis of industry and country risks and, on this basis, select which circumstances are to be inspected. The NCP recommends that PWT Group report and communicate about these efforts and about the measures carried out by the supplier to prevent potential risks, see the OECD Guidelines, chapter II, paragraph 10 and chapter IV, paragraph 5 and associated comment no. 45.

The NCP recommends that PWT Group continues its efforts to systematically incorporate the company's Code of Conduct into management and risk systems.

Occurrences such as that at Rana Plaza show that companies cannot assume that inspections of building safety are responsibly conducted by local authorities, nor by their own employees without special structural engineering qualifications.

ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံတွင် ရာနာပလာဇာ အဆောက်အအုံ ပြိုကျပြီးသည့်နောက် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် ဒိန်းမတ် နိုင်ငံရှိ OECD National Contact Point (NCP) ထံသို့ တိုင်ကြား စာ ပေးပို့ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့က ကုန်ပစ္စည်းဝယ်ယူသည့် ကုမ္ပဏီ သည် နိုင်ငံတကာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်ငန်းကြီး များအတွက် OECD မှ လမ်းညွှန်ထားသည့် HRDD လုပ်ငန်းစဉ် အား ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း မရှိဟု စွပ်စွဲခဲ့ပါသည်။ NCP သည် ကုမ္ပဏီ၏ ပျက်ကွက်မှုကို စုံစမ်းတွေ့ရှိခဲ့သဖြင့် ပစ္စည်းဝယ်ယူ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်နှင့် ပစ္စည်းပေးသွင်း သူများမှ မိမိဘာသာ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှုများ ပြုလုပ်ရန် အပါအဝင် ဆောင်ရွက်သင့်သည့် လုပ်ငန်းများကို အကြံပြုခဲ့ ပါသည်။

ရည်ညွှန်းချက် - ဒိန်းမတ်နိုင်ငံဆိုင်ရာ OECD တာဝန်ခံ၏ PWT Group လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ Clean Clothes Campaign Denmark နှင့် Active Consumers တို့မှ အစီရင်ခံ တင်ပြလာသည့် ကိစ္စ” အပေါ် အပြီးသတ် ထုတ်ပြန်ချက်၊ အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်- businessconduct.dk/file/631421/mki-final-statement.pdf

❖ ပြန်လည်ကုစားပေးမှုများသည် မည်သည့်ပုံစံများ ရှိပါသနည်း။

- + စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကြောင့် နစ်နာရသူများ၏ အခြေ အနေများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း၊
- + စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကြောင့် နစ်နာရသူများ၏ အခြေ အနေများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင် တိုက်ရိုက်လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း၊
- + ပြန်လည်အစားထိုးဖြည့်ဆည်းခြင်း (Restitution) နှင့်/သို့မဟုတ် နစ်နာမှုများအတွက် ငွေကြေး (ငွေကြေးမဟုတ်သည့် အခြား) ပေးလျော်မှုများ၊
- + ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း၊
- + နောက်တစ်ကြိမ်ထပ်မံဖြစ်ပွားခြင်း မရှိစေရန် အာမခံချက်ပေးခြင်း၊
- + မှားယွင်းခဲ့ပါသည်ဟု ဝန်ခံသော ထုတ်ပြန်ချက် (ကုမ္ပဏီမှ ထုတ်ပြန်ပေးလျှင် အကောင်းဆုံး ဖြစ်သည်။ နစ်နာမှုများကို လက်ခံဖြေရှင်းပေးသည့် လုပ်ငန်းယန္တရားအား စီမံဆောင်ရွက်နေသူများမှလည်း ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။)

❖ ပြန်လည်ကုစားပေးမှုများ ရရှိရေးတွင် ကြုံတွေ့ရနိုင်သည့် စိန်ခေါ်မှုအချို့မှာ အဘယ်နည်း။

- + အဆိုပါလုပ်ငန်းယန္တရားများအကြောင်း လူထုသိရှိမှုအားနည်းနေနိုင်ခြင်း၊
- + ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းပိုင်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကြောင့် လက်လှမ်းမီမှုအကန့်အသတ်ရှိခြင်း၊
- + ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးမှုများ မရှိခြင်း၊
- + နှစ်ဖက်သက်ဆိုင်သူများကြား အခွင့်အာဏာတန်ခိုးဩဇာ ကွာဟချက် ကြီးမားလွန်းခြင်း၊
- + တရားရုံးများနှင့် အခြားသော နစ်နာမှုများ လက်ခံကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးသည့် လုပ်ငန်း ယန္တရားများ (ဥပမာ NCP များ) တွင် လိုအပ်သည့် အရင်းအမြစ်များ ပြည့်စုံလုံလောက်စွာ မရှိခြင်း၊
- + ပြည်သူများ၏ ဝေဖန်ဆန့်ကျင်မှုများကို ခြိမ်းခြောက်

ဖြတ်တောက်ရန် ရည်ရွယ်လုပ်ဆောင် သည့် တရားစွဲဆိုမှုများ (Strategic lawsuits against public participation - SLAPP) ကြောင့် ပြန်လည်ကုစားပေးမှု ရရှိရေး လုပ်ဆောင်ချက်များကို အားနည်းချိနဲ့စေခြင်း၊

- + နိုင်ငံအဆင့်လူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများ (NHRIs) တွင် တိုင်ကြားချက်များကို လက်ခံဖြေရှင်းပေးသည့် ယန္တရားများ ရှိသော်လည်း ကိုင်တွယ်ရသည့် အမှုအရေအတွက် များပြား လွန်းခြင်း၊
- + နစ်နာမှုများ စုပေါင်း၍ တရားစွဲဆိုမှုများ (Class action suits) ကို အချို့နေရာဒေသများ တွင် ခွင့်မပြုခြင်း၊
- + နစ်နာမှုများ၊ တိုင်ကြားသူများ ကြုံတွေ့ရနိုင်သည့် ၎င်းတို့ နေထိုင်ရာ နိုင်ငံပြင်ပမှ အတား အဆီးများ၊

❖ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဘက်မှ ပြန်လည်ကုစားပေးမှုများသည် မည်သည့်ပုံစံမျိုး ရှိသနည်း။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ပြန်လည်ကုစားပေးမှုများမှ တစ်ဆင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစား လိုက်နာရန် တာဝန်ကို လမ်းညွှန်အခြေခံမှု (၂၉) မှ (၃၁) အထိတွင် ဖော်ပြပါရှိပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင် အသင်းအဖွဲ့အဖွဲ့များနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းရှင် အသင်းအဖွဲ့များသည် လူ့အခွင့် အရေးများ ထိခိုက်မှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် လုပ်ငန်းလည်ပတ်လုပ်ကိုင်သည့် အဆင့်တွင် နစ်နာမှုတိုင်ကြားချက်များ လက်ခံဖြေရှင်းပေးသည့် လုပ်ငန်းယန္တရားများအား တည် ထောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း ပြုရမည်ဟု UNGPs တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည် (လမ်းညွှန်အခြေ ခံမှု ၂၉ နှင့် ၃၀)။

UNGPs ၏ အဆိုအရ နစ်နာမှု (grievance) ဟူသည်မှာ တရားမျှတမှုမရှိသည့် အရာတစ်ခုခု ရှုမြင် ယူဆပြီး လူတစ်ဦး သို့မဟုတ် လူအုပ်စုတစ်စုမှ ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်ဟူသော အသိအား လှုံ့ဆော်ပေးပါ သည်။ ဥပဒေများ၊ ကန်ထရိုက်စာချုပ်များ၊ အတိအလင်းပေးထားသော ကတိကဝတ်များ သို့မဟုတ် ကတိကဝတ်အဖြစ် အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်စေသော ပြောဆိုမှုများ၊ မိရိုးဖလာကျင့်သုံးမှုများ သို့မဟုတ် ထိခိုက်နစ်နာသည့် ရပ်ရွာလူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ တရားမျှတမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်

ယေဘုယျ အတွေးအမြင်များပေါ်တွင် အခြေခံ၍ နစ်နာမှု တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီအဆင့်ရှိ နစ်နာမှုများ လက်ခံဖြေရှင်းပေး သည့် လုပ်ငန်းယန္တရားများသည် ၎င်းတို့ကုမ္ပဏီ၏

လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်က စီရင်ဆုံးဖြတ်ပေးသူများအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခြင်း ထက် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးဖလှယ်မှုများ၊ အကျိုးဆက်စပ် သက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း မှုများမှတစ်ဆင့် လုပ်ဆောင်ကြရန် တိုက်တွန်းထားပါသည်။

နစ်နာမှုများအား အစီရင်ခံတင်ပြချက်များနှင့် အမျိုးအစားများ

နစ်နာမှု အမျိုးအစားများ	၂၀၁၇	၂၀၁၈	၂၀၁၉
လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ	၃,၈၉၄	၄,၄၆၇	၄,၀၁၅
အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်	၄,၄၀၃	၄,၁၆၅	၂,၉၄၁
အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားများကြား ဆက်ဆံရေး	၂,၄၁၄	၂,၃၆၂	၂,၉၁၀
ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး	၁,၇၅၅	၁,၁၈၄	၁,၃၅၀
အလုပ်အပြောင်းအလဲ	၅၅၀	၄၄၀	၄၅၆
အဖွဲ့အစည်းအပြောင်းအလဲ	၁၃၉	၁၁၅	၇၁
ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း	၆၄	၆၃	၆၈
ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း	၃၆	၁၈	၁၇
စုစုပေါင်း	၁၃,၂၅၅	၁၂,၈၁၄	၁၁,၈၂၈

အထက်ပါဇယားသည် Samsung ကုမ္ပဏီ၏ နစ်နာမှုများ လက်ခံဖြေရှင်းပေးရေး လုပ်ငန်းယန္တရားများသို့ ၂၀၁၆-၂၀၁၉ ခုနှစ် အတွင်း တိုင်ကြားလာသည့် အငြင်းပွားမှုများကို အမျိုးအစားအလိုက် ခွဲခြားဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်သည်။ Samsung Electronics, Sustainability Report, 2020 အစီရင်ခံစာကို အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - images.samsung.com/is/content/samsung/p5/uk/aboutsamsung/pdf/Sustainability_report_2020_en_F.pdf

❖ ကုမ္ပဏီအဆင့် နစ်နာမှုတိုင်ကြားချက်များ လက်ခံဖြေရှင်းပေးရေး လုပ်ငန်းယန္တရားများ၏ အကျိုးကျေးဇူးများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများမှာ အဘယ်နည်း။

ပုံမှန်လည်ပတ်လျက်ရှိသော နစ်နာမှုတိုင်ကြားချက်များ လက်ခံဖြေရှင်းရေးယန္တရားများသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင် စဉ်ဆက်မပြတ် ဆောင်ရွက်နေသည့် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှု ရှိရေး လုပ်ဆောင်မှုများ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများကို ဖော်ထုတ်သိရှိ နိုင်ရန် ကူညီပေးပါသည်။

ထိုလုပ်ငန်းယန္တရားများ ရှိနေခြင်းကြောင့် နစ်နာမှုများကို ဖော်ထုတ်သိရှိသည်နှင့်တစ်ပြိုင်နက် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးနိုင်ပြီး ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ဆိုးကျိုးဖြစ်ပေါ်မှုများအတွက် ပြန်လည်ကုစားပေးမှု များကို စောစီးစွာ

တိုက်ရိုက်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သဖြင့် အချိန်ကြာလာပြီး ထိခိုက်နစ်နာမှုများ ပိုမို ဆိုးရွားလာခြင်းမျိုး မရှိစေရန် တားဆီးကာကွယ်နိုင်ပါသည်။

စိန်ခေါ်မှုများမှာ -

- + ထိုလုပ်ငန်းယန္တရားများကို ရေရှည်ထိန်းသိမ်းလည်ပတ်နိုင်ရန် ခက်ခဲခြင်း၊ အထူးသဖြင့် ကုမ္ပဏီငယ်များအတွက် ပို၍ ခက်ခဲခြင်း၊
- + ကုမ္ပဏီများသည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့် မသက်ဆိုင်သည့် အခြားတိုင်ကြား ချက်အများအပြားကို လက်ခံရရှိနိုင်ခြင်း၊
- + အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် ထိုယန္တရားများ ရှိနေ ခြင်းက အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ၏ အခန်းကဏ္ဍကို မှေးမှိန်သွားအောင် ပြုလုပ်နိုင်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

❖ ထိရောက်သည့် တရားစီရင်ရေးကဏ္ဍပြင်ပ နစ်နာမှု များ လက်ခံဖြေရှင်းပေးရေး ယန္တရားများ၏ အစိတ်အပိုင်း များမှာ အဘယ်နည်း။

လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၃၁) အောက်တွင် ပြဋ္ဌာန်းပါရှိသည့် အတိုင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လည်ပတ် နေသည့် အဆင့်တွင် တည်ထောင်ထားသော ယန္တရားများသည် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း မှုများ၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးဖလှယ်မှုများပေါ်တွင် အခြေခံသင့်သည်။ အဆိုပါ ယန္တရားများအား ဒီဇိုင်းရေးဆွဲ ရာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှု ကြောင့် ထိခိုက် နစ်နာဖွယ်ရှိသည့် အကျိုးဆက်စပ် သက်ဆိုင်သူအုပ်စုများကိုယ်တိုင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင် ရန် ဖိတ် ခေါ်သင့်သည်။ ထို့အပြင် ထိုယန္တရားများသည် အောက်ပါအချက်များနှင့် ပြည့်စုံသင့်သည်

+ တရားဝင်မှု/ အများ၏ လက်ခံအသိအမှတ်ပြုမှု ရရှိ ခြင်း - လုပ်ငန်းယန္တရားများကို အသုံးပြု စေလိုသည် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူအုပ်စုများထံမှ ယုံကြည် မှု ရရှိပြီး နစ်နာမှု ဖြေရှင်း ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ တရားမျှတမှု ရှိစေရန် တာဝန်ခံမှု/တာဝန်ယူမှုအပြည့် ဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

+ လက်လှမ်းမီမှု - လုပ်ငန်းယန္တရားများကို အသုံးပြုစေ လိုသည့် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူ အုပ်စုများအားလုံး သည် ထိုယန္တရားများအကြောင်း သိရှိအောင် လုပ်ဆောင် ပေးပြီး လက် လှမ်းမီအသုံးပြုရာတွင် အဟန့်အတား ကြုံတွေ့ရနိုင်သူများအတွက် လုံလောက်သော အကူ အညီများ ပေးအပ်ခြင်း၊

+ ကြိုတင်ခန့်မှန်းသိရှိနိုင်ခြင်း - အဆင့်တိုင်းအတွက် လျာထားသည့် အချိန်ကာလသတ်မှတ် ချက်နှင့်အတူ ရှင်းလင်းတိကျသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်ကို ချမှတ် ထားခြင်းနှင့် လုပ်ငန်း စဉ်အမျိုးအစားများ၊ ထွက်ပေါ် နိုင်သည့် ရလဒ်များ၊ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုစစ်ဆေးမှု နည်း လမ်း များသည် ရှင်းလင်းတိကျမှု ရှိခြင်း၊

+ သာတူညီမျှမှုရှိမှု - နစ်နာသူများသည် နစ်နာမှုဖြေ ရှင်းပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုတွင် တရားမျှတစွာ၊ အချက်အလက်ပြည့်စုံစွာနှင့် လေးစားစွာ ဆက်ဆံခံရပြီး လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ၊ အကြံဉာဏ် များနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို သင့်မြတ်လျော်ကန် သော နည်းလမ်းများဖြင့် လက်လှမ်းမီ ရရှိအောင် ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊

+ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု - လုပ်ငန်းယန္တရား၏ ထိရောက်မှု အပေါ် ယုံကြည်မှု ရှိလာစေရန်နှင့် ထိခိုက်နစ်နာရသည့် ပြည်သူများ၏ အကျိုးစီးပွားကို ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန် အလို့ငှာ နစ်နာ မှုတစ်ခုတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသည့် နှစ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း/ ပုဂ္ဂိုလ်များအား လုပ်ငန်းစဉ်၏ တိုးတက်မှုအခြေအနေကို အမြဲမပြတ် အသိပေးခြင်း နှင့် လုပ်ငန်းယန္တရား၏ လုပ်ဆောင်မှု များအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ လုံလောက်စွာ ပံ့ပိုးပေးခြင်း၊

+ ရပိုင်ခွင့်များပေါ် အခြေခံခြင်း - လုပ်ငန်းစဉ်မှ ထွက် ပေါ်လာသော ရလဒ်များနှင့် ပြန်လည် ကုစားပေးမှု များသည် နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြုကာကွယ် စောင့်ရှောက်ပေးထားသော လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိကြောင်း သေချာစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

+ စဉ်ဆက်မပြတ်လေ့လာသင်ယူခြင်း - လုပ်ငန်းယန္တရား တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်နှင့် အနာဂတ်တွင် နစ်နာမှု များ၊ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးမှုများ ထပ်မံ ဖြစ်ပွားခြင်းမရှိအောင် တားဆီး ကာကွယ်နိုင်ရန်အတွက် ရယူရမည့် သင်ခန်းစာ များကို သင့်တော်သည့် နည်းလမ်းများ အသုံးပြု၍ ဖော်ထုတ်ခြင်း၊

 ဆွေးနွေးမှုအစီအစဉ်

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နေသည့် အဆင့်ရှိ လုပ်ငန်းယန္တရားများ သို့မဟုတ် တရားစီရင်ရေး ကဏ္ဍပြင်ပ နစ်နာမှုတိုင်ကြားချက်များ လက်ခံဖြေရှင်း ပေးရေး လုပ်ငန်းယန္တရား များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သင်၏ အတွေ့အကြုံများကို မျှဝေပေးပါ။

အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများအတွက် ပြန်လည် ကုစားပေးမှုများ လက်လှမ်းမီရရှိမှု တိုးတက် စေရန် သင် မည်သို့ လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်မည်နည်း။

အပိုင်း (၂) - လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး
အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှုများ -



၁.၁။ နိဒါန်း

လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှုများဆိုင်ရာ သင်တန်းပို့ချမှု လမ်းညွှန်၏ အပိုင်း (၂) တွင် စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန် အခြေခံမူများ (UNGPs) ၏ မဏ္ဍိုင် (၂) အောက်မှ လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၁၇) မှ (၂၁) အထိအား အဓိကဦးတည်၍ ဆွေးနွေးထားပါသည်။ ဤသင်တန်း တွင် ပြန်လည်ကုစားပေးမှု၊ လူ့အခွင့်အရေး လေးစား လိုက်နာမှုရှိရေး တိုးမြှင့်အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများ နှင့် ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်း သည့် လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၂၂) မှ (၂၄) အထိကိုလည်း ထည့်သွင်းဆွေးနွေးပေး ထားပါသည်။

သင်တန်းလမ်းညွှန်၏ အပိုင်း (၂) မတိုင်မီ ဆွေးနွေး ပို့ချခဲ့သည့် အပိုင်း (၁) ၌ UNGPs တွင် ပါဝင်သည့် အခြေခံမူများကို ပို၍ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆွေးနွေး ထားပါသည်။ ယခု အပိုင်း (၂) ၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် နိုင်ငံတကာတွင် သဘောတူချမှတ်ထားသည့် အခြေခံ မူများနှင့်အညီ လူ့အများ နားလည်သဘောပေါက်သည့် ဝေါဟာရအသုံးအနှုန်းများကို အသုံးပြု၍ လူ့အခွင့်အရေး လေးစား လိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှု များ၏ အခြေခံအစိတ်အပိုင်းများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း တင်ပြပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်အား တစ်ဆင့်ချင်းစီ ဆွေးနွေးတင်ပြပေးသည့် နည်းလမ်းကို အသုံးပြုထားသဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့ အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှု ရှိရေး အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှုများအား သီးခြားဖြစ်စေ၊ မူလရှိပြီးဖြစ်သော ဆန်းစစ်လေ့လာမှု လုပ်ငန်းစဉ် သို့မဟုတ် ဥပဒေ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ လိုက်နာနိုင်ရေး ဆောင်ရွက် သည့် လုပ်ငန်း စဉ်အတွင်း ထည့်သွင်း၍ဖြစ်စေ စတင် လုပ်ဆောင်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

၁.၂။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်အခြေခံမူများ

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် လူ့အခွင့်အရေးကောင်စီမှ တည်တညွတ် တည်း ထောက်ခံအတည်ပြုခဲ့သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း နှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ လမ်းညွှန် အခြေခံမူများ (UNGPs) အား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက် မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် ကမ္ဘာပေါ်တွင် ဩဇာအကြီးမားဆုံး စံမူဘောင်တစ်ခုအဖြစ် ကျယ် ကျယ်ပြန့်ပြန့် လက်ခံအသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ UNGPs သည် “စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်စဉ်အတွင်း လူ့အခွင့်အရေးများကို ကာ ကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန် ဝတ္တရားများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ပြဋ္ဌာန်းပေးထားပြီး ထိုလုပ်ဆောင်မှုများကြောင့် ထိခိုက် နစ်နာရသည့် လူ ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် လူ့အုပ်စုများအတွက် ထိရောက်သော ပြန်လည်ကုစားပေးမှုများ လက်လှမ်းမီ ရရှိရေးအတွက် လည်း ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါရှိပါသည်။”^၉ UNGPs တွင် လမ်းညွှန် အခြေခံမူပေါင်း (၃၁) ခု ပါဝင်ပြီး ထိုအခြေခံ မူများကို “မဏ္ဍိုင်သုံးခု” အောက်တွင် အုပ်စုခွဲ၍ ဖော်ပြ ထားပါသည် -

- ၁။ နိုင်ငံအစိုးရများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်၊
- ၂။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်၊
- ၃။ နိုင်ငံအစိုးရများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်နွှယ်ပေါ်ပေါက် လာ သည့် ချိုးဖောက်မှုများကြောင့် နစ်နာရသူများအတွက် ထိရောက်သော ပြန်လည်ကုစား ပေးမှုများ လက်လှမ်းမီ ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်ပေးရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

UNGPs ပေါ်ထွက်လာခြင်းသည် လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း (၂၀)အတွင်း တာဝန်သိစီးပွားရေးလုပ်ငန်း အလေ့ အထများကို တွန်းအားပေးသည့် အရေးအပါဆုံးသော

၉ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂဟာမင်းကြီးရုံး (OHCHR)၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်အခြေခံမူများအကြောင်း မကြာခဏ မေးလေ့ရှိသော မေးခွန်းများ (၂၀၁၂)။

တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုတစ်ခု ဖြစ်သည် ဟု တတ်သိ ပညာရှင်အများအပြားက မှတ်ချက်ပြုကြပါသည်။ သို့သော် သတိပြုရန် အရေးကြီးသည့် အချက်မှာ UNGPs သည် ဥပဒေ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအသစ်များကို သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းပေးထားခြင်းမဟုတ်ပါ။ ထိုအစား UNGPs သည် အားလုံးပါဝင် ဆောင်ရွက်နိုင်သော ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းများ၊ အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် ပြည့်မီအောင် လိုက်နာစောင့်ထိန်းရ မည့် စံနှုန်းများ၊ မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ သဟဇာတဖြစ်ရေး၊ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေ ဆန်းစစ်လေ့လာမှု နှင့် စီမံကိုင်တွယ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အား ကျိုးကြောင်းဆီလျော်စွာ ရှေ့နောက် စီအစဉ်တကျ ဆောင်ရွက် နိုင်ရေးတို့အတွက် အဆိုပြုချက်များကို ဖော်ပြပေးထားပါသည်။

၁.၃။ သင်တန်းပို့ချမှုလမ်းညွှန်၊ အပိုင်း (၂) ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ

ရည်ရွယ်ချက်

ဤသင်တန်းလမ်းညွှန် အပိုင်း (၂) ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ UNGPs မှ ချမှတ်ပေးထားသည့် နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများနှင့်အညီ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား မည်သို့ ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသည်ကို စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ သိရှိစေရန် ဖြစ်ပါသည်။

ထိုရည်ရွယ်ချက် ပြည့်မီစေရေးအတွက် သင်တန်းတွင် အောက်ပါတို့ကိုလည်း လုပ်ဆောင်သွား ပါမည် -

- + UNGPs အကြောင်း နားလည်သိရှိစေရန် မိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊
- + လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို မည်သို့ ဖော်ထုတ်သိရှိပြီး ဦးစား ပေးကိုင်တွယ်ရမည့် အန္တရာယ်များအား မည်သို့ ရွေးချယ်သတ်မှတ်ရမည်ဆိုသည်ကို စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းများ နားလည်သိရှိအောင် ကူညီပေးခြင်း၊
- + စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ၎င်းတို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်များထဲတွင် လူ့အခွင့်အရေးများ ကိုပါ ထည့်သွင်းစီမံဆောင်ရွက်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများအား ဆွေးနွေးတင်ပြပေးခြင်း၊

ဦးတည်သည့် ပရိတ်သတ်

ဤလမ်းညွှန်သည် အဆင့်မြင့်ဦးဆောင်မှုရာထူးများ သို့မဟုတ် အလယ်အလတ်စီမံခန့်ခွဲမှု ရာထူး များ၊ သို့မဟုတ် အရောင်း၊ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှုကွင်းဆက် စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ဥပဒေရေးရာနှင့် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းများလိုက်နာရေး၊ ရေရှည်တည်တံ့ရေး၊ စသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ ကုမ္ပဏီများရှိ ရာထူးနေရာ၊ ရာထူးအဆင့်အမျိုးမျိုးတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသူများအား လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးရန် အတွက် သင်တန်းပို့ချသူများ၊ သင်တန်းပံ့ပိုးသူများ အသုံးပြုနိုင်သည့် အထောက်အကူတစ်ခု ဖြစ်ပါ သည်။ သို့သော် ဤသင်တန်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ လူများအတွက်သာ သီးသန့်ရည်ရွယ် သည်မဟုတ်ပါ။ ဤသင်တန်းလမ်းညွှန်သည် ယေဘုယျအားဖြင့် ဆိုရလျှင် UNGPs အကြောင်းကို ပိုမိုနားလည်သိရှိအောင် လေ့လာလိုသူများနှင့် အတိအကျဆိုရလျှင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်းသော တာဝန်ဝတ္တရားများကို လေ့လာလိုသူများအတွက်လည်း အသုံးဝင်ပါသည်။ ဤသင်တန်းပို့ချမှုလမ်းညွှန်ကို သင်တန်းသား/သူများ၏ လိုအပ်ချက်များ၊ အချိန်ကန့်သတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရန် သင့်လျော်သလို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲပို့ချသင့်သည်ဟု UNDP မှ တိုက်တွန်းထားပါသည်။ ထို့ကြောင့် မော်ဂျူးများနှင့် သင်ခန်းစာအပိုင်းများကို လိုအပ် သလို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

သင်တန်းဖွဲ့စည်းပုံ

သင်တန်းပို့ချမှုလမ်းညွှန် အပိုင်း (၂) အား မော်ဂျူးနှစ်ခု ခွဲထားပါသည် -

- မော်ဂျူး (၁) - HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား မိတ်ဆက်ခြင်း
 - မော်ဂျူး (၂) - လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်လေးဆင့်အား လေ့လာခြင်း
- ဤသင်တန်း၏ မော်ဂျူး (၂) တွင် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ် ဆောင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဓိကကျသော အစိတ်အပိုင်းများကို ဆွေးနွေးထားပါသည် -

၁။ လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို သိရှိအောင် ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်ခြင်း၊

၂။ တွေ့ရှိချက်များအား စုစည်းပေါင်းစပ်၍ ထိုတွေ့ရှိချက်များပေါ် အခြေခံကာ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

၃။ တုံ့ပြန်လုပ်ဆောင်မှုများ မည်မျှ ထိရောက်မှုရှိကြောင်း စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊

၄။ လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် သက်ရောက်မှုများအား မည်သို့ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းထားပြီးဖြစ်ကြောင်း ဆက်သွယ်အသိပေး ရှင်းလင်းတင်ပြခြင်း၊

သင်တန်းပို့ချမှုနည်းစနစ်

HRDD သင်တန်းသည် သိရှိစေလိုသော အကြောင်းအရာများကို နားလည်သဘောပေါက်စေရန် အသားပေးပို့ချသည့် သင်တန်းဖြစ်သည်နှင့်အညီ သင်တန်းလမ်းညွှန်သည် ပို့ချမှုများ (lectures)ပေါ်တွင် အဓိကအခြေခံထားပါသည်။ သင်တန်းပို့ချသူအနေဖြင့် သင်ခန်းစာများကို အဆင်ပြေလွယ်ကူစွာ ပို့ချပေးနိုင်ရန်အတွက် မော်ဂျူးတိုင်းနှင့် သင်တန်းအပိုင်းတိုင်းတွင် လုပ်ဆောင်ရမည့် အဆင့် တစ်ဆင့်ချင်းစီအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ၊ နောက်ခံအချက်အလက်များ၊ ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်များ၊ ရုပ်ပုံများနှင့် မေးခွန်းပုံစံဖြင့် တင်ပြထားသော အကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်များ ပါရှိပါသည်။ အညွှန်းသင်တန်းများ ဖြင့် အမှတ်အသားပြုဖော်ပြပေးထားသော အဆိုပါ “မေးခွန်း-ခေါင်းစဉ်များ” သည် ဤလမ်းညွှန်နှင့်အတူ တွဲဖက်ပါရှိသည့် slide များတွင်လည်း slide ခေါင်းစဉ်များအဖြစ် တွေ့ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းတွင် အပြန်အလှန်မေးမြန်းဆွေးနွေးမှုများကို အားပေးရန်နှင့် သင်တန်းတက်ရောက်သူ များအား ဆွေးနွေးသည့် အကြောင်းအရာများကို ပို၍ နက်နက်နဲနဲ နားလည်သဘောပေါက်အောင် ကူညီရန်အတွက် survey software ကို အသုံးပြု၍ ဉာဏ်စမ်းပဟေဠိများ၊ အဖွဲ့လိုက် လေ့ကျင့်ခန်း များနှင့် အခြား နည်းလမ်းအထောက်အကူများကိုလည်း ထည့်သွင်းပေးထားပါသည်။

လမ်းညွှန်ထဲတွင် အသေးစိတ်အချက်အလက်များ၊ မှတ်စုများနှင့် အပြန်အလှန်မေးမြန်းဆွေးနွေး သည့် အပိုင်းများကို အောက်ပါ အမှတ်အသားများ အသုံးပြု၍ ဖော်ပြထားပါသည် -

	အပြန်အလှန်မေးမြန်းဆွေးနွေးသည့် အပိုင်း
	ကြာမြင့်ချိန်
	အသုံးပြုသည့် နည်းစနစ်
	သင်ခန်းစာ၏ ရည်ရွယ်ချက်
	သင်တန်းပို့ချသူအတွက် မှတ်စုများ
	ပို့ချမှုလုပ်ငန်းစဉ်

ရှေ့ပိုင်းတွင် တင်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ဤ HRDD သင်တန်းပို့ချမှုလမ်းညွှန်နှင့်အတူ သင်ကြားပို့ချမည့် အကြောင်းအရာများအတွက် ပါဝါပွိုင့် slide များ ပါရှိပါသည်။ သင်တန်းတစ်ခုအား တိုက်ရိုက် ထုတ်လွှင့်ပို့ချရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်အောင် ပြင်ဆင်ပြုစုပေးထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် သင်တန်း လမ်းညွှန်နှင့်အတူ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မိမိဘာသာ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု သင်တန်း အထောက်အကူ (Human Rights Self-Assessment Training Tool) ကိုလည်း ထည့်သွင်းပံ့ပိုးပေးထားပါသည် (ပါဝါပွိုင့် slide များနှင့် tool နှစ်ခုစလုံးကို UNDP ဝန်ထမ်းများသာ ရရှိနိုင်ပါသည်)။

မော်ဂျူး (၁) - လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်ရွက်မှုများအား မိတ်ဆက်ခြင်း

⌚	၁၂၀ မိနစ် (၂ နာရီ)
🎯	ဤမော်ဂျူးအပြီးတွင် သင်တန်းတက်ရောက်သူ များသည် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်ရွက်မှုများ (HRDD) အတွက် သတ်မှတ်ချက်များ အပါအဝင် သင်တန်း၏ အဓိက အကြောင်းအရာများကို ခြုံငုံနားလည်သိရှိသွား ရပါမည်။
🗨️	ဤမော်ဂျူးတွင် အဖွင့်မိတ်ဆက်အဖြစ် တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး ပိုမို ရင်းနှီးသွားစေမည့် လေ့ကျင့်ခန်း ပါရှိပြီး သင်ခန်းစာ အပိုင်း (၂) ပိုင်း ပါဝင်မည် ဖြစ် သည်။ ပထမအပိုင်းတွင် မဏ္ဍိုင် (၂) ၏ အခြေခံ အုတ်မြစ်ဖြစ်သော လမ်းညွှန် အခြေခံမူများကို အဓိကထား ဆွေးနွေးမည်ဖြစ်ပြီး ဒုတိယ အပိုင်း တွင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်လေးဆင့်ကို မိတ်ဆက်ပေးမည်ဖြစ်သည်။ ထို့နောက် မော်ဂျူး (၂) တွင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပါဝင်သည့် အဓိက အစိတ်အပိုင်းလေးခုအား တစ်ခု ချင်းစီခွဲကာ အသေးစိတ် ဆွေးနွေးပေးမည် ဖြစ်သည်။
📄	<p>အချို့သော သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် ၎င်းတို့၏ စီးပွားဖက်ပါတနာများ သို့မဟုတ် ဖောက်သည်များ တောင်းဆိုသည့်အတိုင်း ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ စာရင်းစစ်ခြင်းအား တင်းကျပ်သော စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရသည့် အတွေ့အကြုံများ ရှိထားပြီး ဖြစ်နိုင်ပါသည်။</p> <p>ထိုအတွေ့အကြုံရှိသူများသည် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ပေးရန် လိုအပ်သည့် အချိန်နှင့် အရင်း အမြစ်များကို နားလည်သိရှိပြီး ဖြစ်နိုင်ပါသည်။</p> <p>အချို့သော သင်တန်းသား/သူများသည်လည်း HRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို လုပ်ဆောင်ရန် စိတ်ထက် သန်တက်ကြွနေနိုင်သော်လည်း စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ဝယ်ယူ ရေး သို့မဟုတ် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာနများ မှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ နားလည်လက်ခံမှု အားပေးပံ့ပိုးမှု မရရှိမည်ကို စိုးရိမ်နေနိုင်ပါသည်။</p> <p>ထိုသို့သော စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ လျော့နည်းသွားစေ ရန်အတွက် သင်တန်းအထောက်အကူပစ္စည်း စာရွက်စာတမ်းများသည် လွယ်ကူရှင်းလင်းမှု ရှိရန် အရေးကြီးပါသည်။ ထို့ပြင် မဏ္ဍိုင် (၂) နှင့် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အပါအဝင် UNGP လမ်းညွှန် အခြေခံမူများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် တိုင်ပင်ကာ ရေးဆွဲထားခြင်း ဖြစ်ကြောင်းကို သင်တန်းသား/သူများအား သင်တန်းကာလ တစ်လျှောက်လုံး အခါ အားလျော်စွာ သတိပေးနေ ခြင်းကလည်း အထောက်အကူဖြစ်ပါသည်။</p> <p>တစ်နည်းဆိုသော် သင်တန်းပို့ချမှု လမ်းညွှန်တွင် ပါရှိသည့် သင်တန်းအထောက်အကူ စာရွက် စာတမ်းများသည် စီးပွားရေးအသိုင်းအဝိုင်း၏ အားပေးထောက်ခံမှုကို ရရှိထားပြီး ဖြစ်ကာ ထိရောက်မှုတစ်ခုခု နည်းလမ်းဖြင့် ချဉ်းကပ် ထားခြင်း ဖြစ်ကြောင်း သတိပြုရန် ဖြစ်ပါသည်။ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ သို့မဟုတ် သံသယများစွာ ရှိနေဆဲဟု ခံစားရပြီး အပိုင်း (၁)၊ မော်ဂျူး (၁) - UNGP</p>

လမ်းညွှန်အခြေခံမူများအား လိုက်နာကျင့်သုံးသည့် အကြောင်းရင်း အား သင်ကြားပို့ချပေးခြင်း မပြုရသေးပါက ထိုအပိုင်းအောက်ရှိ သင်ခန်းစာ များကို ပြန်လည်ပို့ချပေးရန် စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။

၁။ သင်သည် သင်တန်းဆရာ သို့မဟုတ် သင်တန်း ပံ့ပိုးသူ ဖြစ်ကြောင်း မိတ်ဆက်ပါ။

၂။ ဤမော်ဂျူး ပြီးဆုံးချိန်တွင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို လုပ်ဆောင်မည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ အတွက် မည်သည့် လိုအပ်မည်ကို ကောင်းစွာ နားလည်သိရှိသွားမည်ဖြစ်ကြောင်း သင်တန်းတက်ရောက်သူများကို ပြောပြပါ။

၃။ UNGPs သည် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာ မှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်ရွက်မှုများအတွက် ကမ္ဘာပေါ်တွင် ဩဇာအကြီးမားဆုံး စံမူဘောင် တစ်ခု ဖြစ်ကြောင်း၊ အဆိုပါစံနှုန်းများကို စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်း ရှင် အသင်းအဖွဲ့များနှင့် OECD ကဲ့သို့ နိုင်ငံစုံ အဖွဲ့အစည်းများမှ လက်ခံကျင့်သုံးနေ ကြခြင်း ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။


၄။ သင်တန်းတက်ရောက်သူများထံမှ သင်တန်း အပေါ် ထားရှိသည့် မျှော်လင့်ချက်အမျိုးမျိုးကို နားလည်သိရှိအောင် လုပ်ဆောင်သည့် အစီအစဉ်တစ်ခုဖြင့် သင်တန်းကို စတင်လိုကြောင်း ပြောပါ။

၅။ အချင်းချင်း ရင်းနှီးမှုစေမည့် လေ့ကျင့်ခန်း တစ်ခုအဖြစ် အောက်ပါ မေးခွန်းများကို ပါဝါပွိုင့် slide ဖြင့်ပြကာ သင်တန်းသား/သူ များကို ဖြေဆိုခိုင်းပါ။

အပြန်အလှန်မေးမြန်းဆွေးနွေးသည့် အပိုင်း

မေးခွန်းများနှင့် အခြားသော လေ့ကျင့်ခန်းများအတွက် သင်တန်းသား/သူများထံမှ အဖြေများကို ရယူရန် Mentimeter Kahoot! SurveyMonkey သို့မဟုတ် အခြားသော “live” survey software များကို အသုံးပြုရန် စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ဗီဒီယိုပရိုဂျက်တာနှင့် စမတ်ဖုန်းများ မဖြစ်မနေ အသုံးပြုရမည်ဟု မဆိုလိုပါ။ အမေးအဖြေများအား software application တစ်ခုအသုံးမပြုဘဲလည်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

သင့်ထံတွင် Mentimeter account တစ်ခုရှိလျှင် အွန်လိုင်းပေါ်ရှိ အပိုင်း -(၂)၊ မော်ဂျူး (၁) မှ အောက်ပါ မေးခွန်း (၂) ခုအတွက် slides များကို ကူးယူနိုင်ပါသည်။ ဤ QR code ဖြင့်လည်း ထို page သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ပါသည်။



❖ မေးခွန်း (၁) - ကနေ့သင်တန်းမှ မည်သည့် အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိရန် မျှော်လင့်ထားပါသနည်း။

(က) HRDD လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျွမ်းကျင်သူ တစ်ဦး ဖြစ်လာစေရန်၊

(ခ) HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား အသေးစိတ်နားလည်သိရှိပြီး မိမိ၏ ကုမ္ပဏီအား ထိုလုပ်ငန်းစဉ်ကို စတင်ဆောင်ရွက် နိုင်အောင် ကူညီပေးရန်၊

(ဂ) HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ အခြေခံအကြောင်းအချက်များ ကို နားလည်သိရှိသဖြင့် မိမိ၏ လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်များမှ ထိုအကြောင်း ပြောဆိုဆွေးနွေးသောအခါ နားလည်သိရှိ နိုင်ရန်၊

(ဃ) HRDD ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တစ်ဦးအဖြစ် လိုင်စင်/ လက်မှတ် ရနိုင်ရန်၊

တက်ရောက်သူအရေအတွက် နည်းလျှင် ၎င်းတို့အား တစ်ဦးချင်းစီ မိတ်ဆက်ခိုင်းပြီး မေးခွန်းကို ဖြေခိုင်းပါ။ သင်တန်းတွင် လူအယောက် ၂၀ နှင့် အထက် ရှိလျှင် အွန်လိုင်းစနစ်ဖြင့် စစ်တမ်းကောက်ရန် ပြင် ဆင်ထား ပါ။ သင်တန်းသား/သူများအား အွန်လိုင်းမှ စစ်တမ်းကို မည်သို့ ဖြေဆိုရမည်ဆိုသည်ကို ရှင်းပြထားပြီး ၎င်းတို့၏ လက်တွေ့ပုံကွန်ပျူတာများ သို့မဟုတ် စမတ်ဖုန်းများ အသုံးပြု၍ မေးခွန်းများကို ဖြေဆိုရန် ပြောပါ။ အင်တာနက် နှင့်/သို့မဟုတ် စမတ်ဖုန်းတို့ ရရှိနိုင်မည် ဆိုပါက ရရှိသည့် အဖြေများအားလုံးကို စုစည်း၍ သင်တန်းသား/သူများကို ပြန်လည်သုံးသပ်စဉ်းစားနိုင် အောင် တင်ပြပါ။

အဖြေ (ဃ) ကို ရွေးချယ်သူများ ရှိလျှင် ဤသင်တန်း သည် လိုင်စင်/လက်မှတ်ထုတ်ပေးသည့် အစီ အစဉ်တစ် ခု မဟုတ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။ သို့သော် UNDP သင်တန်း ဆရာတစ်ဦး၏ အကူအညီဖြင့် သင်တန်းမော်ဂျူးများ အားလုံးကို အောင်မြင်ပြီးမြောက်ခဲ့လျှင် သင်တန်းပြီးစီး အောင် တက်ရောက် ခဲ့ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ရရှိမည်ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးပါ။

ဤလေ့ကျင့်ခန်းပြီးလျှင် သင်တန်းသား/သူများ အား သင်တန်းတက်ရောက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စိုးရိမ် ကြောင့်ကြမှုတစ်ခုခု ရှိပါက မျှဝေရန် ပြောပါ။ ထိုအတွက်

အောက်ပါမေးခွန်းများနှင့် အဖြေ များကို အသုံး ပြုနိုင် ပါသည်။

❖ မေးခွန်း (၂) - ကနေ့သင်တန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သင့်ထံ တွင် မည်သည့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ ရှိနေသနည်း။

(က) သင်တန်းအထောက်အကူပစ္စည်း၊ စာရွက်စာတမ်း များမှာ ခက်ခဲပြီး မလိုက်နိုင်မည်ကို စိတ်ပူပါသည်။

(ခ) သင်တန်းအထောက်အကူ၊ စာရွက်စာတမ်းများမှာ မိမိ၏ လိုအပ်ချက်နှင့်မကိုက်ညီဘဲ အသုံး မတည့်ဖြစ် မည်ကို စိတ်ပူပါသည်။

(ဂ) သင်တန်းအထောက်အကူပစ္စည်းများသည် အပြန် အ လှန် တက်ကြွစွာ ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်း မျိုးမဟုတ်ဘဲ ပျင်းရိပြီးငွေ့စရာ ကောင်းနေမလားဟု စိုးရိမ်ပါသည်။

(ဃ) ရုံးမှ ဖုန်းများ ဝင်နေသဖြင့် သင်တန်းတွင် အာရုံမ စိုက်နိုင်ဘဲ အရေးကြီးသည့် သတင်းအချက် အလက်များ လွတ်သွားမည်ကို စိုးရိမ်ပါသည်။

အားလုံး၏ အဖြေများကို စုစည်း၍ ပြန်လည်တင်ပြပေး ပါ။ ဤသည်မှာ မိတ်ဆက်နိဒါန်းပျိုးသည့် သင်တန်း တစ်ခုသာ ဖြစ်ကြောင်းနှင့် သင်တန်းအထောက်အကူ စာရွက်စာတမ်းများတွင် ဖြစ်ရပ် လေ့လာချက်များနှင့် အခြားဆီလျော်သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက် များ ပါဝင်ကြောင်း ပြောပြပါ။ ထို့ကြောင့် အဖြေ (က) ကို ရွေးချယ်သူများအနေဖြင့် စာရွက်စာတမ်းများမှာ အလွန် အမင်း ခက်ခဲခြင်း မရှိဘဲ နားလည်လွယ်သည့် ဖြစ်ရပ် လေ့လာချက်များဖြင့် သင်တန်းကို ပို့ချပေး သွားမည် ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြပါ။

အချို့ကမူ သင်တန်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိဘဲ ဖြစ်နေမည် စိတ်ပူပြီး အဖြေ (ခ) ကို ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။ သို့ဖြစ်ပါက UNGPs တွင် ပါရှိ ပြီး သင်တန်းတွင် အသေးစိတ် ဆွေးနွေးပို့ချပေးသွား မည့် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကုန်သည်ကြီးများအသင်း နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းရှင်များအသင်းတို့အပါအဝင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အသင်းအဖွဲ့ အများအပြား၏ ဆန်းစစ်ထောက်ခံ အတည်ပြုမှု ရရှိထားပြီး ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြပါ။

အဖြေ (ဂ) ကို ရွေးချယ်ပြီး သင်တန်းသည် ပျင်းစရာ ကောင်းလွန်း၍ အိပ်ပျော်သွားမည်ကို စိုးရိမ် နေသူများအတွက် သင်ခန်းစာအပိုင်းတစ်ပိုင်း ပြီးဆုံးတိုင်း အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမေးမြန်း ပြောဆို ရသည့် ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်းများနှင့် စစ်တမ်းများ၊ သင်တန်းပံ့ပိုးသူများမှ ဦးဆောင်၍ အားလုံး ဝိုင်းဝန်းဆွေးနွေးကြသည့် အစီအစဉ်များ၊ အဖွဲ့လိုက်လေ့ကျင့်ခန်းများ ပါရှိသည့်အတွက် သင်တန်း သည် လှုပ်ရှားတက်ကြွနေမည် ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။

သင်တန်းတက်ရောက်သူများထဲမှ အနည်းဆုံးတစ်ဦးသည် အဖြေ (ဃ) ကို ရွေးချယ်လိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။ ထိုအဖြေကို ရွေးချယ်သူရှိလျှင် သင်တန်းသား/သူများအား ၎င်းတို့၏ ဖုန်းများကို မှောက်ထားပြီး အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ရသည့် လေ့ကျင့်ခန်းများတွင် စမတ်ဖုန်းကို အသုံးပြုရန် လိုအပ်သောအခါမှသာ ဖုန်းကိုကိုင်ရန် ပြောပါ။ ထိုသို့ ပြောရာတွင် ရွှင်လန်းပေါ့ပါးသော အမူအရာ ဖြင့် ပြောဆိုရမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ၎င်းတို့သည် ရုံးနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုရန် လိုအပ်ခဲ့လျှင် အခြားသင်တန်းသား/သူများအား အနှောင့်အယှက်မဖြစ်စေရန်အတွက် အခန်းအပြင်သို့ ထွက်၍ ပြောပေးရန် သို့မဟုတ် မက်ဆေ့ဂျ် ပို့ရန် ပန်ကြားနိုင်ပါသည်။ အဖြေ (ဃ) ကို ရိုးသားစွာ ရွေးချယ် ပေးသည့်အတွက် ရွေးချယ်သူများအား ကျေးဇူးတင်ကြောင်း ပြောပါ။

အကယ်၍ လူတစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ခပ်ခွာခွာနေရသည့် social distancing စည်းကမ်းများကို လိုက်နာရ မည်ဆိုပါက အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲအများစုတွင် ပုံမှန်အားဖြင့် လုပ်ဆောင်လေ့ရှိသည့် အဖွဲ့လိုက် လေ့ကျင့်ခန်းများကို များများစားစား ပြုလုပ်နိုင်မည်မဟုတ်ဘဲ ထိုအစား အားလုံး ဝိုင်းဝန်းဆွေးနွေး ကြသည့် အစီအစဉ်များ၊ မိမိတို့ လေ့လာသင်ယူခဲ့သည့် ဗဟုသုတအသစ်များကို ပြန်လည် စစ်ဆေး ပေးမည့် ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်းများနှင့် ဂိမ်းကစားနည်းများ ပါရှိမည်ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးပါ။

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၁) - လူ့အခွင့်အရေး လေးစား
လိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ် ဆောင်ရွက်မှုများအား
မိတ်ဆက်ခြင်း - အပိုင်း (က)

	၅၀ မိနစ်
	သင်တန်းတက်ရောက်သူများအား HRDD လုပ်ငန်း စဉ်၏ အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်သော လမ်းညွှန် အခြေခံမူများကို မိတ်ဆက်ပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြပါ။
	ဤသင်ခန်းစာကို UNGPs အား ခြုံငုံသုံးသပ် လေ့လာ သည့် ပို့ချမှုတစ်ခုဖြင့် စတင်မည်ဖြစ်ပြီး သင်တန်းပို့ချ သူမှ ဦးဆောင်ကူညီပေးမည့် ဆွေးနွေးမှုအစီအစဉ်နှစ် ခုဖြင့် အဆုံးသတ်မည် ဖြစ်သည်။ ပထမအစီအစဉ်တွင် လေ့ကျင့်ခန်းအတို လေးတစ်ခုကို အခြေခံ၍ ဆွေးနွေး မည်ဖြစ်သည်။ အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆက် သွယ် ညှိနှိုင်းမှုအကြောင်း လေ့ကျင့်ခန်း ဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယလေ့ကျင့်ခန်းမှာမူ ကြုံတွေ့ရနိုင်ခြေရှိသည့် စိန်ခေါ် မှုများအကြောင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဆက်စပ် ပတ်သက်သူ အမျိုးမျိုး နှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ပြောဆိုမှုများအကြောင်း ဆွေးနွေးသည့် အဆိုပါ အစီအစဉ်များသည် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများနှင့် ဆက် သွယ်ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးမှုများ၏ အရေးပါပုံကို ပိုမို သိရှိ စေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ သို့သော် အချိန် မရှိလျှင် ထို လေ့ကျင့်ခန်းများကို ချန်ထားခဲ့နိုင်ပါသည်။
	ဤသင်ခန်းစာအပိုင်းတွင် သင်တန်းသား/သူများ အား UNGPs နှင့် မိတ်ဆက်ပေးခြင်း (သင်တန်း အပိုင်း (၁) အား မတက်ခဲ့ရလျှင်) သို့မဟုတ် UNGPs အကြောင်း ပြန် သတိရစေရန် နှေးပေးခြင်း တို့ဖြင့် စတင်နိုင်ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးများ ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း ဟူသည့် သင်ခန်းစာ အတိုလေးတစ်ခုလည်း ပါဝင်ပါသည်။ သင်တန်း တက်ရောက်သူများ၏ အသိပညာဗဟုသုတ ပြည့်စုံမှုအပေါ်တွင် မူတည်၍ အဆိုပါ အပိုင်း နှစ်ပိုင်းစလုံး ကို ချန်လှပ်ခဲ့နိုင်ပါသည်။
	<p>၁။ ဤသင်ခန်းစာသည် မိနစ် (၅၀) ကြာမြင့်မည် ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးပါ။</p> <p>၂။ ဤသင်ခန်းစာနှင့် နောက်သင်ခန်းစာသည် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်အခြေခံမူ များနှင့် ထို လုပ်ငန်းစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းများကို မိတ်ဆက်ပေးမည့် သင်ခန်းစာများဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။</p> <p>၃။ သင်ခန်းစာအား မစတင်မီ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း နှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ အကြောင်း မိတ်ဆက် ပေးသည့် သင်တန်းအပိုင်း (၁) တွင် လေ့လာ သင်ယူခဲ့သည်များကို အနှစ်ချုပ်၍ ပြန်ပြောပြ မည်ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးပါ။</p> <p>၄။ ပေးထားသည့် သင်ထောက်ကူများအသုံးပြု၍ သင်ခန်းစာကို အောက်ပါအတိုင်း စတင် မိတ်ဆက် သင်ကြားပါ။</p>

HRDD သင်တန်းအပိုင်း (၁) အား အကျဉ်းချုပ် ပြန်လည် တင်ပြပေးခြင်း

ဤသင်တန်း၏ အပိုင်း (၁) တွင် ဆွေးနွေးခဲ့သည့်အတိုင်း UNGPs ၏ မဏ္ဍိုင် (၁) သည် စီးပွားရေး လုပ်ကိုင်မှုများ အတွင်း လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ မဖြစ်ပေါ်စေရန် နိုင်ငံအစိုးရများမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန် တာဝန် အကြောင်း ဆွေးနွေးထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ မဏ္ဍိုင် (၂) တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေး များအား လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်ကို ဖော်ပြ ထားပြီး မဏ္ဍိုင် (၃) အောက်တွင်မူ အခွင့်အရေးချိုး ဖောက်ခံရသူများအတွက် ပြန်လည်ကုစားပေးမှုများ လက်လှမ်းမီ ရရှိစေရေး လုပ်ဆောင်ပေးရန် နိုင်ငံအစိုးရ များနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အခန်း ကဏ္ဍများနှင့် တာဝန်များကို တွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများအတွင်း လူ့အခွင့်အရေးများ ဖြစ်ပေါ်ခြင်း မရှိအောင် ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ပေးရန် နိုင်ငံအစိုးရများတွင် တာဝန်ရှိ ကြောင်း မဏ္ဍိုင် (၁) အောက်တွင် ကျွန်ုပ်တို့ လေ့လာခဲ့ ပြီး ဖြစ်ပါသည် -

- + နိုင်ငံအစိုးရများသည် ထိရောက်သော မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် တရားစီရင်မှု များမှတစ်ဆင့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများအား ကြိုတင်တားဆီးကာ ကွယ်ခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊ အပြစ်ပေးခြင်းနှင့် ပြန်လည်ကုစားပေးခြင်းတို့အတွက် သင့်လျော်သည့် လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်ကို လုပ်ဆောင်ကြရ မည် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ-၁)။
- + စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာကြောင်း လက်တွေ့ပြသကြ ရမည်ဟု မဏ္ဍိုင် (၂) အောက်တွင် လေ့လာခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည် -
- + စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် “အခြားသူများ၏ လူ့ အခွင့်အရေးများအား ချိုးဖောက်ခြင်းမှ ရှောင်ရှားရမည် ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ ပါဝင်ပတ်သက်မှုရှိသော လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုး သက်ရောက်မှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေ ရှင်းပေးသင့်သည်။” (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ- ၁၁)

မဏ္ဍိုင် (၃) အောက်တွင် ပြန်လည်ကုစားပေးမှုအား လက်လှမ်းမီ ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရေး သည် နိုင်ငံ

အစိုးရများ၏ တာဝန်ဖြစ်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လည်း တာဝန်ရှိကြောင်း လေ့လာခဲ့ပါသည် -

+ နိုင်ငံအစိုးရများသည် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု များ ဖြစ်ပေါ်သောအခါ နစ်နာသူများ အတွက် ထိရောက်သော ပြန်လည်ကုစားပေးမှုများ လက်လှမ်းမီ ရရှိအောင် သင့်လျော် သည့် နည်းလမ်းများဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ-၂၅)

+ ထို့အပြင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည်လည်း ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်လုပ်ကိုင်နေ သည့်အဆင့်တွင် နစ်နာမှုများအား လက်ခံကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးသည့် ထိရောက်သော စနစ် များကို ထိခိုက်နစ်နာနိုင်ဖွယ်ရှိသော လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများအတွက် တည်ထောင်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်သင့်သည်။ (လမ်းညွှန် အခြေခံမူ-၂၉)

❖ **လူ့အခွင့်အရေးများဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။**

လူ့အခွင့်အရေးများကို များသောအားဖြင့် သဘောတူစာချုပ်များနှင့် ကွန်ဗင်းရှင်းများအပါအဝင် ဥပဒေများတွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်း၍ အာမခံချက်ပေးထားလေ့ရှိပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးများ အကြောင်း နားလည်သိရှိလာသောအခါ လူများသည် လူသားတစ်ဦး ဖြစ်နေခြင်း အကြောင်းရင်း တစ်ခုတည်းကြောင့်ပင် ဂုဏ်သိက္ခာကို လေးစားစွာ ဆက်ဆံခြင်းအား ခံယူရရှိပိုင်ခွင့် ရှိသည်ဟူသောအချက်ကို နားလည်သဘောပေါက်လာပါသည်။ လူတိုင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးများကို ခွဲခြားခြင်းမရှိ ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ လူ့အခွင့်အရေးများအားလုံးသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အပြန်အလှန် ဆက်နွှယ်မှု၊ အပြန်အလှန်မှီခိုမှု ရှိနေပြီး တစ်ခုချင်းစီ ခွဲထုတ်၍ မရနိုင်ပါ။

နိုင်ငံတကာတွင် လူ့အခွင့်အရေးများ၏ အခြေခံအုတ်မြစ်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေညာစာတမ်း (Universal Declaration of Human Rights) ဟု လက်ခံယူဆထားကြပြီး ထိုကြေညာစာတမ်းပါ အခွင့်အရေးများကို အောက်ပါစာချုပ်များတွင်လည်း ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထား ပါသည် -

+ ပြည်သူ့ရေးရာနှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ သဘောတူစာချုပ် (International Covenant on Civil and Political Rights)

+ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ သဘောတူ စာချုပ် (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) အဆိုပါစာရွက်စာတမ်းသုံးခုကို စုပေါင်းကာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေ (International Bill of Human Rights) ဟု ခေါ်ဆိုပါသည်။

အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကို လုပ်ငန်းခွင်အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာ စာတမ်း (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) တွင် ပြဋ္ဌာန်းပေးထား ပြီး ထိုစာတမ်းတွင် အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများအား အမျိုးအစားအုပ်စု လေးစု ခွဲခြားပြထား ပါသည် -

+ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းတောင်းဆိုခွင့် (Freedom of association and the right to collective bargaining)

+ အဓမ္မခိုင်းစေမှုပျောက်ရေး (The elimination of forced labour)

+ ကလေးလုပ်သား ပျောက်ရေး (The abolition of child labour)

+ အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ပျောက်ရေး (The elimination of discrimination in respect to employment and occupation)

အဆိုပါအခွင့်အရေးများအား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) ၏ ပင်မကွန်ဗင်းရှင်းကြီးရှစ်ခုတွင်လည်း ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းကာကွယ်ပေးထားပါသည်။

❖ **စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာကြောင်း မည်သို့ ပြသ နိုင်သနည်း။**

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုများအတွင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ တန်ဖိုးကွင်းဆက်များအတွင်းရှိ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ရန် နှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်သည့် မူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအား ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်း ကဏ္ဍတိုင်းတွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်း

အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစား လိုက်နာကြောင်း လက်တွေ့ပြသနိုင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ကတိကဝတ်များအား လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများထဲတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြနိုင်ပြီး လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုဖြစ်နိုင်ခြေ ကြိုတင်ဆန်းစစ်ကာကွယ် တားဆီးခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်မှ တစ်ဆင့် ထုတ်ဖော်ပြသနိုင် သလို လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရ၍ နစ်နာရသူများ အတွက် ပြန်လည် ကုစားမှုများ ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြင့် လည်း လက်တွေ့ပြသနိုင်ပါသည်။

+ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကတိကဝတ် - လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ရပ် ရေးဆွဲကာ အများ ပြည်သူသိရှိအောင် ထုတ်ပြန်ပြီး ဝန်ထမ်းများ၊ ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူများနှင့် ပြင်ပမှ အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင် သူများထံ မျှဝေထားခြင်း၊

+ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေ ကြိုတင် ဆန်းစစ်ကာကွယ်တားဆီးခြင်း - UNGPs တွင် ပြဋ္ဌာန်း ပေးထားသည့် အဆင့်လေးဆင့်ပါရှိသော လုပ်ငန်းစဉ် အား ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

+ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများ ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက် ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိသောအခါ ရပိုင်ခွင့် ရှိသူများ (rights holders) အတွက် ပြန်လည်ကုစားမှု ပြုလုပ်ပေးခြင်း၊

❖ UNGPs ၏ မဏ္ဍိုင် (၂) တွင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ် အား ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မည်သို့ ဖော်ပြထား သနည်း။

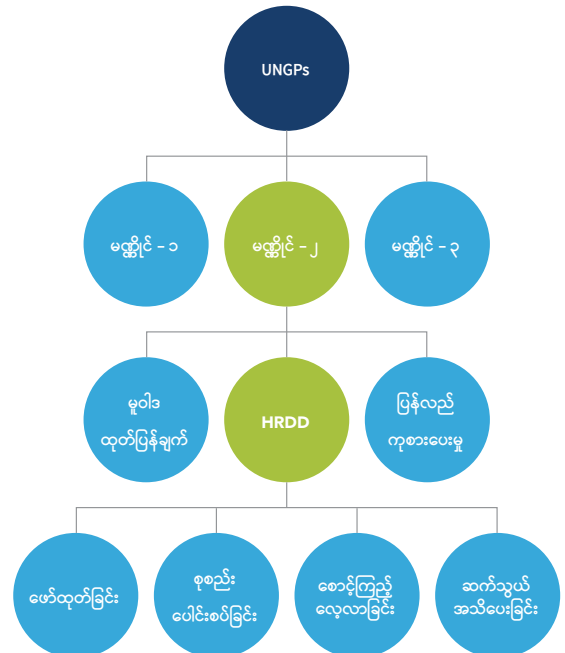
UNGPs ၏ လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၁၇) အောက်တွင် လူ့ အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများအား ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်း ရာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် HRDD လုပ်ငန်းစဉ် အား အသုံးပြု၍ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများအား ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ ကြိုတင်တားဆီးခြင်း၊ လျော့ပါးစေခြင်း နှင့် ရှင်းလင်းတင်ပြ ခြင်းများကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ် သည်ဟု ဖော်ပြပါရှိသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်ကို ထမ်းဆောင် နိုင်ရန်

အတွက် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက် ရာတွင် လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် အခြေခံမူများကို UNGPs တွင် ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသလို အဆင့်လေးဆင့် ပါရှိသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကိုလည်း ချမှတ်ပေးထားပါသည်။ HRDD အား လုပ်ဆောင်ရန် အဆင့်လေးဆင့်ပါသော လုပ်ငန်းစဉ်အရ ကုမ္ပဏီများသည် အောက်ပါ တို့အား လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည် -

- ၁။ လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် အမှန်တကယ်ထိခိုက်မှု များနှင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေများအား သိရှိအောင် ဖော်ထုတ်၍ ဆန်းစစ်ခြင်း၊
- ၂။ တွေ့ရှိချက်များအား စုစည်းပေါင်းစပ်၍ ထိုတွေ့ရှိချက် များပေါ် အခြေခံကာ လိုအပ်သည်များကို လုပ်ဆောင် ခြင်း၊
- ၃။ တုံ့ပြန်လုပ်ဆောင်မှုများ မည်မျှ ထိရောက်မှုရှိ ကြောင်း စောင့်ကြည့်လေ့လာ၍ အတည်ပြုခြင်း၊
- ၄။ လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် သက်ရောက်မှုများအား မည်သို့ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပြီး မည်သည့်ရလဒ်များ ထွက် ပေါ်လာကြောင်း ဆက်သွယ်အသိပေး ရှင်းလင်းတင်ပြ ခြင်း၊

UNGPs တွင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား မည်သည့်နေရာ တွင် ထည့်သွင်းထားကြောင်းကို အောက်ပါ ပုံတွင် တွေ့ ရှိနိုင်ပါသည်။



၁၀ OHCHR, Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်အား အဓိပ္ပါယ်ဖွင့် ဆိုလမ်းညွှန်ချက်) (2012)၊ စာမျက်နှာ ၃၃ တွင် ကြည့်ပါ။

• HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ရန် အတွက် လမ်းညွှန်ပေးထားသော အခြေခံမူအချို့ မှာ အဘယ်နည်း။

HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် လမ်းညွှန်အခြေခံစည်းမျဉ်း များမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည် -
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်၏ လုပ်ဆောင်မှုများ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သော သို့မဟုတ် အားပေး ကူညီခဲ့သော ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ၊ ၎င်းတို့နှင့် စီးပွားရေးအရ ဆက်သွယ်ပတ်သက်မှု များမှတစ်ဆင့် ၎င်း တို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှုများ၊ ကုန်ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှု များနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိသော ဆိုး ကျိုးသက်ရောက်မှုများအတွက်သာ တာဝန်ရှိပါသည်။ (လမ်းညွှန် အခြေခံမူ ၁၇-က)

HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် “ပုံသေသတ်မှတ်ထား သော” ချဉ်းကပ်ပုံနည်းလမ်းဟူ၍ မရှိပါ။ ချဉ်းကပ်မှုပုံစံ များသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ၏ ရှုပ်ထွေး ခက်ခဲမှု၊ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင် နေသည့် နိုင်ငံ၏ အခြေအနေ၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ အကြောင်းအချက်များနှင့် အားပေးထောက်ပံ့သည့် ပတ်ဝန်းကျင်တို့ပေါ်မူတည်၍ အမျိုးမျိုးကွဲပြားသွားပါလိမ့်မည်။ HRDD လုပ်ငန်းစဉ် အား ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်ပုံသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အရွယ်အစား၊ ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများအပေါ် ကျ ရောက်နိုင်ခြေရှိသည့် အန္တရာယ်များ၏ ကြီးမားပြင်းထန် မှုအဆင့်တို့ပေါ်တွင် မူတည်၍ လုပ်ငန်း စဉ်၏ ခက်ခဲ ရှုပ်ထွေးမှုအတိုင်းအတာလည်း ကွာခြားသွားမည် ဖြစ်သည်။ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၁၇-ခ)

လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်း ရှင်းရေးဆိုင်ရာ လေ့လာသုံးသပ်မှုများကဲ့သို့ပင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကိုလည်း စဉ်ဆက်မပြတ်လုပ်ဆောင် သင့်ပြီး ကတိကဝတ်ပြုထားမှုကို လက်တွေ့ ဖော်ဆောင် လျက်ရှိကြောင်း အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးနှင့် စားသုံးသူ များအား လက်တွေ့ပြသရန် ဖြစ်ပါ သည်။ (လမ်းညွှန် အခြေခံမူ ၁၇-ဂ)

+ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ဈေးကွက်အခြေအနေများ နှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနည်းလမ်းများ ၏ အပြောင်းအလဲ များအား တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရင်း ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်း လည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှု များကို အဆက်မပြတ် ပြောင်းလဲ

နေရသည်ဖြစ်ရာ လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှု ရှိ ရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများကို “တစ်ကြိမ်တစ်ခါ မျှသာ” ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု ရှိ သည်ဟုဆိုရန် ခက်ခဲမည် ဖြစ်သည်။

+ အထူးသဖြင့် စီမံကိန်းစက်ဝန်းတစ်ခုအတွင်းရှိ ဒီဇိုင်း ပုံစံနှင့် စီမံကိန်း ရေးဆွဲခြင်း၊ ဘဏ္ဍာ ငွေ ဖြည့်တင်းခြင်း၊ တည်ဆောက်ခြင်း၊ ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ် ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်း ပိတ်သိမ်းခြင်းဟူသည့် အဆင့်အမျိုးမျိုး တွင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို ထည့်သွင်းဆောင်ရွက် သွား ရန် အရေးကြီးပါသည်။ ၁၁ ထို့အပြင် စီမံကိန်းတိုးချဲ့ခြင်း၊ ကုမ္ပဏီများ ပေါင်းစည်းခြင်း နှင့် အခြားကုမ္ပဏီတစ်ခု အား လွှဲပြောင်းရယူခြင်းတို့ ပြုလုပ်သည့် အချိန်ကာလ များတွင် လည်း ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

HRDD လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကုမ္ပဏီတွင်းမှ သို့မဟုတ် သီးခြားလွတ်လပ်သည့် ပြင်ပမှ လူ့အခွင့်အရေး ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကို အသုံးပြု၍ လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် ထိခိုက်လွယ်သော အုပ်စုများနှင့် ဆက်ဆံလုပ်ကိုင်ရာတွင် ကျင့်သုံးသင့်သည့် အကောင်း ဆုံးအလေ့အထများကို ကောင်းစွာ နားလည်သိရှိအောင် လုပ်ဆောင်ထားသင့်သည်။ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၁၈-က) HRDD လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင် သူများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရပါ မည်။ ထို့အပြင် မိမိတို့လုပ်ငန်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများကို တိကျပြည့်စုံစွာ သိရှိ နိုင်ရန်အတွက် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်းတွင် အမျိုး မျိုးသော နောက်ခံအခြေ အနေနှင့် အကျိုးစီးပွားများ ရှိကြသည့် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများနှင့် ဆက်သွယ် ညှိနှိုင်းရန် လိုအပ် ပါသည် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၁၈-ခ)။ အရေးကြီးသည်မှာ “အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများ (stakeholders)” ဟူသည့် သဘောတရားတွင် “ရပိုင်ခွင့် ရှိသူများ (rightsholders)” ဟူသည့် အစိတ် အပိုင်း တစ်ရပ်လည်း ပါဝင်နေပြီး ထိုသူများ၏ လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ ကိစ္စများသည် HRDD လုပ်ငန်းစဉ် ဆောင်ရွက် သောအခါတွင် အဓိကအလေးထားရမည့် ကိစ္စဖြစ် သောကြောင့် ထိုသူများ ကို အထူးအာရုံစိုက်ရန် လိုအပ် ပါသည်။ ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများ (Rightsholders) သည် HRDD စက်ဝန်း ၏ ပထမအဆင့် (လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက် မှုများအား ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်း) အတွက် အထူးပင် အရေးပါသူများ ဖြစ်ကြပါသည်။

၁၁ OHCHR. Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန်အား အဓိပ္ပါယ်ဖွင့် ဆိုလမ်းညွှန်ချက်) (2012)၊ စာမျက်နှာ ၃၇ တွင် ကြည့်ပါ။



အဝတ်အထည် လက်လီရောင်းဝယ်ရေးကုမ္ပဏီတစ်ခု ဖြစ်သည့် H&M က HRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆောင်ရွက်ရန် ၎င်း၏ ကတိကဝတ်အား အောက်ပါအတိုင်း ထုတ်ဖော် ပြောကြားထားပါသည် - “ကျွန်ုပ်တို့၏ HRDD လုပ်ငန်းစဉ် သည် H&M လုပ်ငန်းအုပ်စုတစ်ခုလုံးရှိ လူ့အခွင့်အရေး များအား လေးစားလိုက်နာသည့် အလေ့အထကို စဉ်ဆက် မပြတ် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုစစ်ဆေးနေသည့် လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ခု ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အောက်ပါတို့အပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်အကဲ ဖြတ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များ အတွင်းတွင် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး လုပ်ဆောင်သင့် သည်များကို အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင် ပါသည် - ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ် စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းစဉ် များ၊ စီးပွားဖက်ပါတနာအဖြစ် လက်တွဲမည့်သူများ၊ ကုမ္ပဏီများ၏ နောက်ကြောင်းရာဇဝင်များ အား စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုများ၊ အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင် သူများနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများ၊ နစ်နာမှု တိုင်ကြားချက် များအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးခြင်းနှင့် ကုမ္ပဏီတွင်း ပို့ချသော သင်တန်းများ ဖြစ်ပါ သည်။ H&M သည် ၎င်း တို့ ဦးစားပေးကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင် ခြေ အန္တရာယ်များစာရင်းကို နှစ်စဉ် ထုတ်ပြန်ပေးပါသည်။”

ဤထုတ်ပြန်ချက်ကို ကြည့်လျှင် အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့ သည့် လမ်းညွှန်အခြေခံမူအချို့အား လိုက်နာ စောင့်ထိန်း ပုံကို မြင်တွေ့နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

Respect for human rights is fundamental to any successful business. As our human rights policy states, we work to integrate this respect across all operations and relevant activities. To do this, we must both understand the risks and impacts on human rights in our value chain and seek ways to prevent, mitigate and remediate these risks and impacts.

HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE
Our human rights due diligence is an ongoing process that monitors the practice of and respect for human rights throughout H&M group. We conduct this due diligence systematically during relevant assessment processes including, for example, risk management processes, business partner due diligence, stakeholder engagement, grievance handling and all internal training. Each assessment process contains a clear component that enables us to identify, address and report on any risks or impacts that relate to human rights.

H&M သည် လုပ်ငန်းလည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက် ချက်များအားလုံးရှိ ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို ဆန်းစစ် ဖော်ထုတ်ပါသည်။

HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား ဆောင်ရွက်ရာတွင် အကျိုးဆက် စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ၎င်းတို့၏ အရေးပါပုံအကြောင်း ဤသင်တန်းအတွင်း ကြားခဲ့ရပြီးဖြစ်ကာ နောက်အပိုင်း များတွင်လည်း ထို အကြောင်းကို ထပ်မံကြားကြရဦးမည် ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။ သင်တန်းတက်ရောက်သူများအား “အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူ” ဟူသည့် အသုံးအနှုန်း၏ အဓိပ္ပာယ်ကို ရှင်းပြရန် ပြောဆိုပြီး ဆွေးနွေးမှုများကို စတင်ပါ။

“အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူတစ်ဦးဟူသည်မှာ မည်သူ နည်း” သင်တန်းသား/သူများထံမှ ရရှိနိုင် သည့် အဖြေ တစ်ခုမှာ - အဖွဲ့အစည်း ရပ်တည်နိုင်ရေးအတွက် ကူညီ ပံ့ပိုးပေးနေသော အုပ်စုတစ်ခု တွင် ပါဝင်သူတစ်ဦး၊ “အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများအား ဥပမာပေးပါ”

အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများသည် များပြားလွန်း သဖြင့် အပြည့်အစုံစာရင်းပြုစုရန် ခက်ခဲမည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။ သို့သော် ယေဘုယျအားဖြင့် အကျိုးဆက်စပ် သက်ဆိုင်သူများထဲတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည် -

- + အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများ၊
- + ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှုကွင်းဆက်အတွင်းမှ စီးပွားဖက်ပါတနာများ၏ အလုပ်သမားများ၊
- + စားသုံးသူများ/ဖောက်သည်များ၊
- + အစုရှယ်ယာဝင်များနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ၊
- + ကုမ္ပဏီနှင့် ကန်ထရိုက်စာချုပ်ချုပ်ဆို၍ ဝန်ဆောင်မှု များ ဆောင်ရွက်ပေးနေသူများ၊
- + ကုမ္ပဏီပိုင် စက်ရုံ သို့မဟုတ် စိုက်ခင်း၏ အနီးအနား သို့မဟုတ် အောက်ပိုင်းတွင် နေထိုင်ကြသည့် လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းများ၊
- + အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းမှ လုပ်ဆောင်သူများ၊
- + သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး လုပ်ဆောင်သူများ၊
- + အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးများ၊ မသန်စွမ်းသူများနှင့် ဌာနေတိုင်းရင်းသားများအပါအဝင် အခြားသော ထိခိုက် လွယ်အုပ်စုများ၊

“ရပိုင်ခွင့်ရှိသူ (rightsholder) ဆိုသည်မှာအဘယ်နည်း။ အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူနှင့် မည်သို့ ကွာခြားသနည်း” ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အဖြေမှာ - ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်လည်ပတ်မှုကြောင့် အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရသူများ ဖြစ်ပါသည်။ “အကျိုးဆက်စပ် သက်ဆိုင်သူများ” ဟူသည်မှာမူ အစိုရအရာရှိများ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ အဆင့်မြင့်စီမံခန့်ခွဲသူ များ ပါဝင်နိုင်သည့် ပိုမိုကြီးမားကျယ်ပြန့်သော အုပ်စုဖြစ်ပါသည်။ ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများသည် ထိခိုက် လွယ်သောအုပ်စုများတွင် ပါဝင်သူများ ဖြစ်လေ့ရှိသော်လည်း ထိုအုပ်စုဝင်များသာ ဖြစ်ရမည်ဟု မဆိုလိုပါ။

❖ အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူ အမျိုးမျိုးနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းဟူသည်မှာ အဘယ်နည်း။ ထိုသို့ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများသည် အဘယ်ကြောင့် အရေးကြီးသနည်း။

အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူအမျိုးမျိုးနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများသည် များသောအားဖြင့် ကိစ္စရပ် တစ်ခုတွင် အများပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု ရရှိရန် အသုံးပြုသော စနစ်တကျ ပုံစံချထားသည့် လုပ်ငန်း စဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး လမ်းညွှန်စည်းမျဉ်းအချို့ပေါ်တွင် အခြေခံပါသည်။ များသောအားဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်မှုအတွက် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ရပိုင်ခွင့်များပေါ် အခြေခံသည့် နည်းလမ်းကို အသုံးပြု လိုခြင်းကြောင့် လုပ်ဆောင်သော လုပ်ငန်းစဉ် ဖြစ်ပါသည်။

အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူအမျိုးမျိုးနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများသည် အများပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု၊ တာဝန်ခံမှုနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုတို့ ရှိစေရန် ရည်ရွယ်ပြီး ဆက်စပ်ပတ်သက်သူအမျိုးမျိုးကြား မိတ်ဖက်ပြုပူးပေါင်းမှုများနှင့် ကွန်ရက်ချိတ်ဆက်မှုများအတွက်လည်း ရည်ရွယ်ပါသည်။

တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းကြောင့် လုပ်ဆောင်သူအမျိုးမျိုးကြား ယုံကြည်မှုများ ရရှိစေပြီး အမြင်များကို တင်ပြခြင်း၊ လုပ်ငန်းကိစ္စများအတွက် အချက်အလက်များ ရရှိခြင်း၊ အခက်အခဲပြဿနာများ အတွက် အဖြေရှာခြင်းနှင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အကျိုးရှိသည့် အခြေအနေများ (win-win situations) ကို ဖန်တီးနိုင်ခြင်းဟူသည့် အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိနိုင်ပါသည်။

အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူအမျိုးမျိုးနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများကို အဓိပ္ပါယ်ပြည့်ဝစွာ ဆောင်ရွက် နိုင်ရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အရွယ်အစား၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှုများ၏ သဘာဝနှင့် ဆက်စပ်နေသော အကြောင်းအချက်များပေါ်တွင် မူတည်၍ သင့်လျော်သလို ဆောင် ရွက်ရမည်ဖြစ်သည် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ ၁၈-ခ)။

တာဝန်သိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း မဟာမိတ်များ အဖွဲ့ (Responsible Business Alliance) သည် ၎င်း၏ အဖွဲ့ဝင်ကုမ္ပဏီများအား အကူအညီပေးရန်အတွက် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးရာတွင် အောက်ပါနည်းလမ်းကို အသုံးပြုပါသည် -

- With regard to the core processes of supply chain due diligence, the RBA's stakeholder engagement efforts help members:
- Catalogue responsible business conduct standards, issues and regulations (core process 1)
 - Complete data gaps in supply chain risk identification (core process 2)
 - Develop long-term, credible solutions by incorporating stakeholder feedback into mitigation actions (core process 3)
 - Engage with stakeholders on expectations of effective due diligence and ways to improve the due diligence process (core process 4)
 - Develop best-in-class reporting for specific risks, for example the Responsible Minerals Initiative's (RMI) collaboration with the Global Reporting Initiative (GRI) on a reporting tool (core process 5)
 - Understand and explore appropriate remediation actions in collaboration with stakeholders (core process 6)

Responsible Business Alliance. Practical Guide to Implementing Responsible Business Conduct Due Diligence in Supply Chains (တာဝန်သိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်နှင့် ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှုကွင်းဆက်အတွင်း လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများအား လက်တွေ့ဆောင်ရွက်နိုင်ရေး လမ်းညွှန်) (June 2018) ကို ကြည့်ပါ။ အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf

❖ အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူအမျိုးမျိုးနှင့် တိုင်ပင် ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရာတွင် ကြုံတွေ့ရသည့် စိန်ခေါ်မှု အချို့မှာ အဘယ်နည်း။

ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေဖြင့် ထိခိုက်နစ်နာနိုင်ခြေရှိသည့် ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများနှင့် တိုက်ရိုက်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများကို ပြုလုပ်ရန်မှာ အစဉ်အမြဲ လွယ်ကူချောမွေ့နေမည်မဟုတ်ပါ။ အချို့အုပ်စုများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးနိုင်ရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်လိမ္မာသော ဒေသခံမိတ်ဖက်များ လိုအပ်နိုင်ပြီး ထို မိတ်ဖက်များ အဆင်သင့်ရှိမနေသည့်အခြေအနေများနှင့် ကြုံတွေ့ကောင်း ကြုံတွေ့နိုင်ပါသည်။

အကျိုးသက်ဆိုင်သူအုပ်စုအမျိုးမျိုးအား အမှန်တကယ်ကိုယ်စားပြုသည့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ဆိုလျှင် အချိန်အားဖြင့်လည်းကောင်း၊ ဘတ်ဂျက်အားဖြင့်လည်းကောင်း ကြီးမားသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု လိုအပ်ပါသည်။

တစ်ခါတစ်ရံတွင် သက်ဆိုင်ရာ နေရာဒေသတစ်ခု၏ အခြေအနေအရ မည်သည့် NGO များနှင့် မည်သည့် အကျိုးသက်ဆိုင်သူအုပ်စုများကို တိုင်ပင်ဆွေးနွေးသင့်သနည်း၊ ထိခိုက်နစ်နာနိုင်ခြေရှိ သည့် အုပ်စုတစ်စုတွင် မည်သူသည် အများအသိအမှတ်ပြုလက်ခံသည့် ကိုယ်စားလှယ် ဖြစ်သနည်း ဟူသည်တို့ကို သိရှိရန် ခက်ခဲတတ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ အမျိုးသမီးများနှင့် သီးသန့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန် မဖြစ်နိုင်သည့်အခြေအနေများလည်း ကြုံတွေ့ရနိုင်ပါသည်။

အကျိုးသက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရာတွင် ကြုံတွေ့ရနိုင်သည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အများလက်ခံအသိအမှတ်ပြုသည့် အကျိုးသက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆက်သွယ်ရန် ခက်ခဲသော အကျိုးသက်ဆိုင်သူများကို ဖော်ထုတ်သိရှိဆက်သွယ်နိုင်ရန်အတွက် ပြင်ပမှ ကျွမ်းကျင်သူများ၏ အကူအညီကို ရယူလေ့ရှိပါသည်။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် မိတ်ဖက်အဖြစ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်မည့်သူများထံမှလည်း အကူအညီများ တောင်းခံသင့်သည်။ ဥပမာ UN အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စနစ်တကျဖွဲ့စည်းထားသော နိုင်ငံတကာနှင့် ပြည်တွင်း

NGO များသည် အောက်ခြေအဆင့်ရှိ ထိရလွယ်သည့် ကိစ္စများကို ကောင်းစွာ နားလည် သိရှိပြီး သတိပြု၍ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အတွေ့အကြုံများစွာ ရှိကြသဖြင့် လိုအပ်သော လမ်းညွှန်မှုများကို ပေးအပ်နိုင်ပါသည်။

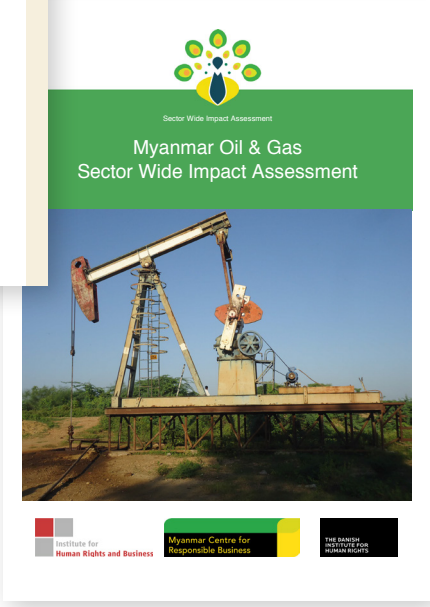
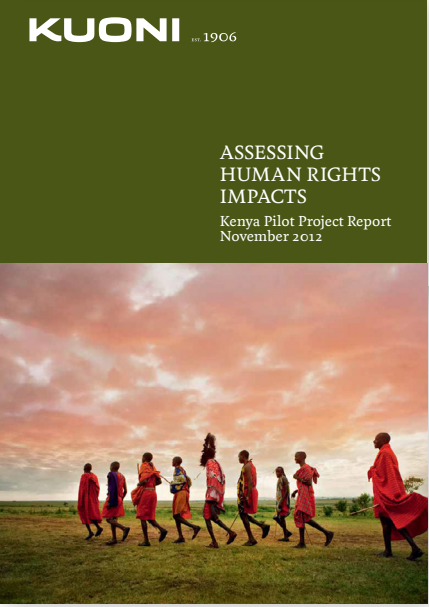
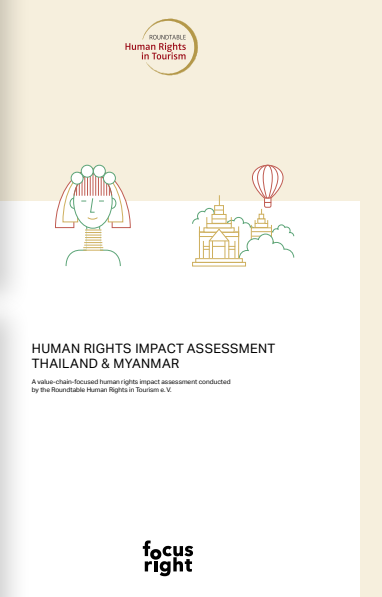
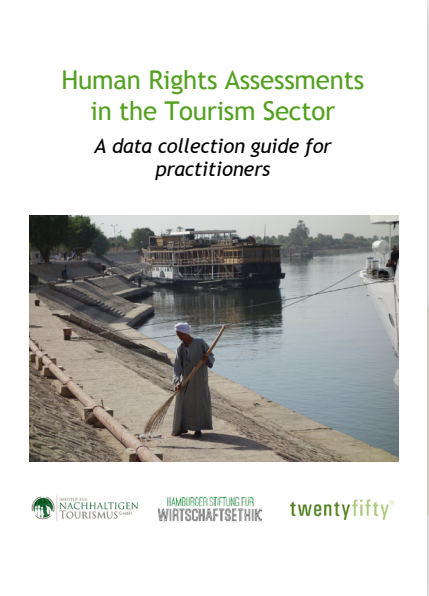
အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူ အမျိုးမျိုးနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၏ တန်ဖိုးနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကို နားလည်သိရှိနိုင်ရေးတွင် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှု ဆန်းစစ်ချက်များ (Human Rights Impact Assessments - HRIA) သည် အရေးပါသည့် နည်းလမ်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုဆန်းစစ်ချက်များ (HRIAs) ကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ အကြံပေးအဖွဲ့များ၊ ကုမ္ပဏီများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်အသင်းအဖွဲ့များ၊ အရပ်ဘက်လူမှု အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အချို့သော နိုင်ငံအဆင့် လူ့အခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းများမှ လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ DIHR မှ HRIAs အတွက် လမ်းညွှန်များကို အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidancetoolbox ။ HRIAsနမူနာ အချို့ကိုလည်း အောက်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။



ဆွေးနွေးမှုအစီအစဉ်

သင်တန်းသား/သူများထဲတွင် လူ့အခွင့်အရေးများ၊ မြေအသုံးချမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စများ၊ ပြန်လည်နေရာ ချထားခြင်း သို့မဟုတ် ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှု ဆန်းစစ်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အကျိုးဆက်စပ် သက်ဆိုင်သူအမျိုးမျိုးနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုတစ်ခုအား ယခင်က လုပ်ဆောင်ခဲ့ဖူးသူ ရှိ/မရှိ မေးမြန်းပါ။ ၎င်းတို့ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသော စိန်ခေါ်မှုများမှာ အဘယ်နည်း။ ထိုစိန်ခေါ်မှုများကို ကျော် လွှားနိုင်ရန် မည်သည့်တို့ကို လုပ်ဆောင်ခဲ့သနည်းဟူသည့် မေးခွန်းများကို မေးမြန်းပါ။



twentyfifty focusright နှင့် DIHR တို့မှ ဆောင်ရွက်ထားသည့် HRIA များ

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၂) - လူ့အခွင့်အရေး လေးစား လိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ် ဆောင်ရွက်မှုများအား မိတ်ဖက်ခြင်း - အပိုင်း (ခ)

	၅၀ မိနစ်
	ဤသင်ခန်းစာတွင် သင်တန်းတက်ရောက်သူများ သည် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆောင်ရွက်ရန် အတွက် လိုအပ်သည့် အစိတ်အပိုင်း လေးခု သို့မဟုတ် အဆင့်လေးဆင့်၏ အခြေခံအချက်များ ကို နားလည်သိရှိသွားပါလိမ့်မည်။
	ဤသင်ခန်းစာအား ပို့ချမှုတစ်ခုဖြင့် စတင်ပြီး အဆုံးတွင် မေးခွန်းများ မေးမြန်းကာ ဆွေးနွေး မည့် အစီအစဉ် ပါရှိပါသည်။
	ဤသင်ခန်းစာတွင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်း အသေးစိတ် စတင်ဆွေးနွေးမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်သည့် အဆင့် တစ်ဆင့်ချင်းစီကိုမူ မော်ဂျူး (၂) တွင် အသေးစိတ် ဆက်လက်ဆွေးနွေးပေးမည်ဖြစ်သည်။
	<p>၁။ သင်ခန်းစာသည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာမြင့်မည် ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးပါ။</p> <p>၂။ ဤသင်ခန်းစာတွင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့် တစ်ဆင့်ချင်းစီကို အကျဉ်းချုပ် တင်ပြ ပေးမည် ဖြစ်ကြောင်း၊ ထိုအဆင့်များကို အသေး စိတ်ဆွေးနွေးပေးမည့် သီးသန့် သင်ခန်းစာ များမှာမူ မော်ဂျူး (၂) တွင် ပါရှိကြောင်း ရှင်းပြပါ။</p> <p>၃။ ပထမဦးစွာ ပြီးခဲ့သည့် သင်ခန်းစာတွင် လေ့လာခဲ့သည်များကို အနည်းငယ် ပြန်လည် ဆွေးနွေးပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ထို့နောက် လူ့အခွင့်အရေး လေးစား လိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်ခြင်း (due diligence)၊ စာရင်းစစ်ခြင်း (auditing) နှင့် အခြားသော ဥပဒေစည်းကမ်းလိုက်နာမှု (compliance) လုပ်ငန်းစဉ်များကြား ကွာခြားချက်ကို ဆက်လက်ဆွေးနွေးမည် ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။</p> <p>၄။ အောက်ပါသင်ခန်းစာများကို စတင်မိတ်ဆက် ၍ သင်ကြားပါ။</p>

❖ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်း မိတ်ဆက်ခြင်းအား အကျဉ်းချုပ် ပြန်လည်တင်ပြခြင်း

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်၏ လုပ်ဆောင်မှုများမှတစ်ဆင့် ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သော သို့မဟုတ် အားပေးကူညီခဲ့သော လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့နှင့် စီးပွားရေး အရ လုပ်ငန်းသဘောအရ ဆက်နွှယ်ပတ်သက်မှုများမှတစ်ဆင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ် လုပ် ကိုင်များ၊ ကုန်ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်မှုရှိသော လူ့အခွင့် အရေးချိုးဖောက်မှုများအတွက် တာဝန်ရှိကြောင်း လေ့လာခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုများအတွင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ တန်ဖိုးကွင်းဆက်များအတွင်းရှိ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ရန် နှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ကူညီပေးသည့် မူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအား ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်း ကဏ္ဍတိုင်းတွင် ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်း၍ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းဖြင့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှု အန္တရာယ်များနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ပြန်လည်ကုစားမှုများ လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းဖြင့်လည်း အကျိုးသက်ရောက်မှု များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးနိုင်ပါသည်။

HRDD လုပ်ငန်းစဉ်သည် အဆင့်လေးဆင့် ပါဝင်သည့် စနစ်ကျသော ချဉ်းကပ်မှုပုံစံတစ်ခု ဖြစ် ကြောင်း လေ့လာခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ် လုပ်ကိုင်မှုများအားလုံး အတွင်းရှိ အမှန်တကယ် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများနှင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေရှိသော အန္တရာယ်များကို သိရှိအောင် ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်း၊ တွေ့ရှိချက်များကို စုစည်းပေါင်းစပ်၍ တုံ့ပြန်ဆောင် ရွက်ခြင်း၊ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ ထိရောက်မှု ရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း နှင့် လူ့အခွင့် အရေး ထိခိုက်မှုများကို မည်သို့ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းထားကြောင်း ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်းတို့ ပါဝင် ပါသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား စဉ်ဆက်မပြတ် ဆောင်ရွက်သင့်ပြီး အကျိုးဆက်စပ် သက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများမှ အချက်အလက်များကို ရယူဆောင်ရွက် သင့်ကြောင်းကိုလည်း လေ့လာသိရှိခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။

❖ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ လုပ်ဆောင်လေ့ရှိကြသည့် အခြားသော ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေအန္တရာယ် စီမံခန့်ခွဲမှု (risk management)၊ စာရင်းစစ်ခြင်း (auditing) တို့နှင့် မည်သို့ ကွာခြားမှု ရှိသနည်း။

စာရင်းစစ်ခြင်း၊ ဥပဒေစည်းကမ်းများကို လိုက်နာရန် အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ထိခိုက် ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ အန္တရာယ် စီမံခန့်ခွဲမှုများအားလုံးသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခု ၏

လုပ်ငန်းလည်ပတ်လုပ်ကိုင် နေမှုများကို ဆန်းစစ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် အရေးကြီးသည့် ကွဲပြားချက်များရှိ ပါသည် -

+ သမားရိုးကျ ကြိုတင်ဆန်းစစ်လုပ်ဆောင်မှု (due diligence) ပုံစံများတွင် စဉ်းစားချင့်ချိန်မှု ရှိသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု သို့မဟုတ် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး သည် အခြားသော လုပ်ငန်း/ လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့် သဘောတူညီမှုတစ်ခု သို့မဟုတ် ကန်ထရိုက်စာချုပ်တစ်ခု မချုပ်ဆိုမီ လုပ်ဆောင်လေ့ရှိသည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု သို့မဟုတ် သတိကြီးစွာ ထား၍ လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ စီမံခန့်ခွဲမှုပုံစံတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ဤနေရာ တွင် ကြိုတင်ဆန်းစစ်၍ အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှုသည် ကုမ္ပဏီ၏ အကျိုးစီးပွားကို အတတ်နိုင်ဆုံး ကာကွယ်ပေးနိုင်ရေးအတွက်ကိုသာ အဓိကဦးတည်ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

+ သို့သော် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများကမူ ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုနှင့် ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှုကွင်းဆက်ကြောင့် လူ့အခွင့် အရေးများ ထိခိုက်နိုင်မည့် အန္တရာယ်နှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ကြိုတင်တားဆီးရန် နှင့် လျော့ပါးအောင် လုပ်ဆောင်ရန် အလေးထားဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ကြောင်း နားလည် သိရှိထားရမည်ဖြစ်ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ် ဆောင်မှုများတွင် ကုမ္ပဏီနှင့် အရောင်းအဝယ် လုပ်ငန်းကိစ္စ ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် မည်သို့မျှ ပါဝင်ပတ်သက်မှု မရှိသည့် လူတစ်ဦး သို့မဟုတ် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခုကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ပေးရန် အဓိကရည်ရွယ်ပါသည်။ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အပေါ် ကျရောက်နိုင်ခြေရှိသည့် အန္တရာယ်များကို ဆန်းစစ်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ လူများအပေါ် ကျရောက်မည့် အန္တရာယ်များနှင့် သက်ရောက်မှုများကို ကြိုတင်ဆန်းစစ်၍ တားဆီးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

စာရင်းစစ်ခြင်း (Auditing) လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကုမ္ပဏီမှ ထုတ်ပြန်ထားသော ထုတ်ပြန်ချက်များကို သုံးသပ်လေ့လာပြီး အဆိုပါ ထုတ်ပြန်ချက်များသည် ကုမ္ပဏီတွင် အမှန်တကယ် ကျင့်သုံးနေသည့် အလေ့အထများ၊ ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများကို မှန်ကန်မျှတစွာ ထင်ဟပ်နိုင်ခြင်း ရှိ/မရှိ ဆန်းစစ်ပါသည်။ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်တွင်လည်း HRDD တွေ့ရှိချက်များ

အား စုစည်း ပေါင်း စပ်ကာ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း ရှိ/မရှိ၊ အကျိုးသက်ဆိုင်သူများထံ ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်း ရှိ/မရှိ စိစစ်အတည်ပြုနိုင်ရန်အတွက် စာရင်းစစ်ခြင်းကို ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ဖြစ်လာမှ တုံ့ပြန်ခြင်းထက် ကြိုတင်လက်ဦးမှု ရယူ၍ ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းအဆင့်များကို ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ စီမံခန့်ခွဲမှု (Risk management) သည် ကုမ္ပဏီကို ခြိမ်းခြောက်နိုင်သော အန္တရာယ်များအား ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် လျော့ပါးအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းများ ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ငွေကြေးနှင့်မသက်ဆိုင်သော ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ စီမံ ခန့်ခွဲမှုတွင် မတော်တဆဖြစ်မှုများ၊ ဆုံးရှုံးမှုများနှင့် ကပ်ဘေးများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြေတို့ကို ဖော်ထုတ် ခြင်းနှင့် လျော့ချခြင်းများကို အဓိကထား လုပ်ဆောင်လေ့ရှိပါသည်။

HRDD သည်လည်း ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေအန္တရာယ် စီမံခန့်ခွဲမှု အမျိုးအစားတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် လူ့အခွင့်အရေးများအား ခြိမ်းခြောက်မှုနှင့် ထိခိုက်စေမှုများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများတွင်လည်း ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် စာရင်းစစ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်နှစ်မျိုးစလုံးတွင် ကျင့်သုံးလေ့ရှိသည့် အလေ့ အထများကို တွေ့နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်သောအခါတွင် ထိုအလေ့အထ များကို ကျင့်သုံးကြောင်း တွေ့ရှိရမည် ဖြစ်သည် -

- + ကုမ္ပဏီအတွက် ပစ္စည်းပေးသွင်းမည့်သူတစ်ဦးတွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ရပ် ချမှတ်ထားရှိကြောင်း သေချာအောင် စစ်ဆေးခြင်း၊
- + စာရင်းစစ်အစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြပါရှိသည့်အတိုင်း ဝန်ထမ်းငှားရမ်းမှုများတွင် ခွဲခြားဆက် ဆံမှုကင်းရှင်းကြောင်း သေချာအောင် စစ်ဆေးခြင်း၊
- + စက်ရုံတစ်ရုံသည် မျှတသည့် လုပ်ခလစာများကို အချိန်မှန် ပေးခြင်း ရှိ/မရှိ အလုပ်သမား များကို မေးမြန်းခြင်း၊
- + နေရာဒေသတစ်ခုတွင် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ

ကပ်ဘေးတစ်ခု ပေါ်ပေါက်လာသော အခါ ထိုဒေသရှိ လက်အောက်ခံ ကုမ္ပဏီခွဲတွင် အမှိုက်/အညစ်အကြေး စွန့်ပစ်မှု နှင့်စပ်လျဉ်း သည့် လမ်းညွှန်ချက်များ ထုတ်ပြန်ထားရှိပြီး လိုက်နာမှုရှိကြောင်း သေချာစေရန် စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ပေးစေခြင်း၊

+ မိမိတို့နှင့် စီးပွားရေးအရ ဆက်နွယ်ပတ်သက်နေခြင်းကြောင့် မိမိတို့၏ ဩဇာသက်ရောက် နိုင်မှု (leverage) ကို အသုံးပြု၍ မိမိတို့၏ စီးပွားဖက်ပါတနာတွင် ဥပဒေအရ ပြန်လည်ပေး ဆပ်ရနိုင်သည့် အန္တရာယ်များ၊ နာမည်ဂုဏ်သတင်း ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို လျော့ချနိုင်ရေးအတွက် ၎င်းတို့၏ မူဝါဒများနှင့် ကျင့်သုံးမှုများတွင် အပြောင်းအလဲများ ပြုလုပ် စေခြင်း၊

“[လူ့အခွင့်အရေး] လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှုများသည် ကုမ္ပဏီအတွက် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေရှိသည့် အန္တရာယ်များအား ဆန်းစစ်ခြင်းထက်သာလွန်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှု ကွင်းဆက်များအတွင်းနှင့် အခြားသော စီးပွားရေးအရ ဆက်နွယ်ပတ်သက်မှုများမှတစ်ဆင့် အပါအဝင် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ဆောင်မှုများကြောင့် ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများအပေါ် ကျရောက်နိုင်သော ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များနှင့် ချိုးဖောက်မှုများကို နားလည်သိရှိစေရန် ဖြစ်ပါသည်။”

How to use the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in company research and advocacy: A guide for civil society organizations (ကုမ္ပဏီသုတေသနများနှင့် နှိုးဆော်တိုက်တွန်းဆွေးနွေးမှုများတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်အခြေခံမူများအား မည်သို့အသုံးပြုမည်နည်း - အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအတွက် လမ်းညွှန်)

• HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်လေးဆင့်မှာ အဘယ်နည်း။

UNGPs တွင် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ် အား အဆင့်လေးဆင့် ပိုင်းခြားထားပါသည် -

၁။ သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်း - လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ် များ၏ အမျိုးအစားနှင့် ပြင်းထန်မှုပမာဏကို တိုင်းတာသိရှိရန် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၁၈)။

၂။ တွေ့ရှိချက်များကို စုစည်းပေါင်းစပ်၍ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း - ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်ခြင်း မရှိအောင် ကြိုတင်တားဆီးရန်နှင့် လျှော့ချရန် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၁၉)။

၃။ ထိရောက်မှုရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း - ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနေခြင်း ရှိ/မရှိ စစ်ဆေးအတည်ပြုရန် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၂၀)။

၄။ လုပ်ဆောင်မှုများကို ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်း - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ၎င်းတို့ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို မည်သို့ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းကြောင်း ရှင်းလင်း တင်ပြရန် (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၂၁)။

ထိုလုပ်ငန်းအဆင့်တိုင်းတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများလည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှုနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် အခြေအနေများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ အလေးထားထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အခြေအနေများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည် -

- + နေရာဒေသ
- + လုပ်ငန်းကဏ္ဍ
- + ကုမ္ပဏီမှအသုံးပြုသည့် လုပ်ငန်းဖွဲ့စည်းပုံ
- + မိခင်ကုမ္ပဏီနှင့် လက်အောက်ခံကုမ္ပဏီခွဲများ၊ အေးဂျင့်များနှင့် ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှု ကွင်းဆက်ဖက်များကြား ဆက်နွယ်ချိတ်ဆက်မှု သဘောသဘာဝ။

• အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်းအတွက် မည်သည်တို့ကို လုပ် ဆောင်ရန် လိုအပ်သနည်း။

HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ ပထမအဆင့်သည် အန္တရာယ်ဖြစ် နိုင်ခြေများကို သိရှိအောင် ဖော်ထုတ်ခြင်း နှင့် ဆန်းစစ် ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤအဆင့်တွင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့် အကျိုးသက်ရောက်မှု များ၏ အတိုင်းအတာကို နားလည်သိရှိနိုင်ပြီး ဦးစားပေး ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း ရမည့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများကို ရွေးချယ်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤအဆင့်တွင် “လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်နေသည့် မည်သည့် နေရာဒေသမှ မည်သူများအပေါ် မည်သည့် အကျိုး သက်ရောက်မှုများ ရှိနိုင်မည်နည်း” ဟူသည့် မေးခွန်း၏ အဖြေကို ရှာဖွေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

+ ဤမေးခွန်းကို ဖြေဆိုနိုင်ရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုများ နှင့် ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးအရ ဆက်နွယ်ပတ်သက်မှုများ အားလုံးကို လေ့လာပြီး တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဆက်စပ်နေမှု များကို သုံးသပ်စစ်ဆေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

+ ထို့အပြင် ဤအဆင့်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ထိခိုက်နစ်နာနိုင်ခြေ ရှိသော လူအုပ်စု များနှင့် အဓိပ္ပါယ် ပြည့်ဝသည့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရန်လည်း တောင်းဆိုထားပါ သည်။

ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများအား သိရှိအောင် ဖော်ထုတ် ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်းအဆင့်အား လူ့အခွင့် အရေး ထိခိုက်မှုဆန်းစစ်ချက်များ (HRIAs) နှင့် စာရင်းစစ်ခြင်း (auditing) ကဲ့သို့ အခြားဆန်းစစ် အကဲဖြတ်မှုနည်း လမ်းများမှတစ်ဆင့်လည်းကောင်း၊ လူမှုရေးထိခိုက်မှု ဆန်းစစ်ချက်များ သို့မဟုတ် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုရေး ထိခိုက်မှု ဆန်းစစ်ချက်များထဲတွင် လူ့အခွင့်အရေး များကိုပါ ထည့်သွင်း ဆန်းစစ်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

• တွေ့ရှိချက်များအား စုစည်းပေါင်းစပ်ခြင်းနှင့် ထို တွေ့ရှိချက်များပေါ် အခြေခံ၍ လုပ်ဆောင်သင့် သည့် များကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းအဆင့်တွင် မည်သည်တို့ ကို လုပ်ဆောင်ပါသနည်း။

တွေ့ရှိချက်များကို စုစည်းပေါင်းစပ်၍ တုံ့ပြန်လုပ်ဆောင် ခြင်းဆိုသည်မှာ ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိဆန်းစစ် ထားသည့် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များနှင့် ချိုးဖောက်မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို ရယူ ကာ ကုမ္ပဏီ တွင်းရှိ လုပ်ငန်းဆောင်တာများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ အားလုံးတွင် ထည့်သွင်း၍ အလေး ဂရုပြုလုပ်ဆောင်ရ မည့် လုပ်ငန်းများကို အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း သို့မဟုတ် အကောင်အထည်ဖော် ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည် (လမ်းညွှန် အခြေခံမူ - ၁၉)။ အထူးသဖြင့် -

+ လိုအပ်သည့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများကို ပြုလုပ်နိုင် ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီအတွင်းရှိ သင့်လျော်သည့် အဆင့်နှင့် ဌာနများသို့ တာဝန်ပေးအပ်သင့်သည်။

+ ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များနှင့် အကျိုးသက်ရောက် မှုများအား ထိရောက်စွာ တုံ့ပြန်ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေး နိုင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီတွင်းရှိ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှု၊ ဘတ်ဂျက်ခွဲဝေချထား ပေးမှုနှင့် ကြပ်မတ်ထိန်းကျောင်း သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များအား လိုအပ်သလို ချိန်ညှိပြင်ဆင် ပေးသင့်သည်။

ကုမ္ပဏီကြောင့် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုတစ်စုံတစ်ရာ ဖြစ်စေခဲ့ခြင်း သို့မဟုတ် အားပေးကူညီမိ ခဲ့ခြင်း ရှိ/မ ရှိ၊ သို့မဟုတ် အကျိုးသက်ရောက်မှုသည် စီးပွားရေး အရ ဆက်နွယ်ပတ်သက်မှု တစ်ခုမှ တစ်ဆင့် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ၊ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုနှင့် တိုက် ရိုက်ဆက်နွယ်နေသောကြောင့် သာ ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်းဟူသည်တို့ပေါ်တွင် မူတည်၍ အလေးဂရု ပြုလုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းများမှာ အမျိုး မျိုးကွဲပြားသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ စီးပွားရေးအရ ဆက် နွယ်ပတ်သက်မှုတစ်ခုမှတစ်ဆင့် ပါဝင်ပတ်သက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်လျှင်လည်း ကုမ္ပဏီမှ မိမိတို့၏ စီးပွား ဖက်ပါတနာ များအပေါ် ဩဇာသက်ရောက်မှု ရှိနိုင်မည့် အတိုင်းအတာ အရ လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် လုပ်ငန်းများမှာ ကွဲပြားသွား မည်ဖြစ်သည်။

ထိရောက်မှု ရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ တတိယအဆင့်တွင် ဆန်းစစ်တွေ့ရှိချက်များပေါ် မူတည်၍ ထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း ရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့်ဆန်းစစ်ပါသည်။

+ စောင့်ကြည့်လေ့လာရာတွင် အရည်အသွေးစံပြုနှင့် အရေအတွက်စံပြု ညွှန်ကိန်းနှစ်မျိုး စလုံးကို အသုံးပြုရန် လိုပါသည်။

+ ထိခိုက်နစ်နာသည့် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများ အပါအဝင် ကုမ္ပဏီအတွင်းအပြင်မှ ဆက်စပ် ပတ်သက်သူများအားလုံးထံမှ တုံ့ပြန်ချက်များ၊ အကြံပြုချက်များ ရယူရပါမည်။

မိမိတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအား ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်းဆိုသည်မှာ မည်သည်ကို ဆိုလိုပါ သနည်း။


ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်းသည် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ စတုတ္ထမြောက်နှင့် နောက်ဆုံးအဆင့် ဖြစ်ပါ သည်။ ဆက်သွယ်အသိပေးရာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သော ထိခိုက်နိုင် ခြေအန္တရာယ်များနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများ၊ လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု များအား တားဆီးကာကွယ်ရန်၊ လျှော့ချရန်နှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ၎င်းတို့၏ အရေးယူဆောင် ရွက်ချက်များအကြောင်းကို အစီရင်ခံတင်ပြပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

+ ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်းသည် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ထိတွေ့ညှိနှိုင်းဆောင် ရွက်မှုများကို အားကောင်းစေပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို တိုးတက်စေနိုင်ပါသည်။

+ လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများအတွက် ဆောင်ရွက်ချက်များကို အကဲဖြတ်သုံးသပ်စစ်ဆေး နိုင်သည်အထိ လုံလောက်သည့် ဆက်သွယ်အသိပေးမှုမျိုး ဖြစ်ရန် လည်း လိုအပ်ပါသည်။

+ ဆက်သွယ်အသိပေးမှုများကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာခဲ့ရသည့် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများအပေါ် အန္တရာယ်များ ထပ်မံကျရောက်စေခြင်းမျိုး မရှိစေရန် သတိပြုလုပ်ဆောင်ရန်လည်း အရေး ကြီးပါသည်။

သင့်ထံတွင် Mentimeter account တစ်ခုရှိလျှင် အွန်လိုင်းပေါ်ရှိ အပိုင်း -(၂)၊ မော်ဂျူး (၁)၊ သင်ခန်းစာ (၂) မှ အောက်ပါ မေးခွန်း (၂) ခုအတွက် slides များကို ကူးယူနိုင်ပါသည်။ ဤ QR code ဖြင့်လည်း ထို page သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ပါသည်။



အောက်ပါတို့အနက် မည်သည်ကို HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ်သတ်မှတ်ရန် အသင့်တော်ဆုံး ဖြစ်မည်နည်း။ အတိကျဆုံး၊ အမှန်ကန်ဆုံး အဖြေကို ရွေးပါ -

က။ ကုမ္ပဏီသို့ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူတစ်ဦးအား ၎င်းရရှိထားသည့် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များကို တင်ပြရန် တောင်းဆိုခြင်း၊

ခ။ ကုမ္ပဏီ၏ ဥပဒေကြောင်းအရ ငွေကြေးဖြင့် ပြန်လည်ပေးဆပ်ရန်ရှိသည့် တာဝန်များကို သုံးသပ်ဆန်းစစ်မှု ပြုလုပ်ရန် ပြင်ဆင်ခြင်း၊

ဂ။ ယှဉ်ပြိုင်မှုပြင်းထန်သော ရွေးကောက်ပွဲတစ်ခု ကျင်းပတော့မည်ဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်ပေါ်ပြောင်းလဲလာသည့် နိုင်ငံရေးအခင်းအကျင်းပေါ် မူတည်၍ နိုင်ငံ၏ အခြေအနေကို ပြန်လည် သုံးသပ်ခြင်း၊

ဃ။ အစုရှယ်ယာရှင်အစည်းအဝေးများ ကျင်းပနိုင်ခြင်း မရှိသည့် အခြေအနေနှင့် ရင်ဆိုင်ရပါက လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်များနှင့် ကျင့်ဝတ်များကို ပြင်ဆင်ပြုစုခြင်း၊

င။ အထက်ဖော်ပြပါများအားလုံးသည် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် သက်ဆိုင်ခြင်း မရှိပါ။

အဖြေမှန်သည် (ဂ) ဖြစ်ပါသည်။ ရွေးကောက်ပွဲများ ကျင်းပတော့မည့် အခြေအနေတွင် အလုပ်သမားများ၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများမှ ကိုယ်စားပြုသည့်သူများ၏ လွတ်လပ်စွာ စုဝေး ခွင့်သည် အကန့်အသတ်ရှိလာနိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံရေးအခြေအနေကို လေ့လာလျှင် အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ စုဝေးခွင့်၊ ၎င်းတို့၏ အမြင်များကို

ထုတ်ဖော်တင်ပြခွင့်နှင့် အလုပ်သမားများ စုပေါင်း၍ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ခွင့် အတိုင်းအတာကို သိရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

UNGPs တွင် ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသည့် HRDD လုပ်ငန်းစဉ် တွင် ပါဝင်သော အဆင့်လေးဆင့်၏ ရှေ့နောက် အစီအစဉ်ကို မှန်ကန်စွာ ဖော်ပြထားသော အဖြေကို ရွေး ပါ။

က။ ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ စုစည်းပေါင်းစပ်ခြင်း၊ စာရင်းစစ် ခြင်း၊ ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်း၊

ခ။ ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ စုစည်းပေါင်းစပ်ခြင်း၊ ဆက်သွယ် အသိပေးခြင်း၊ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း၊






ဂ။ ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ စုစည်းပေါင်းစပ်ခြင်း၊ စောင့် ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း၊ ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်း၊


ဃ။ စုစည်းပေါင်းစပ်ခြင်း၊ ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ စောင့် ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း၊ ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်း၊

င။ အထက်ပါအဖြေများအားလုံးရှိ ရှေ့နောက် အစီအစဉ်များမှာ မှန်ကန်မှု မရှိပါ။






အဖြေမှန်သည် (ဂ) ဖြစ်ပါသည်။ HRDD လုပ်ငန်းစဉ် တွင် “စာရင်းစစ်ခြင်း” မပါဝင်သဖြင့် (က) သည် မ မှန်ပါ။ “ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်း”သည် နောက်ဆုံး အဆင့်ဖြစ်သဖြင့် (ခ) ကို ရွေးလျှင် လည်း မမှန် ပါ။ လုပ်ငန်းစဉ်၏ ပထမအဆင့်သည် သတ်မှတ် ဖော်ထုတ်ခြင်းဖြစ်ပြီး စုစည်းပေါင်း စပ်ခြင်းမဟုတ် သဖြင့် အဖြေ (ဃ) သည်လည်း မမှန်ပါ။

မော်ဂျူး (၂) လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်လေးဆင့်အား လေ့လာခြင်း

	<p>၆ နာရီခွဲကျော် ကြာမြင့်မည်ဖြစ်သည် (မိနစ် ၅၀ စာ သင်ခန်းစာအပိုင်း ၆ ပိုင်းနှင့် သတ္တမြောက် အပိုင်းတွင် သင်တန်းအဆုံးသတ်ခြင်းနှင့် အကြံ ပြုချက်များ ရယူခြင်း တို့ ပြုလုပ်ရန် ဖြစ်သည်။</p>
	<p>ဤမော်ဂျူးအပြီးတွင် သင်တန်းတက်ရောက်သူ များသည် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှု (HRDD) လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်လေးဆင့် ဖြစ်သော ၁) ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်း၊ ၂) တွေ့ရှိချက်များ စုစည်းပေါင်းစပ် ချိတ်ဆက်မှုများကို ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ၃) ထိရောက်မှုအား စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ၄) ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်းကို ကောင်းစွာ နားလည် သိရှိသွားမည်ဖြစ်သည်။</p>
	<p>ဤမော်ဂျူးတွင် သင်ခန်းစာအပိုင်း (၇) ပိုင်း ပါရှိ ပြီး အဓိကအားဖြင့် ပို့ချမှုများ (lectures) ကို ပြုလုပ်သွားမည် ဖြစ်ကာ HRDD ၏ အဆင့်လေး ဆင့်စလုံးကို ဆွေးနွေး သွားမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအဆင့်လေးဆင့်တွင် ပထမအဆင့် ဖြစ်သည့် သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်းအား သင်ခန်းစာအပိုင်း (၃) ပိုင်း ခွဲ၍ ပို့ချမည်ဖြစ်သည်။ ထို သင်ခန်းစာ (၃) ခုထဲမှ တစ်ခုတွင် Human Rights Self-Assessment Training Tool (လူ့အခွင့် အရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မိမိဘာသာဆန်းစစ် အကဲဖြတ်မှု) နည်းလမ်း အသုံးပြုခြင်းအကြောင်း ကို အဓိကဆွေးနွေး ထားပါသည်။</p>
	<p>သင်တန်းပို့ချသူမှ သင်တန်းတက်ရောက်သူများ အား ယခုသင်ခန်းစာများတွင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ် ၏ အဆင့် တစ်ဆင့်ချင်းစီအား အသေးစိတ် ဆွေးနွေးပေးသွား မည်ဖြစ်ကြောင်း အသိပေး သင့်ပါသည်။ သင်တန်း မစမီ မေးမြန်းလိုသည့် မေးခွန်းများ ရှိ/မရှိ မေးပါ။ HRDD လုပ်ငန်းစဉ် နှင့်စပ်လျဉ်းသည် အသေးစိတ် အချက်အလက် များကို မေးမြန်းသည့် မေးခွန်းများ ဖြစ် ပါက ထိုမေးခွန်းများ၏ အဖြေများကို ယခုမော်ဂျူးတွင် ပို့ချမည့် သင်ခန်းစာများမှ ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်း ပြပါ။</p>
	<p>၁။ ဤမော်ဂျူးတွင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့် လေး ဆင့်ဖြစ်သော ၁) ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်း၊ ၂) တွေ့ရှိချက်များ စုစည်းပေါင်း စပ်၍ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက် ခြင်း၊ ၃) ထိရောက်မှု အား စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ၄) ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်းတို့အကြောင်း ဆွေးနွေးထား သည့် အပိုင်းတစ်ပိုင်းလျှင် မိနစ် (၅၀) စီ ကြာမြင့်မည့် သင်ခန်းစာအပိုင်း (၆) ပိုင်း ပါရှိကြောင်း အသိပေးပါ။</p>

	<p>၂။ ပထမအဆင့်ဖြစ်သော “ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ် ခြင်း” အား သင်ခန်းစာ အပိုင်း (၃) ပိုင်းခွဲ၍ ရှင်းလင်း ဆွေးနွေးသွားမည်ဖြစ် ကြောင်း ပြောပြပါ။</p> <p>၃။ ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်းအကြောင်း ပို့ချပြီး သည့်နောက် စတုတ္ထမြောက် သင်ခန်း စာတွင် “တွေ့ရှိ ချက်များအား စုစည်းပေါင်းစပ် ခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက် ခြင်း”၊ ပဉ္စမမြောက် သင်ခန်းစာတွင် “ထိရောက်မှုအား စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးခြင်း” နှင့် ဆဋ္ဌမမြောက်သင်ခန်းစာ တွင် “ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်း” တို့အကြောင်း ဆက်လက်ဆွေးနွေးမည်ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးပါ။</p>
---	---

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၁) - သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်း - အပိုင်း (၁)

	<p>မိနစ် (၅၀)</p>
	<p>သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် UNGPs တွင် ဖော်ပြ ပါရှိသည့် HRDD ဆောင်ရွက်ပုံနည်းစနစ်၏ အစိတ်အပိုင်း လေးခုထဲမှ ပထမအစိတ်အပိုင်း ဖြစ်သော လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင် ခြေအား သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရာတွင် ကျင့်သုံး ကြသည့် အကောင်းဆုံးအလေ့အထအချို့ကို နားလည်သိရှိသွားမည်ဖြစ်သည်။</p>
	<p>ဤသင်ခန်းစာကို ပို့ချမှု (lecture) ဖြင့် စတင်ပြီး အဖွဲ့ လိုက်လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခုအား ဆက်လက် လုပ်ဆောင် သွားမည်ဖြစ်သည်။</p>
	<p>ဤသင်ခန်းစာသည် HRDD သင်တန်း၏ သင်ခန်း စာ အပိုင်းများထဲတွင် အရေးကြီးဆုံး အပိုင်း တစ်ပိုင်း ဖြစ်ပါသည်။ အကြောင်းမှာ ဤအပိုင်း တွင် သင်တန်း တက်ရောက်သူများအား HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ ပထမ အဆင့်နှင့် မိတ်ဆက်ပေး ထားပြီး အဆင့်လေးဆင့် ပါသော HRDD လုပ်ငန်း စဉ်ထဲရှိ အဆင့်တိုင်းသည် ရှေ့အဆင့်မှ တွေ့ရှိချက် များပေါ်တွင် အားပြု၍ လုပ်ဆောင်ရခြင်း ဖြစ် သောကြောင့်ပင်။</p>
	<p>၁။ ဤသင်ခန်းစာသည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာမြင့် မည် ဖြစ်ကြောင်း ပြောပါ။</p> <p>၂။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေများကို ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်းအကြောင်း ဆွေးနွေးမည့် အပိုင်းသုံးပိုင်းအနက် ဤ သင်ခန်းစာသည် ပထမဆုံး အပိုင်းဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။</p>



၃။ ဒုတိယအပိုင်းတွင် ဦးစားပေးကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း ရ မည့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များကို ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ် ရွေးချယ်ခြင်းအကြောင်း ဖြစ်ပြီး တတိယ အပိုင်းတွင် UNDP ၏ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မိမိဘာသာ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု သင်တန်း အထောက်အကူ (Human Rights Self-Assessment Training Tool) ကို မိတ်ဆက်ပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပါ။

၄။ အောက်ပါအတိုင်း သင်ခန်းစာကို မိတ်ဆက် ဆွေးနွေး ပေးပါ။

❖ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား မည်သို့ စတင်ဆောင်ရွက်သနည်း။

လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် သက်ရောက်မှုအား ထိရောက်စွာ တားဆီးကာကွယ်ရန်နှင့် ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ၎င်းတို့ကြောင့် အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ သည့် သက်ရောက်မှုများ၊ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြေရှိသော သက်ရောက်မှုများ၏ အမျိုးအစားနှင့် အတိုင်း အတာတို့ကို ဦးစွာ နားလည်သိရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။

လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၁၈) တွင် ဤသို့ ဆိုထားပါသည် - “စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်၏ လုပ်ဆောင်မှုများကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ၎င်းတို့နှင့် စီးပွားရေးအရ ပတ်သက်ဆက်သွယ်မှုများမှ တစ်ဆင့်ဖြစ်စေ လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ဆိုးကျိုး

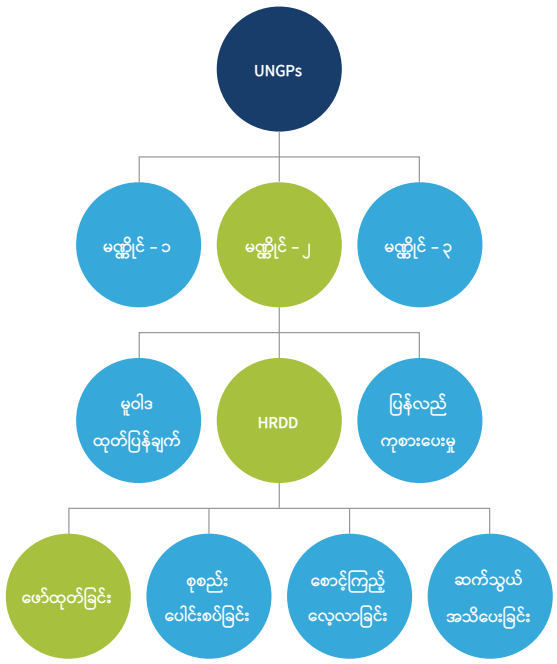
များ အမှန်တကယ်သက်ရောက်စေမှု သို့မဟုတ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်နိုင်ခြေရှိမှုများကို သိရှိအောင် ဖော်ထုတ်၍ဆန်းစစ်သင့်သည်။”

လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များအကြောင်း နားလည်သိရှိအောင် လုပ် ဆောင်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် (က) ကုမ္ပဏီတွင်း နှင့်/သို့မဟုတ် ပြင်ပမှ သီးခြားလွတ်လပ်သော လူ့အခွင့်အရေးကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၏ အကူအညီ ရယူခြင်းနှင့် (ခ) ထိခိုက်နစ်နာနိုင်ခြေရှိသော အုပ်စုများ၊ အခြားသက်ဆိုင်ရာဆက်စပ်ပတ်သက်သူများနှင့် အဓိပ္ပာယ် ပြည့်ဝသည့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုတို့ကို ပြုလုပ်သင့်သည်ဟု UNGPs တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်းရှိ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား ဖော်ထုတ် ရာတွင် ပုံမှန်အားဖြင့် အဆင့်လေးဆင့်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ပါသည် -

- (၁) မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်လုပ်ဆောင်မှုများ၊ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် အခြားသော စီးပွား ရေးအရ ဆက်သွယ်ပတ်သက်သူများ၏ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုများအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း၊
- (၂) လုပ်ငန်းလည်ပတ်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် နောက်ခံအခြေအနေအကြောင်းအချက် များကို နားလည်သိရှိအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊
- (၃) ဆိုးကျိုးသက်ရောက်နိုင်ခြေများနှင့် အမှန်တကယ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို သိရှိအောင် ဖော်ထုတ်ခြင်း၊
- (၄) မည်သည့် ဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများ/ ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများအပေါ် ထိခိုက်နိုင်ခြေရှိကြောင်း သိရှိ အောင် ဖော်ထုတ်ခြင်း၊

လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုများအားလုံးကို လွှမ်းခြုံသည့် ယေဘုယျတန်ဖိုးကွင်းဆက် (‘generic value chain’) တစ်ခုဖြင့် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား စတင်လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ပိုမို ကျယ်ပြန့်သည် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်အမျိုးအစားအုပ်စုများကို ဖော်ထုတ်နိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ထိုအထဲ ကမ္ဘာ ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်ရှိသော သီးခြားနယ်ပယ်များကို ပိုမိုလွယ်ကူစွာ စိစစ်ရွေးထုတ်နိုင် မည်ဖြစ်သည်။



• နောက်ခံအခြေအနေနှင့် ဆက်စပ်နေသော အကြောင်းအချက်များအား နားလည်သိရှိနိုင်မည့် နည်းလမ်းအချို့မှာ အဘယ်နည်း။

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များနှင့် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများကို သိရှိ အောင် ဖော်ထုတ်ရာတွင် အသေးစိတ် ဆန်းစစ်မှုမပြုလုပ်မီ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကိစ္စများအား ယေဘုယျခြုံငုံလေ့လာသုံးသပ်မှုကို ဦးစွာ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အောက်ပါတို့ကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည် -

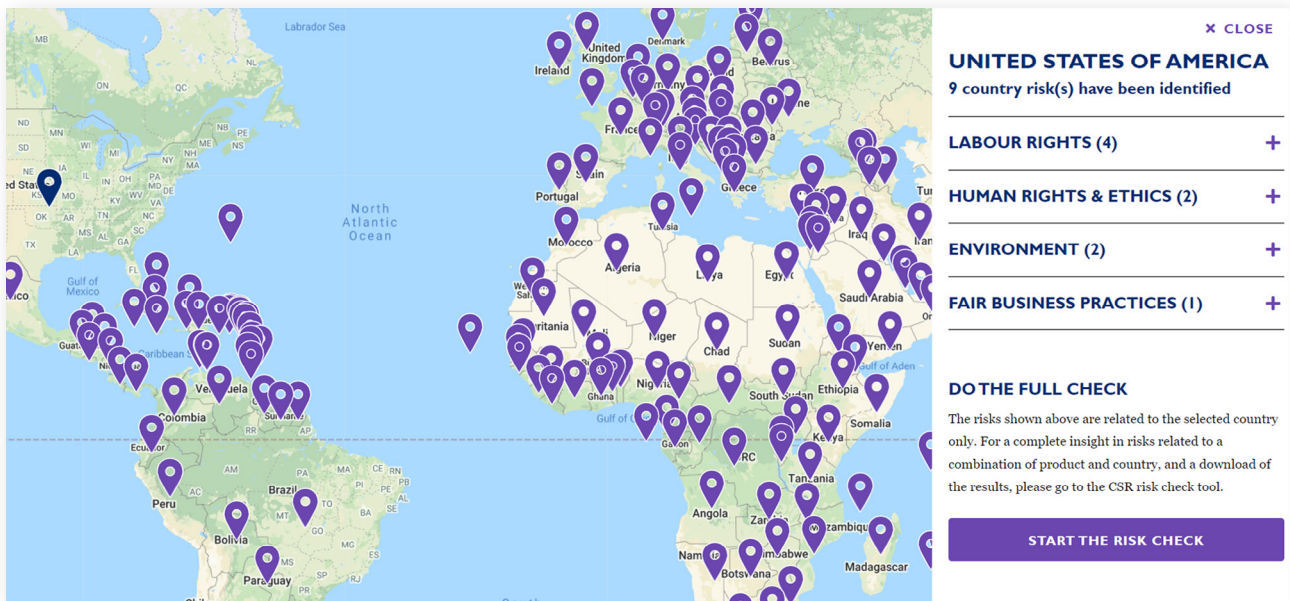
+ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းများ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နေသည့် နိုင်ငံများ၊ ဒေသများထဲမှ လူ့အခွင့် အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ် အကြီးမားဆုံး ရှိနေသော နိုင်ငံများ သို့မဟုတ် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံအတွင်းရှိ ဒေသများကို သိရှိအောင် လေ့လာဖော်ထုတ်ခြင်း၊

+ စက်မှုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ခုအတွင်းရှိ ချိုးဖောက်ခံရနိုင်ခြေ ရှိသည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကိစ္စများကို သိရှိအောင် လေ့လာဖော်ထုတ်ခြင်း၊

ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်

သတ္တုတူးဖော်သည့် နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် HRDD အစီအစဉ်ကို မစတင်မီ ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ် ပိုမိုကြီးမားသည့် နယ်မြေဒေသများကို ဦးစွာ လေ့လာဖော်ထုတ်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ဦးစားပေးများ ရွေးချယ်သတ်မှတ်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန်အတွက် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်နိုင်ခြေအန္တရာယ် မြင့်မားသည့် နိုင်ငံများအား တိုင်းတာဖော်ပြသည့် အညွှန်းကိန်း (၁၂) ခုကို အသုံးပြု၍ ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်ဆန်းစစ်မှုတစ်ခုကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ထိုအညွှန်းကိန်းများသည် မည်သူမဆို လွတ်လပ်စွာ ရယူအသုံးပြုနိုင်သော အညွှန်းကိန်းများ ဖြစ်ပြီး အဂတိလိုက်စားမှု ဆိုင်ရာ သဘောထားအမြင်အညွှန်းကိန်း (Corruption Perceptions Index) နှင့် ချည့်နဲ့ ပြိုကွဲလွယ် သော နိုင်ငံများ အညွှန်းကိန်း (Fragile State Index) တို့ ပါဝင်ပါသည်။ ထိုဆန်းစစ်မှုမှ ရလဒ်များ အရ ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ် မြင့်မားနိုင်သည်ဟု ၎င်းတို့ မူလက ယူဆခဲ့သည့် နေရာများသည် အမှန်တကယ်အန္တရာယ်မြင့်မားကြောင်း အတည်ပြုနိုင်ခဲ့ပါသည်။

ရည်ညွှန်းချက် - Global Compact Network Germany, German Institute for Human Rights & twentyfifty, Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectives from corporate practice (လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေများနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများအား ဆန်းစစ်ခြင်း - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ ကျင့်သုံးသည့် အလေ့အထများမှ ထွက်ပေါ်လာသည့် ရှုထောင့်အမြင်များ (2016) အောက်ပါလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf



CSR Risk Check - ကမ္ဘာ့မြေပုံ၊ မြေပုံညာဘက်တွင် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၌ ဖြစ်ပွားနိုင်ခြေ ရှိသော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုအန္တရာယ်များကို ဖော်ပြထားသည်။ ၂၀၂၁ ခုနှစ်။

CSR Risk Check ဝက်ဆိုက် (ဝက်ဆိုက်လိပ်စာ - www.mvorisicochecker.nl/en/worldmap)၊ အဂတိလိုက်စားမှုဆိုင်ရာ သဘောထားအမြင်အညွှန်း ကိန်း (Corruption Perceptions Index) (ဝက်ဆိုက် လိပ်စာ - transparency.org/en/cpi) သို့မဟုတ် ချညွှန့် ပြိုကွဲလွယ်သောနိုင်ငံများ အညွှန်း ကိန်း (Fragile State Index) (ဝက်ဆိုက်လိပ်စာ - fragilestatesindex.org) တို့ ကဲ့သို့ အွန်လိုင်းတွင် ရရှိနိုင်သည့် အရင်းအမြစ်များသည် နိုင်ငံအမျိုးမျိုးတွင် တွေ့ရှိနိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား ဖော်ပြပေးနိုင်ပါသည်။ ထိုနိုင်ငံများရှိ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်ရပ်များကို သတင်းပို့တိုင်ကြားမှုအရေအတွက် အလိုက် ဖော်ပြပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

❖ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ဆိုးကျိုးများကို ထိခိုက် ခံစားရနိုင်သည့် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများအား ဖော်ထုတ် သိရှိနိုင်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်အား မည်သည့်နည်းလမ်းများဖြင့် စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည်နည်း။

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များနှင့် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများကို သိရှိ အောင် ဖော်ထုတ် ရာတွင် အသေးစိတ် ဆန်းစစ်မှုမပြုလုပ်မီ လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာကိစ္စများအား ယေဘုယျခြုံငုံလေ့လာသုံးသပ်မှု ကို ဦးစွာ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အောက်ပါတို့ကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည် - အထက်ပါဗီဒီယိုထဲတွင် ပါရှိသည့် Khun Sor ကဲ့သို့ သော အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း ကိုယ်စား လှယ်

ဤသင်ခန်းစာတွင် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများ အကြောင်း နားလည် သိရှိရန်အတွက် အရပ်ဘက်လူမှု အဖွဲ့အစည်းများမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များနှင့် လက်တွဲ၍ လုပ်ဆောင်ပုံများအား တင်ပြထားသည့် ဗီဒီယိုတစ်ခု ကို ပြသရန် စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။ “စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှု ဆိုသည်မှာ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် ပြည်သူများသည် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများနှင့်အတူတကွ ယှဉ်တွဲနေထိုင်နိုင်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။”



youtu.be/watch?v=JqNui25n3Sc

များသည် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူ တစ်ဦးအနေဖြင့် သာမက ထိတွေ့ဆက်သွယ်ရန် ခက်ခဲ သော လူအုပ်စု များနှင့် ကြားခံပေါင်းကူးပေးသူအနေဖြင့်ပါ အကြံဉာဏ် များနှင့် အချက်အလက် များကို ပေးအပ်နိုင်သည့် အလွန် အရေးပါသူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ သူမ၏ အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်သော Community Resource Center သည် ကြား ဝင်ဖျန်ဖြေခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေး နေ ပြီး ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှု ဆန်းစစ်ချက်များတွင် ရပ်ရွာလူထုထံမှ အချက်အလက်များ၊ အကြံပြု ချက်များ ကို ကိုယ်စားပြုတင်ပြပေးနေသည့် အဖွဲ့အစည်း ဖြစ် ပါသည်။

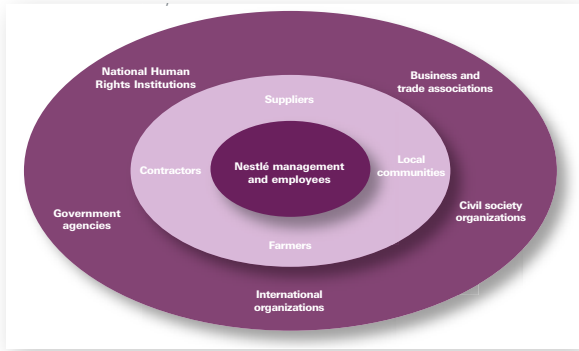
အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများထံ ထိတွေ့ဆက်သွယ် နိုင်ရန်အတွက် ပထမဦးစွာ အစီအစဉ်တစ်ခု ရေးဆွဲပြီး ဦးစားပေးတွေ့ဆုံရမည့် အကျိုးသက်ဆိုင်သူအုပ်စုများ ကို ရွေးချယ်ရပါမည်။

+ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်း/ကုမ္ပဏီ အတွင်းအပြင်မှ အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများအား ဆန်းစစ် လေ့လာ မှုတစ်ခု ပြုလုပ်ခြင်း၊

+ ကုမ္ပဏီတွင်းမှ အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများထံ တွင် ဝန်ထမ်းများ၊ အစုရှယ်ယာ ရှင်များ၊ အဆင့်မြင့်စီမံ ခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများနှင့် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ကန်ထရိုက်တာများ နှင့်/သို့မဟုတ် ယာယီဝန်ထမ်းများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

+ ကုမ္ပဏီပြင်ပမှ အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများတွင် NGO များ၊ ရပ်ရွာအခြေပြု အဖွဲ့များ၊ ဘာသာရေးအဖွဲ့ များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ NHRI များ၊ UN အဖွဲ့ အစည်း များ၊ တတ်သိပညာရှင်များ၊ ဘာသာရပ်အလိုက် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၊ စက်မှု လုပ်ငန်းရှင်အသင်းများ နှင့် အခြားကုမ္ပဏီများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

- + ထိုထိုက်လွယ်မှု မြင့်မားသည့် အုပ်စုများကို အာရုံစိုက်ပါ။ ရပိုင်ခွင့် ရှိသူများ (rights holders) ကို အာရုံစိုက်ပါ။
- + တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ အဆင်ပြေချောမွေ့စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ပြင်ပမှ ကျွမ်းကျင်ပညာ ရှင်များ၏ အကူအညီ ရယူခြင်း၊
- + ကုမ္ပဏီ၏ နှစ်နာမှုတိုင်ကြားချက်များ လက်ခံဖြေရှင်းပေးသော လုပ်ငန်းယန္တရားများမှ တစ်ဆင့် ရရှိသော



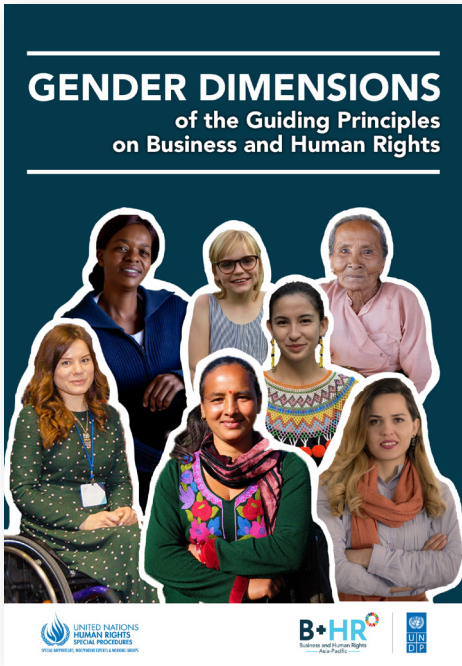
Nestle, Talking the Human Rights Walk မှ အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများအား လေ့လာဆန်းစစ်ထားသည့် ပုံ ဖြစ်ပါသည်။
 ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - [nestle.com/sites/default/files/assetlibrary/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf](https://www.nestle.com/sites/default/files/assetlibrary/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf)

တိုင်ကြားချက်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ အထက်ပါသတင်းအချက်အလက်များပေါ်တွင် အခြေခံ၍ အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူ အုပ်စုများ ကြုံတွေ့ရနိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများ စာရင်းကို ပြုစုနိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးများ၊ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ၊ LGBTI အသိုင်းအဝိုင်းမှလူများ၊ မသန်စွမ်းသူများ၊ လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများ၊ စသည်တို့ အသီးသီး ကြုံတွေ့ရနိုင်သည့် မတူကွဲပြားသော အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေများကိုလည်း သတိပြုရန် လိုပါသည်။ ဥပမာ -

- + ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေးဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်တစ်ခုအဖြစ် အလုပ်လျှောက်သူအမျိုးသမီးများ သည် ကိုယ်ဝန်ရှိ/မရှိ စမ်းသပ်စစ်ဆေးခံရခြင်း၊
- + အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု သို့မဟုတ် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ခံရနိုင်ခြေ ပိုများပြီး အလုပ်ပြုတ်မည်ကို

- စိုးရိမ်သဖြင့် တိုင်ကြားနိုင်ခြေ ပိုနည်းခြင်း၊
- + အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများသည် အမျိုးသားများထက် လုပ်ခလစာ ပိုနည်းခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ လုပ်ခများထဲမှ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု မရှိဘဲ နှုတ်ယူခံရခြင်း၊
- + အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများအား ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးသည့် လုပ်ခလစာနည်းပါးသည့် အလုပ်များကိုသာ ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ရာထူးတိုးနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းနည်းပါးသော အလုပ်များကိုသာ ပေးခြင်း၊
- + ကိုယ်ဝန်ဆောင် နှင့်/သို့မဟုတ် ကလေးငယ် ရှိသော အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များကို ပိုမိုရင်ဆိုင်ကြရခြင်း၊

ထိုထိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအကြောင်းနှင့် ထိုအန္တရာယ်များအား လျော့ချနိုင်သည့် လုပ်ဆောင် ချက်လမ်းညွှန်များအား Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights (စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ၏ ကျားမရေးရာ ရှုထောင့်များ) စာအုပ်တွင် ဖတ်ရှုလေ့လာနိုင်ပါသည်။



“စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် ကျားမအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုများအား ပြင်းထန် ဆိုးရွားသည့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များအဖြစ် အစဉ်အမြဲ မှတ်ယူသင့်ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်း လည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှုများအားလုံးတွင် ထိုကိစ္စကျူးလွန်မှုများအား လုံးဝလက်သင့်မခံသည့် မူဝါဒ (zero tolerance) ချမှတ်ထားရှိသင့်ပါသည်” - ရည်ညွှန်းချက် - Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights (စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများ၏ ကျားမရေးရာ ရှုထောင့်များ) (2019)၊ စာမျက်နှာ ၂၅၊ အောက်ပါ လင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guidingprinciples-on-business-n-human-rights.html

❖ **လုပ်ငန်းလည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှုများအား လေ့လာဆန်းစစ်ရာတွင် မည်သည်တို့ကို ထည့်သွင်းလုပ် ဆောင်သနည်း။**
 စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် စီးပွားရေးအရ ဆက်နွှယ်ပတ်သက်မှုများ လေ့လာဆန်းစစ်မှု တွင်လည်း လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ ထိုလေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် ကုမ္ပဏီသို့ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် အခြားသော ဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူ များနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများကို လည်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ လေ့လာဆန်းစစ်မှုကို လုပ်ဆောင်နိုင်သော နည်းလမ်း

ပေါင်း များစွာ ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤ နေရာတွင် အသေးစိတ် မဖော်ပြတော့ပါ။ သို့သော် ထိရောက်အားကောင်းသည့် လေ့လာမှုတိုင်း တွင် အောက်ပါတို့ကို ထည့်သွင်းဆန်းစစ်ကြကြောင်း သတိပြုရန် လိုပါသည် -


- + ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှုကွင်းဆက်အတွင်းရှိ ကုမ္ပဏီနှင့် လည်းကောင်း၊ စီးပွားဖက်ပါတနာများ နှင့်လည်းကောင်း ဆက်စပ်သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများအားလုံး၊
- + သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ အကျွေးအမွေးနှင့် သန့်ရှင်းရေး ဝန်ဆောင်မှုများကဲ့သို့ ကန်ထရိုက် စာချုပ်ချုပ်ဆို၍ ရယူသော ဝန်ဆောင်မှုများအပါအဝင် တန်ဖိုးကွင်းဆက်၏ အထက် အောက် အစိတ်အပိုင်းများအားလုံး၊
- + သုတေသနနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှု ဌာနစိတ်များ၊ functional materials သုတေသနအဖွဲ့များ၊ ဈေးကွက် ဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် အရောင်းမြှင့်တင်ရေးအဖွဲ့များ အပါအဝင် ကုမ္ပဏီတွင်းရှိ လုပ်ငန်းများ/ ဌာနများအားလုံး၊

ကော်မရှင်လုပ်ငန်းများ/ ဌာနများ	HR အမှုထမ်းများ	ဝန်ထမ်းများ၏ ရပိုင်ခွင့်များ၊ မတူကွဲပြားမှု၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး၊ တန်ဖိုးထားမှုအလုပ်သမားများ၊ အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ၊ တရားမျှတသည့် ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ
	အလုပ်သမားကောင်စီ	ဝန်ထမ်းများ၏ ရပိုင်ခွင့်များ၊ မတူကွဲပြားမှု၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး
	ဥပဒေစည်းကမ်းများ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု	အကတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး၊ အသိပေးတိုင်ကြားခြင်း၊ လူမှုရေး/ စံတန်ဖိုးများ စောင့်ထိန်းလိုက်နာမှု
	ဝယ်ယူရေး	လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှု ကွင်းဆက်အတွင်းရှိ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ
	အရောင်းနှင့် ဈေးကွက် ဖော်ဆောင်ခြင်း	ထုတ်ကုန်အား တလွဲအသုံးပြုခြင်း၊ တာဝန်သိ ဈေးကွက်ဖော်ဆောင်မှု၊ စားသုံးသူများ၏ တိုင်ကြားချက်များ
	အရောင်းနှင့် ဈေးကွက် ဖော်ဆောင်ခြင်း	သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုနှင့် လုံခြုံရေး၊ တောက်ပို ဖြည့်ဆည်းမှု၊ မိတ်ဖက်ကုမ္ပဏီများရှိ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ
	အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှု	ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး
	ကုန်ထုတ်လုပ်မှု	လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး

ကွာဟချက်များ ဖြည့်ဆည်းရန်အတွက် ကုမ္ပဏီတွင်းရှိ အဓိက ကျသည့် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်များအား လေ့လာဆန်းစစ် ခြင်း၊ ရည်ညွှန်းချက် - twentyfifty, 5 Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business (သင့်လုပ်ငန်း၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများအား စီမံခန့်ခွဲရန် အဆင့် ၅ ဆင့် (2015)၊ စာမျက်နှာ (၂၁)။ ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - www.twentyfifty.co.uk/en/newsviews/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rightsimpacts-of-your-business/


စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ဆက်သွယ်ပတ်သက်မှုများအား လေ့လာဆန်းစစ်ရာတွင် ကုမ္ပဏီ၏ အလွှာတိုင်း၊ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တိုင်းအား သုတေသနပြုရန် သို့မဟုတ် စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် မလိုအပ်ပါ။ သို့သော် မကြာခဏဆိုသလို ဖြစ်ပေါ်တည်ရှိနေသည့် ကွာဟချက်များကို အောက်ပါ ဌာနစိတ်များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့များထံမှ ဖော်ထုတ်သိရှိရလေ့ရှိပါသည် -

- + CSR/ ရေရှည်တည်တံ့ရေး (sustainability) ဆိုင်ရာ အဖွဲ့များ၊
- + ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေအန္တရာယ် စီမံခန့်ခွဲမှုဌာနစိတ်များ၊
- + ဥပဒေရေးရာအဖွဲ့/ ဥပဒေစည်းကမ်းလိုက်နာရေး (compliance) ဆိုင်ရာ အဖွဲ့များ၊
- + ဝယ်ယူရေး၊
- + လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်၊
- + အစိုးရ/ပြည်သူ့ရေးရာ၊
- + လုံခြုံရေး၊
- + အရောင်းဌာန၊
- + ဈေးကွက်ဖော်ဆောင်ရေး၊
- + ဝယ်ယူရေးနှင့် ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှုကွင်းဆက် စီမံခန့်ခွဲမှုအပါအဝင် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ နှင့် ဆက်ဆံရာတွင် လူမှုရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင် ထိခိုက်နိုင်မှု အန္တရာယ်များအား တာဝန်သိ စွာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့် responsible sourcing ၊
- + အချက်အလက်လုံခြုံရေး/ IT ကုမ္ပဏီရှိ ဌာနအသီးသီးသည် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား လေ့လာ ဆန်းစစ်မှုတွင်

 ဆွေးနွေးမှုအစီအစဉ်

မည်သို့ ကူညီပေးနိုင်သနည်း။ ဥပမာ မိမိတို့၏ လေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဌာနအနေဖြင့် အားလုံးပါဝင်နိုင်မှု/ အားလုံးအကျုံးဝင်ရေး (inclusion) ဆိုင်ရာ ထိရောက်သော ကိစ္စများကို မည်သို့ ကူညီဖော်ထုတ်ပေးနိုင်မည်နည်း။ ဝယ်ယူရေးအဖွဲ့များ သို့မဟုတ် CSR အဖွဲ့များသည် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖော်ထုတ် သိရှိနိုင်ရေးတွင် မည်သို့ ပါဝင်ကူညီပေးနိုင်မည်နည်း။

❖ မိမိကုမ္ပဏီသို့ ပစ္စည်းပေးသွင်းနေသူများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များ ကို နားလည်သိရှိအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် နည်းလမ်းအချို့မှာ အတယ်နည်း။

 သင်တန်းသား/သူများသည် ၎င်းတို့ကုမ္ပဏီရှိ အချို့သော ဌာနများ ၏ အခန်းကဏ္ဍများကို ကောင်းစွာ မသိခြင်းမျိုးလည်း ရှိနိုင်ပါ သည်။ သင်တန်းတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးပေးနိုင်ရန်အတွက် ၎င်းတို့ ကုမ္ပဏီရှိ အစိုးရနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာဌာန၊ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ စီမံခန့်ခွဲမှုဌာနများထံသို့ ဆက်သွယ်မေးမြန်းကြည့်ရန် အကြံပြု နိုင်ပါသည်။

အစိုးရနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာဌာနများက နိုင်ငံအစိုးရ၏ လုပ်ဆောင်မှု များ သို့မဟုတ် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးဆောင်ရွက်မှုများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များ မြင့်တက်လာခဲ့ပုံ သို့မဟုတ် မြင့်တက်လာနိုင်ပုံကို ရှင်းပြပေးနိုင်ပါသည်။

ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေအန္တရာယ် စီမံခန့်ခွဲမှုဌာနများက လူ့အခွင့် အရေး ထိခိုက်မှု ဆန်းစစ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် အကြံ ဉာဏ်များ၊ အချက်အလက်များကို ပေးအပ်နိုင်ပြီး လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာများကို ၎င်းတို့ လုပ်ဆောင်နေကျ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ အန္တရာယ် စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း၍ လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီသို့ တိုက်ရိုက်ပစ္စည်းပေးသွင်းနေသော Tier 1 supplier များထံမှ လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်နိုင် ခြေအန္တရာယ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များအား တောင်းခံခြင်းသည် ရိုးရှင်းလွယ်ကူ သည့် အလုပ်တစ်ခု ဖြစ်ချင်မှ ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ အချို့ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ၏ ပစ္စည်းများသည် ဝယ်လိုအား များပြားသဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများနှင့် အန္တရာယ်များကို ဆန်းစစ်ရန် အချက်အလက်များအား တောင်းခံသောအခါ ပေးအပ်ရန် ငြင်းဆန်ကောင်း ငြင်းဆန်နိုင်ပါသည်။ Tiers 2 နှင့် အောက်အလွှာများမှ Supplier များ ကိုမူ မသိရှိနိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် လက်လှမ်းမမီခြင်းများ ရှိနိုင်ပါသည်။

ပစ္စည်းပေးသွင်းနေသူများနှင့် ဆက်သွယ်သော လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား နားလည်သိရှိနိုင်မည့် နည်းလမ်းများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည် -

- + ထုတ်ဝေထားသော လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှု ဆန်းစစ်

BHR အကြံပေးအဖွဲ့ Shift ၏ အဆိုအရ “ကုမ္ပဏီ တွင်းမှ အစီရင်ခံစာများမှလည်း အသုံးဝင်သော အချက်အလက်များ ရရှိနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ သတင်းပေးတိုင်ကြားသူ (whistle-blower) ဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် နစ်နာမှုတိုင်ကြားချက်များ လက်ခံဖြေရှင်းပေးသည့် ယန္တရားများ အသုံးပြုမှု ဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာများ၊ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီများမှ မိမိဘာသာ ဆန်းစစ် အကဲဖြတ် ချက် အစီရင်ခံစာများ၊ သက်ဆိုင်ရာ ဌာနများ (ဥပမာ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်၊ ဥပဒေ စည်းကမ်း လိုက်နာရေး၊ CSR/ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင် မြဲရေး) မှ အစီရင်ခံစာများ၊ အလုပ်သမားကောင်စီ များနှင့် အခြား အလုပ်သမားကိုယ်စားပြုအဖွဲ့များမှ အစီရင်ခံစာများ ဖြစ်ပါသည်။”

ရည်ညွှန်းချက် - Shift Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (လူ့အခွင့်အရေး လေးစား လိုက်နာမှုဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်ခြင်း - ကုမ္ပဏီ များအတွက် လမ်းညွှန်) (2016)၊ စာမျက်နှာ ၄၉

ချက်များ၊ ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှု ဆန်းစစ်ချက်များနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍသုတေသနများကို လေ့လာဆန်းစစ် နိုင်ပါသည်။

Business and Human Rights Resource Center ဝက်ဆိုက်တွင် ရရှိနိုင်သော အရင်းအမြစ်များမှ လည်း မိမိသိလိုသည့် ကုမ္ပဏီများနှင့် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ အကြောင်း သတင်းအချက်အလက် များ၊ ဖြစ်ရပ်များကို စုဆောင်းရယူနိုင်ပါသည်။

+ Corporate Human Rights Benchmark (စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးများ၏ လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ စံမှတ် များ) ကဲ့သို့ ကုမ္ပဏီများအား လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များ အလိုက် အဆင့်သတ်မှတ်ပေးသည့် အရင်းအမြစ်များကို သုံးသပ်လေ့လာခြင်း၊

+ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ၏ စီးပွားရေးလုပ်ဆောင် ချက် များကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာနိုင်ခြေရှိသည့် ဒေသခံပြည် သူများ နှင့်/သို့မဟုတ် အများပြည်သူအကျိုးစီးပွား ကာကွယ်ရန် စောင့် ကြည့်လေ့လာသော အဖွဲ့အစည်း များ (watchdog) ကဲ့သို့ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း များ အပါအဝင် အခြားသော အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင် သူများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊

+ “ချိုးဖောက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်မြင့်မားသည်ဟု သတ်မှတ်ခံရသော” ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများကို အဓိက ထား၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ခြင်း၊

+ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများအား စစ်ဆေးထားသည့် စာရင်းစစ်ရလဒ်များကို ပြန်လည်လေ့လာ သုံးသပ်ခြင်း၊

❖ မည်သည့်လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ထိခိုက်မှုများ အား ထည့်သွင်းလေ့လာဆန်းစစ်သင့်သနည်း။

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုဖြစ်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများအား ဖော်ထုတ်ဆန်းစစ် ရာတွင် နိုင်ငံအလိုက် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေဆန်းစစ် ချက်နှင့် အကျိုးဆက်စပ် သက်ဆိုင်သူများ၏ အမြင် များသည် အဓိကကျသည်မှန်သော်လည်း နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြု ကာကွယ်ပေးထားသော လူ့အခွင့်အရေး များအားလုံးကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားဆန်းစစ်သင့်သည်ဟု UNGPs က ဆိုထားပါသည်။

အနိမ့်ဆုံးအနေဖြင့် အောက်ပါစာတမ်းများတွင် ပြဋ္ဌာန်း ထားသော အခွင့်အရေးများကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားရမည် ဟု ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည် -

+ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း (ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - www.un.org/en/universal-declaration-human-rights)

+ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်နှစ်ခုဖြစ် သည့် ပြည်သူ့ရေးရာနှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့် အရေးများ ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ် (ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင် - www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx) စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့် အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူ

စာချုပ် (ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင် - www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx)

+ ILO ၏ လုပ်ငန်းခွင် အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ ကြေညာစာတမ်း (ဤလင့်ခ် တွင်ရရှိနိုင် -www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm) နှင့် ILO ၏ ပင်မကွန်ဗင်းရှင်း ရှစ်ခု၊

ထိခိုက်လွယ်သော အုပ်စုများအဖြစ် ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိသည့် အုပ်စုများအတွက်လည်း ၎င်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အခြားသော နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။ ဥပမာ စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းဆောင်ချက်များအတွင်း ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးများအပေါ် ထိခိုက်မှုရှိနိုင်လျှင် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း (Convention on the Rights of the Child) (ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင် - [ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx](http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx)) ကို ထည့်သွင်းစဉ်း စားရန် လိုပေမည်။ အခြားသော ဥပမာများထဲတွင် (၁၆၉) ကြိမ်မြောက် ILO ကွန်ဗင်းရှင်း၊ ဌာနတိုင်းရင်းသားများနှင့် မျိုးနွယ်စုများဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း (Indigenous and Tribal Peoples Convention) (ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင် - www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314) တို့ ပါဝင်ပါသည်။

ဤကဲ့သို့ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရှုမြင်သုံးသပ်လျှင် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်နှင့် လူ့

အခွင့်အရေးထိခိုက်မှု အများအပြား ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ ထိုအခါ ဦးစားပေးကိုင်တွယ် ရမည့် ကိစ္စများကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်နိုင်ရန်အတွက် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့် တိုင်ပင် ဆွေးနွေးခြင်း၊ နည်းလမ်းတကျ ချည်းကပ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ ဦးစားပေး အဆင့် သတ်မှတ်ရွေးချယ်ခြင်းအကြောင်းကို သင်ခန်းစာအပိုင်း (၂) တွင် ဆွေးနွေးပေးသွားမည် ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံတကာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်နေသည့် ကုမ္ပဏီကြီးများမှ ဖော်ထုတ် တွေ့ရှိခဲ့သော ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်အချို့ကို အောက်ပါဇယားတွင် တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။

Table: Examples of salient issues identified by companies using the UNGP Reporting Framework

Company	Sector	Salient human rights issues identified	Source
ABNAMRO	Finance	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Privacy ▸ Discrimination ▸ Labour rights ▸ Land-related human rights 	Annual (Integrated) Report 2015 ³²
Ericsson	ICT	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Right to privacy ▸ Freedom of expression ▸ Labour rights 	Sustainability and Corporate Responsibility Report 2015 ³³
H&M	Apparel	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Fair living wage ▸ Health and safety ▸ Forced labour ▸ Discrimination and harassment ▸ Child labour ▸ Freedom of association and collective bargaining ▸ Social security ▸ Land rights ▸ Working hours ▸ Access to water 	Sustainability Report 2015 ³⁴
Total	Energy	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Forced labour ▸ Child labour ▸ Discrimination ▸ Just and favourable conditions of work and safety ▸ Access to land ▸ Rights to health and an adequate standard of living ▸ Risk of misuse of force 	Human Rights Briefing Paper, July 2016 ³⁵
Unilever	Food and beverage	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Discrimination ▸ Fair wages ▸ Forced labour ▸ Freedom of association ▸ Harassment ▸ Health and safety ▸ Land rights ▸ Working hours 	'Enhancing Livelihoods, Advancing Human Rights', Human Rights Report 2015 ³⁶

နိုင်ငံတကာတွင် လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်နေသည့် ကုမ္ပဏီများ ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိသည့် အတွေ့ရများသော လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များ

ရည်ညွှန်းချက် - Shift, Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာမှုဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်ခြင်း - ကုမ္ပဏီများအတွက် လမ်းညွှန် (2016)၊ စာမျက်နှာ (၅၈)၊ ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf



ဆွေးနွေးမှုအစီအစဉ် - သင်၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် စက်မှုလုပ်ငန်း ကဏ္ဍနှင့် သက်ဆိုင်သော ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား သတ်မှတ် ဖော်ထုတ်ခြင်း

သင်တန်းတက်ရောက်သူများအား ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်း ကဏ္ဍအတွင်းရှိ ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များ ကို ဖော်ထုတ်ရန်အတွက် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်အချို့ ကို ဖော်ပြပေးထားသည့် အောက်ပါစာရင်း ကို အသုံးပြု နိုင်ကြောင်း ရှင်းပြခြင်းဖြင့် ဤဆွေးနွေးမှုအစီအစဉ်ကို စတင်ပါ။ အောက်ပါစာရင်းကို slide ဖြင့် ပြပါ -


အမျိုးအစားအုပ်စုအလိုက် ခွဲခြားပြထားသော လူ့ အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုဖြစ်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များ စာရင်း (ဤသည်မှာ ပြီးပြည့်စုံသော စာရင်းတစ်ခု မဟုတ်ပါ။ ဤစာရင်းတွင် မပါဝင်သည့် အခြား အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေများလည်း ရှိပါသည်) -

- + အလုပ်သမား - မျှတသော လုပ်ခလစာများ၊ အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု၊ ကလေး လုပ်သား၊ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကဲ့ရဲ့ရှုတ်ချပိုင်းပယ် ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊
- + ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် မြေယာ - အဆိပ်အတောက်ဖြစ်သော ပစ္စည်းများနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ညစ် ညမ်းစေသော ပစ္စည်းများ၏ သက်ရောက်မှု၊ မြေယာအခွင့်အရေးများနှင့် မြေအသုံးချမှု ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းဥပဒေများ၊
- + တင်ပြပြောဆိုခွင့် - လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်၊ စုပေါင်းဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခွင့်နှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခွင့်၊
- + ကျားမရေးရာ - လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ အပေါ် အကြမ်းဖက်မှု၊
- + ဈေးကွက်ဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် ကြော်ငြာခြင်း - ကျားမရေးရာနှင့် စပ်လျဉ်းသော ပုံသေကား ကျယူဆချက်များ၊ လူနည်းစုအုပ်စုများနှင့် စပ်လျဉ်းသော ပုံသေကားကျယူဆချက်များ၊ အစဉ်အဆက် ပစ်ပယ်ခံခဲ့ရသော အုပ်စုများအတွက် နားလည်စာနာမှု ကင်းမဲ့ခြင်း၊
- + ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း ဖန်တီးထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်း - စောင့်ကြည့်မှုနည်းပညာများ (surveillance technology)၊ အရပ်ဘက်နှင့် စစ်ဘက် နှစ်မျိုးစလုံး အသုံးပြုနိုင်သော ထုတ်ကုန်များ (dual use products)

- နှင့် ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊
- + အစိုးရနှင့် ဆက်ဆံရေး၊ လုံခြုံရေး - အဂတိလိုက်စားခြင်း၊ ပုဂ္ဂိုလ်က လုံခြုံရေးအဖွဲ့များမှ ခြိမ်းခြောက်ခြင်းနှင့် မဖွယ်မရာပြုခြင်း၊
- + ဌာနေတိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ - ကောင်းစွာကြိုတင်အသိပေး၍ လွတ်လပ်သော သဘော ထားတောင်းခံခြင်း (FPIC)၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လူနေမှုဘဝပုံစံများအား ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခြင်း၊
- + ဒစ်ဂျစ်ရယ်ပိုင်ခွင့်များနှင့် လုံခြုံရေး - မူပိုင်ခွင့်များ၊ အမုန်းစကားများ၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်းနှင့် ထိပါးစော်ကားခြင်း၊ ကလေးသူငယ်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၊

အထက်ပါ ယေဘုယျအမျိုးအစားအုပ်စုများပေါ်တွင် အခြေခံ၍ သင်တန်းပို့ချသူမှ သင်တန်းတက် ရောက်သူများအား ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် စက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် သက်ဆိုင် သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအားလုံးကို ဖော်ထုတ်ပေးဖို့ ပြောပါ။ သင်တန်းတက်ရောက်သူများ ထံမှ အဖြေများကို Mentimeter Kahoots သို့မဟုတ် အခြားသော စစ်တမ်းကောက်ယူသည့် ဆော့ဖ်ဝဲလ်များ အသုံးပြု၍ စုဆောင်းပါ။ စစ်တမ်းကောက်သည့် ဆော့ဖ်ဝဲလ်တစ်ခု မရရှိနိုင်လျှင် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်တစ်ခုချင်းစီကို ရွတ်ပြပြီး လက်ထောင်ပြသည့်နည်းဖြင့် အဖြေကို တောင်းခံနိုင်ပါသည်။ အခြေအနေအရ ဤသို့ လုပ်ဆောင်ရသည်မှာ အဆင်မပြေ သို့မဟုတ် မသင့်တော်ဟု ထင်လျှင် သင်တန်းသား/သူများထံမှ မျှဝေလိုသူ တစ်ယောက်ကို ဖိတ်ခေါ်၍ ၎င်းတို့ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်း

သင့်ထံတွင် Mentimeter account တစ်ခုရှိလျှင် အွန်လိုင်းပေါ်ရှိ အပိုင်း -(၂)၊ မော်ဂျူး (၂)၊ သင်ခန်းစာ အပိုင်း (၁) မှ အောက်ပါ slide ကို ကူးယူနိုင်ပါသည်။ ဤ QR code ဖြင့်လည်း ထို page သို့ ဝင်ရောက်နိုင် ပါသည်။



ကဏ္ဍနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိသော ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို ဖော်ထုတ်သုံးသပ်ဆွေးနွေးပေးရန် တောင်းဆိုပါ။

သင်တန်းသား/သူများ စိတ်ဝင်စားမည့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို ရွေးချယ်၍ အဓိကထား ဆွေးနွေးနိုင်စေရန် ဤလေ့ကျင့်ခန်းမှ ရလဒ်များက အထောက်အကူပြုပါ လိမ့်မည်။

ဥပမာ သတ္တုတွင်းကဏ္ဍမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၊ ပညာရှင်များသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ တွင် တွေ့ရနိုင်သည့် ချိုးဖောက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များထက် အစိုးရနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေ အမျိုးအစားများကို ပိုမို စိတ်ဝင်စားနိုင်ပါသည်။

စစ်တမ်းကောက်သည့်နည်းဖြင့် အဖြေများကို စုဆောင်းပြီးသည့်နောက်တွင် အခန်းထဲတွင် ရှိနေသူ များ စိတ်ဝင်စားမှုအရှိဆုံး ချိုးဖောက်မှုဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအဖြစ် ထိပ်ဆုံးအမျိုးအစားသုံးခုကို ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။ ဖော်ထုတ်ဆန်းစစ်ထားသော အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများထဲမှ ဦးစားပေးကိုင်တွယ်ရမည့် ကိစ္စများကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်သည့် နည်းလမ်းအား နောက်သင်ခန်းစာအပိုင်း တစ်ပိုင်းတွင် ဆွေးနွေးပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးထားပါ။

ဆွေးနွေးမှုအား ရှေ့မဆက်မီ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား ဆန်းစစ် ဖော်ထုတ်သည့် အဖွဲ့လိုက်လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခုကို လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပါ။

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ နိုင်ငံပေါင်း (၁၃) နိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်နေသည့် XYZ Corporation သည် ၎င်းတို့၏ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေအန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲမှု (risk management) နှင့် ဥပဒေစည်းမျဉ်းများ လိုက်နာမှု (compliance) စနစ်များအတွင်း လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများအား ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု များစွာ လျော့ချထားသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေဖြင့် မည်သည့်နေရာမှ စတင်ရမည်မှန်း သေချာမသိရှိသေးသော်လည်း နိုင်ငံ (က) ရှိ အလှူမီနီယံစွယ်စုံများ ထုတ်လုပ်သည့် စက်ရုံနှင့်ပတ်သက်၍ သတင်းများထဲတွင် ပါရှိသည့် မကောင်းသတင်းများ၊ ဝေဖန်မှုများ အမြောက်အမြား လက်ခံရရှိထားပါသည်။



အဖွဲ့လိုက်လေ့ကျင့်ခန်း - စိတ်ကူးယဉ်ဖြစ်ရပ်တစ်ခု ပေါ်တွင် အခြေပြု၍ ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ် ဆန်းစစ်သည့် လေ့ကျင့်ခန်း

ထိုစက်ရုံသည် ကျေးလက်ဒေသတစ်ခုတွင် တည်ရှိပြီး ထိုဒေသတွင် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းဆိုင်ရာ အားနည်းချက်များ ရှိပါသည်။ ထိုဒေသ၏ မြို့တော်တွင် အခြေစိုက်သော သတင်းစာများက (၁၀) ကီလိုမီတာအကွာ တွင် တည်ရှိသော မြို့တစ်မြို့မှ လူများသည် အကြောင်းရင်းမသိသည့် အသက်ရှူလမ်းကြောင်း ဆိုင်ရာ ရောဂါများ ခံစားနေရသည်ဟု သတင်းများ ရေးသားတင်ပြကြပါသည်။ အလှူမီနီယံစက်ရုံမှ အလုပ်သမားများက ၎င်းတို့တွင်လည်း အလားတူပြဿနာများ ရှိနေပြီး ၎င်းတို့၏ လက္ခဏာများ မှာမူ ပိုမိုပြင်းထန်သည်ဟု ဆိုကြပါသည်။ အများစုမှာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ဖြစ်ကြသည့် စက်ရုံ အလုပ်သမားများသည် တရားဝင်စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ မရှိခြင်းကြောင့် ရဲများ၏ ဖမ်းဆီးခြင်းခံရမည်ကို ကြောက်ရွံ့ကြသဖြင့် အလုပ်နားရက်တွင် အလုပ်သမားများ စုပြုံကျပ်ညှပ် နေထိုင်ရသည့် အဆောင်များမှခွာ၍ ဆေးခန်းသို့ သွားရောက် ပြသခြင်း မပြုနိုင်ကြဟု ဆိုပါသည်။ စာရင်းစစ်တစ်ဦးသည် အလုပ်သမားများနှင့် အလွတ်သဘော စကားစမြည်ပြောကြည့်သောအခါ စက်ရုံနှင့် သတ္တုတွင်းရှိ အလုပ်သမားများအား လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများမှ ခြိမ်းခြောက်မှုများ ရှိနေပြီး အလုပ်သမားများ အဆောင်မှ အပြင်ထွက်လျှင် ၎င်းတို့ ပါးစပ်မှ ထုတ်ချင်သလို ထုတ်ထားသည့် စည်းကမ်းများအတိုင်း အရေးယူရန် အဆင်သင့်ဖြစ်နေပုံရကြောင်းကို ထိုစာရင်းစစ်က သတိပြုမိ ခဲ့ပါသည်။

လူခြောက်ယောက် သို့မဟုတ် ထို့ထက်များသော အဖွဲ့ငယ်လေးများ ဖွဲ့ကာ အောက်ပါ မေးခွန်းနှစ်ခု ကို ဆွေးနွေးရန် ဖြစ်ပါသည် -

မေးခွန်း (၁) - ထိုကုမ္ပဏီသည် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင် မှုများကို မည်သို့ စတင်လုပ်ဆောင်သင့်သနည်း။

+ သင်တန်းသား/သူများအား အသေးစိတ်စဉ်းစား၍ စဉ်းစားရသမျှကို ပြန်လည်တင်ပြနိုင်ရန် ပြင်ဆင်ထားဖို့ ပြောပါ။

+ သင်တန်းသား/သူများသည် ကုမ္ပဏီ (က) အတွက် “ယေဘုယျတန်ဖိုးကွင်းဆက်” ကို ဦးစွာ စဉ်းစား

ရန် အကြံပြုပါ - သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ သိုလှောင်ရေး၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရေး၊ ဖြန့်ဖြူးရေး၊ ဈေးကွက်ဖော်ဆောင်ရေးနှင့်အရောင်းမြှင့်တင်ရေး၊ ဝန်ဆောင်မှုစသည်တို့ ပါဝင် မည်ဖြစ်သည်။

+ ၎င်းတို့၏ တန်ဖိုးကွင်းဆက်တစ်လျှောက်ရှိ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေများကို နားလည်သိရှိနိုင်ရန် မည်သည့်အရင်းအမြစ်များကို အသုံးပြုမည်နည်း၊ ကုမ္ပဏီရှိ မည်သည့် ဌာနများနှင့် ကုမ္ပဏီပြင်ပမှ မည်သည့် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများထံ ဆက်သွယ်၍ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမည်နည်းဟူသည်တို့ကို မေးမြန်းပါ။

မေးခွန်း (၂) - ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိနိုင်မည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုဖြစ်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်အချို့မှာ အဘယ်နည်း။

+ အမှန်တကယ်ထိခိုက်နစ်နာမှုများကိုမဟုတ်ဘဲ ထိခိုက်နစ်နာမှု ဖြစ်နိုင်ခြေများကို အသေးစိတ်စဉ်းစားပေးရန် ပြောပါ။

+ ချိုးဖောက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်တစ်ခု ရှိနေလျှင် ယင်းနှင့်ဆက်စပ်နေသော အခြားအန္တရာယ် များလည်း ရှိနိုင်ပြီး ဆက်လက်စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြပါ။

+ ယေဘုယျတန်ဖိုးကွင်းဆက်တွင် ပါဝင်သည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုချင်းစီရှိ ထိခိုက်နစ်နာနိုင်ခြေရှိသော လူ့အုပ်စုများစာရင်းကို သင်တန်းသား/သူများအား ပြုစုခိုင်းမည်လားဟူသည်ကို လည်း စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။

(၁၅) မိနစ်ကြာပြီးနောက် လူ့အားလုံး ပြန်စုပါ။ ပထမမေးခွန်းအား မည်သူ ဖြေဆိုပေးလိုသနည်း ဟူသည်ကို မေးမြန်းပါ။ ထို့နောက် ပထမမေးခွန်းအတွက် အဖြေများကို ထပ်မံဖြည့်စွက် ဖြေကြား ပေးရန် အခြားသူများကို ပြောပါ။

ပထမမေးခွန်းအတွက် အဖြေများထဲတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည် -

+ အွန်လိုင်းပေါ်ရှိ အရင်းအမြစ်များကို ဝင်ရောက်လေ့လာပြီး နိုင်ငံအလိုက် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊

+ တိုင်ကြားချက်များအကြောင်း ပိုမိုနားလည်သိရှိစေရန် သတင်းစာဆောင်းပါးများကို ဖတ်ရှု လေ့လာခြင်း၊

+ ဒေသခံပြည်သူများနှင့် အလုပ်သမားများကို တွေ့ဆုံ၍ ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေးပြဿနာများ အကြောင်း မေးမြန်းခြင်း၊

+ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြည်သူ့အကျိုးစီးပွား ကာကွယ်ရန် စောင့်ကြည့်သည့် အဖွဲ့များမှ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဆက်သွယ်ခြင်း၊ အထက်ပါအဖြေများလောက် သိသာထင်ရှားမှုမရှိသည့်အတွက် သင်တန်းပို့ချသူမှ ဖြည့်စွက်ပြောပြ ပေးသင့်သည့် အဖြေများထဲတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည်

+ စက်ရုံလည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှုမှ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အန္တရာယ်များကို ဆန်းစစ်ရန်အတွက် ပြင်ပမှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ငှားရမ်းခြင်း၊

+ သတင်းထောက်များနှင့် အလွတ်သဘောတွေ့ဆုံ၍ ၎င်းတို့ ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိခဲ့သည့် ပြဿနာ များအကြောင်း ဆွေးနွေးကာ တိုင်ကြားမှုများ ပေါ်ပေါက်လာစေရန် တွန်းအားပေးသည့် အရာများ (လူများ မဟုတ်ပါ) ကို နားလည်သိရှိနိုင်ရန် ကြိုးစားခြင်းနှင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့သော ကိစ္စမျိုးကို အခြားနေရာများတွင် တွေ့မြင်ဖူးခြင်း ရှိ/မရှိ မေးမြန်းခြင်း၊

+ အမျိုးသမီးများ၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာများအပေါ် သက်ရောက်မှု ရှိ/မရှိ သိရှိနိုင်ရန် အတွက် အမျိုးသမီးများ၏ အကျိုးစီးပွားကို ကိုယ်စားပြုသည့် အရပ် ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်း၊

ဒုတိယမေးခွန်းအတွက် အဖြေများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည် -

+ အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး ငြင်းပယ်ခံရခြင်း၊

+ အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု လက်လှမ်းမီ ရရှိပိုင်ခွင့် ငြင်းပယ်ခံရခြင်း၊

• အလုပ်သမားများ၏ မှတ်ပုံတင်၊ အထောက်အထားစာရွက်စာတမ်းများအား အလုပ်ရှင်မှ သိမ်းဆည်းထားခြင်း၊

+ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်သမားများအပေါ် ကိုယ်ထိလက်ရောက်အကြမ်းဖက်ရန် အဆင်သင့်ဖြစ်နေပုံပေါ်ခြင်း၊

အထက်ပါအဖြေများလောက် သိသာထင်ရှားမှုမရှိသဖြင့် သင်တန်းပို့ချသူမှ ဖြည့်စွက်ပြောပြပေး သင့်သည့် အဖြေများထဲတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည် -

+ စက်ရုံရှိ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ရာသီပေါ် အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ် သမားများ မဟုတ်သောကြောင့် ၎င်းတို့နှင့်အတူ မိသားစုများ အတူ ရှိနေနိုင်ပြီး မှီခိုသူ မိသားစုများသည် ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာရေး ဝန်ဆောင်မှုများအား လက်လှမ်းမီမှု မရှိဘဲ ရှိ နေနိုင်ပါသည်။


+ အသက်ရှူလမ်းကြောင်း ရောဂါများသည် တစ်ခါတစ်ရံ တွင် အကြီးစားမော်တော်ယာဉ်များ ဖြတ်သန်းသွားလာ မှုမှ ထွက်လာသည့် ဖုန်မှုန့်များနှင့် ဆက်စပ်မှု ရှိနေနိုင် ပါသည်။ ဒေသခံ ပြည်သူများသည် လမ်းများ၊ အခြား ယာဉ်အသွားအလာများနှင့် နီးကပ်လွန်းသည့် နေရာ တွင် နေထိုင်နေခြင်းလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

+ အလုပ်သမားတန်းလျားများသည် နေထိုင်ရန် မ သင့်တော်သည့် အခြေအနေများ ရှိနေနိုင်ပါ သည်။ အသက်ရှူလမ်းကြောင်း ရောဂါများသည် အလုပ်သမား တန်းလျားများတွင် ပျံ့နှံ့နေ သော ဗိုင်းရပ်စ်ပိုးမွှားများနှင့် လည်း ဆက်နွှယ်မှု ရှိနိုင်ပါသည်။

+ ရဲနှင့် စက်ရုံလုံခြုံရေးတို့ ပေါင်းကာ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများအား စက်ရုံထဲမှ မထွက်ရဲစေရန် လုပ်ဆောင် ခြင်းသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ လွတ်လပ်စွာ သွားလာခွင့်ကို ကန့် သတ်ရာရောက်ပါသည်။


+ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ရရှိပိုင်ခွင့်အား ငြင်းဆန် ခံရလျှင် အခြားသော အခွင့်အရေးများ လည် ငြင်းဆန် ခံရနိုင်ပြီး အတင်းအဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေမှု ပြုနိုင်သည့် အခြေအနေများဆီသို့ ဦးတည်သွားနိုင်ပါသည်။

+ အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့ရင်ဆိုင်နေရသည့် ပြဿနာအတွက် သတင်းဌာနများသို့ သွားရောက်ခဲ့ သည်ဆိုလျှင် ကုမ္ပဏီ၏ နစ်နာမှုတိုင်ကြားချက်များအား လက်ခံဖြေရှင်းပေး သည့် လုပ်ငန်းယန္တရားများ အလုပ်မ ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိုဒေသမှ တာဝန်ခံမန်နေဂျာများ မှ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးမှု မရှိခြင်းများ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

 ဆွေးနွေးမှုအစီအစဉ်

လုပ်ဆောင်ထားသည့် လေ့လာဆန်းစစ်မှု ရလဒ်များ အား ကုမ္ပဏီ အတွင်းအပြင်မှ အကျိုးဆက်စပ် သက်ဆိုင် သူများထံ မည်သို့ တင်ပြပေးနိုင်မည်နည်း။

လေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် အောက်ဖော်ပြပါ ဇယားပုံစံ မျိုး ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ထိုဇယားသည် ရနံ့ဆီများ ရောင်းချ သည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ လုပ်ဆောင်ထားသော လေ့လာ ဆန်းစစ်မှု ရလဒ်များ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုကုမ္ပဏီသည် ရနံ့ ဆီများကို ဥရောပတွင် ပြန်လည်သန့်စင်၍ ဈေးကွက် တင် ရောင်းချခြင်းမပြုမီ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ ကြားခံကုမ္ပဏီ များ၊ ပွဲစားများထံမှတစ်ဆင့် ကုန်ကြမ်းကို ဝယ်ယူခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုရနံ့ဆီကုမ္ပဏီသည် BHR အကြံပေးအဖွဲ့ twentyfifty နှင့် ပူးပေါင်း၍ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို အောက်ပါအတိုင်း လေ့လာ ဆန်းစစ်ခဲ့ပါသည်။

 သင်တန်းပို့ချသူသည် လေ့လာဆန်းစစ်မှုလုပ်ငန်းစဉ် တစ်ခုမှ ထွက်ပေါ်လာသည့် ရလဒ်များကို သင်တန်း တက်ရောက်သူများ မြင်တွေ့နိုင်ရန်အတွက် အောက်ပါ ဇယားကို နမူနာအဖြစ် ပြသ နိုင်ပါသည်။ ထိုဇယားတွင် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား မည်သို့ အမျိုးအစား အုပ်စုခွဲထားကြောင်းကိုလည်း လေ့လာနိုင်ပါ သည်။ ဇယားတွင် ပါရှိသည့် အတန်းများနှင့် စာတိုင်များကို သုံးသပ်ဆွေးနွေးပေးကာ သင်တန်းသား/သူများ၏ အမြင် များကို လည်း တောင်းခံပါ။

	ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးမှု ကွင်းဆက်	လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ	အရောင်းမြှင့်တင်ခြင်း နှင့် သုံးစွဲသူများ
လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေ ရှိသော နယ်ပယ်များ	ကုန်ကြမ်းဝယ်ယူသော နိုင်ငံအချို့တွင် အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများနှင့် ကလေး လုပ်သားပြဿနာများ ရှိနေနိုင်သည်။	မိသားစုတာဝန်များ ထမ်းဆောင်နေရသည့် ဝန်ထမ်းများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ခံရနိုင်သည်။	ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု
	ရန်ဆီသန့်စင်စက်ရုံများရှိ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ကိစ္စများ	ဝန်ထမ်းများ၏ အချက် အလက် လုံခြုံရေး	ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသည့် ဈေးကွက်ဖော်ဆောင်မှု
	ပိုးသတ်ဆေး သုံးစွဲမှုကြောင့် လယ်ယာလုပ်သားများနှင့် လယ်ယာလုပ်ကိုင်သူ ဒေသ ခံပြည်သူများ၏ ကျန်းမာရေး အပေါ်သက်ရောက်မှုများ	ပတ်ဝန်းကျင်ညစ်ညမ်းမှုနှင့် စွန့်ပစ်ပစ္စည်း စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေများ	
	အသက်မွေးမှု လုပ်ငန်းများ ထိခိုက်မှု - သန့်ရှင်းသည့် သောက်ရေ/ မြေယာလက်လှမ်းမီမှု		
	သော်ဘောပေါ်ရှိ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး လုပ်သားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ		
ထိခိုက်နစ်နာနိုင်ခြေ ရှိသော အုပ်စုများ	လယ်တောများနှင့် ရန်ဆီ သန့်စင်စက်ရုံရှိ အလုပ် သမားများနှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများ	ဝန်ထမ်းများ	တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက် တာများ
	ကြားခံကုမ္ပဏီများမှ ဝန်ထမ်းများ	စီးပွားဖက်ပါတနာများ၏ ဝန်ထမ်းများ	ဝန်ဆောင်မှု ပေးသူများ
	သယ်ယူထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေး ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ		သုံးစွဲသူများ
ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ် မြင့်မားသော အုပ်စုများ	သော်ဘောများနှင့် လယ်တော များတွင် အလုပ်လုပ်နေသော ရွှေပြောင်းလုပ်သားများ		
	ကလေးများ		
	အချို့နိုင်ငံများရှိ အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများ		
သက်ဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်း များ/ ဌာနများ	ဝယ်ယူရေး	အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့	အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့
	အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့	ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးအဖွဲ့	ဈေးကွက်ဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် အရောင်းမြှင့်တင်ခြင်း
	သယ်ယူထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေး	လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်	စားသုံးသူ ကူညီပံ့ပိုးရေး
		ကုမ္ပဏီတွင်း စာရင်းစစ်များ	ပြင်ပမှ အရောင်း ကိုယ်စားလှယ်များ
စီးပွားရေးအရ ဆက်နွယ်ပတ်သက်မှုများ	ကြားခံကုမ္ပဏီများ၊ ပွဲစားများ	ထုပ်ပိုးပစ္စည်း ပေးသွင်းသူများ	ပြင်ပမှ အရောင်း ကိုယ်စားလှယ်များ
	သယ်ယူထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေး ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ	ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ (ဥပမာ သန့်ရှင်းရေး၊ စသည်)	
	ရုံးသုံးပစ္စည်း ပေးသွင်းသူများ	လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ	
	IT ပစ္စည်းကိရိယာ ပေးသွင်းသူများ	IT ဝန်ဆောင်မှု ပေးသူများ	
		ယာယီအလုပ်သမား ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများ	

ရည်ညွှန်းချက် - twentyfifty, 5 Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business (သင့် လုပ်ငန်း၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများအား စီမံခန့်ခွဲရာတွင် လုပ်ဆောင်ရမည့် အဆင့် ၅ ဆင့်၊ (2017), စာမျက်နှာ(၁၈-၁၉)။ ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - www.twentyfifty.co.uk/en/newsviews/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၂) - သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်း - အပိုင်း (၂)

	မိနစ် (၅၀)
	သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် ၎င်းတို့ ဆန်း စစ် ဖော်ထုတ်ထားသည့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ များအား ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်သည့် နည်းလမ်းကို နားလည် သိရှိသွားမည် ဖြစ်သည်။
	ဤသင်ခန်းစာတွင် ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်အချို့အား အနည်းငယ် ရည်ညွှန်းကိုးကားခြင်းအပါအဝင် ပို့ချ မှု (lecture) ဖြင့် စတင်ပြီး ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်း ဖြင့် အဆုံးသတ်မည်ဖြစ်သည်။
	ယခုအခါ သင်တန်းသား/သူများသည် ချိုးဖောက် နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များကို စနစ်တကျ မည်သို့ ဖော်ထုတ်ရမည် ဆိုသည်ကို ကောင်းစွာ သိရှိပြီး ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် လက်တွေ့ ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းရန်အတွက် ထိုအန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေများ အား ဆန်းစစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဦးစားပေး အဆင့် သတ်မှတ်ခြင်းအတွက် နည်းစနစ် လိုအပ် ပါသည်။ နောက်သင်ခန်းစာတွင် လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မိမိဘာသာ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု သင်တန်း အထောက်အကူ (Human Rights Self-Assessment Training Tool) ကို မိတ်ဆက်ပေးမည် ဖြစ်သည်။ ထို tool သည် များစွာ အသုံးဝင်သဖြင့် ဤသင်တန်းတွင် ၎င်းကို အဓိကကျသည့် အစိတ် အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် ထည့်သွင်းထားပါသည်။
	<p>၁။ ဤသင်ခန်းစာသည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာမြင့် မည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပါ။</p> <p>၂။ ပြီးခဲ့သည့် သင်ခန်းစာမှ အလူမီနီယံစက်ရုံ ဥပမာ ကို ပြန်လည်ရည်ညွှန်းပါ။ ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေ များ ဆန်းစစ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှု တစ်ခုခု ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များ မည်မျှများပြားစွာ ထွက်ပေါ်နိုင်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။</p> <p>၃။ အရင်းအမြစ်များနှင့် အချိန်များ အကန့်အသတ် ရှိ သည့် ကမ္ဘာကြီးတွင် ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များကို ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် ဦးစားပေး အဆင့် သတ်မှတ်ခြင်းသည် အရေးကြီး ကြောင်း ရှင်းပြပါ။</p> <p>၄။ အောက်ပါအတိုင်း သင်ခန်းစာကို မိတ်ဆက် ဆွေးနွေး ပေးပါ။</p>

• လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်နိုင်ခြေများအား ဦးစားပေး အဆင့် သတ်မှတ်ခြင်း မပြုမီ ထည့်သွင်းစဉ်း စားသင့် သည့် ကိစ္စအချို့မှာ အဘယ်နည်း။

စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာ နိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ် များ၏ အရေအတွက်သည် များပြားလှသည်ဖြစ်ရာ အရေးအကြီးဆုံးသော ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များကို ဦးစားပေး၍ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အရေးကြီးပါသည်။ ထိုသို့ ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်ရွေးချယ်ခြင်းအား စနစ်တကျ ပြုလုပ်နိုင်မည့် နည်းစနစ်တစ်ခုကို UNGPs ၏ လမ်းညွှန် အခြေခံမူ (၂၄) တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက် မှု ဖြစ်နိုင်ခြေများနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများအား ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်ခြင်း စတင်ပြုလုပ်သောအခါ သိထားရမည့် အဓိက ကျသော အခြေခံမူများထဲတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည် -

- + လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှုများတွင် လူများအပေါ် ထိခိုက်နိုင်ခြေရှိ သည့် အန္တရာယ်များအား ဆန်းစစ်ဖော်ထုတ်ခြင်းသာ ဖြစ်ပြီး စီးပွားရေး အရ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများအား ဆန်းစစ်ခြင်း မဟုတ်ပါ။
- + နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဥပဒေအောက်တွင် လူ့ အခွင့်အရေးများအား အရေးကြီးမှုအဆင့် အလိုက် မည်သည်က မည်သည်၏ အထက်တွင် ရှိသည်၊ အောက် တွင် ရှိသည်ဟူ၍ အဆင့် သတ်မှတ်ထားခြင်းမျိုး မရှိပါ။ လူ့အခွင့်အရေးတစ်ခုသည် အခြားလူ့အခွင့်အရေးများ ထက် ပို၍ အရေးကြီးသည်ဟူ၍လည်း မရှိပါ။ သို့သော် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေသည့် အခြေအနေ တွင် ဖြစ်ပေါ် နိုင်သည့် ထိခိုက်နစ်နာမှု အတိုင်းအတာနှင့် အရင်းအမြစ် အကန့်အသတ်ရှိမှု တို့ပေါ် မူတည်၍ မည်သည့်လူ့ အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုအား ဦးစားပေးကိုင်တွယ်မည် ဟူသည်ကိုမူ ရွေးချယ်သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။
- + ကုမ္ပဏီများသည် အပြင်းထန်ဆုံးသော လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို ဦးစွာ ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းသင့်သည်။ သို့သော် ဦးစားပေးအဆင့် မြင့်မားသည့် ပြင်းထန် သော လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများကို ကိုင်တွယ် ရမည်ဖြစ်သောကြောင့် ပြင်းထန်မှုနည်းသည့် လူ့ အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများကို မဖြေရှင်းဘဲ လျစ်လျူရှု ထားသင့်သည်ဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပါ။

အချို့သော ဦးစားပေးအဆင့် နိမ့်သည့် ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များသည် ဖြေရှင်းရန် လွယ်ကူခြင်း သို့မဟုတ် အရင်းအမြစ် အနည်းငယ်မျှအား ထပ်ဆောင်းသုံးစွဲရုံဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်းများ ရှိနိုင်ပါ သည်။ ကုမ္ပဏီများ အနေဖြင့် ထိုသို့သော ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို မည်သည့်အတွက်ကြောင့် မဖြေရှင်းဘဲ ချန်လှပ်ထားပါမည်နည်း။ ဦးစားပေးအဆင့် မြင့်မားသည့် အန္တရာယ်များနှင့် ဦးစား ပေး အဆင့်နိမ့်ပါးသည့် အန္တရာယ်များကို ဖြစ်နိုင်ပါက တစ်ပြိုင်နက်တည်း ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းလျှင် အကောင်းဆုံး ဖြစ်ပါသည်။

+ ကုမ္ပဏီမှ အသုံးပြုမည့် လူ့အခွင့်အရေး လေးစား လိုက်နာမှုရှိရေး အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင် မှု လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အရေးအကြီးဆုံး အချက်တစ်ချက် ရှိပါသည်။ ယင်းမှာ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းများ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှုကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် သက်ရောက်မှုသည် မည်မျှ အတိုင်းအတာအထိ ပြင်းထန်သနည်း ဟူသည့်အချက် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအချက်ပေါ်တွင် မူတည်၍ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းစဉ်သည် မည်မျှအတိုင်းအတာအထိ ဖြန့်ကျက် လွှမ်းခြုံမည်၊ မည်မျှထိ သိမ်မွေ့နက်နဲသည့် လုပ်ငန်း စဉ်များဖြင့် ဆောင်ရွက်မည်ဟူသည်တို့ကို ဆုံးဖြတ်သင့် သည်။

❖ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များ အား ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်မှာ အဘယ်နည်း။

ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်ခြင်းဆိုသည်မှာ ထိခိုက် နိုင်ခြေအန္တရာယ်၏ ပြင်းထန်မှုပမာဏ (severity) နှင့် ထိုအန္တရာယ် ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်နိုင်ခြေ (likelihood) တို့ အပေါ် ဆင်ခြင်သုံးသပ်၍ ဆုံးဖြတ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အပိုင်းနှစ်ပိုင်းပါသော ဆန်းစစ်မှုတစ်ခု ပြုလုပ်၍ ဦးစားပေးအဆင့်ကို သတ်မှတ်ပါသည်။

ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်၏ ပြင်းထန်မှုပမာဏကို မည်သို့ သုံးသပ်မည်နည်း - UNGPs တွင် ၁) အရွယ်အစား (scale)၊ ၂) အကျယ်အဝန်း (scope) နှင့် ၃) ပြန်လည် ကုစားပေးနိုင်ခြင်းမရှိမှု (irremediability) တို့ပေါ် မူတည်၍ ပြင်းထန်မှုပမာဏကို တိုင်းတာသိရှိနိုင်ရန် လမ်းညွှန်ပေးထား ပါသည်။

ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်နိုင်ခြေအား သုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ရသည်မှာ ပို၍ ရိုးရှင်းလွယ်ကူပါသည်။ အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေတစ် ခုသည် ထိခိုက်နစ်နာမှုတစ်ခုအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲသွား နိုင်ခြေအား တိုင်းတာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဖြစ်နိုင်ခြေ ကို တိုင်းတာခြင်းဆိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းများ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှု နှင့် ဆက်စပ်နေသော အခြေအနေ အကြောင်းအချက်များနှင့် ကုမ္ပဏီနှင့် စီးပွားရေးအရ ဆက်နွယ် ပတ်သက်နေသော အခြားကုမ္ပဏီများ/ လုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်နိုင်ခြေများ ကို ထိရောက်စွာ စီမံခန့်ခွဲနိုင်စွမ်းအား ဆန်းစစ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ဖြစ်နိုင်ခြေ (likelihood) သည် ဦးစားပေးအဆင့်သတ်မှတ်ချက်အပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုး နိုင်သည့် အဓိကကျသော အကြောင်း အချက်တစ်ခု တော့ မဟုတ်ပါ။ ဖြစ်နိုင်ခြေပေါ်မူတည်၍ ပြင်းထန်မှု ပမာဏ သတ်မှတ်ချက် မြင့် တက်သွားခြင်းသာ ရှိနိုင်ပြီး လျော့ကျသွားခြင်းမျိုး မရှိနိုင်ပါ။

လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၂၄) အောက်ရှိ ရှင်းလင်းချက် တွင် ဤသို့ ဆိုထားပါသည် “တိကျသည့် ဥပဒေ ညွှန်ကြားချက်များ မရှိသည့် နေရာဒေသမျိုးတွင် လုပ်ကိုင်နေသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်ရန် လိုအပ်လာပါက ပြင်းထန်မှုပမာဏ အကြီးမားဆုံး လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများကို ဖော်ထုတ်၍ စတင်ကိုင်တွယ်သင့် ပါသည်။ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် နှောင့်နှေးလျှင် ပြန်လည်ကုစားပေးနိုင်စွမ်းကို ထိခိုက်စေနိုင်မည် ဆို သည်ကို သတိပြုရန် လိုပါသည်။ ဤနေရာ တွင် ပြင်းထန်မှုပမာဏသည် ပကတိတန်ဖိုး တစ်ခု မဟုတ်ဘဲ ကုမ္ပဏီမှ ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိသည့် အခြား သော လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှု များနှင့် နှိုင်းယှဉ်၍ တိုင်းတာသတ်မှတ်ထားသည့် နှိုင်းရတန်ဖိုးတစ်ခု သာ ဖြစ်ပါသည်။”

❖ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် (severity) အား မည်သို့ တိုင်းတာသိရှိနိုင် မည်နည်း။

ပြင်းထန်မှုပမာဏအား တိုင်းတာရာတွင် အောက်ပါ အစိတ်အပိုင်းသုံးခု ပါဝင်မည်ဖြစ်သည် -

- + အရွယ်အစား (scale) - သက်ရောက်မှု၏ ပြင်းအားဖြစ် ပါသည်။
- + အကျယ်အဝန်း (Scope) - ထိခိုက်နစ်နာသည့် လူအ ရေအတွက်ကို ရည်ညွှန်းပါသည်။
- + ပြန်လည်ကုစားပေးနိုင်ခြင်း မရှိမှု (Irremediability) - ထိခိုက်နစ်နာရသူများအား အနည်း ဆုံးအနေဖြင့် ဆိုး ကျိုးသက်ရောက်မှု မဖြစ်ပေါ်မီက အခြေအနေအတိုင်း သို့မဟုတ် ထို အခြေအနေနှင့် ညီမျှသည့် အခြေအနေ တစ်ခုသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေး နိုင်စွမ်းအပေါ် အကန့်အသတ်ဖြစ်နေမှုအား ရည်ညွှန်း ပါသည်။

❖ ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်၏ အရွယ်အစားကို မည်သို့ သတ်မှတ်မည်နည်း။

ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်၏ အရွယ်အစား (Scale) သည် အောက်ပါတို့အပါအဝင် အခြေအနေ အားလုံး ကို တိုင်းတာခြင်းဖြစ်သည် - ၁) ချိုးဖောက်မှု သို့မဟုတ် ဆက်ဆံမှု၏ သဘာဝနှင့် ယင်းနှင့် ဆက်စပ်နေသော အခြေအနေ၊ ၂) ချိုးဖောက်မှုအား ကျူးလွန်သည့် နည်း လမ်း၊ နှင့် ၃) နစ်နာသူ၏ အနေအထား/အဆင့်အတန်း တို့ ဖြစ်ပါသည်။ “ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်အရွယ်အစား” အား တိုင်း တာခြင်းသည် သိပ္ပံပညာရပ်တစ်ခုကဲ့သို့ အတိအကျ တွက်ချက်တိုင်းတာရန် မဖြစ်နိုင်ကြောင်းကို သတိပြုရန် လိုပါသည်။

ချိုးဖောက်မှု၏ သဘာဝအား သုံးသပ်ရာတွင် အောက်ပါ အကြောင်းအချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်း စားနိုင်ပါသည်

- + ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှု - ဥပမာ အသက်ဆုံးရှုံးခြင်း သို့မဟုတ် ဘဝတစ်သက်တာလုံး ကိုယ်ကာယပိုင်း ဆိုင်ရာ အားနည်းချည့်နဲ့သွားခြင်း ရှိ/မရှိ၊
- + စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် စိတ်ခံစားချက်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှု - ဥပမာ ရေရှည်စိတ်ကျန်း မာရေးထိခိုက်မှု ရှိ/

မရှိ သို့မဟုတ် ယာယီအားဖြင့် အရှက်တကွဲဖြစ်ရသည့် အခြေအနေမျိုး ကြုံတွေ့ရခြင်း ရှိ/မရှိ၊

- + မိသားစုနှင့်၊ ရပ်ရွာနှင့် ဆက်ဆံရေးများအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသည့် အတိုင်းအတာ၊
- ချိုးဖောက်မှုအား ကျူးလွန်သည့် နည်းလမ်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အောက်ပါအချက်များကို ထည့်သွင်း စဉ်းစား နိုင်ပါသည် -
- + ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်ပွားသည့် အချိန်ကာလ၊
- + စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဒုက္ခဝေဒနာခံစားရ သည့် အချိန်ကာလ၊
- + လူပုဂ္ဂိုလ် နှင့်/သို့မဟုတ် ဥစ္စာပစ္စည်းများအပေါ် သက်ရောက်မှု ရှိ/မရှိ၊
- + အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုလုပ်ငန်း ပျက်စီးသွားခြင်း သို့မဟုတ် လျော့နည်းသွားခြင်း ရှိ/မရှိ၊
- + လူများ နေရပ်မှ စွန့်ခွာရွှေ့ပြောင်းပေးခြင်း နှင့်/ သို့မဟုတ် လျော်ကြေးငွေ မဖြစ်စေလောက် ကို လက်ခံရန် ဖိအားပေးခံရခြင်း ရှိ/မရှိ၊
- + တမင်ရည်ရွယ် ပစ်မှတ်ထားခြင်း သို့မဟုတ် လူ ဂုဏ်သိက္ခာညှိုးနွမ်းအောင် ပြောင်ပြောင် တင်းတင်း လုပ်ဆောင်ခြင်း ရှိ/မရှိ၊
- နစ်နာသူ၏ အနေအထား/ အဆင့်အတန်းသည် ထိခိုက် မှုအား တိုင်းတာသည့် နည်းလမ်းအပေါ် သက်ရောက်မှု ရှိ နိုင်ပါသည် -
- + ကျားမရေးရာ - အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသား လည်းမဟုတ်၊ အမျိုးသမီးလည်း မဟုတ် သူ (non-binary)နှင့် မွေးရာပါလိင်၏ ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သော လိင်ကဲ့သို့ ခံယူနေထိုင်သူ (transgender)
- + အသက်အရွယ် - အရွယ်ရောက်သူ သို့မဟုတ် ကလေးသူငယ်၊
- + နစ်နာသူ၏ စိတ်ကျန်းမာရေးအပါအဝင် ကျန်းမာရေး အခြေအနေ၊
- + မသန်စွမ်းမှုအခြေအနေ၊
- + လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု - အမျိုးသမီးအချင်းချင်း စိတ်ဝင်စားသူ၊ အမျိုးသားအချင်းချင်း စိတ်ဝင်စားသူ၊ လိင် တူလိင်ကွဲနှစ်မျိုးစလုံးအား စိတ်ဝင်စားသူ (bisexual) သို့မဟုတ် လိင် ပြောင်းသူများ (transsexual)၊

- + လူနည်းစု သို့မဟုတ် လူတန်းစားအလွှာနိမ့်ကျမှု၊
- + လူအုပ်စုတစ်စု၏ ထိခိုက်လွယ်မှုသည် အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရမှု သမိုင်းကြောင်းကြောင့် ပို၍ ဆိုးရွားလာခြင်း ရှိ/မရှိ၊

လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်အား ထိခိုက်မှုအတိုင်းအတာ အမျိုးမျိုးပေါ် မူတည်၍ အဆင့် သတ်မှတ်နိုင်သည် -

- + ကြီးမား - ချိုးဖောက်မှုသည် လူတစ်ဦး နှင့်/သို့မဟုတ် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခု၏ ရုပ်ပိုင်း ဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့်/သို့မဟုတ် စိတ်ခံစားချက်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာပျော်ရွှင်အဆင် ပြေမှုအပေါ် ပြင်းထန်ဆိုးရွားသည့် သက်ရောက်မှု ရှိသည်။ ပစ်မှတ်ထားခံရသည့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းသည် အထူးပင် ထိခိုက်လွယ်မှု ရှိသည်ဟု ယူဆနိုင်သည်။
- + အတန်အသင့် - ချိုးဖောက်မှုသည် လူများ နှင့်/သို့မဟုတ် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခု၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့်/သို့မဟုတ် စိတ်ခံစားချက်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာပျော်ရွှင် အဆင်ပြေမှုအပေါ် အတန်အသင့်ကြီးမားသည့် သက်ရောက်မှု ရှိသည်။
- + သေးငယ် - ချိုးဖောက်မှုသည် ထိခိုက်နစ်နာသူများ၏ ဘဝအပေါ် ရေရှည် သို့မဟုတ် ကြီးမားသည့် သက်ရောက်မှု မရှိပါ။ ထိခိုက်လွယ်မှု ရှိသော လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းကို ဦးတည်ခြင်း မဟုတ်ပါ။

❖ ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်၏ အကျယ်အဝန်း (scope) ကို မည်သို့ တိုင်းတာသိရှိနိုင်မည်နည်း။

ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်၏ အကျယ်အဝန်း (Scope) ဆိုသည်မှာ ပါဝင်ပတ်သက်သည့် လူအရေ အတွက်ကို တိုင်းတာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ များသောအားဖြင့် ထိခိုက်နစ်နာသည့် လူအုပ်စုအရွယ်အစားကို ခန့်မှန်းခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ထိခိုက်ခံစားရသည့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခု၏ အရွယ်အစားကို ခန့်မှန်းခြင်းလည်း ဖြစ်နိုင်ပါ သည်။ ပတ်ဝန်းကျင်၊ မြေယာအခွင့်အရေးများ၊ ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးတို့နှင့် ဆက်နွှယ်သော ထိခိုက် နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များအကြောင်း ဆွေးနွေးသောအခါတွင် ရပ်ရွာ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခုလုံးရှိ ထိခိုက်ခံစားရသည့် သူအရေအတွက်အား ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်

ပါသည်။ ဤပို့ချမှုအပြီး လုပ်ဆောင်မည့် လေ့ကျင့်ခန်းတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် အောက်ပါတို့ကို အသုံးပြု၍ “ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်၏ အကျယ်အဝန်း” ကို သတ်မှတ်မည်ဖြစ်သည်။

- + ကြီးမား - လူအများအပြားအား ထိခိုက်စေခဲ့ခြင်း၊ လူအများအပြားဟုဆိုရာတွင် လုပ်သား အင်အားစု၊ မိသားစုများ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများနှင့် အနီးဝန်းကျင် ရပ်ရွာမှ လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။
- + အတန်အသင့် - ထိခိုက်နစ်နာသူအရေအတွက် အတန်အသင့် များပြားခြင်း၊
- + သေးငယ် - လူအရေအတွက် အနည်းငယ်သာ ထိခိုက်မှုရှိခြင်း၊

❖ ပြန်လည်ကုစားပေးနိုင်ခြင်း မရှိမှု (irremediability) ဟူသည်မှာ မည်သည်ကို ဆိုလိုပါသနည်း၊ ယင်းအား မည်သို့ တိုင်းတာမည်နည်း။

ပြန်လည်ကုစားပေးနိုင်ခြင်း မရှိမှု (irremediability) ဟူသည် တစ်စုံတစ်ယောက်၏ အခွင့်အရေး များကို ပြည်လည်ရယူပေးနိုင်စွမ်းအား တိုင်းတာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ များသောအားဖြင့် ထိခိုက် နစ်နာသူ၏ အခွင့်အရေးများအပေါ် မိမိတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြောင့် ထိခိုက်ခြင်း မရှိမီက အခြေအနေသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိနိုင်ရန်အတွက် “လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်များကို မဆိုင်မတွ လုပ်ဆောင်နိုင်မှု” အခြေအနေအား ခန့်မှန်းခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤပို့ချမှုအပြီးတွင် လုပ်ဆောင်ရမည့် လေ့ကျင့်ခန်းတွင် အောက်ပါအဆင့်သတ်မှတ်ချက်များကို အသုံးပြု၍ “ပြန်လည်ကုစားပေးနိုင်ခြင်း မရှိမှု” အခြေအနေအား တိုင်းတာသတ်မှတ်ပါမည်။

- + မြင့်မား - ချက်ချင်းလက်ငင်း အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိလျှင် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက် မှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများအား မည်သည့်အခါမျှ ပြန်လည်ကုစားပေး နိုင်တော့မည်မဟုတ်ပါ။
- + အတန်အသင့် - မကြာမီကာလအတွင်း အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိလျှင် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများအား ပြန်လည်ကုစားပေးနိုင်တော့မည် မဟုတ် သည့် အခြေအနေ ဖြစ်ပါသည်။
- + နည်းပါး - လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုအတွက် ပြန်လည်

ကုစားပေးနိုင်ရန် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများအား ချက်ချင်းလက်ငင်း အပြည့်အဝ လုပ်ဆောင်ရန် မလိုအပ်ပါ။

ပြင်းထန်မှုပမာဏအား ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ပြီးသောအခါ

📌 ဤနေရာတွင် ခေတ္တခဏ ရပ်နား၍ လေ့လာခဲ့သည်များကို ပြန်စဉ်းစားကြည့်ပါ။ အရွယ်အစား၊ အကျယ်အဝန်းနှင့် ပြန်လည်ကုစားပေးနိုင်ခြင်း မရှိမှုတို့သည် ပြင်းထန်မှုပမာဏအား တိုင်းတာသတ်မှတ်သည့် နည်းလမ်းသုံးခုဖြစ်ပါသည်။

ဤသည်ကို ထင်ထင်ရှားရှား တွေ့မြင်နိုင်ရန် ဤသို့ ညီမျှခြင်း ချနိုင်ပါသည် -

အရွယ်အစား + အကျယ်အဝန်း + ပြန်လည်ကုစားပေးနိုင်ခြင်း မရှိမှု = ပြင်းထန်မှုပမာဏ

နောက်တစ်ဆင့်အနေဖြင့် ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်နိုင်ခြေကို ခန့်မှန်းပါ။ ထို့နောက် ဖြစ်ပွားနိုင်ခြေနှင့် ပြင်းထန်မှုပမာဏကို ပေါင်းစပ်ကာ ဦးစားပေးအဆင့်ကို စဉ်းစားသတ်မှတ်ရန် ဖြစ်ပါသည်။

❖ **ဖြစ်နိုင်ခြေအား မည်သို့ တိုင်းတာမည်နည်း။**

ကုမ္ပဏီများသည် ပြင်းထန်မှုပမာဏအပြင် ထိခိုက်နစ်နာမှုကို ဖြစ်စေခဲ့သည့် ဖြစ်ရပ်၏ အနာဂတ် တွင် ထပ်မံ၍ ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်နိုင်ခြေကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည်။ ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်တစ်ခုသည် ထိခိုက်နစ်နာမှု/ဆိုးကျိုးတစ်ခုအဖြစ်သို့ ကူးပြောင်းရောက်ရှိသွားနိုင်ခြေ ပိုများလေ၊ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်များကို အရေးတကြီးလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်လေ ဖြစ်သည်။

+ မြင့်မား - လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်ရပ်သည် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုတွင် (သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်းတွင်) တစ်နှစ်လျှင် သုံးလေးကြိမ် ဖြစ်ပွားဖူးပြီး ထပ်မံ ဖြစ်ပွားနိုင်ခြေ အလွန်များသည်။

+ အတန်အသင့် - ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်ရပ်သည် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုတွင် သုံးလေးကြိမ်ဖြစ်ပွား ဖူးပြီး သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်းတွင်လည်း ယခင်က ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်ခဲ့ဖူးသည်။

+ နည်းပါး - ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်ရပ်သည် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအတွင်းတွင် မဖြစ်ဖူးပါ။ သို့သော် သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်းတွင် ယခင်က ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်ခဲ့ဖူးသဖြင့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းအတွင်း

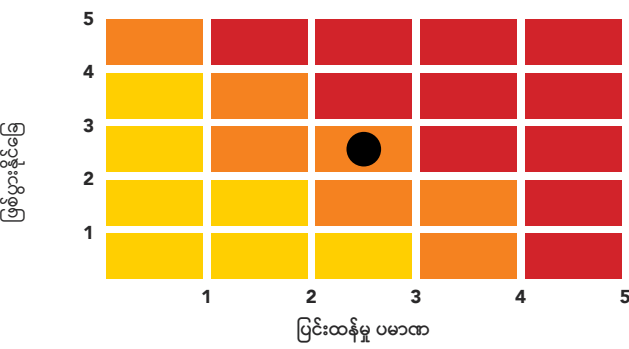
တွင်လည်း ဖြစ်လာနိုင်ခြေ ရှိပါသည်။
ထို့ကြောင့် မြင်သာစေရန် ညီမျှခြင်းချပြရမည်ဆိုလျှင် -

+ အရွယ်အစား + အကျယ်အဝန်း + ပြန်လည်ကုစားပေးနိုင်ခြင်း မရှိမှု = ပြင်းထန်မှုပမာဏ

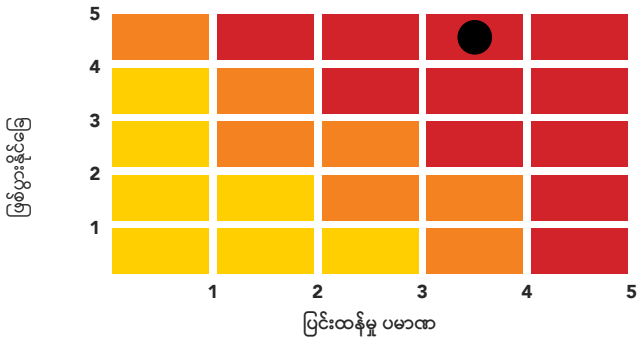
+ ပြင်းထန်မှုပမာဏ + ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်နိုင်ခြေ = ဦးစားပေးအဆင့်

အောက်ပါပုံများ (heat maps) တွင် ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်ရာ၌ ပြင်းထန်မှုပမာဏနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေ တိုင်းတာချက်များကို ထည့်သွင်းပြီး ဦးစားပေးအဆင့် မည်သို့ သတ်မှတ်နိုင်မည်ဆိုသည်ကို တွေ့ရှိရမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် heat map များ အသုံးပြုခြင်းသည် အလုံးစုံပြည့်စုံကောင်းမွန် သည့် စိစစ်လေ့လာမှု နည်းလမ်းတစ်ခု မဟုတ်သဖြင့် ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်သည့် နည်းလမ်း များထဲမှ တစ်ခုအဖြစ်သာ မှတ်ယူထားသင့်ပါသည်။

အမှန်စင်စစ် ပြင်းထန်မှုပမာဏ (severity) ကြီးမားသည့် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များသည် ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်နိုင်ခြေ (likelihood) အလွန်နည်းပါးသည်ဟုဆိုလျှင်ပင် ပထမဦးစားပေးအဖြစ် သတ်မှတ်၍ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသင့်သည်ဟု UNGPs က အကြံပြုထားပါသည်။




အထက်ပါဥပမာတွင် လေ့လာဆန်းစစ်နေသည့် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်သည် ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက် နိုင်ခြေ အတန်အသင့် (၂ နှင့် ၃ ကြား) ရှိပြီး ပြင်းထန်မှုပမာဏသည်လည်း အတန်အသင့် (၂ နှင့် ၃ ကြား) ရှိသည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် ဤအန္တရာယ် သည် အခြားအန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အလယ်အလတ်အဆင့် ဦးစားပေးကိစ္စဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။



ဤဥပမာတွင်မူ ကုမ္ပဏီကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်သည် ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်နိုင်ခြေ အလွန်များ (၄ နှင့် ၅ ကြား) သည်ဟု ယူဆပြီး ပြင်းထန်မှုပမာဏသည်လည်း အတန် အသင့် - ကြီးမား အဆင့် (၃ မှ ၄ ကြား) တွင် ရှိနေပါသည်။ ထို့ကြောင့် အဆိုပါ အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေအား 'ဦးစားပေးအဆင့်မြင့်မား'ဟု သတ်မှတ်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်း

သင့်ထံတွင် Mentimeter account တစ်ခုရှိလျှင် အွန်လိုင်းပေါ်ရှိ အပိုင်း -(၂)၊ မော်ဂျူး (၂)၊ သင်ခန်းစာ အပိုင်း (၂) မှ အောက်ပါ မေးခွန်းများကို ကူးယူနိုင်ပါသည်။ ဤ QR code ဖြင့်လည်း ထို page သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ပါသည်။



စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များအား ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်ရန်အတွက် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်၏ ပြင်းထန်မှုပမာဏ (severity) ကို တိုင်းတာပြီး မိမိတို့လုပ်ငန်း၏ နာမည်ဂုဏ်သတင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများအပေါ် ထိခိုက်နိုင်မည့် အန္တရာယ်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်သင့်သည်။ မှန်/မှား အဖြေ - မှားပါသည်။ HRDD သည် လူများအပေါ် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်အတွက် လုပ်ဆောင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ နာမည်ဂုဏ်သတင်း သို့မဟုတ် အမြတ်အစွန်းရရှိမှု တို့အပေါ် ထိခိုက်နိုင်ခြေ ရှိသည့် အန္တရာယ်များနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်း မရှိပါ။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်နိုင်ရန်အတွက် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ၊ ဆိုးကျိုးများ ဖြစ်ပေါ်






နိုင်ခြေ (likelihood) နှင့် ထိုဆိုးကျိုးများ၏ အရွယ်အစား/ပြင်းအား (scale) တို့ကို တိုင်းတာသင့်ပါသည်။ မှန်/မှား အဖြေ - မှားပါသည်။ အရွယ်အစား/ပြင်းအား (scale) သည် ပြင်းထန်မှုပမာဏ (severity) ကို ခန့်မှန်းနိုင်သည့် အတိုင်းအတာသုံးခုထဲမှ တစ်ခုမျှသာ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းသည် ထိခိုက်နစ်နာမှု တစ်ခု၏ ပြင်းအားကိုသာ တိုင်းတာပြီး ထိခိုက်နစ်နာမှုအရေအတွက် သို့မဟုတ် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ထိခိုက်နစ်နာမှုအတွက် ပြန်လည်ကုစားပေးနိုင်မှု အခြေအနေတို့ကို တိုင်းတာခြင်း မရှိပါ။

အပြင်းထန်အဆိုးရွားဆုံး လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို ပြင်းထန်မှုမရှိ သည့် အန္တရာယ်များလောက် ဦးစားပေး ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း မပြုသင့်ပါ။ အကြောင်းမှာ အရေး ကြီးသည့်၊ ကြီးမားသည့် အရေးကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုမီ ပိုမိုသေးငယ်သည့် ပြဿနာများကို ဦးစွာ သုံးသပ်ဆင်ခြင်ရန် သင့်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ မှန်/မှား

အဖြေ - မှားပါသည်။ အပြင်းထန်အဆိုးရွားဆုံးသော အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများကို ဦးစွာ ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းသင့်သည်။ သို့သော် ဦးစားပေးအဆင့် နိမ့်သည့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများအား နောက်ဆုံးမှ ကိုင်တွယ်ရမည်ဟု မဆိုလိုပါ။ အကယ်၍ ၎င်းတို့အား အချိန်တိုအတွင်း ပြင်ဆင်မှုများစွာ မလိုအပ်ဘဲ ဖြေရှင်းနိုင်လျှင်လည်း စောစောစီးစီး ဖြေရှင်းသင့်ပါသည်။

ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်းများ ဖြေဆိုပြီးနောက်တွင် သင်တန်းသား/သူများ အား မေးစရာ မေးခွန်း ရှိ/မရှိ မေးပါ။ ၎င်းတို့ လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွင်းရှိ ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များကို ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်ခြင်းတို့အတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေရန် Human Rights Self Assessment Training Tool ကို အသုံးပြု၍ လေ့ကျင့်ခန်း တစ်ခု လုပ်ရန် စီစဉ်ထားကြောင်း ရှင်းပြပါ။

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၃) - သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်း - အပိုင်း (၃)

	<p>မိနစ် (၅၀)</p>
	<p>သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် UNDP ၏ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မိမိဘာသာ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု သင်တန်းအထောက်အကူ (Human Rights Self-Assessment Training Tool - HRSA) အသုံးပြုပုံ လေ့ကျင့်ခန်းမှတစ်ဆင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား ဦးစားပေးအဆင့် မည်သို့ သတ်မှတ်ရမည်ဆိုသည်ကို ပိုမိုနားလည်သိရှိသွားမည်ဖြစ်သည်။</p>
	<p>ဤသင်ခန်းစာတစ်ခုလုံးသည် အဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်ရမည့် လေ့ကျင့်ခန်း တစ်ခု ဖြစ်ပြီး သင်တန်းပို့ချသူ၏ လမ်းညွှန်ပို့ချမှု အနည်းငယ်မျှသာ ပါရှိပါမည်။</p>
	<p>ယခုအခါ သင်တန်းသား/သူများသည် ၎င်းတို့ နားလည်သိရှိထားသည့် ပြင်းထန်မှုပမာဏ (severity) နှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေ (likelihood) အဆင့် သတ်မှတ်ချက်များကို အသုံးပြု၍ သင်တန်းဆရာ၏ လမ်းညွှန်ပို့ချမှု မပါရှိဘဲ ဤလေ့ကျင့်ခန်းကို လုပ်ရန် အဆင်သင့်ဖြစ်နေမည်ဟု ယူဆရပါသည်။ လေ့ကျင့်ခန်းလုပ်ရန် အချိန်ပေးပြီး အဆင်ပြေပါက ရလဒ်များကို မျှဝေ ရှင်းပြပေးရန် တောင်းဆိုပါ။</p>
	<p>၁။ HRSA tool သည် HRDD ၏ အဆင့်တစ်ခုဖြစ်သော သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်းအား လုပ်ဆောင်ရာတွင် အထောက်အကူပြု ကြောင်း ရှင်းပြပါ။ ၂။ ဤ tool ဖြင့် သင်တန်းသား/သူများသည် ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များ အား ဦးစားပေးအဆင့်သတ်မှတ်ရာတွင် ကူညီပေးနိုင်သည့် heat map များကို ဖန်တီးနိုင်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။</p> <div data-bbox="925 1388 1404 2060" data-label="Diagram"> <pre> graph TD UNGPs((UNGPs)) --> Cat1((မဏ္ဍိုင် ၁)) UNGPs --> Cat2((မဏ္ဍိုင် ၂)) UNGPs --> Cat3((မဏ္ဍိုင် ၃)) Cat2 --> HRDD((HRDD)) HRDD --> V1((ဖော်ထုတ်ခြင်း)) HRDD --> V2((စုစည်းပေါင်းစပ်ခြင်း)) HRDD --> V3((စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း)) HRDD --> V4((ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်း)) V1 --> HRSA((HRSA Tool)) </pre> </div>



၂။ ဤ tool ဖြင့် သင်တန်းသား/သူများသည် ထိခိုက် နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များ အား ဦးစားပေးအဆင့်သတ်မှတ် ရာတွင် ကူညီပေးနိုင်သည့် heat map များကို ဖန်တီးနိုင် ကြောင်း ရှင်းပြပါ။

၃။ ဤသည်မှာ သင်တန်းအထောက်အကူတစ်ခုမျှသာ ဖြစ် ပြီး မြေပြင်ပေါ်ရှိ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများအား ဤ tool တစ်ခုတည်းဖြင့် ဆန်းစစ်မည် ဆိုလျှင် လုံလောက်မည် မဟုတ်ကြောင်းကိုလည်း ရှင်းပြပါ။

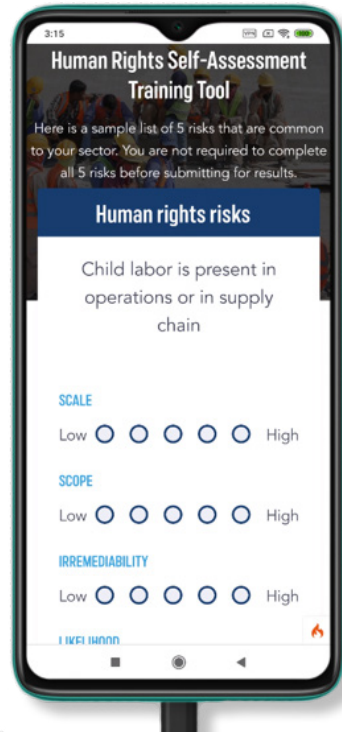
၄။ ဝက်ဆိုက်အခြေခံသည့် HRSA သင်တန်း အထောက်အကူအား အသုံးပြုနိုင် ရန်အတွက် QR code အား ပရိဂျက်တာဖြင့် ထိုးပြပေးပါ။

၅။ ထိုဆော့ဖ်ဝဲလ်ကို အသုံးပြု၍ ရှေ့တွင် လုပ်ခဲ့သော လေ့ကျင့်ခန်းအတွင်း ဖော်ထုတ်ခဲ့သည့် ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များ၏ “ပြင်းထန်မှုပမာဏ အဆင့်” အား နည်းပါး၊ အတန်အသင့် သို့မဟုတ် ကြီးမား ဟူ၍လည်း ကောင်း၊ “ဖြစ်နိုင်ခြေအဆင့်” အား နည်းပါး၊ အတန်အသင့် သို့မဟုတ် မြင့်မား ဟူ၍လည်းကောင်း သတ်မှတ်ပေးရ မည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။ ထိုအဆင့်များအား သတ်မှတ် ပေးပြီးပါက ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များ၏ ဦးစားပေး အဆင့်ကို ဖော်ပြမည့် heat map တစ်ခု ထွက်လာမည် ဖြစ်သည်။

၆။ HRSA ကို အသုံးပြုနိုင်ပါ။ သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ထား သည့် ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်ငါးခုအား အဆင့်သတ်မှတ် ပေးရန် တောင်းဆိုပါ။ အခန်းထဲတွင် လှည့်ပတ်ကြည့်ရှု ပြီး အကူအညီလို/မလို မေးပါ။ သင်တန်းအား webinar ပုံစံဖြင့် ကျင်းပခြင်းဖြစ်ပါက ထို tool ကို မည်သို့ အသုံးပြု ကြောင်း - share-screen mode ဖြင့် ပြသပါ။

၇။ သင်တန်းသား/သူများက ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ် များအားလုံးအား အဆင့်သတ်မှတ်ပေးပြီးဖြစ်ကြောင်း အသိပေးပါက ပြောကြားလိုသည် များနှင့် မေးမြန်းလိုများ ရှိ/မရှိ မေးပါ။ Heat map ပုံများကို ပရိဂျက်တာ ဖြင့် ထိုး ပြပြီး ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သင်၏ သုံးသပ် ချက်များကို ပေးပါ။

၈။ နောက်သင်ခန်းစာတွင် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ် များအား သတ်မှတ်ဖော် ထုတ်ပြီးနောက် ဆက်လက် လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းအဆင့်များ အကြောင်းကို ဆွေးနွေးမည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။ သိရှိထားရန် အရေး ကြီးသည့် အချက်တစ်ချက်မှာ ကုမ္ပဏီအများအပြား၏ လူ့ အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များသည် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ဆောင်မှုများ ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်ခြင်းထက် ၎င်းတို့နှင့် စီးပွားရေးအရ ဆက်သွယ်ပတ်သက် မှုများကို အကြောင်းပြု၍ ဖြစ်ပေါ်ခြင်းက ပို၍များသည်ဟူသော အချက် ဖြစ်ပါသည်။



သင်ခန်းစာအပိုင်း (၄) - တွေ့ရှိချက်များအား စုစည်းပေါင်းစပ်ခြင်းနှင့် တွေ့ရှိချက်များ ပေါ်တွင် အခြေခံ၍ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း

	မိနစ် (၅၀)
	သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် ဖော်ထုတ်တွေ့ ရှိသည့် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းရန်နှင့် လိုအပ်သည်များကို အရေးယူ ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုလုံးတွင် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှု များအား မည်သို့ စုစည်းပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်ရ မည်ဆိုသည်ကို နားလည်သိရှိသွားမည် ဖြစ်သည်။
	ဤသင်ခန်းစာတွင် ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်အချို့အား အနည်းငယ် ရည်ညွှန်းကိုးကားခြင်းအပါအဝင် ပို့ချမှု (lecture) ဖြင့် စတင်ပြီး ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်း ဖြင့် အဆုံးသတ်မည်ဖြစ်သည်။
	ယခုအခါ သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား စနစ်တကျ မည်သို့ ဆန်းစစ်ရမည်ဆိုသည်ကို နားလည်သိရှိ နေလောက်ပြီ ဖြစ်သည်။ သို့သော် နောက်တစ်ဆင့် ဘာဆက်လုပ်ရမည်နည်း။ ကုမ္ပဏီများသည် အဆိုပါတွေ့ရှိချက်များကို ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခြင်း နှင့် တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းများကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။
	<p>ကုမ္ပဏီမှ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သင့်သည့် အတိုင်း အတာသည် ဖြစ်ပွားသည့် ဖြစ်ရပ် သို့မဟုတ် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်နှင့် ကုမ္ပဏီ၏ ဆက်နွယ်မှု ပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။</p> <p>သတိပေးချက် - သင်တန်းသား/သူများအတွက် သင်တန်း၏ ဤအပိုင်းသည် ခက်ခဲနိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု တစ်ခုအား ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ခြင်းလား၊ သို့မဟုတ် အားပေးကူညီရာ ရောက်ခဲ့ခြင်းလား ဟူသည်ကို ခွဲခြားသိရှိရန် ခက်ခဲနိုင်ပါသည်။ ဤသင်ခန်းစာ အပိုင်း ပြီးဆုံးချိန်တွင် လုပ်ရမည့် လေ့ကျင့်ခန်း သည် ဤအချက်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း နားလည် သိရှိနိုင်ရန် အထောက်အကူ ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။</p> <p>ဤသင်ခန်းစာ၏ နောက်ဆုံးအပိုင်းတွင် ကုမ္ပဏီ၏ ဩဇာသက်ရောက်နိုင်မှု (leverage) နှင့် စပ်လျဉ်း သည့် မေးခွန်းပါရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီသို့ ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူ သို့မဟုတ် စီးပွားဖက်ပါတနာတစ်ဦး ပါဝင်ပတ်သက်နေပါက ကုမ္ပဏီသည် ထိုပစ္စည်း ပေးသွင်းသူ သို့မဟုတ် စီးပွားဖက်ပါတနာအပေါ် ဩဇာသက်ရောက်နိုင်မှု အတိုင်းအတာ မည်မျှ ရှိသနည်းဟူသော မေးခွန်းဖြစ်ပါသည်။</p>

၁။ တွေ့ရှိချက်များအား စုစည်းပေါင်းစပ်ခြင်းနှင့် လိုအပ်သည်များကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း ဆိုင်ရာ ဤသင်ခန်းစာသည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာမြင့်ပြီး အဆုံးတွင် လေ့ကျင့်ခန်းအတို တစ်ခု ပါဝင်မည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြပါ။

၂။ သင်ခန်းစာအစတွင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ ပထမအဆင့်ကို (အောက်ပါအတိုင်း) အနည်းငယ်ပြန်နွေးပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပါ။

၃။ ထို့နောက်တွင် အောက်ပါ ကိစ္စရပ်နှစ်ခုအား အဓိကထား ဆွေးနွေးမည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ - ၁) တွေ့ရှိချက်များအား မည်သို့ စုစည်းပေါင်းစပ်ရန် လိုမည်နည်း၊ ၂) လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များ သို့မဟုတ် ထိခိုက်မှုများအား မည်သည့်အတိုင်းအတာဖြင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်မည်နည်း။

၄။ သင်တန်းအဆုံးရှိ လေ့ကျင့်ခန်းတွင် မိမိ၏ အပြစ်မကင်းမှု (ဖြစ်စေခဲ့ခြင်း၊ အားပေးကူညီ မိခြင်း သို့မဟုတ် ဆက်နွယ်ပတ်သက်မှု ရှိခြင်း) နှင့် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် အရာများ ကြား ချိတ်ဆက်မှုများကို စဉ်းစားရမည် ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။

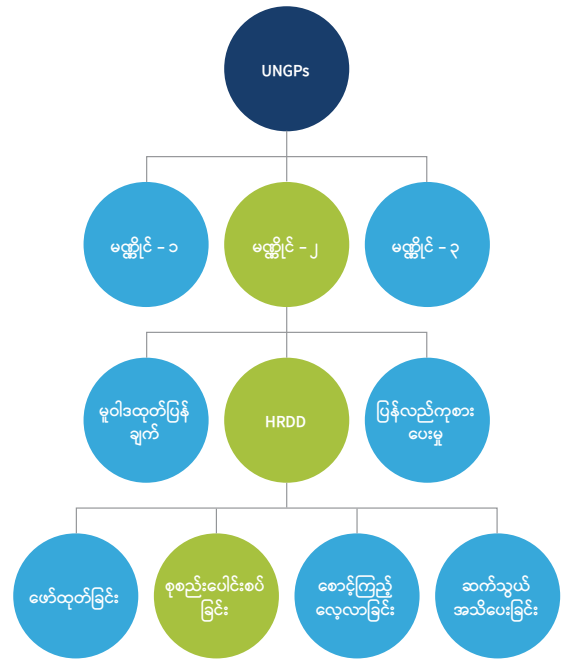
၄။ အောက်ပါအတိုင်း သင်ခန်းစာကို မိတ်ဆက် ဆွေးနွေးပေးပါ။

•ယခုသင်ခန်းစာမတိုင်မီ လေ့လာခဲ့သည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များအား သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်းဆိုင်ရာ သင်ခန်းစာအား အကျဉ်းချုပ် ပြန်လည်ဆွေးနွေးတင်ပြခြင်း

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်အတွက် ဆက် စပ်နေသည့် နောက်ခံအခြေအနေအကြောင်းအချက်များ (context) ကို နားလည်သိရှိအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ အကျိုးဆက် စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်း လည်ပတ်ဆောင်ရွက်နေမှုများအား သုံးသပ်လေ့လာခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်း လေ့လာ ခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပြီးသောအခါ ဦးစားပေးအဆင့်များ သတ်မှတ်ရန်အတွက် ဆန်းစစ်မှု ပြုလုပ်ရပါသည်။ ဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်ရာတွင် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များ၏ ပြင်းထန်မှုပမာဏ (severity) နှင့် ဖြစ်ပွားပေါ် ပေါက်နိုင်ခြေ (likelihood) တို့ကို သုံးသပ်ဆန်းစစ်ရန် လိုပါသည်။ အဆိုပါ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ပထမအမျိုးအစားအုပ်စုဖြစ်သည့် လူ့အခွင့်အရေး

ထိခိုက်မှုများကို တားဆီးကာကွယ်ရန်/ လျော့ပါး သွားစေရန် လုပ်ဆောင်သည့် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်အခြေပြု လုပ်ဆောင်မှုများ (risk-based measures) ဟု ခေါ်ဆိုနိုင်ပါသည်။ ဒုတိယအမျိုးအစားအုပ်စုတွင် မိမိတို့၏ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများ အတွင်း HRDD လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရန် လုပ်ဆောင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်အခြေပြု လုပ်ဆောင်မှုများ (process oriented measures) ပါဝင်ပါသည်။

အမှန်စင်စစ် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဦးစားပေးကိစ္စရပ်များအား သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပြီးပြီဆိုလျှင် အလေးဂရုပြုလုပ်ဆောင်ရမည့် အစီအစဉ်များအား မိမိတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုအတွက် မိမိတို့၏ ဆန်းစစ်တွေ့ရှိချက်များအား သက်ဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းဆောင်တာများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းပေး ရမည်ဖြစ်သည်။ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၁၉)



❖ တွေ့ရှိချက်များအား စုစည်းပေါင်းစပ်၍ လိုအပ်သည်များကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် မည်သည်တို့ကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်မည်နည်း။

လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၁၉) အရ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများအား ကာကွယ် တားဆီးရန်နှင့် လျော့ပါးသွားစေရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အောက်ပါတို့ကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည် -

- + လုပ်ဆောင်ထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေဆန်းစစ်ချက်များမှ တွေ့ရှိ ချက်များအား စုစည်း၍ ၎င်းတို့၏ ကုမ္ပဏီတွင်းရှိ သက်ဆိုင်ရာ ဌာနများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ် များအတွင်း ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းပေးခြင်း၊
- + သင့်လျော်သည့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ခြင်း၊

တွေ့ရှိချက်များအား စုစည်းပေါင်းစပ်ရာတွင် အချက်နှစ်ချက် လိုအပ်ပါသည်။

+ လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် ကုမ္ပဏီအတွင်းရှိ သင့်လျော်သည့် ဌာနအား တာဝန်ပေးအပ်ခြင်း၊

+ လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်မှုများသည် အောက်ပါအချက်များနှင့် ပြည့်စုံရန် လိုအပ်ပါသည် -

- + ဘတ်ဂျက်များ ခွဲဝေချထားပေးကာ ပံ့ပိုးခြင်း၊
- + ဥပဒေစည်းမျဉ်းများအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုရှိစေရေး စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ် မှုများ ပြုလုပ်ခြင်း၊

ကုမ္ပဏီတွင်းရှိ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ကိုက်ညီအောင် ညှိနှိုင်း ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အရွယ်အစားသေးငယ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအဖို့ စုစည်းပေါင်းစပ်ခြင်းလုပ်ငန်းများအား ဌာန သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ် အများအပြားအပေါ် ဝန်ပိစေခြင်း မရှိဘဲ ပို၍ သဘာဝကျကျ လုပ် ဆောင်ကောင်း လုပ်ဆောင် နိုင်ပါလိမ့်မည်။ သို့သော် ကုမ္ပဏီကြီးများအတွက်မူ ပို၍ စနစ်ကျသည့် ချည်းကပ်မှုပုံစံဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ် မည်ဖြစ်သည်။ ထိုအတွက် အောက်ပါတို့ကို လိုအပ်နိုင် ပါသည် -

- + ဌာနများကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း -
 - ဥပမာ (၁) - လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဌာန သည်အလုပ်သမားစုဆောင်းရှာဖွေရေး အကျိုး ဆောင်အေဂျင်စီများနှင့် ကန်ထရိုက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုခြင်း ကိစ္စများတွင် ဥပဒေ ရေးရာဌာနနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊
 - ဥပမာ (၂) - နိုင်ငံခြားတိုင်းပြည်တစ်ခုတွင် ကုမ္ပဏီခွဲ တည်ထောင်ကာ တိုက်ရိုက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု (green-field investments) ပြုလုပ်ရန်အတွက် CSR/ ရေရှည်တည် တံ့မှု ဆိုင်ရာ ဌာနသည် ထိုရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတွင် ပါဝင် လုပ်ကိုင်နေသည့် တည်ဆောက် ရေးအဖွဲ့များ နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊

+ အစီရင်ခံတင်ပြမှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စည်းကမ်းချက် များ ရှင်းလင်းတိကျစွာ ချမှတ်ပေးထား ခြင်း၊ ပြင်ပမှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် ပုံမှန်ဆက်သွယ်၍ အကူအညီ များ၊ အကြံဉာဏ် များ ရယူခြင်း၊ စက်မှုလုပ်ငန်းရှင် အသင်းအဖွဲ့များ၊ အစိုးရဌာနများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် မှုများကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ခြင်း၊

+ ကုမ္ပဏီသို့ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် အခြားစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအား လူ့အခွင့်အရေး များကို လေးစား လိုက်နာချင်လာအောင် ဆွဲဆောင်နိုင်မည့် အရာများ ဖန်တီးခြင်း၊

- ဥပမာ (၁) - လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ် နိုင်ခြေများအား အနည်းဆုံးဖြစ်အောင် လျှော့ချ နိုင်မည့် ကန်ထရိုက်စာချုပ်များကို ရေးသားချုပ် ဆိုခြင်း၊
- ဥပမာ (၂) - ကုမ္ပဏီသို့ ပစ္စည်းပေးသွင်း သူများအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီမှ ထားရှိသည့် လူ့ အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုနှင့်စပ်လျဉ်း သော မျှော်လင့်ချက်များကို သိရှိစေရန် သင်တန်းများ စီစဉ်ပို့ချပေးခြင်း၊

ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်

သတ္တုတူးဖော်ရေးကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ် များအား သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်း နှင့် ဆန်းစစ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ပြီးသောအခါ ကုမ္ပဏီကြောင့် သန့်ရှင်းသောရေ လက်လှမ်းမီရရှိမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး၊ လုံလောက်သည့် လူနေမှုအဆင့်အတန်း ရရှိပိုင်ခွင့်၊ သန့်ရှင်း သည့် သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်တွင် နေထိုင်ခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်များကို အပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက် နိုင်ခြေ ရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီတွင် နှစ်နာမူများကို လက်ခံဖြေရှင်းပေးရန် သင့်လျော်သည့် လုပ်ငန်း ယန္တရားများ မရှိသေးကြောင်းကိုလည်း ဖော်ထုတ် တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။

ကုမ္ပဏီသည် အဆိုပါ ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအတွက် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက် မှုများကို အောက်ပါနည်းလမ်းများဖြင့် စုစည်းပေါင်းစပ်၍ လုပ်ဆောင်ခဲ့သည် - ၁) ခွဲခြားဆက်ဆံမှု များ မရှိကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် တင်ဒါခေါ်ယူခြင်း နှင့် ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခန့်ထားခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် အပါအဝင် လမ်းညွှန် ချက်များနှင့် ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းစဉ်များ အား ညှိနှိုင်းပြင်ဆင်မှုများ ပြုလုပ်ခြင်း၊ ၂) ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်း များ လည်ပတ်ရန် ငှားရမ်းထားသည့် အလုပ်သမား အများ အပြား ဝင်ရောက်လာခြင်းကြောင့် ဒေသခံပြည်သူများ၏ အခွင့်အရေးများ အပေါ် မည်သို့ သက်ရောက်မှုရှိနိုင်ကြောင်း အသေးစိတ်လေ့လာမှုများ ပြုလုပ် ခြင်း၊ ၃) သတ္တုတူးဖော် သည့် နေရာများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသော လုံခြုံရေး ဝန်ထမ်းများအား ပရော်ဖက်ရှင်နယ် ဝိသ္မာ လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ရန် အားပေးပံ့ပိုးခြင်း၊ ၄) ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ခြေ ရှိ သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဒေသခံ ပြည် သူများအား သင်တန်းပေးခြင်း၊ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ များ၏ နောက်ကြောင်းရာဇဝင် စစ်ဆေးမှုများကို ပိုမိုထိရောက် ကောင်းမွန် အောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုများအား တားဆီး ကာကွယ်ခြင်းကဲ့သို့သော စီမံချက်များကိုလည်း ပိုမို ထိရောက်မှုရှိအောင် လုပ်ဆောင် ခြင်း၊ ၆) ထိခိုက်နှစ်နာမူများအား တိုင်ကြားနိုင်သည့် လုပ်ငန်း ယန္တရားများအား လက်လှမ်းမီ အသုံးပြုနိုင်မှု တိုးတက်လာ စေရန် အကြံပြု ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

ရည်ညွှန်းချက် - Global Compact Network Germany, German Institute for Human Rights & twentyfifty, Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectives from corporate practice (လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေများနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက် မှုများအား ဆန်းစစ်ခြင်း - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ လိုက်နာကျင့်သုံးသည့် အလေ့အထများမှ ထွက်ပေါ်လာ သည့် ရှုထောင့်အမြင်များ (2016)၊ အောက်ပါလင့်ခ်မှ ရယူ နိုင်ပါသည် - www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf

❖ လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုတစ် ခုအား တင်ပြလာပါက မည်သည့်အတိုင်း အတာအထိ အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သနည်း။

အောက်ပါတို့ပေါ် မူတည်၍ သင့်လျော်သည့် တုံ့ပြန်မှု သို့မဟုတ် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများကို ပြုလုပ်ရမည် ဟု UNGPs တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည် -

+ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုသည် ကုမ္ပဏီကြောင့် ဖြစ် ပေါ်ခဲ့ခြင်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီမှ အားပေး ကူညီခဲ့ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုသည် မိမိတို့နှင့် စီးပွားရေးအရ ပတ်သက် ဆက်နွှယ်မှုများမှတစ်ဆင့် မိမိ တို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှု၊ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်နွှယ်မှု ရှိ နေခြင်း၊

+ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် ကုမ္ပဏီမှ ဩဇာသက်ရောက်နိုင်မှု အတိုင်းအတာ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများတွင် ပါဝင်ပတ် သက်နိုင်သည့် နည်းလမ်းသုံးခု ရှိပါသည် -

+ ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုများကြောင့် ထိုဆိုးကျိုးဖြစ် ပေါ်လာခြင်း၊

+ ၎င်း၏ တိုက်ရိုက်လုပ်ဆောင်မှုများမှတစ်ဆင့်ဖြစ်စေ၊ အခြားသော ပြင်ပအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခုမှတစ်ဆင့်ဖြစ်စေ ထိုဆိုးကျိုး ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် အားပေးကူညီခဲ့ခြင်း၊

+ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုအား ကိုယ်တိုင်ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ ခြင်းမရှိသလို အားပေးကူညီခဲ့ခြင်း လည်း မရှိသည့်တိုင် ထိုဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်နွှယ်မှု ရှိနေ ခြင်း၊

❖ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုတစ်ခု အား ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်ဆိုသည်မှာ မည်သည် ကို ဆိုလို ပါသနည်း။

စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုသည် ဆိုးကျိုးသက်ရောက် မှုတစ်ခုအတွက် တိုက်ရိုက်တာဝန်ရှိပြီး ထိုဆိုးကျိုးအား ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်စေခဲ့သည့် အကြောင်းရင်းတစ်ခု ဖြစ် နေခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများ အား ဖြစ်ပေါ်စေသည့် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုများအား ဥပမာပြရ မည်ဆိုလျှင် -

+ စားသောက်ဆိုင်တစ်ခုသည် ၎င်း၏ စားသုံးသူများနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သည် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် တစ်ခုကဲ့သို့ ဖြစ်နေခြင်း၊

+ စက်ရုံအလုပ်သမားများအား အန္တရာယ်ရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများတွင် အလုပ်လုပ် ကိုင်စေ ခြင်း၊

+ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ အသုံးပြုနေသော မြေပေါ် တွင် သစ်ထုတ်လုပ်မှု လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်ခြင်း၊

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုတစ်ခု ဖြစ်စေခဲ့ လျှင် သို့မဟုတ် ဖြစ်စေနိုင်သည့် အလားအလာရှိလျှင် ယင်းကို ရပ်တန့် ရန် သို့မဟုတ် တားဆီး ကာကွယ်ရန် လုပ်ဆောင်သင့် သည်။

❖ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုတစ်ခု တွင် တစ်ဖက်တစ်လမ်းမှ အားပေးကူညီခဲ့ သည်ဆိုသည် မှာ မည်သည်ကို ဆိုလိုပါသနည်း။

ကုမ္ပဏီသည် အောက်ပါနည်းလမ်းနှစ်ခုအနက် တစ်နည်း နည်းဖြင့် ပါဝင်ကူညီခဲ့ခြင်းကို ဆိုလို ပါသည် -

+ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ဆောင်မှုသည် တစ်စုံတစ်ဦး၏ လူ့ အခွင့်အရေးများအပေါ် တိုက်ရိုက် သက် ရောက်မှု ရှိ ခဲ့သော်လည်း မိမိကုမ္ပဏီတစ်ခုတည်းကြောင့်မဟုတ် ဘဲ အခြားကုမ္ပဏီများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများလည်း ပါဝင် ပတ်သက်နေခြင်း၊

+ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ဆောင်မှုသည် တိုက်ရိုက်မဟုတ် ဘဲ အခြားကုမ္ပဏီ/အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှ တစ်ဆင့် သွယ်ဝိုက်၍ သက်ရောက်မှု ရှိစေခဲ့ခြင်း၊

လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေရန် အားပေးကူညီသည့် စီးပွား ရေးလုပ်ငန်း များအား ဥပမာပြရမည်ဆိုလျှင် -

+ နိုင်ငံရေးအတိုက်အခံများအား ခြေရာခံ၍ တရားစွဲဆို အပြစ်ပေးနိုင်ရန်အတွက် အစိုးရ တစ်ရပ်သို့ အင်တာနက် ဝန်ဆောင်မှု အသုံးပြုသူများ၏ အချက်အလက်များအား လွှဲပြောင်း ပေးအပ်ခြင်း၊

+ ကလေးများကို ပစ်မှတ်ထား၍ သကြားပါဝင်မှု မြင့်မားသော အစားအစာများနှင့် အချိုရည် များအား

ဈေးကွက်ဖော်ဆောင်ခြင်းကြောင့် ကလေးအဝလွန် ရောဂါများ ဖြစ်လာနိုင်ခြေ ရှိခြင်း၊

+ ကုမ္ပဏီသို့ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများအတွက် ကုန်ပစ္စည်း နှင့်ပတ်သက်သည့် သတ်မှတ်ချက် များအား အကြိမ်ကြိမ် ပြောင်းလဲကာ ပစ္စည်းပေးသွင်းရမည့် ရက်နှင့် ဈေးနှုန်း များအား ပြင် ဆင်ညှိနှိုင်းပေးခြင်း မရှိသဖြင့် ပစ္စည်းပေး သွင်းသူများက အချိန်မီ ပစ္စည်းပေးသွင်းနိုင်ရန် အတွက် အလုပ်သမားစံနှုန်းများကို ချိုးဖောက်၍ ခိုင်းစေကြခြင်း၊

❖ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုတစ်ခု နှင့် ဆက်နွှယ်မှုရှိသည်ဆိုသည်မှာ မည်သည် ကို ဆိုလိုပါ သနည်း။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက် အောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် အားပေး ကူညီ ခြင်း မရှိခဲ့သော်လည်း လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုတွင် ပါဝင်ပတ်သက်မှု ရှိနိုင်ပါသည်။ ဆိုလို သည်မှာ ၎င်း နှင့် စီးပွားရေးအရ ပတ်သက်ဆက်နွှယ်မှု ရှိသည့် အဖွဲ့ အစည်းတစ်ခု/ လုပ်ငန်းတစ်ခု ကြောင့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှု ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပြီး ထိုထိခိုက်မှုသည် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု၊ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်နွှယ်မှု ရှိနေသည့် အခြေအနေ ဖြစ်ပါသည်။

ဤသို့သော အခြေအနေတွင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် လူ့ အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုနှင့် ဆက်နွှယ်ပတ်သက် နေသည် ဟု ဆိုရမည်ဖြစ်ပါသည်။


လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့် ဆက်နွှယ်ပတ်သက်မှုများအား ဥပမာပြရ မည်ဆိုလျှင် -

+ ကုမ္ပဏီမှ ချေးငွေထုတ်ပေးထားသည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ကုမ္ပဏီနှင့် သဘော တူညီထား သည့် စံနှုန်းများကို ချိုးဖောက်ကာ လူများအား ၎င်းတို့ နေထိုင်ရာနေရာမှ ဖယ် ရှားခြင်းခံရအောင် လုပ်ဆောင် ခဲ့ခြင်း၊

+ လက်လီရောင်းချသော ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်းတို့ ရောင်းချသော အဝတ်အထည်များတွင် အလှဆင်သည့် ဇာထိုးပန်းထိုးပစ္စည်းများကို ပေးသွင်းရန် တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်ပေးထား သော လုပ်ငန်းတစ်ခုသည်

၁၂ ၎့် fact pattern ကို International Bar Association မှ ပြင်ဆင်ထားသည့် သင်တန်းအထောက်အကူအား နမူနာယူ ကာ ပြင်ဆင်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။ - www. ibanet.org/Handbook-for-lawyers/Chapter-2.aspx

ကန်ထရိုက်စာချုပ်ပါ သတ်မှတ်ချက်များအား ချိုးဖောက် ကာ ကလေးလုပ်သားများအား အသုံးပြုခဲ့ပြီး ထိုကလေး လုပ်သားများသည် ၎င်းတို့၏ နေအိမ် များမှ ထိုဇာထိုး ပန်းထိုး အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်နေခြင်း၊

 ညာဏ်စမ်းမေးခွန်း


ဖြစ်စေခြင်း၊ အားပေးကူညီခြင်း သို့မဟုတ် ဆက်နွယ် ပတ်သက်မှုရှိခြင်း - သင်တန်းသား/သူများ အား အဖွဲ့ များခွဲ၍ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက် နိုင်ခြေ အန္တရာယ်တစ်ခုအား ဖြစ်ပေါ် စေခြင်းလား၊ အားပေးကူညီခဲ့ခြင်းလား သို့မဟုတ် ဆက်နွယ်ပတ်သက် နေခြင်းလားဟူသည်ကို ဆွေးနွေးကြရန် ပြောပါ။

အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် အမှုတွဲတစ်ခု၏ အချက်အလက်များ အနှစ်ချုပ် (fact pattern) အား ဖတ် ပြပါ။ သင်တန်းသား/သူများအား အဖွဲ့ငယ်များခွဲကာ ထို အမှုအကြောင်း ဖတ်၍ ဆွေးနွေးပြီး ဆွေးနွေးမှုရလဒ် များအား အားလုံးကို ပြန်လည်တင်ပြပေးရန် ပြောပါ။ သို့မဟုတ် နောက်တစ်နည်း အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အဖြေ များကို စစ်ဆေးရန်အတွက် အောက်ပါမေးခွန်းများအား survey software တစ်ခုအတွင်းသို့လည်း ထည့်သွင်းနိုင် ပါသည်။

အဖြေတစ်ခု ပြောပြပြီးတိုင်း သဘောမတူသူ ရှိ/မရှိ သို့မဟုတ် ဖြည့်စွက်ဆွေးနွေးရန် ရှိ/မရှိ သင်တန်းသား/ သူများအား မေးမြန်းရန် မမေ့ပါနှင့်။

သင်တန်းသား/သူများသည် အဖွဲ့များဖွဲ့ကာ ဆွေးနွေးခဲ့ ခြင်း ဖြစ်ပါက ထိရောက်မှုအား စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးခြင်း အကြောင်း ဆွေးနွေးမည့် နောက်သင်ခန်းစာအတွက် ထို အဖွဲ့များအတိုင်း ဆက်ရှိနေ ပေးရန် ပြောပါ။

သင့်ထံတွင် Mentimeter account တစ်ခုရှိလျှင် အွန်လိုင်း ပေါ်ရှိ အပိုင်း (၂)၊ မော်ဂျူး (၂)၊ သင်ခန်းစာ အပိုင်း (၄) မှ အောက်ပါ မေးခွန်းများပါဝင် သော slide များ ကို ကူးယူနိုင် ပါသည်။ ဤ QR code ဖြင့်လည်း ထို page သို့ ဝင် ရောက်နိုင်ပါသည်။



အောက်ပါအမှုတွဲအကြောင်း အချက်အလက်များ ကို ဖတ်ပြပြီး (အွန်လိုင်းမှ ကျင်းပခြင်းမဟုတ် ဘဲ) လူ ကိုယ်တိုင် မျက်နှာချင်းဆိုင် တက်ရောက်ရသည့် သင်တန်းဖြစ်ပါက ထိုအချက်အလက်များ ပါရှိသည့် စာရွက်များကို ဝေငှပေးနိုင်ပါသည်။

စက်ရုံမီးလောင်ခြင်း - International Clothing Retailer (ICR) သည် ယမန်နှစ် က Reliable Clothing Suppliers (RCS) နှင့် ကန်ထရိုက် စာချုပ်တစ်ခု ချုပ်ဆိုခဲ့ပါသည်။ RCS က ICR ၏ နောက်နှစ် နွေဦးရာသီ၊ နွေရာသီ၊ ဆောင်းဦးရာသီနှင့် ဆောင်းရာသီ ဖက်ရှင်များအတွက် လိုအပ်သည့် ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများ ကို ပေးသွင်းရန် သဘောတူခဲ့ပါသည်။ RCS သည် စက်ရုံ များ ငှားရမ်းရန်အတွက် Factory Owners Inc (FOI) နှင့် အလုပ်လုပ်ခဲ့ပါသည်။ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် လုပ်သားအင်အား ရရှိ ရန် Workforce Recruitment Agency (WRA) မှ စုဆောင်းပေးခဲ့ပါသည်။ ဖက်ရှင်ရေစီးသည် အပြောင်းအလဲမြန်ဆန်ပြီး ဖက်ရှင် ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုစက်ဝန်း၏ လည်ပတ်မှု အချိန်ကာလ မြန်ဆန်တိုတောင်းလွန်းသောကြောင့် ICR နှင့် RCS တို့၏ ဆက်ဆံရေးမှာ အဆင် မပြေ ဖြစ်လာပါသည်။ ICR သည် RCS ထံ အမှာစာများ ပေးပို့ရာတွင် ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲမှု များ မကြာခဏ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။

ကန်ထရိုက်စာချုပ်ချုပ်ဆိုပြီး လအနည်းငယ်အကြာတွင် စာရင်းစစ်တစ်ခု ဝင်ခဲ့ရာ WRA သည် အမျိုးသမီး (၃၀၀) နှင့် အလုပ်ခန့်ထားရေးစာချုပ်များ ချုပ်ဆိုနိုင်ရန် မှန်ကန်မှုမရှိသည့် သတင်း အချက်အလက်များ ပေး၍ လှည့်စားခဲ့ကြောင်း ICR မှ တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ ထိုအမျိုးသမီး က ၎င်းတို့ သည် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း ရေး နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီသည့် အဆင့် မြင့် စက်ရုံတစ်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်ရလိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်ခဲ့ကြ ပါသည်။ လပေါင်းများစွာ ကြာပြီး သည့်နောက် ထိုစက်ရုံ တွင် မီးလောင်မှုကြီးတစ်ခု ဖြစ်ပွားခဲ့ပြီး လူပေါင်း ရာနှင့် ချီကာ သေဆုံးခဲ့ကာ သေဆုံးသူအများစုမှာ အမျိုးသမီး ငယ်လေးများ ဖြစ်ကြပါသည်။

မီဒီယာများမှ သတင်းဖော်ပြချက်များအရ သေဆုံးသူ အရေအတွက်သည် စက်ရုံရှိ ဆိုးရွားသည့် ကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများ

ကြောင့် ပို၍ များပြားခဲ့ခြင်း ဖြစ်ကြောင်း၊ စက်ရုံတွင် လူများ ပိတ်ကျပ်ညှပ်နေခြင်း၊ အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်များ မရှိခြင်းတို့ ပါဝင်ကြောင်း၊ ပို၍ ဆိုးသည်မှာ အချို့သော အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်များအား စက်ရုံရှိ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းမှ တမင်ရည်ရွယ်ချက် ရှိရှိ ပိတ်ဆို့ထားပုံရကြောင်း သိရှိရပါသည်။

အခင်းဖြစ်ပွားရာတွင် စစ်ဆေးခဲ့သော စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးမှူးများ၏ အဆိုအရ စက်ရုံတွင် အလုပ် လုပ်နေသော အလုပ်သမားများသည် ICR မှ ပိုင်ဆိုင်သော အမှတ်တံဆိပ်များအပါအဝင် နာမည် ကြီးအမှတ်တံဆိပ်များ၏ အဝတ်အထည်များကို ထုတ်လုပ်ပေးနေခြင်း ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရ ပါသည်။

မည်သည့်ကုမ္ပဏီသည် အဆိုပါ လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှု၊ ချိုးဖောက်မှုအား ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သနည်း။ အတိကျဆုံး အဖြေကို ရွေးချယ်ပါ။

က။ အဝတ်အထည်များ လက်လီရောင်းချသည့် ကုမ္ပဏီ ICR၊ ၎င်းတို့သည် စာရင်းစစ်ဝင်ခဲ့သည့် အတွက် စက်ရုံသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှုမရှိကြောင်း သိရှိသင့်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

ခ။ အဝတ်အထည်များ ပေးသွင်းသည့် RCS၊ ၎င်းတို့သည် စက်ရုံကို စီမံခန့်ခွဲသူများ ဖြစ်ပြီး အရေးပေါ်ထွက်ပေါက်များကို ပိတ်ဆို့ခဲ့သူများ ဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

ဂ။ စက်ရုံပိုင်ရှင်ဖြစ်သည့် FOI၊ ၎င်းတို့သည် စက်ရုံကို ပိုင်ဆိုင်ပြီး စက်ရုံထဲရှိ အခြေအနေများ အတွက် တာဝန်ရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

ဃ။ RCS နှင့် FOI၊ ၎င်းတို့သည် စက်ရုံ၏ လုံခြုံရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး အတွက် တိုက်ရိုက်တာဝန်ရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

အဖြေမှန်သည် (ဃ) ဖြစ်ပါသည်။ RCS နှင့် FOI တို့သည် စက်ရုံ၏ လုံခြုံရေးအတွက်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးအတွက်လည်းကောင်း တိုက်ရိုက်တာဝန်ရှိပါသည်။

မည်သည့်ကုမ္ပဏီသည် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှု၊ ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်ပေါ်စေရန် အားပေးကူညီခဲ့ သနည်း။ အတိကျဆုံး အဖြေကို ရွေးချယ်ပါ။

က။ အဝတ်အထည်များ လက်လီရောင်းချသည့် ကုမ္ပဏီ ICR၊ ထိုကုမ္ပဏီသည် စာရင်းစစ်တွေ့ရှိချက်များအရ RSC ထံမှ ပစ္စည်းမှာယူရန် မသင့်သော်လည်း မှာယူခဲ့ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။

ခ။ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီ WRA၊ ၎င်းသည် အမျိုးသမီးများအား စက်ရုံတွင် အလုပ် လာလုပ်စေရန် မမှန်ကန်သော နည်းလမ်းဖြင့် လှည့်ပျားကာ စည်းရုံးခဲ့ခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။

ဂ။ စက်ရုံပိုင်ရှင် FOI၊ ၎င်းတို့သည် စက်ရုံ ပိုင်ဆိုင်သူများ ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့သည် စက်ရုံအတွင်း ဖြစ်ပျက်ခဲ့သည့် ဆိုးရွားသော ဖြစ်ရပ်မှန်သမျှအား အားပေးကူညီသူများ ဖြစ်ခြင်းကြောင့်ပင်။

ဃ။ WRA နှင့် ICR လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။

အတိကျဆုံးအဖြေသည် (ဃ) ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးအေဂျင်စီ WRA သည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု မရှိသည့် စက်ရုံတွင် အမျိုးသမီးများ အလုပ်လာလုပ်အောင် မမှန်မကန် နည်းလမ်းများ အသုံးပြု၍ လှည့်ပျားစည်းရုံးခဲ့သည်။ ICR သည်လည်း တစ်ဖက်တစ်လမ်းမှ ပါဝင် ကူညီခဲ့သည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ စာရင်းစစ်ခဲ့ပြီးနောက် တွေ့ရှိချက်များပေါ် အခြေခံ၍ မည်သည့်အရေးယူဆောင်ရွက်မှုမျှ မရှိခဲ့ဘဲ စက်ရုံတွင် အခြေအနေများ မပြောင်းလဲဘဲ ဆက်လက်လည်ပတ် နေခြင်းကို ခွင့်ပြုခဲ့သည်။ ထိုမျှသာမ ICR သည် အမှာစာများတွင် အပြောင်းအလဲများ မကြာခဏ ပြုလုပ်ခြင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ အန္တရာယ်ဖြစ်စေခြင်း သို့မဟုတ် အခွင့် အရေးချိုးဖောက်ခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်စေသည့်နည်းဖြင့်လည်း အားပေးကူညီခဲ့သည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။

မည်သည့်ကုမ္ပဏီများသည် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှု/ ချိုးဖောက်မှုနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်နွှယ် ပတ်သက်နေသနည်း။

က။ RCS၊ ၎င်းသည် နိုင်ငံပြင်ပမှ ကန်ထရိုက်ချုပ်ဆိုဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။

ခ။ RCS နှင့် ICR၊ ၎င်းတို့၏ ပစ္စည်းပေးသွင်းရန် သဘောတူညီချက်များနှင့် တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်ပေးသည့် အစီအစဉ်များကြောင့် ဖြစ်သည်။

ဂ။ WRA၊ ၎င်းတို့သည် အသက်ဆုံးရှုံးခဲ့ရသည့် အလုပ်သမားများနှင့် ကန်ထရိုက်စာချုပ် ချုပ်ဆိုခဲ့သူများ ဖြစ်သောကြောင့်ပင်။

ဃ။ FOI၊ ၎င်းတို့သည် စက်ရုံပိုင်ရှင်များသာဖြင့် အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်ခွဲ သည့် ကုမ္ပဏီ မဟုတ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

အတိကျဆုံးအဖြေသည် (ခ) ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးအရ ဆက်နွှယ်ပတ်သက်မှုများနှင့် ပစ္စည်းပေးသွင်းရန်၊ တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်ပေးရန် အစီအမံများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

❖ “ဩဇာသက်ရောက်နိုင်မှု (leverage)” ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း၊ ယင်းသည် အဘယ်ကြောင့် အရေးကြီးသနည်း။

ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုတစ်ခုအား အားပေးကူညီမိခဲ့ လျှင် သို့မဟုတ် ဆက်နွှယ်မှု ရှိနေလျှင် ၎င်းတို့၏ ဩဇာကို အသုံးပြု၍ ထိုဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှု အား တတ်နိုင်သမျှ အနည်းဆုံး ဖြစ်အောင် လျော့ချပေးနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ OHCHR မှ ထုတ်ထားသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန် အခံပွယ်ဖွင့်ဆိုချက်လမ်းညွှန် (An Interpretive Guide of the Corporate Responsibility to Respect Human Rights) တွင် “စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ မှားယွင်း

သော လုပ်ဆောင်မှုများ ကြောင့် ဆိုးကျိုးများ ဖြစ်ပေါ်စေကြောင်း တွေ့ရှိသောအခါတွင် ထိုလုပ်ဆောင်မှုများကို ပြင်ဆင် ပြောင်းလဲရန် တွန်းအားပေးနိုင်စွမ်းရှိလျှင် ဩဇာသက်ရောက်မှု (leverage) ရှိသည်ဟု ယူဆနိုင်သည်” ဟု ဖော်ပြပါရှိသည်။

ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ ဩဇာသက်ရောက်နိုင်မှုအား တိုင်းတာနိုင်သည့် နည်းလမ်းများစွာ ရှိပါသည် -

+ ကုမ္ပဏီသည် ၎င်းနှင့် စီးပွားရေးဆက်နွှယ်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းအပေါ် အတိုင်းအတာ တစ်ခုအထိ တိုက်ရိုက်ထိန်းချုပ်ကွပ်ကဲနိုင်ခြင်း ရှိ/မရှိ၊

+ ကုမ္ပဏီနှင့် ထိုလုပ်ငန်းကြား ချုပ်ဆိုထားသည့် စာချုပ်ပါ စည်းကမ်းချက်များ၊ သဘောတူ ညီချက်များ၊

+ ကုမ္ပဏီမှ လုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်ငန်းများအနက် အဆိုပါစီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် ဆက်နွှယ် လုပ်ကိုင်နေရသည့် လုပ်ငန်းပမာဏအချိုးအစား၊

+ ထိုလုပ်ငန်းအား အနာဂတ်တွင် လက်တွဲလုပ်ကိုင်ရန် အလားအလာရှိသည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများကို အသိပေးခြင်း၊ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးအကူအညီများ ပေးခြင်း၊ စသည့် နည်းလမ်းများမှတစ်ဆင့် လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ၎င်းတို့၏ နာမည်ဂုဏ်သတင်း ကို ထိန်းသိမ်းလိုစိတ်ရှိလာအောင် မက်လုံးပေး၍ ဆွဲဆောင်စည်းရုံးနိုင်စွမ်း၊

+ ကုမ္ပဏီနှင့်လက်တွဲလုပ်ကိုင်ရသည့်အတွက် ထိုလုပ်ငန်း၏ နာမည်ဂုဏ်သတင်း ကျော်ကြား ပြီးအကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိနိုင်မှုအတိုင်းအတာ၊ ကုမ္ပဏီနှင့် ဆက်ဆံရေး ပျက်ပြားသွားကာ လက်တွဲလုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်း မရှိတော့လျှင် ၎င်းတို့၏ နာမည်ဂုဏ်သတင်း ထိခိုက်နိုင်မှုအတိုင်း အတာ၊

+ ကုမ္ပဏီသည် အခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများအား ၎င်းတို့ ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်များ တိုးတက်မြှင့်မားအောင် လုပ်ဆောင်ချင်စိတ် ရှိလာစေရန် (ဥပမာ - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင် အသင်းအဖွဲ့များ၊ အကျိုးသက်ဆိုင်သူအမျိုးမျိုး ပါဝင်လုပ်ဆောင်သော အစီအစဉ်များမှတစ်ဆင့်) ဆွဲဆောင်စည်းရုံးနိုင်စွမ်း ရှိ/မရှိ၊

+ ကုမ္ပဏီသည် ၎င်းနှင့် စီးပွားရေး ဆက်စပ်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်း၏ လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်မှု တိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ်ခြင်း၊ စောင့်ကြပ်စစ်ဆေးခြင်း၊ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်း၊ စသည့်နည်းလမ်းများမှတစ်ဆင့် ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန် ဒေသန္တရအစိုးရ သို့မဟုတ် ဗဟိုအစိုးရနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း၍ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း ရှိ/မရှိ။

❖ ပစ္စည်းပေးသွင်းနေသူများနှင့် အခြားသူများ၏ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများ သည် မိမိကုမ္ပဏီအတွက် အလွန်အရေးပါသောအခြေအနေတွင် ထိုသူများအပေါ် သင်၏ ဩဇာ သက်ရောက်နိုင်မှုအား မည်သို့ အသုံးပြုမည်နည်း။

ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှု၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားမြင့်မားမှုနှင့် အမြတ်အစွန်းရရှိမှုတို့အတွက် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ များနှင့် ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်မှုသည် အခရာကျသည်မှာ ထင်ရှားပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီ များသည် မိမိတို့၏ ဩဇာသက်ရောက်နိုင်မှုအတိုင်းအတာအား သေသေချာချာ စဉ်းစားသုံးသပ်ပြီး မှသာ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ၏ အမှုအကျင့်များကို ပြောင်းလဲရန် မိမိတို့၏ ဩဇာကို အသုံးပြုရ မည် ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ပစ္စည်းပေးသွင်းနေသူများအပေါ်တွင် ဩဇာ သက်ရောက်နိုင်ရန်လည်း မလွယ်ကူပါ။ အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့ ပေးသွင်းနေသော ပစ္စည်းများသည် ဝယ်လိုအား မြင့်မားသည့် ပစ္စည်းများ ဖြစ် နေလျှင် ပို၍ပင် မလွယ်ပါ။ UNGPs သည် အထက်ဖော်ပြပါအခြေအနေများအား ကောင်းစွာ နားလည်သိရှိသည်ဖြစ်ရာ အပိုင်း နှစ်ပိုင်း ပါဝင်သည့် နည်းလမ်းဖြင့် ချဉ်းကပ်ရန် အဆိုပြုထားပါသည် -

+ အရေးကြီးလှသည့် စီးပွားရေးဆက်နွယ်ပတ်သက်မှုများတွင် မိမိတို့၏ ဩဇာသက်ရောက် နိုင်မှုကို အသုံးပြု၍ ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား လျော့ချနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းပါ။ ထိုသို့ ကြိုးပမ်းသော်လည်း မအောင်မြင်ပါက ဆက်နွယ်ပတ်သက်မှုအား အဆုံးသတ်ပါ။

+ ကုမ္ပဏီအတွက် မရှိမဖြစ် အရေးကြီးသည့် စီးပွားရေး ဆက်နွယ်ပတ်သက်မှုများတွင် ထိခိုက် နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား လျော့ချနိုင်ရန် မိမိတို့၏ ဩဇာသက်ရောက်နိုင်မှုကို အသုံးပြုပါ။ မအောင်မြင်ပါက ဆက်နွယ်ပတ်သက်

မှုအား အဆုံးသတ်ရန် စဉ်းစားပါ သို့မဟုတ် ဖြစ်နိုင် ခြေရှိသည့် နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များအား လက်ခံနိုင်ရန် ပြင်ဆင်ထားပြီး ချိုးဖောက် မှုများအား လျော့ချနိုင်ရန် မိမိတို့ဘက်မှ ကြိုးပမ်းအားထုတ်ခဲ့ကြောင်း သက်သေပြပါ။

မိမိတို့ဘက်မှ ဩဇာသက်ရောက်နိုင်မှု မရှိလျှင် ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် ထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များအား လျော့ချရန်အတွက် လိုအပ်သည့် ဩဇာသက်ရောက်မှုအတိုင်းအတာ ရရှိနိုင် အောင် နည်းလမ်းရှာပါ။ ဖြစ်နိုင်လျှင်၊ လက်တွေ့အကျိုးရှိမည်ဆိုလျှင် အခြားသော ပစ္စည်းဝယ်ယူ သည့် ကုမ္ပဏီများနှင့် ပူးပေါင်း၍ စုပေါင်းဩဇာသက်ရောက်မှု ရရှိစေမည့် နည်းလမ်းများကိုလည်း အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် မူဝါဒများအပေါ်၊ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းကြပ်မတ်မှုများအပေါ် ဩဇာ သက်ရောက်နိုင်ရန်အတွက် အကျိုးသက်ဆိုင်သူ အမျိုးမျိုး ပါဝင်သည့် အစီအစဉ်များ/ မိမိတို့ လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်နေသည့် ကဏ္ဍအတွင်းရှိ အစီအစဉ်များတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်းများ လည်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

အဆိုပါကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများအားလုံး အောင်မြင်မှု မရှိလျှင် မိမိတို့၏ စီးပွားရေးအရ ဆက်နွယ် ပတ်သက်မှုများအား တာဝန်သိစွာ အဆုံးသတ်နိုင်ရေး လုပ်ဆောင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၅) - ထိရောက်မှုအား စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးခြင်း

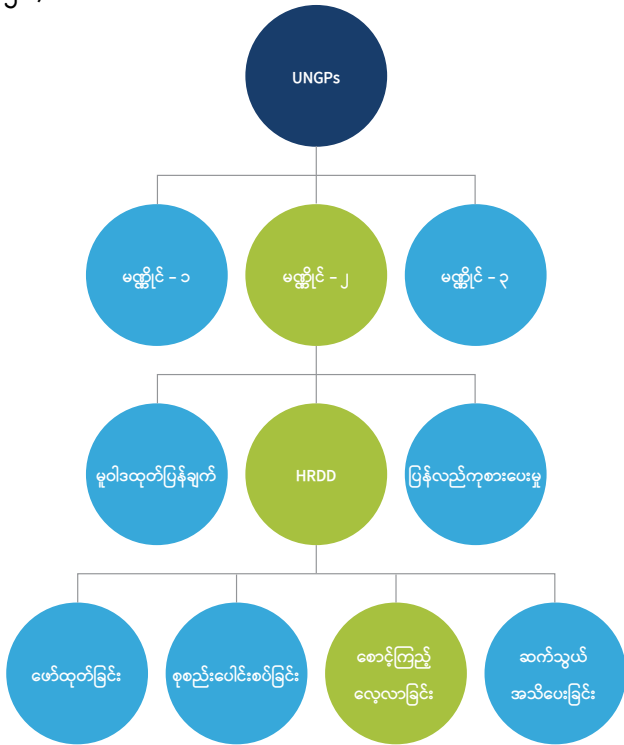
	မိနစ် (၅၀)
	သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်နိုင်ခြေများနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှု များအတွက် ၎င်းတို့၏ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ ထိရောက်မှု ရှိ/မရှိ မည်သို့ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေး ရမည်ဆိုသည်ကို နားလည်သိရှိသွားမည်ဖြစ်သည်။
	ဤသင်ခန်းစာတွင် ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်အချို့အား အနည်းငယ် ရည်ညွှန်းကိုးကားခြင်းအပါအဝင် ပို့ချမှု (lecture) ဖြင့် စတင်ပြီး ဉာဏ်စမ်းမေးခွန်းဖြင့် အဆုံးသတ်မည်ဖြစ်သည်။
	သင်တန်း၏ ဤအဆင့်တွင် သင်တန်းတက်ရောက်သူများသည် HRDD နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သင်ထောက် ကူပစ္စည်း၊ စာရွက်စာတမ်းများစွာအား လေ့လာခဲ့ ပြီး ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ လေ့လာခဲ့သည်များအား မှတ်မိအောင် ကူညီရန်အတွက် သင်တန်းပို့ချသူ သည် ရှေ့သင်ခန်းစာများတွင် ဆွေးနွေးခဲ့သည့် သဘောတရားများအား ပြန်နွှေးပေးရန် အရေးကြီးပါသည်။ အောက်ပါ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း ဆိုင်ရာ အပိုင်းအား ရှင်းလင်းတင်ပြရန်အတွက် ရှေ့သင်ခန်းစာများမှ ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်များ သို့မဟုတ် အမှုတွဲအချက်အလက်များ (fact patterns) ကို ပြန်လည်အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။
	<p>၁။ ထိရောက်မှုကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း အကြောင်း ဆွေးနွေးမည့် ဤသင်ခန်းစာသည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာမြင့်မည်ဖြစ်ပြီး အဆုံးတွင် လေ့ကျင့်ခန်းအတို ကလေးတစ်ခုနှင့် အဆုံး သတ်မည်ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးပါ။</p> <p>၂။ ထိရောက်မှုအား စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း သည် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်လေးဆင့် အနက် တတိယမြောက်အဆင့် ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။</p> <p>၃။ စုစည်းပေါင်းစပ်၍ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း အကြောင်း ဆွေးနွေးထားသည့် ရှေ့သင်ခန်းစာ အား အနည်းငယ် ပြန် လည်ဆွေးနွေးပေးမှုဖြင့် သင်ခန်းစာကို စတင်မည်ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးပါ။</p> <p>၄။ အောက်ပါအတိုင်း သင်ခန်းစာကို မိတ်ဆက် ဆွေးနွေးပေးပါ။</p>

• လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များ စုစည်းပေါင်းစပ်၍ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း ဆိုင်ရာ သင်ခန်းစာအား အကျဉ်းချုပ်ပြန်လည်ဆွေးနွေးတင်ပြခြင်း

လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများအား တုံ့ပြန် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီတွင်းရှိ သက်ဆိုင်ရာဌာနများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း လုပ်ဆောင်ထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုဖြစ်နိုင်ခြေ ဆန်းစစ်ချက်များမှ တွေ့ရှိချက်များအား စုစည်း၍ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများတွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်း၍ လုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်း လေ့လာသိရှိခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။ ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများအား ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီအတွင်းရှိ သင့်လျော်သည့်ဌာနအား တာဝန်ပေးအပ်ပြီး ပေးအပ် ထားသော တာဝန်များအား ထမ်းဆောင်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့် ကူညီပံ့ပိုးမှုများကိုလည်း လုပ်ဆောင်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ တာဝန်ပေးအပ်ခံရသည့် ဌာနသည် လုပ်ငန်းစီမံချက်များအား ရေးဆွဲရန် ထိုစီမံချက်များတွင် ရှင်းလင်းတိကျသည့် ရည်ရွယ်ချက်များ၊ ဆောင်ရွက်ချက်များ၊ တာဝန်သတ်မှတ်ချက်များ၊ အဓိကကျသည့် စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ (KPIs)၊ အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ချက် ပြုမျဉ်းများ၊ စသည်တို့ ပါဝင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများသည် မိမိတို့ ကုမ္ပဏီကြောင့် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ခြင်း၊ ကုမ္ပဏီမှ အားပေးကူညီခဲ့ခြင်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီနှင့် ဆက်နွှယ်မှုရှိခြင်းဟူသည့်အပေါ် မူတည်၍ ထိုဌာနများမှ အရေးယူဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းများမှာ ကွဲပြားနိုင်ကြောင်းလည်း လေ့လာသင်ယူခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီသည် မိမိတို့၏ စီးပွားရေးအရ ဆက်နွှယ်ပတ်သက်မှုများမှ တစ်ဆင့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေခြင်း ဖြစ်ပါက မိမိတို့၏ ဩဇာကို အသုံးပြု၍ ထိုကိစ္စကို ကိုင်တွယ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များ၊ ထိခိုက်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းများအား သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ စုစည်းပေါင်းစပ်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်ပြီးပြီဆိုလျှင် ထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်း ရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ တတိယအဆင့်အဖြစ်

မိမိတို့၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်လုပ်ဆောင်ရွက်မှုများ ထိရောက်ခြင်း ရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရမည်ဟု UNGPs တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၂၀)



❖ ထိရောက်မှုအား စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရန် အဘယ်ကြောင့် အရေးကြီးသနည်း။

ဝန်ထမ်းများသည် မိမိတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုများ ထိရောက်ခြင်း ရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးခြင်းဖြင့် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ရရှိခဲ့သည့် အောင်မြင်မှုများအား ရှင်းလင်းတင်ပြနိုင်မည် ဖြစ်သလို အားနည်းချက်၊ ချို့ယွင်းချက်များ ရှိလျှင်လည်း သင်ခန်းစာများ ရယူနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများအား စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းဖြင့် အနာဂတ်အလား အလာများ၊ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်ပွားနေသည့် ပုံစံများကို သိရှိနိုင်ပြီး စနစ်ကျ ဖြစ်ပေါ်နေသော စိန်ခေါ်မှုများကိုလည်း အသေးစိတ်ချပြနိုင်ပါသည်။

ထို့အပြင် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုများတွင် အကောင်းဆုံးအလေ့အထများအား ဖော်ထုတ်သိရှိနိုင် မည်ဖြစ်သလို စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည်ကို တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရာတွင်လည်း အထောက်အကူဖြစ်နိုင်ပါသည်။ များသောအားဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု

များ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေခြင်း သို့မဟုတ် ထပ်မံဖြစ်ပွားခြင်းတို့အား တားဆီးကာကွယ်ရန် သို့မဟုတ် လျှော့ချရန်အတွက် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းသည် အလွန်ပင် အရေးကြီးသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

❖ ထိရောက်မှုအား စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးနိုင်ရန် မည်သည့် တို့ကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သနည်း။

UNGPs ၏ လမ်းညွှန်အခြေခံမူ (၂၀) အရ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ရန်အတွက် အောက်ပါတို့ လိုအပ်ပါသည် -

- + သင့်လျော်သည့် အရည်အသွေးနှင့် အရေအတွက် ဆိုင်ရာ စံညွှန်ကိန်းများ ပြုစုခြင်း
- + ကုမ္ပဏီအတွင်း၊ အပြင်ရှိ ရင်းမြစ်များမှ တုံ့ပြန်ချက်များ၊ အကြံပြုချက်များအား ရယူခြင်း။

အရည်အသွေးနှင့် အရေအတွက်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ လိုအပ်သည်မှန်သော်လည်း စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်အား ရိုးရှင်းလွယ်ကူမှုရှိအောင် လုပ်ဆောင်ထားသင့်ပါသည်။ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းသည် မိမိတို့ကုမ္ပဏီမှ ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက် နိုင်ခြေများအား မည်မျှအထိ ထိရောက်စွာ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း သုံးသပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုသာ ဖြစ်ပါသည်။

အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ ထိရောက်မှု ရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရန်အတွက် ပုံသေသတ်မှတ် ထားသည့် နည်းလမ်းဟူ၍ မရှိပါ။ ကုမ္ပဏီ၏ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် စနစ်များနှင့် အလေ့အကျင့်တို့ပေါ်တွင် မူတည်၍ မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရမည်ဆိုသည်ကို သတ်မှတ်မှသာလျှင် အဓိပ္ပာယ်ရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ကုမ္ပဏီအတွင်း ၎င်းတို့အသုံးပြုနေသည့် အခြားသော အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းစနစ်များ (ဥပမာ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ) ကိုလည်း လမ်းညွှန်အဖြစ် လေ့လာနိုင်ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများအား စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးသည့် စနစ်များကို မိမိတို့ကုမ္ပဏီ၏ မူလ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ နည်းလမ်းအထောက်အကူ

များ သို့မဟုတ် ပုံစံများထဲတွင် ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီအတွင်း လူ့အခွင့်အရေးများအကြောင်း နားလည်သိရှိမှုနှင့် လေးစားလိုက်နာမှုများ မြင့်မားလာပြီး ကုမ္ပဏီ၏ ပုံမှန်လည်ပတ်နေသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တိုင်းတွင် ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ညွှန်ကိန်းများအား အောက်ပါတို့ထဲတွင်လည်း ထည့်သွင်းနိုင်မည် ဖြစ်သည် -

- + ကန်ထရိုက်စာချုပ်နှင့် ပတ်သတ်သည့် စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာများ၊
- + စစ်တမ်းများနှင့် စာရင်းစစ်လုပ်ငန်းများ၊
- + ဟန်ချက်ညီညီ ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်သည့် နည်းလမ်းများ (Balanced scorecard approaches)
- + နစ်နာမှုတိုင်ကြားချက်များအား လက်ခံဖြေရှင်းပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်း သတင်း အချက်အလက်များ၊
- + ကုမ္ပဏီတွင်း ထိန်းချုပ်စီမံမှု လုပ်ငန်းစဉ်များ (internal assurance processes)၊

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ရပ် ချမှတ်ပြီးနောက်တွင် ဝန်ထမ်းများသည် ထိုမူဝါဒအား သိရှိကြောင်း၊ လက်ခံယုံကြည်မှု ရှိကြောင်း သေချာစေရန် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုကို ပြုလုပ်နိုင်လျှင် အကောင်းဆုံးဖြစ်သည်။ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုစစ်ဆေးခြင်း အစီအစဉ်တစ်ခုတွင် ကုမ္ပဏီတွင်းရှိ ဌာန အမျိုးမျိုးမှ အချက်အလက်များကို ရယူရန် လိုအပ်သဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ရပ် ချမှတ်ပေးထားခြင်းဖြင့် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုစစ်ဆေးခြင်းအစီအစဉ်အား ပိုမိုအားကောင်းစေနိုင်ပါသည်။ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းကို ပြုလုပ်ရန်အတွက် တာဝန်ရှိသူများ နှင့်/သို့မဟုတ် ဌာနများအား တိတိကျကျ သတ်မှတ်တာဝန်ပေးသင့်သည်။

❖ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းအစီအစဉ်တစ်ခုသည် မည်သည့်ပုံစံမျိုး ရှိသနည်း။

စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းအစီအစဉ်တစ်ခုသည် အဆင့်မြင့်စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းမှ ပံ့ပိုးကူညီမှု၊ ဝန်ထမ်း များထံမှ လက်ခံယုံကြည်မှုနှင့် ထိခိုက်ခံစားရသည့် ရပ်ရွာလူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများထံမှ အချက်အလက်များ၊ အကြံဉာဏ်

များ ရရှိမှုတို့ ရှိမည်ဆိုလျှင် အောင်မြင်သည့် အစီအစဉ်တစ်ခု ဖြစ်လာပါလိမ့် မည်။ ထိရောက်စွာ စွမ်းဆောင်မှု ရှိရေး ဆွဲဆောင်နိုင်ရန်အတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုပိုင်းမှ HRDD နှင့်စပ်လျဉ်းသော စွမ်းဆောင်ရည်လျာထားသတ်မှတ်ချက်များ (performance targets) အား ချမှတ် ပေးထားသင့်ပါသည်။ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း အစီအစဉ်တစ်ခုအား ရေးဆွဲသောအခါတွင် အောက်ပါတို့အား ထည့်သွင်းစဉ်းစားရပါမည် -

- + ထိရောက်မှု ရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုများ အကြောင်းကို အဆင့်မြင့်စီမံခန့်ခွဲမှုပိုင်းမှ ကောင်းစွာ နားလည်သိရှိနေရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့မှသာ ကုမ္ပဏီတွင်းရှိ ဌာနအသီးသီးကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ အားကောင်းစေရန် လမ်းညွှန်ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။
- + စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုများသည် လျော်ကန်သင့်မြတ်မှုကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းအစီအစဉ် ရေးဆွဲရာတွင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ ပထမအဆင့် တွင် ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိထားသည့် ဦးစားပေးကိုင်တွယ်ရမည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ရေးဆွဲရပါမည်။ အများ၏ လက်ခံယုံကြည်မှု ရရှိနိုင်ရန်အတွက် အဆိုပါ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေများသည် ကုမ္ပဏီအတွင်းအပြင်ရှိ အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများထံမှ အချက်အလက်များကို ရယူ၍ ဖော် ထုတ်ထားသည့် အချက်များ ဖြစ်ရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။
- + ရွေးချယ်ထားသည့် ဦးစားပေးကိစ္စများပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ညွှန်ကိန်းများအား မူကြမ်းပြုစုခြင်း၊ ပြုစုထားသော ညွှန်ကိန်းများအား ထိခိုက်ခံစားရသည့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများအပါအဝင် ကုမ္ပဏီပြင်ပမှ အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများထံသို့ မျှဝေ၍ ၎င်းတို့၏ အမြင်များ၊ အကြံပြုချက်များကို ရယူခြင်းများ ပြုလုပ်ရပါမည်။
- + အဆိုပါညွှန်ကိန်းများအား အတည်ပြုနိုင်ရေးအတွက် ကုမ္ပဏီတွင် ရှိနေသည့် နစ်နာမှု တိုင်ကြားချက်များ လက်ခံဖြေရှင်းပေးသည့် ယန္တရားများ၊ ဝန်ထမ်းစစ်တမ်းများ၊ အလုပ် သမားသမဂ္ဂ ကိုယ်စားလှယ်များထံမှ တုံ့ပြန်ချက်၊ အကြံပြုချက်များနှင့် စာရင်းစစ် လုပ်ငန်း စဉ်များမှ သတင်းအချက်အလက်များအား စုဆောင်းရပါမည်။ နိုင်ငံအသီးသီး၏ လူ့အခွင့် အရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများ၊ ထို

အခြေအနေများနှင့် မိမိတို့ လုပ်ငန်းကြား ဆက်စပ်နေမှု များကို သိရှိနိုင်ရန်အတွက် country director များ သို့မဟုတ် ဒေသအဆင့် ရုံးများမှ ရေးသားပြုစုထားသော အစီရင်ခံစာများအား လေ့လာဖတ်ရှုရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထို့နောက် ထိခိုက်လွယ်သော အုပ်စုများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန်၊ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများတွင် အမျိုးသမီးများ၏ အသံကို နားထောင်ကြောင်း သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။

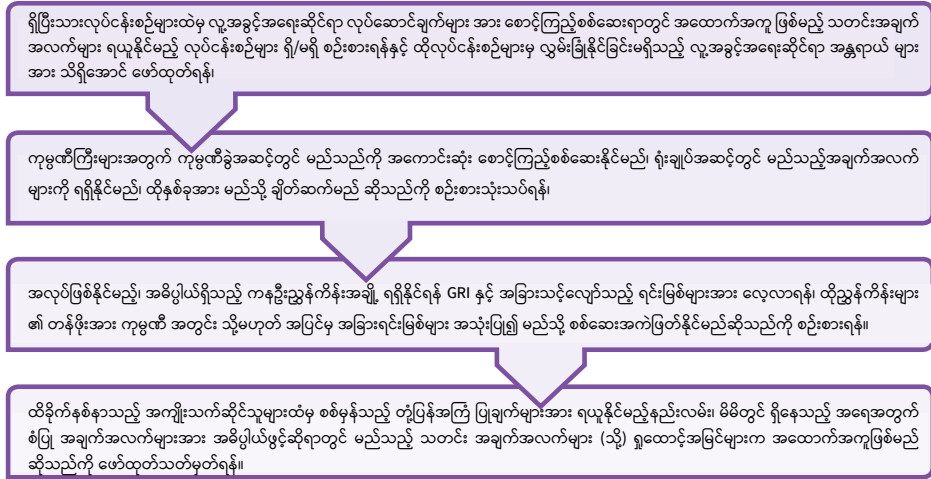
အောက်ပါလမ်းညွှန်ချက်သည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များအား စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးမှုများအတွက် ဥရောပကော်မရှင်မှ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများအတွက် ပေးအပ် ထားသော လမ်းညွှန်များ ဖြစ်ပါသည် - မည်သည့်နေရာမှ စတင်ရမည်နည်း လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများ ထိရောက်မှု ရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းအား စတင် အာရုံစိုက်ဆောင်ရွက်နေသည့် ကုမ္ပဏီများအဖို့ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် ရှေ့ပြေးအဆင့်များထဲမှ အချို့မှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည် -

	Core Violations	Violations	Administrative Non-Compliance	Total Deductions
Working Hours	- 0.1	- 3.4	- 0.4	- 3.9
Wage, Benefits and Contract	-	- 3.3	- 0.2	- 3.5
Prevention Of Involuntary Labor	- <0.1	- 0.6	- 0.6	- 1.2
Protected Class	-	- 0.6	- <0.1	- 0.6
Anti-Discrimination	-	- 0.2	- 0.3	- 0.5
Grievance Mechanism	-	- 0.3	- 0.1	- 0.4
Anti-Harassment and Abuse	-	- <0.1	- 0.2	- 0.2
Prevention of Underage Labor	- <0.1	- <0.1	- 0.1	- 0.2
Freedom of Association and Collective Bargaining	-	- <0.1	- <0.1	- 0.1
Average Total Score:				89

Apple ၏ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူတာဝန်ဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာ (Supplier Responsibility report) တွင် တွေ့ရှိရသည့် ထိရောက်မှုအား စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း နမူနာ၊ ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2019_Progress_Report.pdf

မည်သည့်နေရာမှ စတင်ရမည်နည်း

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများ ထိရောက်မှု ရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းအား စတင် စူးစိုက်ဆောင်ရွက်နေသည့် ကုမ္ပဏီများအဖို့ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် ရှေ့ပြေးအဆင့်များထဲမှ အချို့မှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည် -



ရည်ညွှန်းချက် - European Commission. Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (အလုပ်သမားစုဆောင်းရေး အေဂျင်စီများအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်အခြေခံ မူများအား အကောင်အထည်ဖော်ရေး လမ်းညွှန်) (2012)၊ ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်သည် - ec.europa.eu/antitrafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf

❖ မည်သည့်ညွှန်ကိန်းများသည် အရေးကြီးသနည်း။

အသုံးဝင်ပြီး အရေးကြီးသည့် ညွှန်ကိန်းပေါင်း မြောက် များစွာ ရှိပြီး ထိုညွှန်ကိန်းများ ရယူနိုင်သည့် ရင်းမြစ် များလည်း များစွာ ရှိပါသည်။ အရေးအကြီးဆုံးအချက် မှာ မိမိတို့အသုံးပြုမည့် ညွှန်ကိန်း သည် မိမိတို့ ကုမ္ပဏီ/ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် ဆီလျော်သင့်တော်မှု ရှိရန် ဖြစ်သည်။ ညွှန်ကိန်းများ အား လုပ်ငန်းစဉ်/သွင်းအား စု ညွှန်ကိန်းများ သို့မဟုတ် ဖြစ်ရပ်/သက်ရောက်မှု ညွှန် ကိန်းများဟူ၍ အုပ်စုနှစ်စု ခွဲနိုင်ပါသည်။ အမျိုးအစား တစ်ခုစီအတွက် နမူနာများအား အောက်တွင် ဖော်ပြ ထား ပါသည် -

လုပ်ငန်းစဉ်/ သွင်းအားစုညွှန်ကိန်းများ -
လ အတွင်း -

- + လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများအကြောင်း သင်တန်းပေးထားသော အလုပ်သမားများ/ ဝန်ထမ်း များ၏ ရာခိုင်နှုန်း၊
- + ထိရောက်သည့် နစ်နာမှုတိုင်ကြားချက်များ လက်ခံဖြေ ရှင်းရေး လုပ်ငန်းယန္တရားများအား လက်လှမ်းမီအသုံးပြု နိုင်သည့် အလုပ်သမား/ဝန်ထမ်းများ ရာခိုင်နှုန်း၊
- + ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုဆန်းစစ် ချက် အရေအတွက်၊

ဖြစ်ရပ်/သက်ရောက်မှု ညွှန်ကိန်းများ -
လအတွင်း -

- + ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်မှု ဖြစ်ရပ် အရေအတွက်၊
- + အစိုးရထံသို့ အင်တာနက်အသုံးပြုသူများ၏ အချက်အလက်များ ပေးအပ်ခဲ့သည့် ဖြစ်ရပ် အရေအတွက်နှင့် ထိုသို့ပေးအပ်ရသည့် အကြောင်းရင်း များ၊
- + ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသည့် ဝန်ထမ်းများ/အလုပ်သမား များ အရေအတွက်၊
- + ကလေးလုပ်သား အသုံးပြုနေကြောင်း သတင်းပို့ အစီရင်ခံသည့် ဖြစ်ရပ်အရေအတွက်၊
- + နစ်နာမှု တိုင်ကြားချက်များ လက်ခံဖြေရှင်းရေး ယန္တရားသို့ တိုင်ကြားသည့် ဖြစ်ရပ်များ အနက် ဝန်ထမ်း

များမှ တိုင်ကြားသည့် ဖြစ်ရပ် ရာခိုင်နှုန်း၊ ကျား/မ အလိုက်ခွဲခြားပြရန်၊

- + ပစ္စည်းပေးသွင်းသည့် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းများ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နေသည့် နေရာဒေသရှိ ဒေသန္တရ အစိုးရများထံသို့ တိုင်ကြားသော မြေယာအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု အရေအတွက်၊

နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများမှ နမူနာညွှန်ကိန်းများကို ရယူနိုင်မည့် စာအုပ်စာတမ်းအချို့ ရှိပါသည်။ ဥပမာ -

- + Shift and Mazars ၏ 'UN Guiding Principles Reporting Framework (ကုလသမဂ္ဂ လမ်းညွှန်အခြေခံ မူများအား အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းမူဘောင်)'
- + 'GRI Sustainability Reporting Standards (GRI ရေရှည်တည်တံ့ရေးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံ တင်ပြမှု စံနှုန်း များ)'
- + Danish Institute for Human Rights ၏ 'Human Rights Indicators for Business (စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များအတွက် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ညွှန်ကိန်းများ)'
- + Danish Institute for Human Rights ၏ 'Human Rights Compliance Assessment (လူ့အခွင့်အရေး စံနှုန်းများ လိုက်နာမှုအား ဆန်းစစ်ခြင်း)'

Key performance indicators

TRAINING AND SECURITY

	2017	2018	2019	
Hours of training on human rights	(number)	7,805	10,653	25,845
In class		52	164	108
Distance		7,753	10,489	25,737
Attendances in human rights training courses		2,084	10,557	44,396
Employees trained on human rights		1,360	8,512	19,745
Employees trained on human rights ^(a)	(%)	74	91	97
Security personnel trained on human rights ^(b)		308	73	696
Security personnel (professional area) trained on human rights ^(c)	(%)	88	96	92

(a) This percentage is calculated as the ratio of the number of registered employees who have completed a training course on the total number of registered employees.
(b) The variations of the KPI Security resources trained on human rights, in some cases also significant, which can be detected between one year and the next, are linked to the different characteristics of the training projects and to the operating contingencies.
(c) This data is a percentage of a cumulated value. The change compared to 2018 (96%) is due to a change in the scope of consolidation, due to the inclusion of new resources to be trained and the exit of resources already trained.

Eni launched a massive human rights campaign between 2016 and 2017, and in 2018 and 2019 the human rights program continued with thematic follow-ups.

See ENI Report on Human Rights to understand how to use Key Performance Indicators to measure progress in raising human rights awareness, available at eni.com/assets/documents/eni-report-human-rights.pdf

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၆) - လုပ်ဆောင်မှုများအား ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်း

⌚	မိနစ် (၅၀)
🎯	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေများနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လုပ်ဆောင်ချက်များအား မည်သို့ အသိပေးတင်ပြ ရမည်ဆိုသည်ကို သင်တန်းတက်ရောက်သူများ နားလည်သိရှိသွားမည်ဖြစ်သည်။
🗣️	ဤသင်ခန်းစာတွင် ပို့ချမှု (lecture) တစ်ခုပါဝင်ပြီး ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်အချို့ကိုလည်း အနည်းငယ် ရည်ညွှန်းကိုးကားတင်ပြသွားမည်ဖြစ်သည်။
📄	ဤမော်ဂျူးသည် BHR နှင့် HRDD ဆိုင်ရာ သင်တန်း၏ နောက်ဆုံး မော်ဂျူး ဖြစ်ပါသည်။ အားလုံး ရှင်ရှင်လန်းလန်းဖြင့် သင်တန်းကို အဆုံးသတ်နိုင်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ သင်တန်းသား/သူများ ပင်ပန်းနွမ်းနယ်မှု ရှိ/မရှိ သတိထားအကဲခတ်ပါ။
📝	<p>၁။ ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်းအကြောင်း ဆွေးနွေးမည့် ဤသင်ခန်းစာသည် မိနစ် (၅၀) ခန့် ကြာမြင့်မည်ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးပါ။</p> <p>၂။ အကျိုးသက်ရောက်မှုများအကြောင်း ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်းသည် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်လေးဆင့်တွင် နောက်ဆုံးအဆင့်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။</p> <p>၃။ သင်သည် ရှေ့သင်ခန်းစာတွင် ဆွေးနွေးခဲ့သည့် ထိရောက်မှု ရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း အကြောင်း အကျဉ်းချုပ် ပြန်လည်ဆွေးနွေးမှု ဖြင့် သင်ခန်းစာအား စတင်မည်ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးပါ။</p>

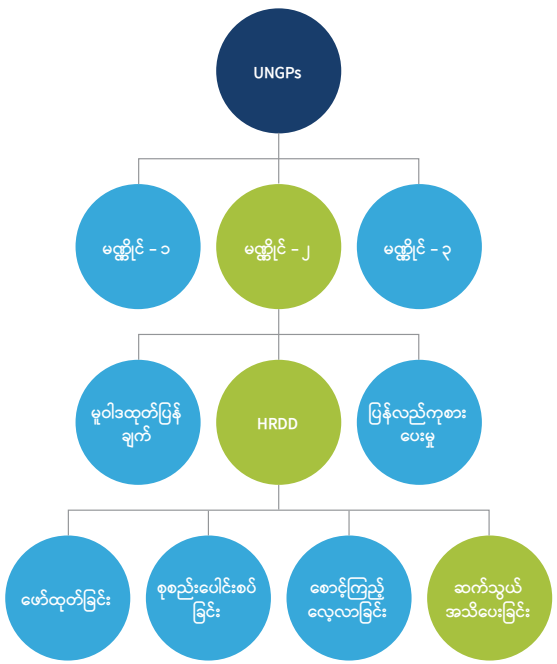
🌟 ရှေ့တွင် ဆွေးနွေးခဲ့သည့် ထိရောက်မှုအား စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာ သင်ခန်းစာအကြောင်း အကျဉ်းချုပ် ပြန်လည်ဆွေးနွေးခြင်း

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနေခြင်း ရှိ/မရှိ စိစစ် အတည်ပြုနိုင်ရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ ထိရောက်မှု ရှိ/မရှိ စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးသင့်ပါသည်။

ထို့အပြင် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် သင့်လျော်သည့် အရည်အသွေးစံပြုနှင့် အရေ အတွက်စံပြု ညွှန်ကိန်းများပေါ် အခြေခံဆောင်ရွက်သင့်ပြီး ထိခိုက်

ခံစားရသည့် အကျိုးသက်ဆိုင် သူများထံမှ အပါအဝင် ကုမ္ပဏီအတွင်းအပြင်မှ တုံ့ပြန်အကြံပြုချက်များကို ရယူသင့်ကြောင်းလည်း လေ့လာသိရှိခဲ့ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် ရရှိသည့် တိုးတက်မှုများအား စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးပြီးနောက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့အရေးယူဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များအကြောင်းကို အများပြည်သူ သိရှိအောင် အသိပေးတင်ပြရန် လိုအပ်ပါသည်။ HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ စတုတ္ထအဆင့်ဖြစ်သည့် ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ၎င်းတို့ ကိုယ်၎င်းတို့ တာဝန်ခံမှု ရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလွန်အရေးပါသော အဆင့်ဖြစ်ကြောင်း UNGPs တွင် ဖော်ပြထား ပါသည်။ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၂၁)



❁ UNGPs နှင့်အညီ မိမိတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအား အသိပေးတင်ပြနိုင်ရန် မည်သည်တို့ လိုအပ်မည်နည်း။

၎င်းတို့ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများအား မည်သို့ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း ကြောင်း ရှင်းလင်းတင်ပြရန်အတွက် ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအား ကုမ္ပဏီ ပြင်ပသို့ ဆက်သွယ် အသိပေးနိုင်ရန် ပြင်ဆင်ထားသင့်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ် ဆောင်ရွက်မှုများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းလုပ် ကိုင် မှုနှင့် ဆက်စပ်နေသော အခြေအနေများသည် ပြင်းထန် သည့် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများ အား ဖြစ်စေနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိနေပါက ၎င်းသည် ထိုအန္တရာယ်များအား မည်သို့ ကိုင်တွယ်ဖြေ ရှင်းလျက်ရှိကြောင်း တရားဝင် အစီရင်ခံတင်ပြသင့်သည်။ (လမ်းညွှန်အခြေခံမူ - ၂၁)။

အသိပေးတင်ပြအစီရင်ခံမှုများသည် အောက်ပါအချက် များနှင့် ပြည့်စုံသင့်သည် -

- + ကုမ္ပဏီ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ထိခိုက်စေမှု များအား ထင်ဟပ်ပြသနိုင်သည့် ပုံစံနှင့် ကြိမ်နှုန်း ရှိသင့် သည်။
- + ဦးတည်သည့် ပရိတ်သတ်မှ လက်လှမ်းမီသည့် ဆက် သွယ်မှုမျိုး ဖြစ်သင့်သည်။
- + စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက် မှုတွင် ပါဝင်ပတ်သက်မှုရှိနေလျှင် ထိုအတွက် ၎င်း၏ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများအား အကဲဖြတ်စစ်ဆေးနိုင်ရန် လုံလောက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ပေးအပ် နိုင်ရမည်။
- + ထိခိုက်ခံစားရသည့် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင် သူများ သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများအပေါ် အန္တရာယ်ကျ ရောက်စေခြင်း မရှိသင့်။ လက်တုံ့ပြန် ရန်ပြုခြင်းခံရ နိုင်သည့် ရပိုင်ခွင့်ရှိသူ များအား မည်သူမည်ဝါဆိုသည် ကို ဖော်ထုတ်သိရှိစေမည့် အမည်များ/ နေရာများကဲ့သို့ သော သတင်းအချက်အလက်များကို ထည့်သွင်းတင်ပြ ခြင်း မပြုသင့်။
- + အကဲဆတ်သည့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ အား လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းပေးမှု ဆိုင်ရာ တရားဝင်ပြဋ္ဌာန်း သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်သင့်သည်။
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ ဆောင်ရွက်ချက် များအား အသိပေးတင်ပြရန် မည်သို့ ကြိုတင်ပြင်ဆင် ထားရမည်နည်း။

လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုများအတွက် ဆောင်ရွက်ချက် များအား အသိပေးတင်ပြနိုင်ရန်အတွက် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် ကုမ္ပဏီအတွင်း ရှိနေသည့် သတင်း အချက်အလက် စုဆောင်းသည့် စနစ်များနှင့် တာဝန်ခံ မှုစနစ်များအား ပိုကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိရောက်စွာ အသုံးပြုခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်သင့် သည်။ သို့မှသာ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်သည်ဟူသော စွပ်စွဲချက် များ ထွက်ပေါ်လာပါက ထိရောက်စွာ တုံ့ပြန် ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီ၏ လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု ဖြစ် နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း ရာတွင် အသုံးပြုသည့် ယေဘုယျနည်းလမ်းများ သို့မဟုတ် သင့်လျော်ပါက အဆိုပါဖြစ်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များ အား လျှော့ချရန်နှင့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ ဖြစ်လာပါက ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးရန် ချမှတ်ထားသည့် စနစ်များ အား အများပြည်သူသိရှိအောင် အသိပေးတင်ပြနိုင်သည့် အနေအထား တွင် ရှိနေစေရန် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသင့် သည်။ သို့သော် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဇောင်းပေးသော အသိ ပေး တင်ပြမှုများ (process oriented communicatiions) သည် ဆက်သွယ်အသိပေးမှုတွင် ပါဝင် သည့် အဆင့် တစ်ဆင့်မျှသာ ဖြစ်ကြောင်း သတိပြုရမည်ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့် ၎င်းတို့အား ကာကွယ် တားဆီး ရန်/လျှော့ချရန် လုပ်ဆောင်သော ဆောင်ရွက်ချက်များ အား အသိပေးတင်ပြရန်လည်း အဆင်သင့်ဖြစ်နေရ ပါမည်။ အသိပေးတင်ပြသည့် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက် မှုများထဲတွင် ဦးစားပေး အဖြစ် သတ်မှတ်ထားသော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များ လည်း ပါဝင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အားလုံး (သို့သော် အထူးသဖြင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေအန္တရာယ် မြင့်မားသော စက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင် နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ) သည် လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှုတစ်ခုကို ဖြေရှင်းရန်လုပ်ဆောင်သည့် တုံ့ပြန် ဆောင်ရွက်မှုများအကြောင်း ကို လိုအပ်ပါက အချိန်တို အတွင်း အသိပေးတင်ပြနိုင်အောင် အသင့်ပြင်ဆင်ထား သင့်ပါသည်။

❖ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုအနေဖြင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သည့် ဆက်သွယ်ရေးပုံစံအမျိုးမျိုးမှာ အဘယ်နည်း။

ဆက်သွယ်အသိပေးမှုမှန်သမျှသည် မိမိတို့ အသိပေးတင်ပြခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီ သည့် ပုံစံမျိုး ဖြစ်သင့်ပါသည်။ မိမိဦးတည်သည့် ပရိတ်သတ်မှ အလွယ်တကူ လက်လှမ်းမီနိုင်သည့် ဆက်သွယ်မှုပုံစံဖြစ်ရမည်ဟု ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ဆက်သွယ်မှုပုံစံများထဲတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်နိုင်ပါသည် -

- + ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများအကြောင်း ဝန်ထမ်းများထံ အီးမေးလ်များ ပုံမှန်ပေးပို့၍ အသိပေးခြင်း၊
- + ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးဆိုင်ရာ နှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာ (sustainability report) တွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စများနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များအား ထည့်သွင်းအစီရင်ခံခြင်း၊

ကျွန်ုပ်တို့၏ အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆက်ဆံရေးများအား အဓိက လမ်းညွှန်ထိန်း ကျောင်းပေးနေသည့် အခြေခံမူများမှာ အဘယ်နည်း။

အကျိုးသက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆက်ဆံရေးများ ထူထောင်ထိန်းသိမ်းရန် ကျွန်ုပ်တို့ လိုက်နာကျင့်သုံး နေသည့် အခြေခံမူများမှာ -

- adidas လုပ်ငန်းစုကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာသူများတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုများ အကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များကို ရရှိပိုင်ခွင့်၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသည့် အကျိုး ဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်ခွင့်၊ ၎င်းတို့အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသည့် ကိစ္စများနှင့် အခွင့်အလမ်းများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်များ ရှိပါသည်။
- အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများအား ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ငန်းအကြောင်း တိကျသည့် သတင်း အချက်အလက်များအား အချိန်မီပေးအပ်မည်ဖြစ်ပြီး ကုမ္ပဏီအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်သောအခါတွင် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် စိုးရိမ်ပူပန် သည့် ကိစ္စများအား ထည့်သွင်းစဉ်းစားမည်ဖြစ်သည်။
- ကျွန်ုပ်တို့သည် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အကျိုးဆက်စပ်သက် ဆိုင်သူများ၏ တုံ့ပြန်ချက်များ၊ အကြံပြုချက်များနှင့် အမြင်များကို မိမိတို့ဘက်မှ အင်အား စိုက်ထုတ်၍ ရယူမည်ဖြစ်ပြီး မိမိတို့ သိရှိရသည့် အချက်များပေါ်တွင် မူတည်၍ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးမည်ဖြစ်သည်။
- ကျွန်ုပ်တို့သည် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများအား ၎င်းတို့နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရာတွင် မည်သည့်ပုံစံဖြင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးစေလိုကြောင်း ထုတ်ဖော်အသိပေးရန် တိုက်တွန်း အားပေးမည် ဖြစ်ပြီး အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများ၏ ဆန္ဒများအား ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိစွာဖြင့် တုံ့ပြန်ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းသွားမည်ဖြစ်သည်။
- ကျွန်ုပ်တို့သည် အရည်အသွေးမြင့်မားသည့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ရလဒ်များ ထွက်ပေါ်နိုင်စေရန်အတွက် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများအပေါ်နှင့် adidas Group အပေါ် ထိခိုက်နိုင်ခြေရှိသည့် အန္တရာယ်များအား သိရှိအောင် ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ ဆန်းစစ်ခြင်း နှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းတို့အား လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်သည်။
- adidas Group ကိုယ်စား လုပ်ဆောင်နေသူများသည် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများထံမှ အမြင်များနှင့် အကြံပြုချက်များအား အလေးထားကာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားလုပ်ဆောင်လို သည့်ဆန္ဒ ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုအမြင်များ၊ အကြံပြုချက်များအရ လုပ်ဆောင်သင့်သည်များ ကို လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီမှ ချမှတ်ထားသော လုပ်ငန်းအစီအစဉ်အား အပြောင်းအလဲ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်မည်ဆိုလျှင်ပင် ပြောင်းလဲစစ်ရပါမည်။

adidas ၏ 'Stakeholder Relations Guidelines' for an approach to communications (ဆက်သွယ်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း သည့် ချဉ်းကပ်မှုပုံစံအတွက် 'အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ) ကို ဖတ်ရှုလေ့လာနိုင်ပါသည်။ ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - www.adidas-group.com/media/filer_public/37/b2/37b226ab-4f05-4ebc-bed4-b20cfb41d9d5/2016_stakeholderrelationsguidelines.pdf

OECD ၏ တာဝန်သိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်အတွက် အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှု လမ်းညွှန် (Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) တွင် လည်း အောက်ပါ ဆက်သွယ်မှုပုံစံများကို အကြံပြုထား ပါသည် -

- + မျက်နှာချင်းဆိုင် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများ၊
- + အွန်လိုင်းမှ ဆွေးနွေးဖလှယ်ပွဲများ၊
- + ထိခိုက်နစ်နာခဲ့သည့် သို့မဟုတ် ထိခိုက်ခံစားရနိုင်ခြေ ရှိသည့် ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများနှင့် တိုင်ပင် ဆွေးနွေးခြင်း၊
- + အများပြည်သူသို့ တရားဝင်ထုတ်ပြန်သည့် အစီရင်ခံစာ များ၊
- + အလုပ်သမားသမဂ္ဂများထံ စာရင်းစစ်တွေ့ရှိချက်များ သို့မဟုတ် ဆန်းစစ်ချက်များမှ တွေ့ရှိ ချက်များအား မျှဝေပေးခြင်း၊

+ ကြားခံမှတ်တမ်းနှင့် ဆက်သွယ်ခြင်း၊
 ဆက်သွယ်ခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် အကျိုးဆက် စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ထိတွေ့နိုင်ရန်၊ ၎င်းတို့ ထံမှ အကြံဉာဏ်များ ရယူနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ခြင်း ဖြစ်လျှင် ဘာသာစကားနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အတားအဆီး များကို ဂရုတစိုက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုပါသည်။ မျက်နှာချင်းဆိုင် တွေ့ဆုံသည့် အစည်းအဝေးများတွင် အပြန်အလှန်စကားပြောခြင်းသည် ပို၍ သင့်တော် နိုင်သည်။ ထိခိုက်နစ်နာ ခဲ့သည်ဟု ဆိုသူများကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် ထိခိုက်နစ်နာသူများ၏ အကျိုးစီးပွားများကို ကိုယ်စားပြု သည်ဟု ဆိုသူများနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ် မှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်နိုင်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ပြင်းထန်သည့် သက်ရောက် မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ အရေးယူဆောင်ရွက်ချက်များအကြောင်း အစီရင်ခံစာများအား အများ ပြည်သူထံသို့ တရားဝင် ထုတ်ပြန်တင်ပြသင့်ပါသည်။

တရားဝင်အစီရင်ခံစာများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်နိုင် ပါသည် -

- + ကုမ္ပဏီ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များ နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သီးခြား အစီရင် ခံတင်ပြချက်များ၊
- + လူမှုရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ အပါအဝင် ကုမ္ပဏီ၏ ငွေကြေးနှင့် မသက် ဆိုင်သော

စွမ်းဆောင်မှုများအား တင်ပြသည့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော အစီရင်ခံစာတစ်စောင် တွင် ကဏ္ဍတစ်ရပ်အဖြစ် ထည့်သွင်းအစီရင်ခံခြင်း၊

- + ငွေကြေးဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်မှုများနှင့် ငွေကြေးနှင့် မ သက်ဆိုင်သော စွမ်းဆောင်မှုများ အားလုံးကို စုပေါင်း တင်ပြထားသည့် အစီရင်ခံစာတစ်စောင်တွင် ကဏ္ဍ တစ်ရပ်အဖြစ် ထည့်သွင်းအစီရင်ခံခြင်း၊

အစီရင်ခံတင်ပြမှုများတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် အတွက် ကုမ္ပဏီအများအပြားသည် ကမ္ဘာလုံး ဆိုင်ရာ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း အစီအစဉ် (Global Reporting Initiative - GRI) ၏ အစီရင်ခံတင်ပြ ခြင်းဆိုင်ရာ စံနှုန်း များ၊ UN Global Compact ၏ တိုးတက်မှုများအား ဆက် သွယ်အသိပေးခြင်း (Communication on Progress) မှုဘောင် သို့မဟုတ် UNGP ၏ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းမှ ဘောင် တို့အား အသုံးပြုကြပါသည်။ သတိပြုရန်အချက် မှာ GRI နှင့် the UN Global Compact ၏ အစီရင် ခံစာမှ ဘောင်နှစ်ခုစလုံးသည် UNGPs နှင့် အပြည့်အဝကိုက်ညီ မှု မရှိဟု ယူဆကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် ဖွင့်ဟထုတ်ဖော်ခြင်း (disclosures) ၏ အကျိုးကျေးဇူးများကိုလည်း စနစ် တကျ ချိန်ဆ၍ လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ အကြောင်းမှာ လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ဆိုးကျိုးသက် ရောက်မှုများ အကြောင်း အစီရင်ခံတင်ပြမှုများ၏ အရည်အသွေးပေါ် မှုတည်၍ စားသုံးသူများ၏ သစ္စာစောင့်သိမှု၊ ကုန်အမှတ် တံဆိပ်၏ တမူထူးခြားကွဲပြားမှု သို့မဟုတ် ပတ်ဝန်းကျင်၊ လူမှုရေးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေး (ESG) ဆိုင်ရာ ပုံရိပ်တို့အား မြှင့်တက်စေနိုင်သလို ပျက်စီးစေနိုင်သောကြောင့် ဖြစ် ပါသည်။

ထိရောက်စွာ ဆက်သွယ်နိုင်လျှင် မိမိတို့ တင်ပြသည့် ကိစ္စ ရပ်အပေါ် လူအများ၏ အာရုံစိုက်မှုကို ရရှိနိုင်မည်ဖြစ် ပြီး အခြားဆက်စပ်ပတ်သက်သူများ (အစိုးရနှင့် စက်မှု လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ အခြား ခေါင်းဆောင်များ)ကိုလည်း ပါဝင်ကူညီပေးကြရန်လည်း တိုက်တွန်းနှိုးဆော်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။ သို့မဟုတ် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံအဆင့် လူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ် သမားသမဂ္ဂများနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးဖလှယ်နိုင် မည့် အခွင့်အလမ်းများကိုလည်း ရရှိစေနိုင် ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာ ထိရောက်ကောင်းမွန်သည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံတင်ပြမှုများ ၏ အရည်အသွေးကို တိုင်းတာသည့် ညွှန်ကိန်းများ

၁။ အုပ်ချုပ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ် - အစီရင်ခံစာတွင် ကုမ္ပဏီ၏ အုပ်ချုပ်ရေးဖွဲ့စည်းပုံများသည် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များအား စီမံခန့်ခွဲရာတွင် မည်သို့ ပံ့ပိုးကူညီကြောင်း ရှင်းလင်းတင်ပြထားပါသလား။

၂။ တိကျသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ - အဆင့်မြင့်ပိုင်းမှ ချမှတ်ပေးထားသည့် မူဝါဒနှင့် ကတိကဝတ် ထုတ်ပြန်ချက်များကိုသာမက လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရန် ဆောင်ရွက်သည့် ရှင်းလင်းတိကျသော လုပ်ငန်းစဉ်များအကြောင်း အစီရင်ခံတင်ပြထားပါသလား။

၃။ လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် သက်ရောက်မှုများ - အစီရင်ခံစာတွင် အစီရင်ခံသည့် အချိန်ကာလ အတွင်း ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည့် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ သို့မဟုတ် တန်ဖိုးကွင်းဆက်နှင့် ဆက်နွယ်မှုရှိသော သက်ရောက်မှုများအကြောင်း ရှင်းလင်းတင်ပြထားပါသလား။

၄။ ရှင်းလင်းတိကျသည့် ဥပမာများ - ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များသည် အစီရင်ခံ တင်ပြသည့် ကာလအတွင်း ကုမ္ပဏီမှ ကျင့်သုံးသည့် အလေ့အထများနှင့် ရလဒ်များအပေါ် မည်သို့မည်ပုံ ဩဇာသက်ရောက်မှုရှိကြောင်း ရှင်းလင်းတိကျ၍ လျော်ကန်သည့် ဥပမာများဖြင့် အစီရင်ခံစာတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသလား။

၅။ အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများ၏ ရှုထောင့်အမြင်များ - ကုမ္ပဏီသည် ထိခိုက်နစ်နာနိုင်သည့် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများထံမှ အမြင်များအား မည်သို့ ရယူခဲ့ကြောင်း အစီရင်ခံစာတွင် ရှင်းလင်းတင်ပြထားပါသလား။

၆။ စိန်ခေါ်မှုများ - ရှုပ်ထွေးသော သို့မဟုတ် စနစ်နှင့် သက်ဆိုင်သော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ကုမ္ပဏီမှ ထိုစိန်ခေါ်မှုများအား ဖြေရှင်းရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ပုံများအား အစီရင်ခံစာတွင် ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသလား။

၇။ အတိုင်းအတာများ - အစီရင်ခံတင်ပြထားသည့် အကြောင်းအရာများအား အထောက်အပံ့ပြု သည့် ရှင်းလင်းတိကျသော ဆီလျော်သော သက်သေအထောက်အထားများကို ပေးနိုင်သည့် အချက်အလက်များ၊ အဓိကစွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်ကိန်းများ သို့မဟုတ် အခြား အတိုင်းအတာများ အစီရင်ခံစာတွင် ပါဝင်ပါသလား။

၈။ ရှေ့လုပ်ငန်းစဉ်များ - ကုမ္ပဏီမှ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာနိုင်ရန် ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်မှုများအား ဆက်လက်တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်သွားမည့် အစီအစဉ်များအကြောင်း အစီရင်ခံစာတွင် ထည့်သွင်းတင်ပြထားပါသလား။

၉။ မဟာဗျူဟာကျ ဆောင်ရွက်ချက်များ - အစီရင်ခံစာတွင် စီမံကိန်းများ၊ တတိယအဖွဲ့အစည်းမှ ဆန်းစစ်ချက်များ သို့မဟုတ် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင် အသင်းများ သို့မဟုတ် အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူ အမျိုးမျိုး ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများသို့ ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက် ခဲ့ကြောင်း တင်ပြထားပါက ထိုလုပ်ဆောင်ချက်များသည် ကုမ္ပဏီအား လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များအား စီမံခန့်ခွဲရာတွင် မည်သို့ အထောက်အကူ ပြုကြောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်း တင်ပြထားပါသလား။

၁၀။ ဖွင့်ဟထုတ်ဖော်အသိပေးမှု (disclosures) အရည်အသွေး တိုးတက်ကောင်းမွန်လာခြင်း - ကုမ္ပဏီအတွက် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာ ထုတ်ဝေခြင်းသည် ပထမဆုံးနှစ် မဟုတ် လျှင် ကုမ္ပဏီ၏ ဖွင့်ဟထုတ်ဖော်အသိပေးမှု အရည်အသွေး (အထက်တွင် ဖော်ပြထားသော ညွှန်ကိန်းများနှင့် တိုင်းတာချက်အရ) သည် ယခင်နှစ်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက ပို၍တိုးတက် ကောင်းမွန်လာခြင်း ရှိ/မရှိ ဖော်ပြနိုင်သည့် အချက်အလက်များ အစီရင်ခံစာတွင် ပါဝင်ပါသလား။

ရည်ညွှန်းချက် - Shift, Quality indicators from UNGPs Reporting Framework (UNGPs အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း မူဘောင်မှ အရည်အသွေး ညွှန်ကိန်းများ)၊ Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှု ဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်ခြင်း - ကုမ္ပဏီများအတွက် လမ်းညွှန်) (၂၀၁၆)၊ စာမျက်နှာ (၅၈) မှ၊ ဤလင့်ခ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည် - aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

သင်ခန်းစာအပိုင်း (၇) - သင်တန်းဆုံး လေ့ကျင့်ခန်းများ

• ဤသင်တန်းတွင် မည်သည့်အကြောင်းအရာများ ဆွေးနွေးခဲ့သနည်း။

	(၁၅) မိနစ်
	<p>သင်တန်းပိတ်သိမ်းသည့် အပိုင်းတွင် သင်တန်း တက်ရောက်သူများထံမှ အကြံဉာဏ်များ၊ အချက် အလက်များ ရယူ၍ သင်တန်းထိရောက်မှု တိုးတက်စေ ရေး လုပ်ဆောင်ရန် အဓိကရည်ရွယ် ပါသည်။ သို့သော် နောက်ဆုံးအပြီးသတ် ပေးလို သည့် သတင်းစကားများ သို့မဟုတ် အဓိက သင်ခန်းစာများအား ပေးအပ်ခြင်းကို လည်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။</p>
	<p>ဤသင်ခန်းစာအား သင်တန်းအတွင်း ဆွေးနွေးခဲ့သည်များ အား အကျဉ်းချုပ် ပြန်လည် ဆွေးနွေး တင်ပြမှုဖြင့် စတင် ပြီး သင်တန်းတက်ရောက်သူ များထံမှ အလွတ်သဘော သုံးသပ်မှုများဖြင့် အဆုံး သတ်မည်ဖြစ်သည်။ တုံ့ပြန် ဆွေးနွေးမှုများအား စုစည်းနိုင်ရန်အတွက် သင်ခန်းစာ အဆုံးတွင် စစ်တမ်းတစ်ခု ကောက်ယူမည်ဖြစ်သည်။</p>
	<p>ဤအနှစ်ချုပ်သင်ခန်းစာအား ပို့ချသောအခါတွင် သင်တန်း ဆရာသည် အသေးစိတ်ဆွေးနွေးခြင်း များ မပြုသင့် ဘဲ ခေါင်းစဉ်များကို ပြန်ပြောပြကာ သင်တန်းတွင် မည်သည့်အကြောင်းအရာများကို ဆွေးနွေးခဲ့ကြောင်း သင်တန်းသား/သူများ သတိရ စေရန်သာ လုပ်ဆောင် ပေးပါ။ သင်တန်း ပြီးဆုံး သည့်ထိ တက်ရောက်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ပေးအပ်မည်ဆိုပါက လက်မှတ် ပေးအပ် သည့် အခမ်းအနားလေးတစ်ခု ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။</p>
	<p>၁။ ဤအပိုင်းသည် နောက်ဆုံးအပိုင်းဖြစ်ပြီး အနှစ် ချုပ် ရန်နှင့် ပြန်လည်စဉ်းစားသုံးသပ်ချက်များ အား စုစည်းရန် အတွက်သာ အဓိက ရည်ရွယ် ကြောင်း ရှင်းပြပါ။</p> <p>၂။ သင်တန်းအား ပြီးဆုံးအောင် တက်ရောက်နိုင် သဖြင့် ဂုဏ်ပြုကြောင်း သင်တန်းသား/သူ များအား ပြောပါ။</p> <p>၃။ သင်တန်းအကြောင်း အနှစ်ချုပ်အား ဆွေးနွေး မှုဖြင့် စတင်မည်ဖြစ်ပြီး အွန်လိုင်း စစ်တမ်း တစ်ခုဖြင့် တုံ့ပြန် ချက်၊ အကြံပြုချက်များ ရယူ မည်ဖြစ်ကြောင်း အသိပေးပါ။</p> <p>၄။ အောက်ဖော်ပြပါ မေးခွန်းများပေါ်တွင် အခြေခံ ၍ သင်တန်းပို့ချသူမှ ဦးဆောင်ပံ့ပိုးပေးသည့် ဆွေးနွေးမှု အစီအစဉ်ကို ပြုလုပ်ပါ။</p> <p>၅။ နောက်ဆုံးတွင် သင်တန်းတက်ရောက်သူများ အား ပါဝင်တက်ရောက်ပေးသည့်အတွက် ကျေးဇူးတင်ကြောင်း ပြောပါ။ သင်တန်းပြီး ဆုံးသည်အထိ တက်ရောက်ကြောင်း အသိအ မှတ်ပြုလက်မှတ်များ ပြင်ဆင်ထားလျှင် ပေးအပ် ပါ။</p>

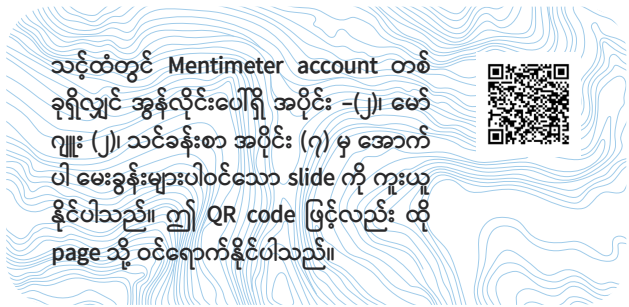
သင်တန်းအပိုင်း (၁) တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန် အခြေခံ မှုများ (UNGPs) အကြောင်းနှင့် ၎င်း၏ နောက်ခံ သမိုင်းကြောင်းအား အခြေခံအားဖြင့် နားလည်သိရှိစေ ရန် ဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့ပါသည်။

တာဝန်သိသည့် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်ပုံ အလေ့အထများ အား ကျင့်သုံးရန် အဘယ်ကြောင့် အရေးကြီး ကြောင်းနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ကြောင့် ဖြစ်ပေါ် နိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများ ပိုမို ထိရောက် စွာ စီမံကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ကြရန် မျှော်လင့်ချက် များသည် ကမ္ဘာ နှင့်အဝှမ်းတွင် လျှင်မြန်စွာ တိုးပွားလာ လျက် ရှိကြောင်း ဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။

အပိုင်း (၂) တွင် လူ့အခွင့်အရေးများ၏ အဓိပ္ပါယ်၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူမှုအကျိုးပြု တာဝန် သိ မှု (Corporate Social Responsibility) နှင့် BHR ဆိုင်ရာ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းစဉ်ကြား ကွာခြား ချက်များ အကြောင်း ဆွေးနွေးခဲ့သည်။ ထို့အပြင် လူ့အခွင့်အရေး များ၏ အခြေခံသဘောတရားနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်မှုများအတွင်း ဖြစ်ပေါ်သည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု အမျိုးအစားများကိုလည်း ဆွေးနွေးခဲ့သည်။

သင်တန်း၏ ပထမပိုင်းတွင် UNGPs ၏ မဏ္ဍိုင်သုံးခု အကြောင်းကိုလည်း ဆွေးနွေးခဲ့ပါသည် - ၁) နိုင်ငံအစိုးရ များ၏ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်၊ ၂) စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ လေးစားလိုက် နာရန် တာဝန်နှင့် ၃) နိုင်ငံအစိုးရများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ပြန်လည်ကုစားပေးမှုများ အား လက်လှမ်းမီရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ အပိုင်း (၂) တွင် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား အဓိကထား၍ UNGPs ၏ မဏ္ဍိုင် (၂) အောက်မှ အစိတ် အပိုင်းများ အား ဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။ ဆွေးနွေးပေးခဲ့သည့် HRDD လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်လေးဆင့်မှာ ၁) လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုဖြစ်နိုင်ခြေ သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်း၊ ၂) တွေ့ရှိ ချက်များအား စုစည်းပေါင်းစပ်

ခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ၃) လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အား စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ၄) ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ ပထမအဆင့်တွင် လူ့အခွင့်အရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မိမိဘာသာဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု သင်တန်းအထောက်အကူ (HRDD Self-Assessment Training Tool) တစ်ခုကိုလည်း မိတ်ဆက်ပေးခဲ့ပါသည်။



သင်တန်းမှ ရရှိသည့် သင့်အတွက် အသုံးအဝင်ဆုံးအရာမှာ အဘယ်နည်း။ သင်တန်း၏ မည်သည့်အပိုင်းများသည် ထိရောက်မှုအရှိဆုံး ဖြစ်သနည်း။ အောက်ပါတို့အား ထိရောက်မှု အလိုက် အဆင့်သတ်မှတ်ပေးပါ -

- + အပိုင်း (၁) တွင် အောက်ပါတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ဆွေးနွေးမှုများသည် အထိရောက်ဆုံး ဖြစ်သည် -
- + စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပေါ် ထားရှိသည့် မျှော်လင့်ချက်များ မြင့်တက်လာခြင်း၊
- + ကိုဗစ်-၁၉ နှင့် အခြားသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များအား တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှု၊
- + လူ့အခွင့်အရေးများအကြောင်း မိတ်ဆက်ခြင်း၊
- + CSR နှင့် BHR ၏ ကွာခြားချက်များ၊
- + UNGPs အား မိတ်ဆက်ခြင်း၊

အပိုင်း (၂) တွင် အောက်ပါတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ဆွေးနွေးမှုများသည် အထိရောက်ဆုံး ဖြစ်သည် -

- + HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား မိတ်ဆက်ခြင်း၊ အပိုင်း (က)၊
- + HRDD လုပ်ငန်းစဉ်အား မိတ်ဆက်ခြင်း၊ အပိုင်း (ခ)၊
- + လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေများအား သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ဆန်းစစ်ခြင်း၊
- + တွေ့ရှိချက်များအား စုစည်းပေါင်းစပ်ခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- + ထိရောက်မှုအား စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း၊
- + လုပ်ဆောင်ချက်များအား ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်း၊

ဆွေးနွေးမှုအစီအစဉ်

၁။ သင် ယခင်က မသိရှိခဲ့ဘဲ ဤသင်တန်းတက်ရောက်မှု လေ့လာသင်ယူနိုင်ခဲ့သည့်အရာမှာ အဘယ်နည်း။

၂။ သင် လေ့လာသင်ယူခဲ့ရသည်များပေါ်တွင် အခြေခံ၍ အနာဂတ်တွင် ယခင်နှင့် မတူကွဲပြားစွာ လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် အရာမှာ အဘယ်နည်း။

၃။ အခြားမည်သည့်အကြောင်းအရာများအား မည်သည့်အချိန်တွင် ထပ်မံလေ့လာသင်ယူလိုပါ သလဲ။

၄။ သင့်အဖွဲ့အစည်းမှ အခြားသူတစ်ဦးအား ဤသင်တန်းသို့ ခေါ်လာနိုင်မည်ဆိုပါက မည်သူ့ကို ခေါ်လာမည်နည်း။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။

၅။ ဤသင်တန်းအား ပိုမိုကောင်းမွန်ထိရောက်စေရန် ဘာလုပ်သင့်သနည်း။

သင်တန်းပို့ချသူအနေဖြင့် သင်တန်းသား/သူများနှင့် သင့်တော်ပြီး ပို့ချခဲ့သည့် သင်တန်း အကြောင်းအရာများနှင့် ကိုက်ညီသည့် ဉာဏ်စမ်းများ/ လေ့ကျင့်ခန်းများကို ထပ်ဆောင်း ဖြည့်စွက်အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

သင်တန်းသား/သူများအား ၎င်းတို့ သင်တန်းမှ ရရှိခဲ့သည့် အရေးအကြီးဆုံးအချက်များကို မျှဝေပေးရန် ဖိတ်ခေါ်နိုင်သည်။

ရည်ညွှန်းကိုးကားချက်များ

Danish Institute for Human Rights (2020). Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolkit. Available at www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox

European Commission (2012). Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Available at ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf

Gap, Inc. (2020). Human Rights Policy. Available at www.gapincustainability.com/sites/default/files/Human%20Rights%20Policy.pdf

H&M Group (2018). Sustainability Report 2018. Available at about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2018_Sustainability_report/HM_Group_SustainabilityReport_2018_%20FullReport.pdf

McManus, Father Sean (1997). The MacBride Principles. Available at hrlibrary.umn.edu/links/macbride.html

OECD (2011). OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Available at www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf

Responsible Business Alliance (2018). Practical Guide to Implementing Responsible Business Conduct Due Diligence in Supply Chains. Available at www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf

Shift (2014). Business and Human Rights Impacts: Identifying and Prioritizing Human Rights Risks. Workshop Report. Available at shiftproject.org/wp-content/uploads/2014/01/Shift_SERworkshop_identifyHRrisks_2014.pdf

The Global Sullivan Principles (n.d.). Available at hrlibrary.umn.edu/links/sullivanprinciples.html

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights. Available at www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2012). The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide. Available at www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf

လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှု
ရှိရေး အလေးဂရုပြု လုပ်ဆောင်မှု
လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကုမ္ပဏီများသည်
၎င်းတို့၏ တန်ဖိုးကွင်းဆက် အတွင်းရှိ
လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်မှု များ၊
ချိုးဖောက်မှု ပြစ်နိုင်ခြေ အန္တရာယ်များ
အား ဆန်းစစ်ခြင်း နှင့် လူ့အခွင့်အရေး
ချိုးဖောက်မှု များအား
စားဆီး ကာကွယ်ခြင်း၊ လျှော့ချခြင်း၊
ရှင်းလင်းတင်ပြခြင်း များကို
တာဝန်သိစွာ လုပ်ဆောင် ရန်
လိုအပ်ပါသည်။