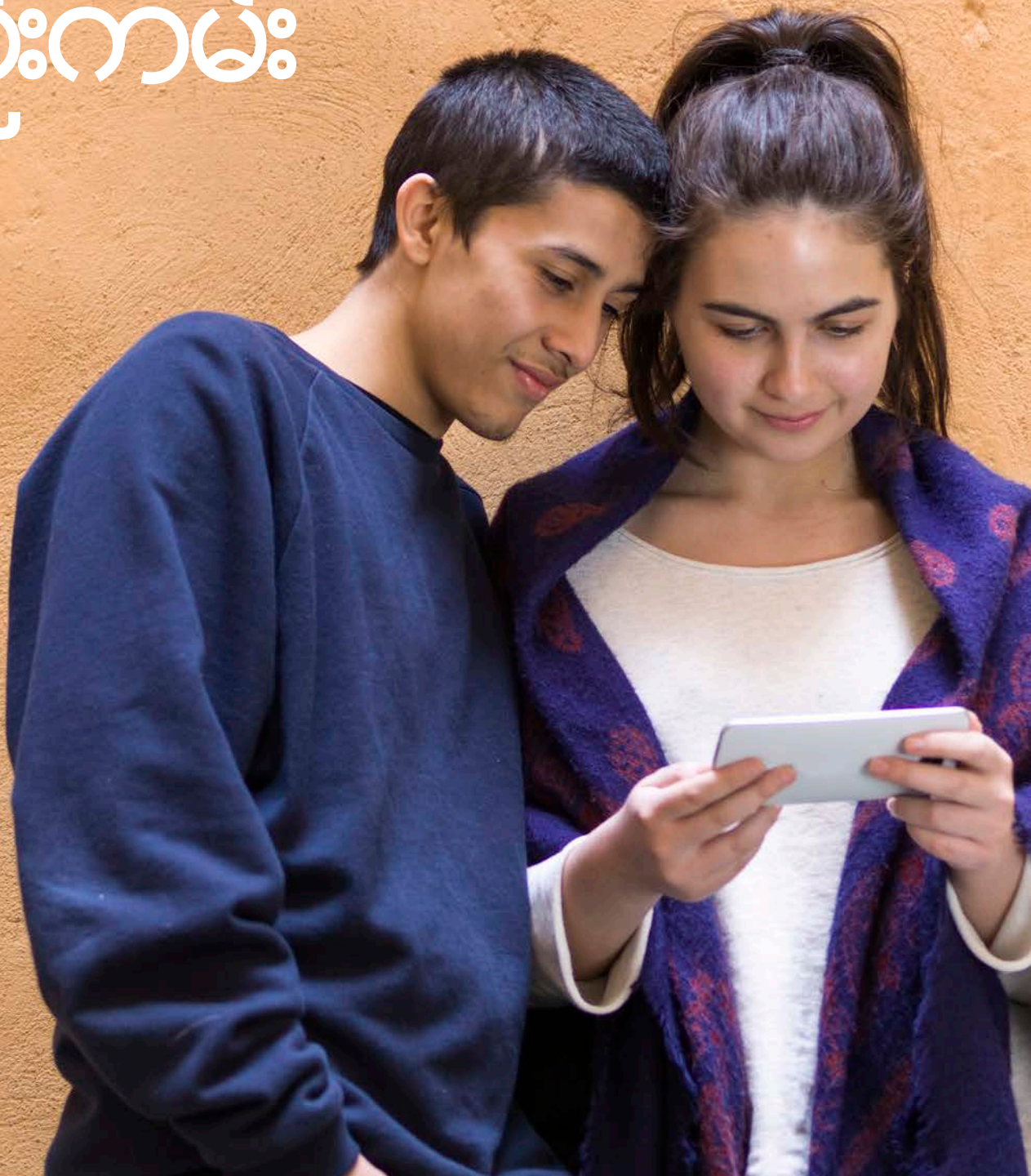




ERICSSON

အဆုတ်ဆင် ကျွန်ုပ် စည်းကမ်း



ရည်ရွယ်ချက်

ဤကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို လူ့အခွင့်အရေးများ ကာကွယ်ခြင်း၊ မျှတသော အလုပ်ငှားရမ်းမှု အခြေအနေများ၊ ဘေးကင်းလုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ၊ သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင် ကိစ္စရပ်များအပေါ် တာဝန်ခံမှုရှိသော စီမံခန့်ခွဲမှု နှင့် မြင့်မားသော ကျင့်ဝတ် စံချိန်စံညွှန်းများ မြှင့်တင်ခြင်းတို့အတွက် ရည်ရွယ် ရေးဆွဲထားသည်။

အဲရစ်ဆင် လုပ်ငန်း လုပ်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံများ အားလုံးရှိ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ နှင့် စံချိန်စံညွှန်းများ အားလုံးကို လိုက်နာရုံသာမက အဲရစ်ဆင်ယူနစ်များ၊ ကုမ္ပဏီများ နှင့် ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် နိုင်ငံအဆင့် ဥပဒေများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၏ လိုအပ်ချက်ထက် မြင့်မားနေသော စံချိန်စံညွှန်းများ ဖြစ်နေစေကာမူ အဲရစ်ဆင်၏ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများကို လိုက်နာရမည်။

အဲရစ်ဆင်သည် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် သူတို့၏ လက်ခွဲကန်ထရိုက်များကိုလည်း ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ သို့မဟုတ် အလားတူ စံချိန်စံညွှန်းများ လိုက်နာစေရန်နှင့် အချက်အလက်များ ပေးခြင်းနှင့် သူတို့၏ လုပ်ငန်းနေရာများ အတွင်း အဲရစ်ဆင်က ပင်ရောက်နိုင်ခွင့်ရှိခြင်းဖြင့် လိုက်နာမှု ရှိကြောင်း စိစစ်နိုင်ရန် လိုအပ်သည်။ အဲရစ်ဆင်သည် ယင်း၏ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများအနေဖြင့် အချိန်နှင့် အမျှ စဉ်ဆက်မပြတ် နှင့် တိုင်းတာနိုင်သော တိုးတက်မှုများ ရရှိနေကြောင်း သေချာစေရန် ထိတွေ့လုပ်ဆောင်သွားရန် စိတ်ပိုင်းဖြတ်ထားသည်။

အဲရစ်ဆင်သည် ကုလသမဂ္ဂ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှု အစည်းအဝေးကို လက်မှတ်ထိုးထားသော အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည်။ ယင်း ကတိကဝတ်များကို ဝန်ထမ်းများ၊ ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူများ၊ ဖောက်သည်များနှင့် အခြား သက်ဆိုင်သူများ ရှင်းလင်းစွာ သိရှိစေရန်အတွက် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများကို ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ

သက်ရောက်မှု အခြေခံမှု ဆယ်ချက်ကို အခြေခံထားပြီး လူ့အများ သိရှိနိုင်စေရန် လုပ်ဆောင်ထားသည်။ မိမိတို့သည် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်ရာ တလျှောက်လုံးတွင်လည်း စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ လမ်းညွှန် အခြေခံမှုများကို အကောင်အထည်ဖော် သွားရန် ဆုံးဖြတ်ထားသည်။

မိမိတို့၏ ကုန်ရက် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ခွင့်နှင့် ပုဂ္ဂလိက လွတ်လပ်ခွင့် သာမက နည်းပညာ အလွဲသုံးမှု ဖြစ်နိုင်ချေမှ ပေါ်ပေါက်လာသည့် အခြားသော အခွင့်အရေးများအပေါ် သက်ရောက်မှုများ ကဲ့သို့ အချို့သော လူ့အခွင့်အရေး အကြောင်းအရာများအတွက် သီးခြား စီမံခန့်ခွဲမှုများ ရှိနေသည်ကို မိမိတို့ သတိပြုမိပြီး ယင်းသို့သော မည်သည့် ဖြစ်နိုင်ချေများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုများကိုမဆို အသေးငယ်ဆုံး ဖြစ်စေရန်တက်ကြွစွာ လုပ်ဆောင်သည်။

ပုဂ္ဂလိက လွတ်လပ်ခွင့်နှင့် လုံခြုံရေးသည် အဲရစ်ဆင်၏ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးရာတွင် အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းများဖြစ်ပြီး မိမိတို့သည် ထုတ်လုပ်မှုနှင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းစဉ်များကို ပုဂ္ဂလိက လွတ်လပ်ခွင့်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ခွင့်သည် မိမိတို့၏ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ တလျှောက်လုံးတွင် လေးစားလိုက်နာမှုရှိစေရန် အာမခံမှုရှိစေရန် ချိန်ညှိသည်။

မိမိတို့သည် သတင်းနှင့် ဆက်သွယ်ရေး နည်းပညာများသည် ပိုမို ပွင့်လင်းလွတ်လပ်မှုကို မြှင့်တင်ပြီး ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ လွတ်လပ်စွာ စုစုပေါင်းနှင့် လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ခွင့်စသည့် အခြေခံ လူ့အခွင့်အရေးအများအပြားကို ရရှိစေသည်ဟု ယုံကြည်သည်။

အသုံးပြုခြင်း
ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများကို ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ထုတ်လုပ်မှု၊ ပစ္စည်းပေးသွင်းခြင်း၊ ရောင်းချမှုနှင့် အဲရစ်ဆင် အခြေစိုက်ဖွဲ့စည်းခြင်းများ၊ ထုတ်ကုန်များနှင့် ကမ္ဘာအနှံ့ ဝန်ဆောင်မှုများကို ပံ့ပိုးခြင်းများ အပါအဝင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ တလျှောက်တွင် ကျင့်သုံးရမည်။ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများသည် အဲရစ်ဆင်အား ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများအားလုံးအတွက် လည်း သဘောတူညီထားသော သတ်မှတ်ချက်များ နှင့် အခြေအနေများမှ တဆင့် သက်ဆိုင်သည်။



ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း¹

လူ့အခွင့်အရေး

စာချုပ်များ² နှင့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (အိုင်အယ်အို)၏ အခြေခံ ဥပဒေသများနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခွင့်အရေးများ အပေါ် ကြေညာချက်တွင် ဖော်ပြထားသော အခြေခံ အခွင့်အရေးများ အပါအဝင် နိုင်ငံတကာ က အသိအမှတ်ပြုထားသော လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားသည်။ မိမိတို့သည် အခြားသူများ၏ လူ့အခွင့်အရေးများအပေါ် ချိုးဖောက်မှုများကို ရှောင်ကြဉ်ရန်နှင့် အရစ်ဆင် ဝါဝင်သော ကိစ္စရပ်များတွင် လူ့အခွင့်အရေး ဘေးထွက်ဆိုးကျိုးများကို ဖြေရှင်းရန် ကြိုးပမ်းအား ထုတ်သည်။

မိမိတို့သည် အခြေအနေ အားလုံးတွင် ဆန့်ကျင်ဘက် လိုအပ်ချက်များ ရင်ဆိုင်နေရစေကာမူ နိုင်ငံတကာ အသိအမှတ်ပြုထားသော လူ့အခွင့်အရေး အခြေခံမူများကို အသိအမှတ်ပြုရန် နည်းလမ်းများကို ရှာကြံသွားမည်။

မိမိတို့သည် မိမိတို့ လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှု တလျောက်လုံးတွင် ကုလသမဂ္ဂ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်အခြေခံမူများကို အကောင်အထည်ဖော်သွားရန် စိတ်ပိုင်းဖြတ်ထားသည်။

အလုပ်သမား စံချိန်စံညွှန်းများ

လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခွင့် - ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် အလုပ်သမား သမဂ္ဂများ ကို ဖွဲ့စည်းခွင့် သို့မဟုတ် အလားတူ အပြင်အပ ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများကို ဝင်ရောက်ခွင့် သို့မဟုတ် မဝင်ရောက်ပဲ နေခွင့် နှင့် စုပေါင်း တောင်းဆိုပိုင်ခွင့် ရှိသည်။ ဝန်ထမ်းများနှင့် သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများကို တရားဝင် စီစဉ်မှုများဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ သို့မဟုတ် ယင်းသို့ စီစဉ်မှုများ မရှိပါက အခြား ယန္တရားများကို အသုံးပြုနိုင်သည်။

အမွေလုပ်အား တားမြစ်ခြင်း - ခေတ်သစ်ကျွန်ုပ်တို့၏ အနှောင်အဖွဲ့ သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရ လုပ်အား နှင့် လူကုန်ကူးခြင်းတို့ကို တင်းကြပ်စွာ တားမြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများသည် ဥပဒေ သို့မဟုတ် သဘောတူညီချက်အရ လိုအပ်သော သင့်တော်လျောက်ပတ်သည့် အကြောင်းကြားမှု ပြုလုပ်ပြီးနောက်တွင် သူတို့၏ အလုပ်မှ လွတ်လပ်စွာ ထွက်ခွာနိုင်ရမည်။ ဝန်ထမ်းများသည် စတင်ပေးသည့် သို့မဟုတ် အထောက်အထား စာရွက်စာတမ်းများကို အလုပ်ရှင်ထံတွင် ပေးအပ်ထားရန် လိုအပ်ခြင်းမျိုး မရှိရပါ။

မျှတသော အလုပ်ခန့်ထားမှု အခြေအနေများ - ဝန်ထမ်းများသည် သူတို့၏ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း အခြေအနေများကို သိနားလည်ရမည်။ ဝန်ထမ်းတိုင်းကို သူတို့ နားလည်နိုင်သော ဘာသာစကားဖြင့် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ အခြေခံသတ်မှတ်ချက်နှင့် အခြေအနေများကို ဖော်ပြထားသော စာဖြင့်ရေးသားထားသည့် စာရွက်စာတမ်းများ ပေးထားရမည်။

အခကြေးငွေနှင့် သတ်မှတ်ချက်များသည် မျှတပြီး ကျိုးကြောင်း ဆီလျော်မှုရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ပိုမိုမြင့်မားမှုအပေါ် မူတည်၍ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း စံချိန်စံညွှန်း၏ အနီးဆုံး သတ်မှတ်ချက်ကို လိုက်နာရမည်။

အလုပ်ချိန်များသည် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို လိုက်နာရမည်။ ပုံမှန် အလုပ်လုပ်သည့် ရက်သတ္တပတ်သည် ၄၈ နာရီထက် မများ ရပါ။

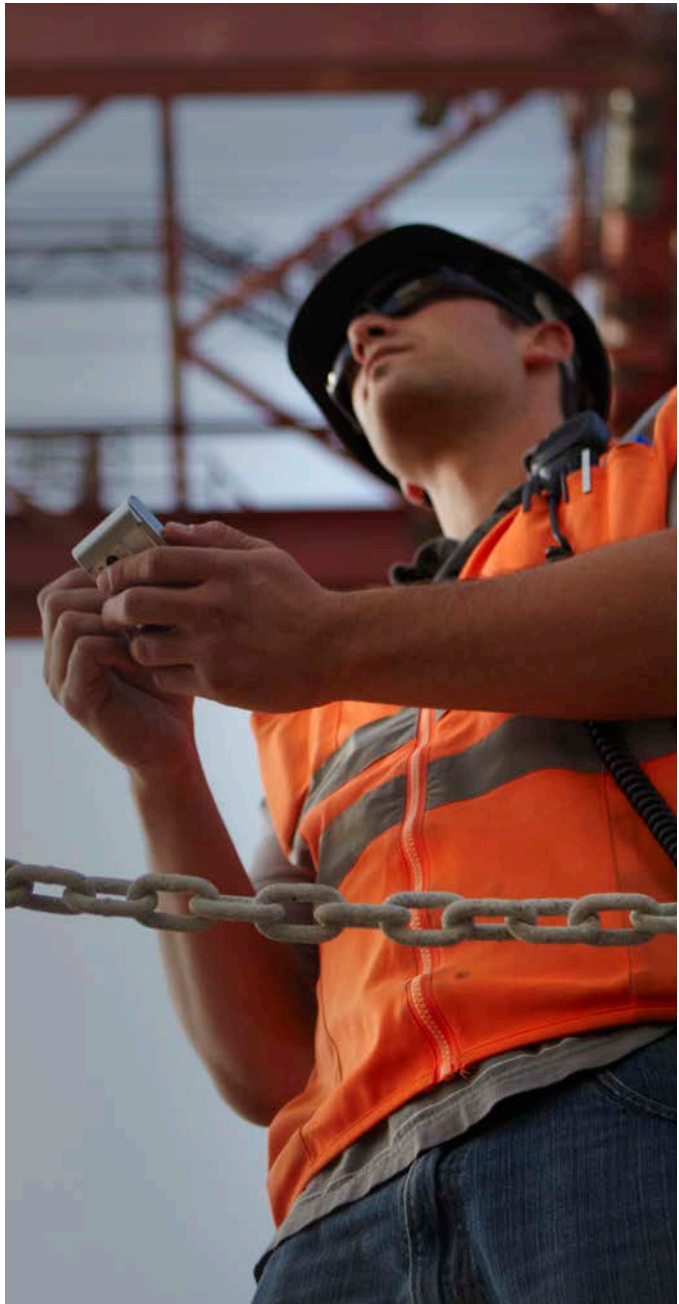
အချို့သော အခြေအနေများ အောက်တွင် လိုအပ်သော နာရီများအတွက် ခွင့်ပြုထားသည့် စုပေါင်းတောင်းဆိုမှု သဘောတူညီချက်က ခွင့်ပြုထားခြင်း နှင့်/ သို့ ဥပဒေအရ ချွင်းချက် အခြေအနေများ မဟုတ်ပါက ပုံမှန် အလုပ်လုပ်သည့် ရက်သတ္တပတ်ထက် ကျော်လွန်သော အလုပ်လုပ်သည့် နာရီများသည် ဆန္ဒသဘောအလျောက်သာ ဖြစ်ရမည်။ ယင်း အခြေအနေများမဟုတ်ပါက အလုပ်လုပ်သည့် ရက်သတ္တပတ်သည် နာရီ ၆၀ ထက် မကျော်လွန်ရပါ။ ချွင်းချက် အခြေအနေများတွင် ရေတို အလုပ်တောင်းဆိုမှုများနှင့် သဘာဝ ဘေးအန္တရာယ်များ ပါဝင်သည်။

ချွင်းချက်အခြေအနေများ မရှိသည့်အခါတွင် ၇ ရက်တာ ရက်သတ္တပတ်ရှိတိုင်းတွင် ဝန်ထမ်းများကို အားလပ်ရက် တစ်ရက် အနည်းဆုံး ပေးရမည်။ အားလပ်ရက် တစ်ရက်ဆိုသည်ကို အနည်းဆုံး ဆက်တိုက် ၂၄ နာရီဟု အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုသည်။

အပြစ်ပေး အရေးယူသည့် အနေဖြင့် လုပ်အားခ ထုတ်နုတ်ခြင်းကို ခွင့်မပြုပါ။

ခန္ဓာကိုယ်ကို အပြစ်ပေးခြင်း၊ ရုပ်ပိုင်း သို့မဟုတ် နှုတ်အားဖြင့် အနိုင်ကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့် မညီသည့် နောက်ယှက်ခြင်း နှင့် မညီသည့် ခြိမ်းခြောက်မှု သို့မဟုတ် အခြား ပုံစံဖြင့် ဖော်ကားခြင်းများကိုမဆို တားမြစ်သည်။

အနိုင်ကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့် မညီသည့် နောက်ယှက်ခြင်း နှင့် မညီသည့် ခြိမ်းခြောက်မှု သို့မဟုတ် အခြား ပုံစံဖြင့် ဖော်ကားခြင်းများကိုမဆို တားမြစ်သည်။



¹ အရစ်ဆင် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများသည် ကုလသမဂ္ဂ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး လမ်းညွှန် အခြေခံမူများ ကိုသာမက ကုလသမဂ္ဂ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၏ နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး ကျေညာစာတမ်း၊ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်၏ အခြေခံ မူများနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခွင့်အရေးများ၊ ရိယို သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ ကျေညာချက်၊ နှင့် ကုလသမဂ္ဂ ချစ်မှု ဆန့်ကျင်ရေး ညီလာခံ တို့မှ ဆင်းသက်လာသော အခြေခံမူ ၁၀ ချက်ပေါ်အခြေခံထားသည်။ <https://www.unglobalcompact.org/>
² နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး စာချုပ်များတွင် နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး ကျေညာစာတမ်း၊ လူ့ပုဂ္ဂိုလ်ရေးနှင့် နိုင်ငံရေး အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ သဘောတူညီချက်၊ နှင့် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ သဘောတူညီချက်တို့ ပါဝင်သည်။

ကလေးလုပ်အား ရှောင်ရှားခြင်း³ - ဥပဒေအရ အနိမ့်ဆုံး အလုပ်လုပ်ခွင့်ရှိသည့် အသက်ထက် ငယ်သော မည်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်ကိုမျှ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း မပြုရပါ။ အနိမ့်ဆုံး အသက်သည် မတက်မနေရ ကျောင်းပြီးဆုံး ရမည့် အသက် သို့မဟုတ် ပညာရေး ဝန်ဆောင်မှုများသည် လုံလုံလောက်လောက် ဖွံ့ဖြိုးခြင်းမရှိသော နိုင်ငံများတွင် ၁၅ နှစ်ထက် မနည်းပဲ သို့မဟုတ် ၁၄ နှစ်ထက်မနည်းပဲ ဖြစ်သည်။

ကလေးများကို မည်သည့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်ကိုမျှ သို့မဟုတ် ကလေး၏ တကိုယ်ရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသော မည်သည့် အလုပ်ကိုမျှ မခိုင်းစေရပါ။ ကလေးဆိုသည်မှာ အသက် ၁၈ နှစ်အောက် လူပုဂ္ဂိုလ်ကို ဆိုလိုသည်။ တကိုယ်ရည် ဖွံ့ဖြိုးမှုတွင် ကလေး၏ ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်ပိုင်း၊ ကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု၊ စာရိတ္တ၊ သို့မဟုတ် လူမှုဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတို့ပါဝင်သည်။

ခွဲခြား ဆက်ဆံမှု ဖယ်ရှားခြင်း - ဝန်ထမ်းတိုင်းကို လေးစားမှုနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာ ဆက်ဆံရမည်။

လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ ကျား-မ ကွဲပြားမှု၊ လိင်စိတ်ခံယူမှု၊ လိင်သတ်မှတ်ချက်၊ အိမ်ထောင်ရေး အခြေအနေ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မှု၊ သားသမီးရှိမှု အခြေအနေ၊ ဘာသာရေး၊ နိုင်ငံရေး အမြင်၊ နိုင်ငံသားဖြစ်မှု၊ တိုင်းရင်းသား နောက်ခံ၊ လူမှုရေး ရင်းမြစ်၊ လူမှုရေး အခြေအနေ၊ ဌာနတိုင်းရင်းသား ဖြစ်မှု အခြေအနေ၊ မသန်စွမ်းမှု၊ အသက်၊ သမဂ္ဂ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှု၊ သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်း ကိုယ်စားပြုမှုနှင့် အခြားသော ဒေသတွင်းရှိ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေက အကာအကွယ်ပေးထားသည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာပေါ် အခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ကဲ့သို့သော မပြည့်စုံခြင်း သို့မဟုတ် အယူအစွဲပေါ် အခြေခံသည့် ခွဲခြား ဆက်ဆံမှု အမျိုးအစား အားလုံးကို တားမြစ်သည်။

တူညီသော အရည်အသွေး၊ အတွေ့အကြုံ၊ နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသော ဝန်ထမ်းများသည် အလားတူ အလုပ်ခွင် အခြေအနေများအောက်တွင် အလုပ်လုပ်ဆောင်နေသူများကို လေ့စားမှုဖြင့် တူညီသော အလုပ်အတွက် ညီမျှသော လုပ်အားခကို ရရှိရမည်။

မျှတသော၊ ဘေးကင်းလုံခြုံသော နှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်သော အလုပ်ခွင် အခြေအနေများ - မျှတသော၊ ဘေးကင်းလုံခြုံသော နှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်သော အလုပ်ခွင် အခြေအနေများ လူမှု စိတ္တစဉ်းစားချက်များအပါအဝင် ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်ပြီး ဘေးကင်းလုံခြုံသော ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် သက်ဆိုင်ပါက ဝန်ထမ်းများနေထိုင်သော အဆောက်အဦများကို နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် နိုင်ငံအဆင့် ဥပဒေများနှင့် အညီ ပေးထားရမည်။

တွေ့ကြုံရသည့် ဘေးအန္တရာယ်များ၊ အဆောက်အဦများမှ ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ ရွေ့ပြောင်းရန်အတွက် စီမံဆောင်ရွက် ထားမှုများနှင့် ဓါတုပစ္စည်းနှင့် စက်ပစ္စည်းများကို မှန်ကန်စွာ ကိုင်တွယ် မှတ်သားခြင်း တို့အပါအဝင် ဖြစ်သော်လည်း ယင်းတို့သာဟု ကန့်သတ်ထားခြင်း မရှိပဲ သင့်လျော်သည့် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု သတင်းအချက်အလက်များနှင့် သင်တန်းများကို ဝန်ထမ်းများအား ပေးရမည်။

မိမိတို့၏ သူညီ သည်းခံမှု ဘေးကင်းလုံခြုံရေး စည်းမျဉ်းများသည် ဝန်ထမ်းတိုင်းနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး မိမိတို့၏ သူညီ အမှတ် ကြီးမားသော မတော်တဆဖြစ်မှုရှိရေး အမြင်ကို ရရှိစေရန် အထောက်အကူ ဖြစ်စေသည်။

မိမိတို့သည် ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်နှင့် ပုဂ္ဂလိက ဘဝများ အကြားတွင် မျှတမှုကို ထိန်းသိမ်းနိုင်စေရန် ပံ့ပိုးမှု ပေးသွားမည်။

ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများ၏ တာဝန်ခံမှုရှိသော အရင်းအမြစ် - ထုတ်ကုန်များတွင် အသုံးပြုသည့် သွပ်၊ တန်တလွမ် သတ္တု၊ တန်စတင် သတ္တု၊ နှင့်ရွှေ အပါအဝင် ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများ ၏ အရင်းမြစ်များနှင့် တူးဖော်ထုတ်လုပ်ခြင်းများ နှင့် ပတ်သက်၍ သတ်မှတ်ချက်များ လိုက်နာမှုရှိရန် လုံ့လရှိလှ ထုတ်ကြီးပမ်းသွားမည်။ သတ်မှတ်ချက်များ လိုက်နာမှုရှိခြင်းအတွက် ဝီရိယစိုက်ထုတ်ရာတွင် OECD လိုက်နာမှုအတွက် ဝီရိယ စိုက်ထုတ်ခြင်း လမ်းညွှန်⁴ သို့မဟုတ် ယင်းနှင့် ညီမျှသော လုပ်ငန်းစဉ်များ ကိုက်ညီစွာ တပြေးညီ စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ဆောင်သွားရမည်။

³ အိုင်အယ်အို သဘောတူညီချက် အမှတ် ၁၃၈ အရ အနိမ့်ဆုံး အသက်၊ ကုလသမဂ္ဂ ကလေးအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်
⁴ ပဋိပက္ခ သက်ရောက်မှုရှိသော နှင့် ဘေးအန္တရာယ် မြင့်မားသော ဧရိယာများမှ သတ္တုများ ၏ ဖြန့်ချိမှု လမ်းကြောင်း တာဝန်ခံမှု အတွက် ကြီးပမ်းအားထုတ်ရမည့် OECD လမ်းညွှန်ချက်



ပတ်ဝန်းကျင်

မိမိတို့သည် ထုတ်ကုန်များ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ တီထွင်ခြင်း၊ ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် ကမ်းလှမ်းခြင်းများကို အကောင်းဆုံး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှု စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်း၏ တည်တံ့ခိုင်မြဲသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အထောက်အကူဖြစ်စေအောင် လုပ်ဆောင်သွားမည်။

မိမိတို့သည် မိမိတို့၏ ထုတ်ကုန်များကို ဘဝစက်ဝန်းအမြင်၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်မှုတို့ဖြင့် စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်သွားမည်။ မိမိတို့သည် မိမိတို့၏ ထုတ်ကုန်များကို ဘဝစက်ဝန်းအမြင်၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်မှုတို့ဖြင့် စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်သွားမည်။

မိမိတို့သည် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုများ၊ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ၏ ရေရှည်တည်တံ့သော စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ပတ်သက်သည့် ကျေညာချက်များ နှင့် ဆက်သွယ်ချက်များသည် အချက်အလက် အခြေခံဖြစ်စေရန်အတွက် ရည်မှန်းချက်များနှင့် ပစ်မှတ်များကို သေချာမှု ရှိစေရန် သတ်မှတ်မှုနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်မှုအတွက် သိသာထင်ရှားသော ကိစ္စရပ်များနှင့် အမြင်များကို သတ်မှတ်



ချစားမှု-တိုက်ဖျက်ရေး

သုည- သည်းခံမှု - အရစ်ဆင်သည် ချစားမှုများနှင့် ဘဏ္ဍာရေး မမှန်မကန်မှုများ ဥပမာ လဒ်ပေးလဒ်ယူခြင်း၊ ကျေးဇူးတုန့်ပြန်ခြင်း၊ လိမ်လည်ခြင်း၊ အလွဲသုံးခြင်းနှင့် ငွေကြေးခဝါချခြင်း တို့ကို မည်သည့် ပုံစံကိုဖြစ်စေ လုံးဝ သည်းမခံသော မူဝါဒ ရှိသည်။ ယင်းကို လေးစားသည့် အနေဖြင့် အောက်ပါတို့ကို ကျင့်သုံးသည်။

လဒ်ပေးလဒ်ယူခြင်းနှင့် ကျေးဇူးတုန့်ပြန်ခြင်း - အရစ်ဆင်ကို ကိုယ်စားပြုသူ မည်သူမျှ တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် အခြား စီးပွားရေး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ ကိုယ်စားလှယ်များ သို့မဟုတ် အခြား ပြင်ပမှ ပုဂ္ဂိုလ်များ (ဥပမာ- အာဏာပိုင်များ) ထံမှ သို့မဟုတ် ထံသို့ မည်သည့် လဒ်ပေးလဒ်ယူ အမျိုးအစား၊ တုန့်ပြန်မှုသို့မဟုတ် အခြား တရားမဝင်သော သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်နှင့် မလျော်ညီသော အကျိုးခံစားခွင့် တစ်စုံတရာကို တောင်းဆိုခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံခြင်း သို့မဟုတ် ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းခြင်း မပြုလုပ်ရပါ။

လက်ဆောင်များနှင့် ဖျော်ဖြေမှု - မိမိတို့သည် စီးပွားရေး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ သို့မဟုတ် အခြား ပြင်ပ ပုဂ္ဂိုလ်များ ထံမှ သို့မဟုတ် ထံသို့ ဥပဒေများကို ချိုးဖောက်ကာ သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွား ဆန့်ကျင်ခြင်း သို့မဟုတ် စီးပွားရေး ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လွှမ်းမိုးမှု ရစေရန် မမှန်မကန် ကျိုးပမ်းခြင်း၊ သို့မဟုတ် လက်ခံသူ၏ စွမ်းဆောင်ရည် သို့မဟုတ် အလုပ်တာဝန်များကို သက်ရောက်မှု ရှိစေရန်အတွက် လက်ဆောင်ပစ္စည်းများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ ငွေကြေး ပြန်လည်ထုတ်ပေးမှုများ သို့မဟုတ် ဖျော်ဖြေမှုများ ယူခြင်း သို့မဟုတ် ပေးခြင်း မလုပ်ရပါ။

အချို့သော လက်ဆောင်များ သို့မဟုတ် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ကမ်းလှမ်းခြင်း ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် လက်ခံခြင်း ဖြစ်စေ

မည်သည့်အခါမျှ မလုပ်ရပါ။ ငွေကြေး၊ ချေးငွေများ၊ လက်ဆောင် လက်မှတ်များ၊ တုန့်ပြန်မှုများ၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ရည်ရွယ်ချက်အတွက် အလုပ်လုပ်ပေးခြင်း၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် မညီသော အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အားလပ်ရက် အပန်းဖြေခရီး၊ သို့မဟုတ် တစ်ဦးတစ်ယောက် အတွက် ရည်ရွယ်သော အလားတူ အကျိုးခံစားခွင့်များ။

အစိုးရ အရာရှိများ - မိမိတို့ အနေဖြင့် အစိုးရ ဌာနများ နှင့် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် ပိုမိုတင်းကြပ်သော စည်းမျဉ်းများကို ကျင့်သုံးသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် တန်ဖိုးရှိသော မည်သည့် တစ်စုံတစ်ရာကိုမျှ အစိုးရ အရာရှိ တစ်ဦးအား တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ဖြစ်စေ ဂတိပြုခြင်း၊ ကမ်းလှမ်းခြင်း သို့မဟုတ် ပေးကမ်းခြင်း မလုပ်ရပါ။

လုပ်ငန်းချောမွေ့စေရန် ငွေပေးမှုများ - အစိုးရ အရာရှိများက အစိုးရ လုပ်ဆောင်မှုများကို ပိုမို မြန်ဆန်စေရန် သို့မဟုတ် စွမ်းဆောင်မှုများကို သေချာစေရန် (ဥပမာ- ဗီဇာ၊ ပါမစ်များနှင့် လိုင်စင်များ ချပေးခြင်း) အတွက် တရားမဝင် ငွေကြေးများ တောင်းဆိုလာပါက အရစ်ဆင်က ခွင့်မပြုပါ။

လိမ်လည်ခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစားပြုခြင်း - အရစ်ဆင်သည် အတုအပ လိမ်လည်မှု အပြုအမူ သို့မဟုတ် အလွဲသုံးစားပြုခြင်းကို မည်သည့် ပုံစံနှင့်မျှ လက်မခံပါ။

ငွေကြေး ခဝါချခြင်း - အရစ်ဆင်သည် ငွေကြေး ခဝါချမှု နှင့် အကြမ်းဖက်သမားများနှင့် ရာဇဝတ်မှု လုပ်ရပ်များအား ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုများကို တိုက်ဖျက်ရေးအတွက် နိုင်ငံတကာ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို ထောက်ခံ ပံ့ပိုးသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ဝန်ထမ်းများသည် ယင်းကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်ပြီး လိုက်နာရန် လိုအပ်သည်။



အဲရစ်ဆင် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း - ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူအတွက် ဖြည့်စွက်ချက်။

ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများသည် အဲရစ်ဆင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအားလုံး နှင့် မည်သည့် အဲရစ်ဆင်၏ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အခြားသော စီးပွားရေး လုပ်ဆောင်မှုများ ("ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ") နှင့်မဆို သက်ဆိုင်သည်။

လိုက်နာမှု

အဲရစ်ဆင်သည် ကုန်ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ ထပ်ဆင့် ကုန်ထုတ်ကုန်များအား သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများထက် မြင့်မားသော စံချိန်စံညွှန်းများဖြစ်လေ့ရှိသည့် ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်းများ သို့မဟုတ် အဆင့်တူ စံချိန်စံညွှန်းများကို လိုက်နာစေရန် လိုအပ်သည်။

အဲရစ်ဆင်သည် ကုန်ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ ထပ်ဆင့် ကုန်ထုတ်ကုန်များအား သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများထက် မြင့်မားသော စံချိန်စံညွှန်းများဖြစ်လေ့ရှိသည့် ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်းများ သို့မဟုတ် အဆင့်တူ စံချိန်စံညွှန်းများကို လိုက်နာစေရန် လိုအပ်သည်။

အဲရစ်ဆင်သည် ကုန်ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ ထပ်ဆင့် ကုန်ထုတ်ကုန်များအား သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများထက် မြင့်မားသော

စံချိန်စံညွှန်းများဖြစ်လေ့ရှိသည့် ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်းများ သို့မဟုတ် အဆင့်တူ စံချိန်စံညွှန်းများကို လိုက်နာစေရန် လိုအပ်သည်။ အစီအစဉ်သည် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ ဘေးအန္တရာယ် သုံးသပ်ချက်၊ ပုံမှန် ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူ စာရင်းစစ်ခြင်း၊ လေ့လာစမ်းစစ်မှုများ၊ စွမ်းဆောင်ရည် စံနှုန်း သတ်မှတ်ခြင်း၊ နှင့် အခြားသော အဲရစ်ဆင်၏ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းနှင့် စီးပွားရေး ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ လိုက်နာမှုကို အာမခံချက်ရှိစေမည့် လုပ်ဆောင်မှုများကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းဖြင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုရေး သက်ရောက်မှုများ၏ ထိရောက်သော စီမံခန့်ခွဲမှုကိုရရှိစေရန် ဘေးအန္တရာယ် အခြေပြု ချည်းကပ်မှုကို အသုံးပြုသည်။

အသိပေးရန် တာဝန်

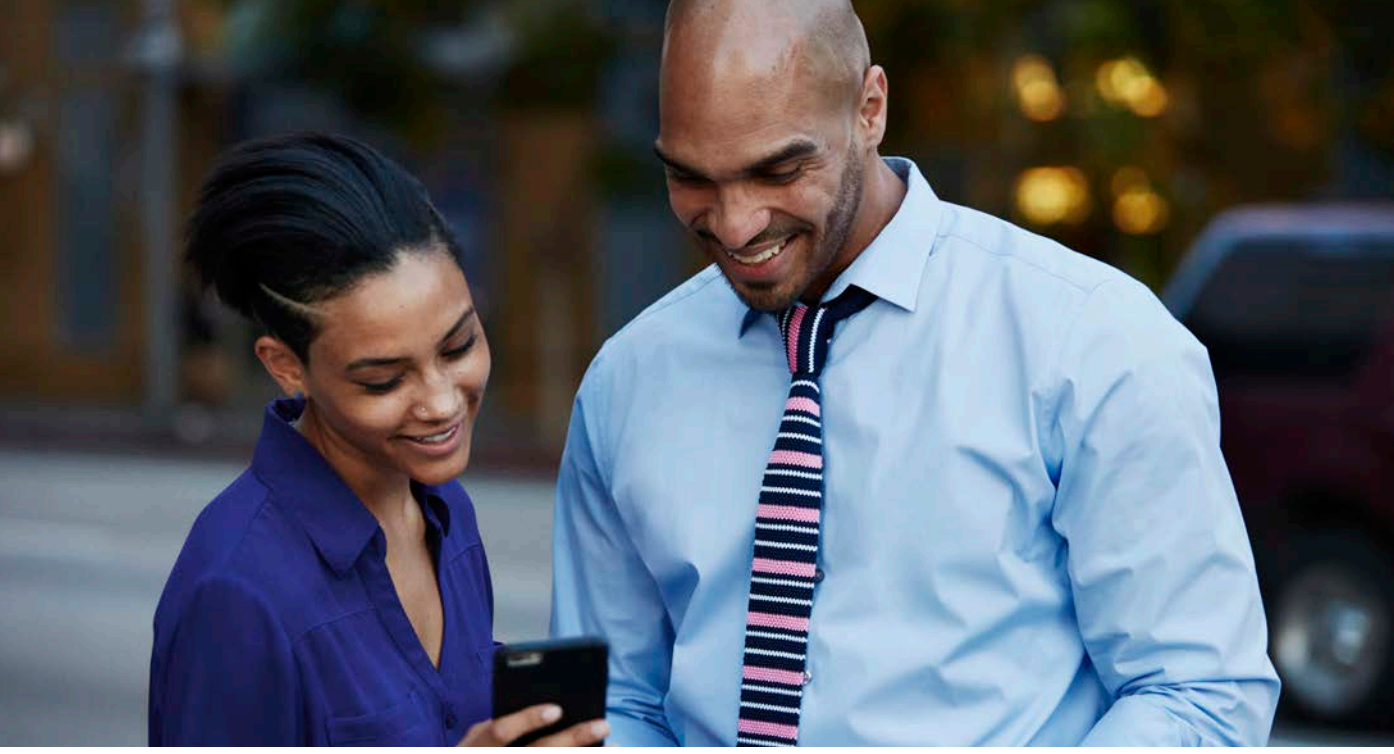
သူ၏ ဝန်ထမ်းများနှင့် ထပ်ဆင့် ကုန်ထုတ်ကုန်များ အား ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ အကြောင်းအသိပေးရန်နှင့် ယင်းတို့ကို လိုက်နာစေရန် အာမခံရမည်မှာ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။

ပစ္စည်းပေးသွင်းသူသည် သူတို့၏ ကိုယ်ပိုင် လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုများတွင် ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်း ဖောက်ဖျက်ခြင်း များ တွေ့ရှိပါက အဲရစ်ဆင်ကို အကြောင်းကြားရမည်။

ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများတွင် သက်ဆိုင်ပါက လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ဆိုင်ရာ ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူများအတွက် သီးခြား လိုအပ်ချက်များ ပါဝင်သည်။

ယင်းလိုအပ်ချက်များကို ပူးတွဲပါရှိသော စာရွက်စာတမ်းဖြစ်သည့် "အဲရစ်ဆင် အထွေထွေ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု လိုအပ်ချက်များ"၊ "အဲရစ်ဆင် ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူ သီးသန့် လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု လိုအပ်ချက်များ"၊ "အဲရစ်ဆင် ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ"၊ "အဲရစ်ဆင် တားမြစ် ကန့်သတ်ထားသော ပစ္စည်းများ စာရင်းများ"တွင် သာမက ဤစာရွက်စာတမ်းများတွင် ကိုးကားထားသော လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များတွင် အသေးစိတ် ဖော်ပြထားသည်။

စာရွက်စာတမ်းများအားလုံးကို အောက်ပါ ဝက်ဘ်ဆိုက်စာမျက်နှာတွင် ရရှိနိုင်သည်။ www.ericsson.com/responsible-sourcing



စည်းကမ်းလိုက်နာမှု အစီရင်ခံချက်များအပေါ် စိုးရိမ်ချက်များ

ပန်ထမ်းများ၊ ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူများ၊ ဖောက်သည်များနှင့် အရစ်ဆင်နှင့် ပတ်သက်သည့် အခြားသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် ဥပဒေများ သို့မဟုတ် ကျင့်ပတ်စည်းကမ်းများ ချိုးဖောက်သည်ဟု သံသယရှိပါက ဒေသခံ လုပ်ငန်း မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် ဒေသတွင်းရှိ တည်ရှိပြီးဖြစ်သော လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အညီ သတင်းပို့သွားရမည်။

အထက်ဖော်ပြပါ အစီရင်ခံမှု လမ်းကြောင်းများ မရရှိပါက သို့မဟုတ် သင့်လျော်လျောက်ပတ်ခြင်း မရှိပါက

- A. က။ အုပ်စု သို့မဟုတ် ဒေသခံ စီမံခန့်ခွဲမှုက လုပ်ဆောင်သည်ဟု စွပ်စွဲထားသော ချိုးဖောက်မှု နှင့်
- B. ခ။ ချစားမှု၊ မေးခွန်းထုတ်ဖွယ် ငွေစာရင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့တွင်း

ငွေစာရင်း ထိန်းချုပ်မှုအားနည်းခြင်း သို့မဟုတ် စာရင်းစစ် ကိစ္စများ သို့မဟုတ် အရစ်ဆင်၏ အသက်သွေးကြော အကျိုးစီးပွားကို ပြင်းထန်စွာ သက်ရောက်နေပါက သို့မဟုတ် လူပုဂ္ဂိုလ်၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု တို့နှင့် သက်ဆိုင်နေပါက ချိုးဖောက်မှုကို အဖွဲ့၏ အောက်ပါ ပြင်ပ အသိပေးချက် လုပ်ငန်းစဉ်ကို အသုံးပြု၍ အစီရင်ခံ တင်ပြနိုင်သည်။ အရစ်ဆင် စည်းကမ်း လိုက်နာရေးလိုင်း။

ပါဝင်ပတ်သက်သူနှင့် သက်ဆိုင်မှုသည် ဒေသခံ ဥပဒေနှင့် အညီဖြစ်ပါက ဤလုပ်ငန်းစဉ်မှတစ်ဆင့် အစီရင်ခံစာများကို ကိုင်တွယ်ရမည်။ အရစ်ဆင်သည် စွပ်စွဲထားသော ချိုးဖောက်မှုများကိုစိတ်ရင်း စေတနာမှန်ကန်စွာဖြင့်အစီရင်ခံသည့် လူပုဂ္ဂိုလ် အပေါ် မည်သည့်စွာ ဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် တုံ့ပြန်အရေးယူမှုကိုမဆိုလက်ခံမည် မဟုတ်ပါ။

သတင်းအချက်အလက်များကို စည်းကမ်း လိုက်နာရေးလိုင်းနှင့် အောက်ပါ အရစ်ဆင် ပက်သ်ဆိုဒ်တို့တွင် ရရှိနိုင်သည်။

<http://www.ericsson.com/reporting-compliance-concerns>



