



လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်စေမည့် အကြောင်းများအား  
ကြိုတင်တားဆီးရန် ဆန်းစစ်မှုနှင့် ကိုဗစ်-၁၉ -  
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် မိမိဖာသာ မြန်ဆန်စွာ  
ဆန်းစစ်နိုင်သည့် စစ်ဆေးမှု

## မိမိဖာသာမြန်ဆန်စွာ ဆန်းစစ်နိုင်သည့် စစ်ဆေးမှုအကြောင်း အကျဉ်းချုပ်တင်ပြချက်

ကမ္ဘာကြီးသည် တန်းတူညီမျှမရှိမှုနှင့် သဘာဝဂေဟစနစ်များ ပျက်စီးယိုယွင်းလာမှုဟူသည့် လတ်တလော ကြီးမားပြင်းထန်သော ပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်နေရချိန်တွင် ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါ တစ်ကမ္ဘာလုံးသို့ ကူးစက်ပြန့်ပွားခြင်းကြောင့် လူမှုစီးပွား ဆိုးရွားစွာ ထိခိုက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ဤကမ္ဘာ့ကပ်ရောဂါကြီးသည် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များမှ ၎င်းတို့ကိုယ်၎င်းတို့ ကာကွယ်နိုင်မည့် အရင်းအမြစ်များ၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ လက် လှမ်းမီရရှိမှု သို့မဟုတ် အခြေခံကုန်ပစ္စည်းများ ဝယ်ယူနိုင်စွမ်း ပိုမိုနည်းပါးသော ထိခိုက်လွယ် သည့် ပစ်ပယ်ခံ အုပ်စုများအပေါ် ပြင်းထန်စွာ ရိုက်ခတ်လျက်ရှိပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အစိုးရများနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ အတူတကွပူးပေါင်းလက်တွဲကာ အချိန်မီ လက်ဦးမှ ရယူဆောင်ရွက်ခြင်းများ မရှိလျှင် ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါသည် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုအတွက် ချမှတ်ထားသော ၂၀၃၀ လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေး ပန်းတိုင်များ ပြည့်မီရေး ရရှိထားသော တိုးတက်အောင်မြင်မှုများကို ပြန်လည်ဆုံးရှုံးသွားအောင် ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ယခင်က တစ်ခါမျှ မကြုံခဲ့ဖူးသည့် အတိုင်းအတာဖြင့် ဒေဝါလီခံရမှု များကို ရင်ဆိုင်နေရပြီး လူသန်းပေါင်းများစွာ အလုပ်အကိုင်များ ဆုံးရှုံးလျက်ရှိပါသည်။ ဤအခြေ အနေတွင် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး၏ ခံနိုင်ရည်ရှိမှုနှင့် ယင်းကို ထောက်မအားဖြည့်ပေးထားသော စံသတ် မှတ်ချက်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများသည် မကြုံစဖူး ထူးကဲစွာ အစမ်းသပ်ခံနေရပါသည်။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ (အထူးသဖြင့် လုပ်ငန်းများ ဆက်လက်လည်ပတ်ရန် နိုင်ငံအစိုးရများ၏ ကူညီပံ့ပိုးမှု များကို လက်ခံရရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ) သည် ဤအကျပ်အတည်းကို မည်သို့ တုံ့ပြန် ဆောင်ရွက်သနည်းဟူသော အချက်သည် ရှေ့လာမည့်နှစ်များအတွင်း ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှင့်စပ်လျဉ်း သည့် အများပြည်သူ၏ သဘောထားအမြင်အပေါ် သက်ရောက်မှု ရှိပါလိမ့်မည်။

အမှန်စင်စစ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများအပြားသည် ဆေးဝါးပစ္စည်းများ ပံ့ပိုးကူညီခြင်း၊ လုပ်သား များအတွက် လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်များ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ ကပ်ရောဂါကြောင့် ထိခိုက်ခံစားရ သော ပြည်သူများကို ထောက်ပံ့ခြင်း နည်းလမ်းများဖြင့် ကိုဗစ်-၁၉ ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် စိန် ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်တုံ့ပြန်ခဲ့ကြပါသည်။ အချို့စက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များသည် ၎င်းတို့၏ ထုတ်ကုန် များ ထုတ်လုပ်ခြင်းကို ရပ်တန့်၍ ရှားပါးပြတ်လပ်နေသော အသက်ကယ်ပစ္စည်းများဖြစ်သည့် နှာခေါင်းစည်းများနှင့် အသက်ရှူစက်များကို ပြောင်းလဲထုတ်လုပ်နေကြပါသည်။ ထိုကုမ္ပဏီများ သည် အလွန်ပင် ချီးကျူးထိုက်ပြီး အမှန်စင်စစ် ဤစာတမ်း ပေါ်ပေါက်လာအောင် လှုံ့ဆော်ပေး သည့် အရာတစ်ခုမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အမှန်တကယ် အားစိုက်ထုတ်လုပ်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ကတိကဝတ်များကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်။ သို့သော် ထိပ်တန်းကုမ္ပဏီကြီးများက ၎င်းတို့အနေဖြင့် လူထုအတွက် ပါဝင်ကူညီကောင်းကျိုးပြုခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအပြောင်းအလဲများကြောင့် လူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ကိုင်တွင်ဖြေရှင်းပေး ခြင်းတို့ထက်မကသော လုပ်ဆောင်မှုများ လိုအပ်ကြောင်းကိုလည်း သိရှိကြပါသည်။ လူ့အခွင့် အရေးကို လေးစားခြင်း၊ အထူးသဖြင့် ယခုကဲ့သို့ ခက်ခဲသည့် အခြေအနေများတွင် ပို၍ လေးစား လိုက်နာခြင်းသည် ၎င်းတို့၏ စံတန်ဖိုးများကို စောင့်ထိန်းခြင်းပင်ဖြစ်ကြောင်း ထိုကုမ္ပဏီများက နားလည်သဘောပေါက်ကြပါသည်။ ဖောက်သည်များ၊ စားသုံးသူများ၊ ရှယ်ယာဝင်များနှင့် ပြည်သူ များ၏ ယုံကြည်မှုကို အကျပ်အတည်းလွန်ကာလ အချိန်ကြာမြင့်စွာ ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားနိုင် ရေး၏ အဓိကသော့ချက်သည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများကို တားဆီးကာ ကွယ်ခြင်း၊ လျော့ပါးစေခြင်းနှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးခြင်းပင်ဖြစ်ကြောင်း ထိုကုမ္ပဏီများ ကောင်းစွာ သိရှိထားပါသည်။

ထိုအကြောင်းကြောင့် UNDP သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ် ဆောင်ရွက်မှုများကြောင့် ဖြစ်ပေါ် နိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများကို ထည့်သွင်း စဉ်းစား၊ စီမံခန့်ခွဲရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန်

ရိုးရှင်း၍ အလွယ်တကူ လက်လှမ်းမီ အသုံး ပြုနိုင်သော အထောက်အကူတစ်ခုကို ဖန်တီးပေးထားပါသည်။ ထိုအထောက်အကူမှာ လူ့အခွင့်အရေး ထိခိုက်စေမည့်အကြောင်းများအား ကြိုတင်တားဆီးရန် ဆန်းစစ်မှုနှင့် ကိုဗစ်-၁၉ - စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းများအတွက် မိမိဖာသာ မြန်ဆန်စွာ ဆန်းစစ်နိုင်သည့် စစ်ဆေးမှု (C19 Rapid Self-Assessment) ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤသည်မှာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအများအပြားတွင် အတွေ့ရများသော လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်နိုင်ခြေများနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို မြန်ဆန်သော်လည်း စဉ်ဆက်မပြတ် သုံးသပ်ဆင်ခြင်ဆန်းစစ်နိုင်မည့် လုပ်ဆောင်ချက်များထဲမှ အချို့ကို စာရင်းပြုစုပေး ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ C19 Rapid Self-Assessment ကို ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မှုများ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGPs) အောက်တွင် ဖော်ပြပါရှိသော လူ့အခွင့်အရေးကို ထိခိုက်မှုစေမည့် အကြောင်းများအား ကြိုတင်တားဆီးရန် လုပ်ဆောင်သည့် ဘက်စုံဆန်းစစ်မှု (human rights due diligence tool) တစ်ခုအဖြစ် နားလည်မှုမလွဲကြရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဤ ဆန်းစစ်မှုသည် ကိုဗစ်-၁၉ ကူးစက်ပြန့်ပွားနေသည့် အခြေအနေတွင် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များကို တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း သိရှိစေရန် ကုမ္ပဏီများ အသုံးပြုနိုင်သည့် ဆန်းစစ်မှု တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ဤဆန်းစစ်မှုတွင် ပါဝင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များသည် ကုလသမဂ္ဂ လူ့အခွင့် အရေး သဘောတူစာချုပ်များ၊ ILO ၏ အခြေခံကွန်ဗင်းရှင်းများနှင့် UNGP လမ်းညွှန်မှုများမှ ဆက် စပ်သက်ဆိုင်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အခြေခံ၍ စာရင်းပြုစုထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အဓိက ကျသော လုပ်ဆောင်ချက်များ သို့မဟုတ် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အချက်များကို ကိုဗစ်-၁၉ အကျပ်အတည်းကာလ၏ အဆင့်သုံးဆင့်ဖြစ်သော ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း၊ တုံ့ပြန်ခြင်းနှင့် ပြန်လည် ထူထောင်ခြင်းအဆင့်များအလိုက် တင်ပြထားပါသည်။ ကုမ္ပဏီများအားလုံးသည် ဤဆန်းစစ်မှုကို ကနဦးလမ်းညွှန်အဖြစ် အသုံးပြုပြီး ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ထုတ်လုပ်မှု ကွင်းဆက်များအတွင်း လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ကိုဗစ်-၁၉ ၏ လက်ငင်းနှင့် ရေရှည်သက်ရောက် မှုများအတွက် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေး သက်ရောက်မှု ဆန်းစစ်ခြင်းကို ဘက်စုံ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လက်ငင်းဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား ဆောင် ရွက်သွားကြရန် UNDP မှ အကြံပြုပါသည်။ ထိုလုပ်ဆောင်ချက်များထဲမှ အချို့သည် ကုမ္ပဏီအသေး များထက် ကုမ္ပဏီကြီးများအတွက် လုပ်ဆောင်ရန် ဖြစ်နိုင်ခြေ ပိုများနိုင်သော်လည်း UNGP လမ်းညွှန်မှုများအောက်ရှိ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန် မည်သည့်အရွယ်အစားရှိ သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမဆိုတွင် တာဝန်ရှိပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ မူဝါဒ ချမှတ် ထားခြင်း မရှိသော ကုမ္ပဏီများအတွက်လည်း ယခုအချိန်သည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆိုးကျိုး သက်ရောက်မှုများကို တားဆီးကာကွယ်ခြင်း၊ လျော့ချခြင်းနှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းတို့ကို ပြုလုပ် ပါမည်ဟူသည့် အများပြည်သူထံ စာရွက်စာတမ်းဖြင့် ရေးသားထားသော ကတိကဝတ်တစ်ခု ပြု ရန် ဖြစ်နိုင်ခြေ ရှိ/မရှိ စူးစမ်းရှာဖွေနိုင်သည့် အချိန်အခါကောင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

C19 Rapid Self-Assessment သည် UNDP ၏ ကိုဗစ်-၁၉ အတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ဘက်စုံပေါင်း စပ်တုံ့ပြန်မှုကမ်းလှမ်းချက် (UNDP's global COVID-19 Integrated Response Offer) ပေါ်တွင် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း အခြေခံထားပါသည်။ UNDP သည် 'ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း၊ တုံ့ပြန်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်ထူထောင်ခြင်း' မူဘောင်မှတစ်ဆင့် အခြေခံကျန်းမာရေးပစ္စည်းများ ဝယ်ယူမှုလုပ်ငန်းစဉ် အားကောင်းအောင် တက်ကြွစွာ ကူညီပံ့ပိုးရင်း ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အကျပ်အတည်းစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှု စွမ်းရည်များ မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေး ထိခိုက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းတို့အား ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ဤဆန်းစစ်မှုကို Business and Human Rights in Asia (B+HR Asia) အစီအစဉ်မှ ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြစ်ပြီး ဥရောပသမဂ္ဂမှ ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးသည့် Enabling Sustainable Economic Growth through the Protect, Respect and Remedy Framework စီမံချက်နှင့် ဆွီဒင်နိုင်ငံအစိုးရမှ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးသည့် Promoting Responsible Business Practices through Regional Partnerships စီမံချက်တို့၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ရလဒ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

# ကိုဗစ်-၁၉ မိမိဖာသာ မြန်ဆန်စွာ ဆန်းစစ်နိုင်သည့် စစ်ဆေးမှု

## လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေး

လုပ်ဆောင်ချက်များ	အဆင့်များ		
	ပြင်ဆင်	တုံ့ပြန်	ထူထောင်
ကိုဗစ်-၁၉ တုံ့ပြန်မှုတွင် လိုက်နာစောင့်ထိန်းရမည့် ကျင့်ဝတ်နှင့် လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်များကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းထားသည့် ထိရောက် သော အရေးပေါ်အခြေအနေ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု အစီအစဉ်တစ်ခု အား ဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်း၊ စမ်းသပ်ခြင်းနှင့် စတင်အကောင်အထည် ဖော်ခြင်း၊ <sup>i</sup>	<input type="checkbox"/>		
ကျား/မ၊ လူမျိုး၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ နိုင်ငံသား၊ မသန်စွမ်းမှု၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားဖြစ်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ တိမ်းညွတ်မှု၊ လိင်ဝိသေသခံယူမှု သို့မဟုတ် ပစ်ပယ်ခံ/ကွဲရဲခံ လူမှုရေးအုပ်စုတွင် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှု၊ စသည်တို့ပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မရှိဘဲ လုပ်သားများအားလုံးအတွက် နှာခေါင်းစည်းများကဲ့သို့ အကာအကွယ်ပစ္စည်းများအပါအဝင် ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု နှင့် ဆေးဝါးပစ္စည်းများ လက်လှမ်းမီရရှိအောင် ဆောင်ရွက် ပေးခြင်း။ <sup>ii</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
လုပ်သားများနှင့် စားသုံးသူများအားလုံး၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်၊ အများပြည်သူ အသုံးပြုရာနေရာများ၊ သန့်စင်ခန်းများ၊ အလုပ်သမား အဆောင် များ၊ ကော်ဖီဆိုင်များအားလုံးကို ပုံမှန် သန့်ရှင်းရေးပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ပိုးသတ်ဆေးဖျန်းခြင်း။ <sup>iii</sup>	<input type="checkbox"/>		
သန့်ရှင်းသော သန့်စင်ခန်းများ၊ ဆပ်ပြာ၊ သန့်ရှင်းသောရေနှင့် လိုအပ်ပါက စားသောက်ကုန်များ သိုလှောင်ရန် သန့်ရှင်းသော သိုလှောင်ခန်းများကို ဝန်ထမ်းများအားလုံး အသုံးပြုရန် ပံ့ပိုးပေးထားခြင်း။ <sup>iv</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ဆေးရုံများနှင့် ဆေးခန်းများတွင် နှာခေါင်းစည်းများနှင့် အကာအ ကွယ်ပစ္စည်းများအပါအဝင် သင့်လျော်သည့် လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာ ရေးနှင့် ဘေးကင်းရေး (OHS) စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီသည့် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေး ပစ္စည်းကိရိယာများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း။ <sup>v</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
အမျိုးသမီးများအတွက် ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီ သော သင့်လျော်သည့် ဘေးကင်းရေး ပစ္စည်းကိရိယာများ ပံ့ပိုးပေး ခြင်း (ဥပမာ အမျိုးသမီးများ၏ ခန္ဓာကိုယ်အရွယ်အစားနှင့် ကိုက်ညီ သည့် အကာအကွယ်ပစ္စည်းများ) နှင့် အမျိုးသမီး လစဉ်သုံးပစ္စည်း များနှင့် ကျားမရေးရာ အသိအမြင်နွှံ့ကြားစွာ ပံ့ပိုးပေးထားသော ထောက်ပံ့ပစ္စည်းများ၊ သန့်စင်ခန်းများကို လက်လှမ်းမီအသုံးပြု နိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။ <sup>vi</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

လုပ်သားများ (အထူးသဖြင့် အသက်အရွယ်ကြီးသော၊ ကိုယ်ဝန် ဆောင်ထားသော သို့မဟုတ် အခြားရောဂါအခံရှိသော လုပ်သား များ) ကို ကိုဗစ်-၁၉ နှင့် ထိတွေ့နိုင်ခြေ မြင့်မားသော နေရာများ အပါအဝင် ဘေးမကင်းသော သို့မဟုတ် ထိခိုက်နိုင်သော လုပ်ငန်း ခွင်အခြေအနေများမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးခြင်း၊<sup>vi</sup>

မီးဖွားထားသော၊ မီးဖွားခါနီး မိခင်များအတွက် ကိုဗစ်-၁၉ ရောဂါ ကူးစက်ခံရနိုင်ခြေအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်များ အတွက် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ ဆန်းစစ်မှုများ ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ဖယ်ရှားပေးရန် သို့မဟုတ် လျှော့ချပေးရန် အစီအစဉ်များ စတင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊<sup>vii</sup>

ဝန်ထမ်းများကို ၎င်းတို့၏ ဇာတိမြို့များရှိ မိသားစုများ၊ မိတ်ဆွေ များနှင့် ဆက်သွယ်ခွင့်ပြုခြင်း၊ လုပ်သားများကို ၎င်းတို့အား ပံ့ပိုးအားပေးနေသည့် ကွန်ရက်နှင့် တစ်သီးတစ်ခြား ဖြစ်မသွား ရအောင် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း၊<sup>ix</sup>

ငယ်ရွယ်သော လုပ်သားများနှင့် ကောင်းစွာသိရှိပြီးမှ သဘောတူ ညီချက် (informed consent) ပေးနိုင်စွမ်း နည်းပါးသော အခြား လုပ်သားများအား ကိုဗစ်-၁၉ နှင့် ထိတွေ့နိုင်ခြေအပါအဝင် အန္တရာယ်ရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေတွင် လုပ်ကိုင်စေခြင်း များ မရှိစေရန် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုများ ထားရှိဆောင်ရွက် ပေးခြင်း၊<sup>x</sup>

ဆေးဝါး သို့မဟုတ် ဆေးပစ္စည်းကိရိယာ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဆေးဝါးများနှင့် ဆေးပစ္စည်းကိရိယာများကို အများပြည်သူ ဝယ်ယူရရှိနိုင်ပြီး ထိခိုက်လွယ်သော အုပ်စုများ တတ်နိုင်သော ဈေးနှုန်းဖြင့် လက်လှမ်းမီရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊<sup>xi</sup>

အလုပ်တည်ရှိရာ အဆောက်အဦပရဝုဏ်နှင့် ကုမ္ပဏီမှ ပံ့ပိုးပေး ထားသော ဝန်ထမ်းအိမ်ရာများတွင် လုပ်သားများ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ခပ်ခွာခွာ နေထိုင်နိုင်ရန် (social distancing) ဆောင်ရွက်ပေး ခြင်း၊<sup>xii</sup>

ကိုဗစ်-၁၉ အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း ဝန်ထမ်းများအတွက် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများကို ဖယ်ရှားရန် သို့မဟုတ် လျှော့ချရန် အတွက် သင့်လျော်သည့် လုပ်ငန်းများအားလုံးကို ဝန်ထမ်းများနှင့် တိုင်ပင်၍ (ဝန်ထမ်းများ နှင့်/သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေး အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကော်မတီများ (သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ် များ) ထံမှ အကြံပြုချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းအပါအဝင်) ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ ဖြစ်နိုင်ပါက အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ CSO များ၊ NHRI များနှင့် အခြား အကျိုးဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးဆောင်ရွက်ခြင်း။<sup>xiii</sup>

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

ကန်ထရိုက်လုပ်သားများနှင့် အလွတ်တန်းစီးပွားရေးကဏ္ဍ (gig economy) လုပ်သားများအပါအဝင် ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် ကိုဗစ်-၁၉ နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး မူဝါဒများနှင့် အလေ့အကျင့်များ အကြောင်း အသိပညာမြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် သင်တန်းများ ကျင်းပပေးခြင်း၊<sup>xiv</sup>

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--

## အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ

### လုပ်ဆောင်ချက်များ

ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းများ မပြုရအောင် ကြိုတင်အစီအစဉ် ရေးဆွဲထားခြင်း။ အကယ်၍ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ရမည်ဆိုပါက လျော်ကြေးမရဘဲ၊ ထိခိုက်မှုများအနည်းဆုံး ဖြစ်စေမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးခြင်း (procedural safeguards) မရှိဘဲ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း မရှိ အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း (အထူးသဖြင့် နေ့စားလုပ်သားများ အတွက်)။<sup>xv</sup>

ကိုဗစ်-၁၉ အကျပ်အတည်းကာလအတွင်းနှင့် အကျပ်အတည်း လွန်ကာလတို့တွင် လုပ်သားများကို ၎င်းတို့ ကန်ထရိုက်စာချုပ်ပါ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ လစာပေးရန်နှင့် အချိန်ပို အလုပ် ဆင်းရမှုများအတွက် ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့် အညီ လိုအပ်သလို အချိန်ပိုကြေးပေးရန်၊ အစိုးရ၏ စီးပွားရေး ပြန်လည်နိုးဆွမှု အစီအစဉ်များနှင့် ဆက်စပ်၍လည်း လိုအပ်ပါက လစာနှင့် အချိန်ပိုကြေးများ ပေးရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။<sup>xvi</sup>

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ပုံမှန်ပြန်လည် လည်ပတ်လာနိုင်သော အခါတွင် အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံခဲ့ရသော လုပ်သားများကို ပြန်လည် အလုပ်ခန့်ရန် စဉ်းစားလျှင် သို့မဟုတ် အသစ်ခန့်ရမည်ဆိုလျှင်လည်း ကျား/မ၊ လူမျိုး၊ ကိုး ကွယ်သည့်ဘာသာ၊ နိုင်ငံသား၊ မသန်စွမ်းမှု၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ဖြစ်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ တိမ်းညွတ်မှု၊ လိင်ဝိသေသခံယူမှု သို့မဟုတ် ပစ်ပယ်ခံ/ကဲ့ရဲ့ခံ လူမှုရေးအုပ်စုတွင် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှု၊ စသည်တို့ပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။<sup>xvii</sup>

အလုပ်မရှိစဉ် သို့မဟုတ် နာမကျန်းဖြစ်နေစဉ်အတွင်း ကိုဗစ်-၁၉ ကူးစက်ခံခဲ့ကြောင်း သိရှိရသည့် လုပ်သားများကို ဝန်ထမ်းများ ခေါ်ယူခန့်ထားစဉ်တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ မပြုလုပ်စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။<sup>xviii</sup>

### အဆင့်များ ပြင်ဆင် တုံ့ပြန် ထူထောင်

<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

လုပ်ငန်းများ လျှော့ချခြင်း သို့မဟုတ် ရပ်တန့်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရ ပြီးသည့် နောက်ပိုင်းတွင်ပင် နေ့စားဝန်ထမ်းများကို အကျပ်အ တည်းကာလတစ်လျှောက်လုံး (လိုအပ်ပါက နှုန်းထားများ လျှော့ချ ချိတ်စေ) လုပ်ခများ ပေးခြင်း။<sup>xxix</sup>

ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့ဖာသာ အသွားအလာ ကန့်သတ်နေထိုင် သည့် (self-quarantine) ကာလ အပါအဝင် နာမကျန်းဖြစ်နေစဉ် အတွင်းနှင့် အလုပ်သို့ မလာရောက်နိုင်စဉ်အတွင်းတွင် လစာများ ပေးထားခြင်း။<sup>xx</sup>

ကြေးမြီဖြင့် နှောင့်ဖွဲ့ခိုင်းစေခြင်း ကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သော အခြေ အနေများ မဖြစ်ပေါ်စေရန်အတွက် ကိုဗစ်-၁၉ သို့မဟုတ် ယင်း နှင့်ဆက်သွယ်သည့် နာမကျန်းဖြစ်မှုများကို ကုသပေးမှုများအတွက် လုပ်ခ သို့မဟုတ် လစာထဲမှ နှုတ်ယူခြင်းများကို ဝန်ထမ်းများ သိရှိမှု၊ သဘောတူညီမှု မရှိဘဲ ပြုလုပ်ခြင်းမှ ရှောင်ရှားခြင်း။<sup>xxi</sup>



ကိုဗစ်-၁၉ သို့မဟုတ် ယင်းနှင့် ဆက်သွယ်သော နာမကျန်းမှုများကို ကုသခြင်းနှင့် ဆေးစစ်ခြင်းများအတွက် ဝန်ထမ်းများ မသိဘဲ၊ သဘောမတူဘဲ လစာထဲမှ နှုတ်ယူခြင်း မရှိအောင် တားဆီး ကာကွယ်ပေးခြင်း။<sup>xxii</sup>

ကိုဗစ်-၁၉ အကျပ်အတည်းကာလအတွင်းနှင့် အကျပ်အတည်းလွန် ကာလများတွင် အမျိုးသမီးများသည် တူညီသော လုပ်အားအတွက် တူညီသောလုပ်ခရရှိကြောင်းသေချာအောင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။<sup>xxiii</sup>



အမျိုးသမီးများသည် လုပ်ခလစာမရသည့် မိသားစုအား ပြုစု စောင့်ရှောက်ပေးရသူများဖြစ်ကြောင်း သိရှိသတိပြုလျက် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုများ ပြန်လည်တိုးမြှင့်ပြုလုပ်သောအခါ ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက် များနှင့် ကိုက်ညီမည့် လှုပ်သားလှည့်သွားရုံသာ အလုပ်မျိုး သို့မဟုတ် အချိန်ပိုင်းအလုပ်မျိုးကို စီစဉ်ပေးခြင်း။<sup>xxiv</sup>




ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ခပ်ခွာခွာနေထိုင်စေခြင်း စည်း မျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာနိုင်ရေးအတွက် ကလေးရှိသော ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် အခြားဝန်ထမ်းများအတွက် အိမ်မှ အလုပ်လုပ်နိုင်ရန် အစီအစဉ်များ ပြုလုပ်ပေးခြင်း။<sup>xxv</sup>

ကိုဗစ်-၁၉ ကူးစက်ဖြစ်ပွားနေသည့် အခြေအနေများတွင် ကျန်းမာ သန်စွမ်းသည့် အရွယ်ရောက်သူလုပ်သားများ မရှိခြင်း သို့မဟုတ် အရေအတွက်လျော့နည်းသွားခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ကွာဟချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရန် ကလေးလုပ်သားများ အသုံးပြု ခြင်းကို တားဆီးကာကွယ်ခြင်း။<sup>xxvi</sup>

ကိုဗစ်-၁၉ ကြောင့် ထိခိုက်ခံစားရသော မသန်စွမ်းသူများအတွက် လုပ်သားအင်အားစုအတွင်း ဝင်ရောက်ရန် သို့မဟုတ် ပြန်လည် ဝင်ရောက်နိုင်ရန် အထူးထည့်သွင်းစဉ်းစားဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။<sup>xxvii</sup>

ဝန်ထမ်းများ၏ မှတ်ပုံတင်များ၊ ခရီးသွားစာရွက်စာတမ်းများ နှင့်/သို့မဟုတ် အခြားစာရွက်စာတမ်းများကို သိမ်းဆည်းထားခြင်း မပြုစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။ ဝန်ထမ်းများကို နိုင်ငံတွင်း ထုတ်ပြန် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဥပဒေများ၊ အမိန့်များ သို့မဟုတ် ပြည်သူ့ ကျန်းမာရေး/အရေးပေါ် ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်အညီ နေရပ်သို့ ပြန်ခွင့်ပြုခြင်း။<sup>xxviii</sup>

		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအပေါ် ထိခိုက်မှုများ**

လုပ်ဆောင်ချက်များ	အဆင့်များ		
	ပြင်ဆင်	တုံ့ပြန်	ထူထောင်
ကိုဗစ်-၁၉ ၏ ခြိမ်းခြောက်မှုကို ခံနေရသော စားသုံးသူများ သို့မဟုတ် အများပြည်သူ၏ ကျန်းမာရေးသည် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများကြောင့် ပို၍ ထိခိုက်ခြင်းများ မရှိရလေအောင် ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများ ပြုလုပ်ထားခြင်း။ <sup>xxix</sup>	<input type="checkbox"/>		
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုများမှ ထွက်ပေါ်လာ နိုင်ခြေရှိသည့် ကိုဗစ်-၁၉ ဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သင့်လျော်သော သတင်းအချက်အလက်များကို စားသုံးသူများနှင့် အများပြည်သူ ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများ ပြုလုပ် နိုင်စေရန် မျှဝေပေးခြင်း။ <sup>xxx</sup>	<input type="checkbox"/>		
နာခေါင်းစည်းများ၊ များနှင့် လက်အိတ်များအပါအဝင် အဆိပ် အတောက်ရှိသော၊ အန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သော ပစ္စည်းများ စွန့်ပစ် ရာတွင် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စောင့်ထိန်းလိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ် များနှင့် လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်များအားလုံးကို လိုက်နာကြောင်း သေချာ အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း။ လုပ်သားများအား အကျပ်အတည်း ကာလများတွင်ပင် စနစ်တကျ စွန့်ပစ်မှုသည် ဦးစားပေးကိစ္စ ဖြစ်ကြောင်း ဆက်သွယ်အသိပေးထားခြင်း။ <sup>xxxi</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
လူမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် ဝန်ထမ်းလျှော့ချခြင်းများကြောင့် မည်သို့ ထိခိုက်ခဲ့ကြောင်း အကျပ်အတည်းလွန်ကာလ ဆန်းစစ်မှု ပြုလုပ်၍ ထိခိုက်မှု လျော့ပါးစေမည့် သို့မဟုတ် ပြန်လည်ကုစားပေးသည့် အစီအစဉ်များ လိုအပ်သလို လုပ်ဆောင်ခြင်း။ <sup>xxxii</sup>			<input type="checkbox"/>



ကိုဗစ်-၁၉ အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း ဘေးပတ်ဝန်းကျင် လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းများ၏ ပစ္စည်းဥစ္စာပိုင်ဆိုင်မှု အခွင့်အရေးများ (property rights) နှင့် အကျိုး စီးပွားများကို ချိုးဖောက်ခြင်း မရှိအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း။<sup>xxxiii</sup>

		<input type="checkbox"/>
--	--	--------------------------

## ပုဂ္ဂိုလ်ရေး လွတ်လပ်လုံခြုံမှုကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးခြင်း

လုပ်ဆောင်ချက်များ	အဆင့်များ		
	ပြင်ဆင်	တုံ့ပြန်	ထူထောင်
ဥပမာ ဆက်သွယ်ရေးဝန်ဆောင်မှုများ သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်ပေးမှုများမှ ရရှိထားသည့် စားသုံးသူများ သို့မဟုတ် အများပြည်သူ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး သတင်းအချက်အလက်များကို ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါ တုံ့ပြန်ရန် ရည်ရွယ်ချက်အတွက် အသုံးပြုသော အခါမှသာ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေမူဘောင်များနှင့်အညီ အစိုးရထံသို့ ပေးအပ်ခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက်ပေးအပ်ခြင်းများသည် ကိုဗစ်-၁၉ နှင့် ဆက်သွယ်သည့် အတိုင်းအတာနှင့် အချိန်ကာလ ကန့်သတ်ချက်များဖြင့်သာ လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ <sup>xxxiv</sup>		<input type="checkbox"/>	
ကိုဗစ်-၁၉ ကူးစက်ခံရကြောင်း သိရှိရသည့် ဝန်ထမ်းများ၏ အမည် နှင့် ဆက်သွယ်ရန် အချက်အလက်များကို ဝန်ထမ်း၏ သဘောတူ ညီချက်မရဘဲ သို့မဟုတ် အစိုးရမှ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့်အညီ တောင်းဆိုခြင်းကြောင့် မဟုတ်ဘဲ အခြား ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် အများပြည်သူထံသို့ ထုတ်ဖော် အသိပေးခြင်း မရှိစေရန် တားဆီး သည့် မူဝါဒများ ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း။ <sup>xxxv</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ (အထူးသဖြင့် ကိုဗစ်-၁၉ စစ်ဆေးမှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရသည့် ဝန်ထမ်းများ) ကို စံလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်များ တွင် ပါရှိသည့် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာခြင်း အပိုင်းကို သင်တန်းများပေးခြင်း သို့မဟုတ် မွမ်းမံသင်တန်းများပေးခြင်း။ <sup>xxxvi</sup>		<input type="checkbox"/>	

## ကဲ့ရဲ့ပြစ်တင်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများကို တားဆီးကာကွယ်ခြင်း

လုပ်ဆောင်ချက်များ	အဆင့်များ		
	ပြင်ဆင်	တုံ့ပြန်	ထူထောင်
ဝန်ထမ်းများကို လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လာခွင့်ပြုချိန်တွင် ၎င်းတို့ကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် ကဲ့ရဲ့ပြစ်တင်ခြင်း များ မခံရအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။ <sup>xxxvii</sup>			<input type="checkbox"/>
လုပ်သားအင်အားစုအတွင်းရှိ ပစ်ပယ်ခံအုပ်စုများကို ကြောက်ရွံ့ခြင်းနှင့် မလိုမုန်းထားခြင်းများကို တားဆီးကာကွယ်ရန်အလို့ငှာ သတင်းမှားများ ပျံ့နှံ့ခြင်းကို တန်ပြန် ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ချမှတ်ခြင်း။ <sup>xxxviii</sup>	<input type="checkbox"/>		
လုပ်ငန်းခွင်တွင် သတင်းမှားများ ပျံ့နှံ့ခြင်း၊ ကြောက်ရွံ့မှုနှင့် မလို မုန်းထားခြင်းများကို တန်ပြန်နိုင်ရန် ဝန်ထမ်းများအား လူမှုမီဒီယာ များကို တာဝန်သိစွာ အသုံးပြုရမည်ဆိုသည့် အသိရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။ <sup>xxxix</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
ပုံသေကားကျ ယူဆမှုများ၊ သတင်းမှားများ သို့မဟုတ် ပစ်ပယ်ခံအုပ်စုများကို ကဲ့ရဲ့ပြစ်တင်ခြင်းများအား အားပေးသကဲ့ မဖြစ်စေရန် ကြော်ငြာမှုများ၊ ဈေးကွက်ဖော်ဆောင်မှုများ သို့မဟုတ် ဆက်သွယ်မှုများတွင် လူနည်းစုများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ နှင့် အခြား ထိခိုက်လွယ်သော အုပ်စုများအပေါ် ကိုဗစ်-၁၉ နှင့် နှီးနှွယ်၍ ဖော်ပြပြောဆိုမှုများ မပြုလုပ်ရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း။ <sup>xl</sup>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုများတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အချက်များ

လုပ်ဆောင်ချက်များ	အဆင့်များ		
	ပြင်ဆင်	တုံ့ပြန်	ထူထောင်
ကုမ္ပဏီ၏ ဝက်ဆိုက် သို့မဟုတ် ဆက်သွယ်ရေးအတွက် အသုံးပြု သောပစ္စည်းများ (လက်ကမ်းစာစောင်စသည်) တွင်လူ့အခွင့်အရေး ကို လေးစားပါမည်ဟု အများပြည်သူထံကတိကဝတ်ပြုခြင်း။ <sup>xli</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ရပ် ရေးဆွဲခြင်းနှင့် လူ့အခွင့် အရေးမူဝါဒအား အလေးအနက်ထား လိုက်နာကျင့်သုံးရန် ကတိပြု ထားမှုကို ကုမ္ပဏီ အတွင်းအပြင်မှ အကျိုးသက်ဆိုင်သူများထံ ဆက်သွယ်အသိပေးထားခြင်း။<sup>xliii</sup>

ကိုဗစ်-၁၉ နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကုမ္ပဏီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဝန်ထမ်းများထံ ပုံမှန် ဆက်သွယ် အသိပေးခြင်းနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို မြှင့်တင်ခြင်း။<sup>xliiii</sup>

ကိုဗစ်-၁၉ အကျပ်အတည်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် စီးပွားရေး လုပ်ဆောင်မှုများနှင့်ဆက်နွှယ်သော လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု များအတွက် ထိရောက်သည့် နစ်နာမှုဖြေရှင်းပေးရေး လုပ်ငန်း စဉ်များမှတစ်ဆင့် လုံလောက်သည့် လျော်ကြေးများ ချက်ချင်း လက်ငင်း ပေးအပ်ခြင်း။<sup>xliiv</sup>

ကိုဗစ်-၁၉ ကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာသည့် ကိစ္စများကို သတင်းပို့တိုင် ကြားနိုင်သည့် နည်းလမ်းများ ရှိစေရန် အရေးပေါ်ဖုန်းလိုင်းများ ကဲ့သို့ နစ်နာမှုတိုင်ကြားခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု ချမှတ်ခြင်း နှင့်/ သို့မဟုတ် ရှိနှင့်ပြီး လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို အသုံးပြုခြင်းနှင့် ဝန်ထမ်း များအားလုံး လက်လှမ်းမီအသုံးပြုနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။<sup>xliv</sup>

ကိုဗစ်-၁၉ အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း ရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်စေ ရန် အသေးစားနှင့် အလတ်စား ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် လက်လီ ရောင်းချသူများကို အချိန်မီ ငွေပေးခြင်း နှင့်/သို့မဟုတ် သက်ဆိုင် ရာ အစိုးရ၏ စီးပွားရေး ပြန်လည်နိုးဆွမှု မူဝါဒများနှင့်အညီ ချေးငွေများ ပေးအပ်ခြင်း။<sup>xlvi</sup>

ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ၊ အထူးသဖြင့် အသေးစားနှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ချုပ်ဆိုထားသော ကန်ထရိုက်စာချုပ် များကို ဖျက်သိမ်းခြင်း မရှိဘဲ တတ်နိုင်သမျှ ထိန်းသိမ်းပေးခြင်း။<sup>xlvii</sup>

ထုတ်လုပ်မှုကွင်းဆက်အတွင်းရှိ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ အသစ်မှန် သမျှအတွက် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုများကို ကြိုတင် တားဆီးရန် လုပ်ဆောင်သည့် စစ်ဆေးမှုများ (human rights due diligence) ဆောင်ရွက်ခြင်း။<sup>xlviii</sup>

		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

## ဆက်သွယ်ရန်

ကိုဗစ်-၁၉ သည် ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေပြီး ယင်းကြောင့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများ၏ သဘာဝနှင့် အတိုင်းအတာကို အပြည့်အဝ ဖော်ထုတ်သိရှိနိုင်ခြင်း မရှိသေးသဖြင့် C19 Rapid Self-Assessment သည် ပြောင်းလဲနေသည့် အခြေအနေများနှင့်အညီ ဆက်လက်ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်နေရမည့် စာရွက် စာတမ်းတစ်ခု (living document) ဖြစ်ပါသည်။ အနာဂတ်တွင် ပိုကောင်းအောင် လုပ်ဆောင် နိုင်ရန် သင်၏ အကြံပြုချက်များ သို့မဟုတ် ပါဝင်ကူညီပေးနိုင်မှုများ ရှိပါက အသိပေးစေလို ပါသည်။

B+HR Asia အဖွဲ့သည် လမ်းညွှန်မှုနှင့် အထောက်အကူများ (tools) ထပ်မံပံ့ပိုးပေးရန် အသင့်ရှိနေ ပါသည်။ မေးခွန်းများ ရှိပါက သို့မဟုတ် အကူအညီများ ထပ်မံတောင်းခံလိုပါက Sophia Areias၊ Responsible Business Engagement Specialist၊ [sophia.areias@undp.org](mailto:sophia.areias@undp.org) ထံသို့ ဆက်သွယ်နိုင် ပါသည်။

## ထပ်ဆောင်းရရှိနိုင်သည့် စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များ

Livio Sarandrea၊ B+HR Asia ဦးဆောင်အကြံပေးအရာရှိနှင့် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်၊ [livio.sarandrea@undp.org](mailto:livio.sarandrea@undp.org)

Sean Lees၊ စီးပွားရေးနှင့်လူ့အခွင့်အရေးကျွမ်းကျင်ပညာရှင်၊ [sean.lees@undp.org](mailto:sean.lees@undp.org)

Harpreet Kaur၊ စီးပွားရေးနှင့်လူ့အခွင့်အရေးကျွမ်းကျင်ပညာရှင်၊ [harpreet.kaur@undp.org](mailto:harpreet.kaur@undp.org)

[B+HR in Asia ဝက်ဆိုက်ကို ဝင်ရောက်လေ့လာပါ](#)



Funded by the European Union



With support from the Government of Sweden



ဤစာတမ်းကို ဥရောပသမဂ္ဂနှင့် ဆွီဒင်နိုင်ငံအစိုးရတို့၏ ဘဏ္ဍာငွေအကူအညီဖြင့် ပြုစုထုတ်ဝေ ပါသည်။

ဤစာတမ်းတွင် ဖော်ပြပါရှိသော အမြင်များသည် ဥရောပသမဂ္ဂ၊ ဆွီဒင်နိုင်ငံအစိုးရ သို့မဟုတ် UNDP ၏ တရားဝင်အမြင်များကို ကိုယ်စားပြုခြင်း မရှိပါ။

- <sup>i</sup> ILO လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကွန်ဗင်းရှင်း (Occupational Safety and Healthy Convention) (အမှတ် ၁၅၅)၊ ၁၉၅၁။
- <sup>ii</sup> ပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ် (International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights)၊ ၁၉၇၆၊ အပိုဒ် (၇)။ ILO ခွဲခြားဆက်ဆံမှု (အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်) ကွန်ဗင်းရှင်း (Discrimination (Employment and Occupation) Convention)၊ ၁၉၅၈ (အမှတ် ၁၁၁)။ ILO လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကွန်ဗင်းရှင်း (Occupational Safety and Healthy Convention) (အမှတ် ၁၅၅)၊ ၁၉၅၁။
- <sup>iii</sup> စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ် (International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights)၊ ၁၉၇၆၊ အပိုဒ် (၇)။ ILO လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကွန်ဗင်းရှင်း (Occupational Safety and Healthy Convention) (အမှတ် ၁၅၅)၊ ၁၉၅၁။
- <sup>iv</sup> စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ် (International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights)၊ ၁၉၇၆၊ အပိုဒ် (၇)။ ILO လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကွန်ဗင်းရှင်း (Occupational Safety and Healthy Convention) (အမှတ် ၁၅၅)၊ ၁၉၅၁။
- <sup>v</sup> စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ် (International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights)၊ ၁၉၇၆၊ အပိုဒ် (၇)။ ILO လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကွန်ဗင်းရှင်း (Occupational Safety and Healthy Convention) (အမှတ် ၁၅၅)၊ ၁၉၅၁။
- <sup>vi</sup> စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ် (International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights)၊ ၁၉၇၆၊ အပိုဒ် (၇)။ ILO လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကွန်ဗင်းရှင်း (Occupational Safety and Healthy Convention) (အမှတ် ၁၅၅)၊ ၁၉၅၁။
- <sup>vii</sup> စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ် (International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights)၊ ၁၉၇၆၊ အပိုဒ် (၇)။ ILO လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကွန်ဗင်းရှင်း (Occupational Safety and Healthy Convention) (အမှတ် ၁၅၅)၊ ၁၉၅၁။ အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေး ကုလသမဂ္ဂသဘောတူစာချုပ် (Convention on the Elimination of Discrimination Against Women)၊ ၁၉၇၉ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၈ ရက်။
- <sup>viii</sup> စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ် (International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights)၊ ၁၉၇၆၊ အပိုဒ် (၇)။ ILO ၏ အခြေခံလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာချက်နှင့် ယင်း၏ နောက်ဆက်တွဲ (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)၊ ၁၉၉၈။
- <sup>ix</sup> ILO ၏ နည်းမျိုးစုံဖြင့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရ အတင်းအကျပ်လုပ်ခိုင်းခြင်းများ ပပျောက် ရေး ညီလာခံ (Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour) (၁၀၅)၊ ၁၉၅၇။
- <sup>x</sup> ILO၊ လုပ်သားတစ်ဦးအဖြစ် လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ်ဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း (Minimum Age Convention)၊ ၁၉၇၃ (အမှတ် ၁၃၈)။ ILO၊ အဆိုးရွားဆုံးသော ကလေးလုပ်သား စေခိုင်းမှုပုံစံများ ကွန်ဗင်းရှင်း (Worst Forms of Child Labour Convention)၊ ၁၉၅၁ (အမှတ် ၁၀၀)။ ILO၊ လူငယ်လုပ်သားများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း ရေးနှင့် ကျန်းမာရေး တိုးတက်စေခြင်း (Improving the Safety and Health of Young Workers)၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၂၈ ရက်။
- <sup>xi</sup> စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ် (International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights)၊ ၁၉၇၆၊ အပိုဒ် (၁၂)။ OHCHR၊ ဆေးကုမ္ပဏီများအတွက် ဆေးဝါးများ လက်လှမ်းမီရရှိရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လူ့အခွင့်အရေးလမ်းညွှန်ချက်များ (Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in relation to Access to Medicines)၊ ၂၀၁၅ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၂၇ရက်။
- <sup>xii</sup> ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအားလုံး၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာကွန်ဗင်းရှင်း (International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)၊ ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၉ ရက်။
- <sup>xiii</sup> ILO လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကွန်ဗင်းရှင်း (Occupational Safety and Healthy Convention) (အမှတ် ၁၅၅)၊ ၁၉၅၁။
- <sup>xiv</sup> ILO လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကွန်ဗင်းရှင်း (Occupational Safety and Healthy Convention) (အမှတ် ၁၅၅)၊ ၁၉၅၁။

- <sup>xv</sup> ILO ၏ အခြေခံလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာချက်နှင့် ယင်း၏ နောက် ဆက်တွဲ (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)၊ ၁၉၉၈၊ ILO၊ အခြေခံ အခွင့်အရေး ကွန်ဗင်းရှင်းများ (Fundamental Conventions)၊ ၂၀၀၃။
- <sup>xvi</sup> ILO ၏ အခြေခံလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာချက်နှင့် ယင်း၏ နောက် ဆက်တွဲ (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)၊ ၁၉၉၈၊ ILO၊ အခြေခံ အခွင့်အရေး ကွန်ဗင်းရှင်းများ (Fundamental Conventions)၊ ၂၀၀၃။
- <sup>xvii</sup> ILO ၏ အခြေခံလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာချက်နှင့် ယင်း၏ နောက် ဆက်တွဲ (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)၊ ၁၉၉၈၊ ILO၊ အခြေခံ အခွင့်အရေး ကွန်ဗင်းရှင်းများ (Fundamental Conventions)၊ ၂၀၀၃။
- <sup>xviii</sup> ILO ၏ အခြေခံလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာချက်နှင့် ယင်း၏ နောက် ဆက်တွဲ (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)၊ ၁၉၉၈၊ ILO၊ အခြေခံ အခွင့်အရေး ကွန်ဗင်းရှင်းများ (Fundamental Conventions)၊ ၂၀၀၃။
- <sup>xix</sup> ILO ၏ အခြေခံလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာချက်နှင့် ယင်း၏ နောက် ဆက်တွဲ (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)၊ ၁၉၉၈၊ ILO၊ အခြေခံ အခွင့်အရေး ကွန်ဗင်းရှင်းများ (Fundamental Conventions)၊ ၂၀၀၃။
- <sup>xx</sup> ILO ၏ အခြေခံလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာချက်နှင့် ယင်း၏ နောက် ဆက်တွဲ (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)၊ ၁၉၉၈၊ ILO၊ အခြေခံ အခွင့်အရေး ကွန်ဗင်းရှင်းများ (Fundamental Conventions)၊ ၂၀၀၃။
- <sup>xxi</sup> ILO ၏ အခြေခံလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာချက်နှင့် ယင်း၏ နောက် ဆက်တွဲ (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)၊ ၁၉၉၈၊ ILO၊ အခြေခံ အခွင့်အရေး ကွန်ဗင်းရှင်းများ (Fundamental Conventions)၊ ၂၀၀၃။
- <sup>xxii</sup> ILO ၏ အခြေခံလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာချက်နှင့် ယင်း၏ နောက် ဆက်တွဲ (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)၊ ၁၉၉၈၊ ILO၊ အခြေခံ အခွင့်အရေး ကွန်ဗင်းရှင်းများ (Fundamental Conventions)၊ ၂၀၀၃။
- <sup>xxiii</sup> စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ် (International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights)၊ ၁၉၇၆၊ အပိုဒ် (၇)၊ လုပ်ခတန်းတူညီမျှရေး ကွန်ဗင်းရှင်း (Equal Remuneration Convention)၊ ၁၉၅၁၊ (အမှတ် ၁၀၀)။
- <sup>xxiv</sup> အမျိုးသမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပပျောက်ရေး ကုလသမဂ္ဂသဘောတူစာချုပ် (Convention on the Elimination of Discrimination Against Women)၊ ၁၉၇၉ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၈ ရက်။
- <sup>xxv</sup> ILO ၏ အခြေခံလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာချက်နှင့် ယင်း၏ နောက် ဆက်တွဲ (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)၊ ၁၉၉၈၊ ILO၊ အခြေခံ အခွင့်အရေး ကွန်ဗင်းရှင်းများ (Fundamental Conventions)၊ ၂၀၀၃၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ် (International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights)၊ ၁၉၇၆၊ အပိုဒ် (၇)။
- <sup>xxvi</sup> ILO၊ လုပ်သားတစ်ဦးအဖြစ် လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ်ဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း (Minimum Age Convention)၊ ၁၉၇၃ (အမှတ် ၁၃၈)၊ ILO၊ အဆိုးရွားဆုံးသော ကလေးလုပ်သား စေခိုင်းမှုပုံစံများ ကွန်ဗင်းရှင်း (Worst Forms of Child Labour Convention)၊ ၁၉၅၁ (အမှတ် ၁၀၀)။
- <sup>xxvii</sup> မသန်စွမ်းသူများ၏ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်း (Convention on the Rights of Persons with Disabilities)၊ ၂၀၀၈။
- <sup>xxviii</sup> ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအားလုံး၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာကွန်ဗင်းရှင်း (International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)၊ ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်။

ဒီဇင်ဘာလ ၁၉ ရက်၊ ILO ၏ နည်းမျိုးစုံဖြင့် အဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရ အတင်းအကျပ်လုပ်ခိုင်းခြင်းများ ပပျောက်ရေး ညီလာခံ (Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour) (၁၀၅)၊ ၁၉၅၇။

<sup>xxxix</sup> ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မူများ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)၊ ၂၀၁၁။

<sup>xxx</sup> ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မူများ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)၊ ၂၀၁၁။

<sup>xxxix</sup> ILO လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကွန်ဗင်းရှင်း (Occupational Safety and Health Convention) (အမှတ် ၁၅၅)၊ ၁၉၅၁၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များအားလုံး၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ခြင်း ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာကွန်ဗင်းရှင်း (International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)၊ ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၉ ရက်။

<sup>xxxii</sup> ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မူများ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)၊ ၂၀၁၁။

<sup>xxxiii</sup> အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း (Universal Declaration of Human Rights) အပိုဒ် ၁၇၊ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း ကွန်ဗင်းရှင်းအတွက် လုပ်ငန်း လမ်းညွှန် (Protocol to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms)၊ ၁၉၅၂၊ အပိုဒ် (၁)။

<sup>xxxiv</sup> ILO၊ လုပ်သားများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအချက်အလက်များကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ ILO ၏ ကျင့်ဝတ် (Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice)၊ ၁၉၉၇။

<sup>xxxv</sup> ILO၊ လုပ်သားများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအချက်အလက်များကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ ILO ၏ ကျင့်ဝတ် (Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice)၊ ၁၉၉၇။

<sup>xxxvi</sup> ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မူများ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)၊ ၂၀၁၁။ ILO၊ လုပ်သားများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအချက်အလက်များကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ ILO ၏ ကျင့်ဝတ် (Protection of Workers' personal data, An ILO Code of Practice)၊ ၁၉၉၇။

<sup>xxxvii</sup> ILO ခွဲခြားဆက်ဆံမှု (အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်) ကွန်ဗင်းရှင်း (Discrimination (Employment and Occupation) Convention)၊ ၁၉၅၈ (အမှတ် ၁၁၁)။

<sup>xxxviii</sup> ILO ခွဲခြားဆက်ဆံမှု (အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်) ကွန်ဗင်းရှင်း (Discrimination (Employment and Occupation) Convention)၊ ၁၉၅၈ (အမှတ် ၁၁၁)။

<sup>xxxix</sup> ILO ခွဲခြားဆက်ဆံမှု (အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်) ကွန်ဗင်းရှင်း (Discrimination (Employment and Occupation) Convention)၊ ၁၉၅၈ (အမှတ် ၁၁၁)။

<sup>xl</sup> ILO ခွဲခြားဆက်ဆံမှု (အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်) ကွန်ဗင်းရှင်း (Discrimination (Employment and Occupation) Convention)၊ ၁၉၅၈ (အမှတ် ၁၁၁)။

<sup>xli</sup> ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မူများ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)၊ ၂၀၁၁။

<sup>xlii</sup> ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မူများ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)၊ ၂၀၁၁။

<sup>xliii</sup> ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မူများ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)၊ ၂၀၁၁။

<sup>xliv</sup> ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မူများ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)၊ ၂၀၁၁။

<sup>xlv</sup> ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မူများ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)၊ ၂၀၁၁။

<sup>xlvi</sup> ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မူများ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)၊ ၂၀၁၁။

<sup>xlvii</sup> ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မူများ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)၊ ၂၀၁၁။

<sup>xlviii</sup> ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မူများ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)၊ ၂၀၁၁။