

# စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများအတွက် ကုစားနည်းများ

နှင်းဝတ်ရည်

ကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ ဆက်နွယ်ပတ်သက်နေသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နှစ်နာမှုများအတွက် တာဝန်ခံမှု၊ တာဝန်ယူမှုရှိကြစေရန် အများကပိုမို၍ မျှော်လင့်လာကြသည်။ ထိုသို့ တောင်းဆို မျှော်လင့်ကြသူများမှာ ကုမ္ပဏီနှင့်ထိတွေ့သူများ (အတွင်းလူ၊ အပြင်လူ) ဥပမာ- အလုပ်သမားများ၊ စားသုံးသူများ၊ ဒေသခံ လူထုများ အစရှိသဖြင့် ပါဝင်ကြသည်။

အဆိုပါမျှော်လင့်ချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံအပါအဝင် တစ်ကမ္ဘာလုံး အတိုင်းအတာနှင့်ပင်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ- မြန်မာနိုင်ငံ၌ (၂၀၁၂) ခုနှစ်အတွင်း အများဆုံးဖြစ်ပွားခဲ့သော အလုပ်သမားအရေး တောင်းဆိုလှုပ်ရှားမှုများမှာ လုပ်ခလစာ မလုံလောက်မှုများ၊ တနေ့အလုပ်ချိန် လွန်စွာကြာမြင့်မှု၊ လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအားနည်းခြင်း (သို့) မရှိခြင်းအစရှိသည့် အကြောင်းအရာများ ကြောင့်ဖြစ်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ဖြစ်ပေါ်လာသော မြေယာသိမ်းဆည်းမှုပြဿနာများ၊ နောက်ဆက်တွဲ လျော်ကြေးကိစ္စများနှင့် သိမ်းဆည်းခံ လယ်သမားများ၏ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း ထိခိုက်နှစ်နာမှုများ အစရှိသည့် ပြဿနာများလည်း ရှိသည်။

အဆိုပါ အကြောင်းအရာများကိုအခြေခံ၍ မြန်မာပြည်သူလူထုများသည် စီးပွားရေးရှင်းနီးမြှုပ်နှံမှုများပေါ်တွင် တစ်ဘက်မှ ကြိုဆိုမျှော်လင့်ကြသော်လည်း တစ်ဘက်မှ စိုးရိမ်စိတ်များရှိနေကြသည်။ ထို့ကြောင့် အများပြည်သူနှင့် နိုင်ငံတော်ကလည်း စီးပွားရေး ရှင်းနီးမြှုပ်နှံမှုများ၏ တာဝန်ခံမှု၊ တာဝန်ယူမှုရှိကြစေရေးကို တောင်းဆိုမျှော်လင့်ကြသည်။ နိုင်ငံတော်မှလည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ တာဝန်ခံမှု၊ တာဝန်ယူမှုရှိရေးအတွက် အထောက်အကူပြုမည့် ဥပဒေ၊ မူဝါဒများကို ချမှတ်၊ ကျင့်သုံးနိုင်ရန်လည်း ကြိုးပမ်းလျှက်ရှိသည်။ ၂၀၁၁ခုနှစ်တွင် တညီတညွတ်တည်း သဘောတူချမှတ်ခဲ့ကြသော ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ အခြေခံလမ်းညွှန်စည်းမျဉ်းများ (The UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPS) ၌လည်း ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများကို မည်ကဲ့သို့ရှောင်ကြည်ရမည်၊ ဖြစ်စေခဲ့ပြီးသော ထိခိုက်မှုများကို မည်ကဲ့သို့ ကုစားရမည်ကို လမ်းညွှန်ထားသည်။

အထူးသဖြင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် UNGPS ၌ ပြဆိုထားသော Operational Level Grievance Mechanisms (ရပ်ရွာပြည်သူနှင့် တိုက်ရိုက် ချိတ်ဆက်၍ထိခိုက်မှုများ၊ စိုးရိမ်မှုများကို ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းရေး နည်းလမ်းများ)<sup>၁</sup>ကို လူ့အခွင့်အရေး နှစ်နာချက်များ ထိရောက်စွာ ကုစားနိုင်ရေးအတွက် လက်စွဲအသုံးပြုရ မည်ဖြစ်သည်။ နှစ်နာစေသည့် အကြောင်းအရာများကို စောစောဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းပေးရန်၊ ထိခိုက်နှစ်နာသူများကို တိုက်ရိုက်ကုသပေးရန်၊ ထိခိုက်မှုများ ထပ်မံမဖြစ်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းများကို ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်ရန်တို့သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ မရှိမဖြစ်သော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ တာဝန်များပင်ဖြစ်သည်။ မကျေလည်မှုများ၊ စိုးရိမ်မှုများကို စောစီးစွာသိခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီများအတွက်လည်း တိုက်ရိုက်အကျိုးရှိပါသည်။ ပြဿနာများ ပိုမို၍ ကြီးထွားမလာခင် ဖြေရှင်းခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီများအတွက် အချိန်ကုန်၊ ငွေကုန်သက်သာပြီး နာမည်ပျက်ခြင်းမှလည်း ကာကွယ်နိုင်သည်။ ထို့အပြင် ထိခိုက်ခံအလုပ်သမားများနှင့် ရပ်ရွာလူထု၏အသံကို နားထောင်ရာရောက်သကဲ့သို့၊ သူတို့ကို တန်ဖိုးထားခြင်းနှင့် စွမ်းအား မြှင့်စေခြင်းတို့ကို ဖြစ်စေပါသည်။

သို့ဖြစ်ပါ၍ ယခုဆောင်းပါး၌ Operational Level, Grievance Mechanisms ရပ်ရွာပြည်သူနှင့် တိုက်ရိုက် ချိတ်ဆက်၍ထိခိုက်မှုများ၊ စိုးရိမ်မှုများကို ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းရေး နည်းလမ်းများကို အဓိကအသားပေး ဖော်ပြထားသည်။ CSR Europe ၏

<sup>၁</sup> ထိခိုက်နှစ်နာမှုများကုသရေးနည်းလမ်းများ (သို့မဟုတ်) တိုက်ကြားချက်ဖြေရှင်းရေးနည်းလမ်းများဟုလည်း နောက်ပိုင်းတွင် သုံးပါသည်။

'Company Mechanisms for Addressing Human Rights Complaints' လူ့အခွင့်အရေး တိုင်းတန်းချက်များကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် ကုမ္ပဏီများ၏ နည်းလမ်းများ အစီရင်ခံစာမူကြမ်းကို အဓိကမှီငြမ်းပြု၍ ဖော်ပြသွားပါမည်။ (CSR Europe 2013)<sup>၂</sup>

CSR Europe အစီရင်ခံစာသည် Multinational Companies တစ်ကမ္ဘာလုံး အတိုင်းအတာနှင့် မိမိတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လည်ပတ် နေကြသော အကြီးစားကုမ္ပဏီ ၁၄ ခု၏ ဆောင်ရွက်ပုံ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို မေးမြန်း၍ပြုစု ထားခြင်းဖြစ်သည်။ UNGPS က ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးတိုင်းတန်းချက်များကို ထိရောက်စွာ ဖြေရှင်းရန်နည်းလမ်းများကို လမ်းညွှန်ထားသည်ဟု အထက်တွင်ဆိုခဲ့၏။ သို့ရာတွင် ကုမ္ပဏီကြီးများအနေဖြင့် အဆိုပါသဘောတရားများကို စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်နေသောနယ်ပယ်တွင် လက်တွေ့အသုံးပြု အကောင်အထည်ဖော်ရန်မှာ စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုပင်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် CSR Europe ၏ အစီရင်ခံစာတွင် UNGPS ၏ ထိရောက်သည့် နည်းလမ်းများဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို လက်တွေ့ဥပမာများနှင့် ယှဉ်တွဲဖော်ပြထားပြီး ကုမ္ပဏီကြီးများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အချင်းချင်း အပြန်အလှန်လေ့လာနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်သည်။

သို့ဖြစ်ရာ မြန်မာနိုင်ငံ၌လည်း နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီကြီးများ အပါအဝင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအမျိုးမျိုးကြောင့် ထိခိုက်မှုများဖြစ်ပေါ် ခြင်းမှကာကွယ်ထားဆီးနိုင်ရန်နှင့် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပြီးသော ထိခိုက်မှုများအတွက် နစ်နာသူများကို မည်ကဲ့သို့ကုစားပေးနိုင်မည် ကို နမူနာ ကောင်းများ ဖြန့်ဝေနိုင်လိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။ ထို့အပြင် Multinational ကုမ္ပဏီကြီးများဟုဆိုရာတွင် ၎င်းတို့နှင့် ဆက်နွယ် လျှက်ရှိသော (Global Supply Chain )ကမ္ဘာတဝှမ်း ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်၊ တင်သွင်း၊ ဖြန့်ချိမှုအဆင့်ဆင့် ကုမ္ပဏီများပါ အကျုံးဝင်၏။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အဆိုပါ Supply Chain ကုမ္ပဏီများ၏ လူ့အခွင့်အရေးပြဿနာများသည် ကုမ္ပဏီကြီးများနှင့် တိုက်ရိုက် သက်ဆိုင်နေပါသည်။ ဥပမာ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် လူပေါင်းတစ်ထောင်ကျော် အသက်ဆုံးရှုံးခဲ့ရသည့် ရှစ်ထပ်တိုက်အဆောက်အဦးဖြစ်သော ရာနာပလာဇာ (Rana Plaza) ပြိုကျပျက်စီးမှုတွင် သေဆုံးသူအများစုမှာ အဆောက်အဦးအတွင်းရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံများမှ အလုပ် သမားများဖြစ်သည်။<sup>၃</sup>

အဆိုပါအထည်ချုပ်စက်ရုံများသည် အဆောက်အဦးခိုင်ခံ့မှု သတိပေးမှုကို လျစ်လျူရှုခဲ့ကြပြီး ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများကို အတင်းအကြပ် အလုပ်တက်ခိုင်းခဲ့ကြသည်ဟုဆို၏။ ထို့ပြင် ဒေသခံများ၏အဆိုအရ အဆိုပါအဆောက်အဦးသည် ဆိုင်များ၊ ဘဏ် များနှင့် လူနေထိုင်ရန်အတွက်သာ ဆောက်လုပ်ထားခဲ့ပြီး လေးလံကြီးမားသော စက်များဖြင့် လည်ပတ်နေသော အထည်ချုပ်စက်ရုံကဲ့သို့ စက်ရုံကြီးများလည်ပတ်နိုင်ရန် ခိုင်ခံ့မှုမရှိဟုဆိုပါသည်။ ၎င်းစက်ရုံကြီးများမှ အဝတ်အထည်များကို ကမ္ဘာပေါ်ရှိ နာမည်ကြီးတံဆိပ် ရောင်းချသည့် အကြီးစားကုမ္ပဏီကြီးများမှ မှာယူတင်သွင်းနေခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်။ အဆိုပါကုမ္ပဏီကြီးများမှာ နိုင်ငံတကာ၏ဝေဖန်မှုကို ခံခဲ့ရပြီး ကုမ္ပဏီအချို့ကလျော်ကြေးပေးအပ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါဖြစ်ရပ်၏ နောက်ပိုင်းတွင် ကုမ္ပဏီကြီးများ အနေဖြင့် သူတို့၏ Supply Chain ကုမ္ပဏီအဆင့်ဆင့်ကို ကြပ်မတ်စစ်ဆေးရန်လိုအပ်ကြောင်း၊ ဒေသခံအဖွဲ့အစည်းများနှင့်ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ကြောင်း အလေးပေး ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။

အဆိုပါဖြစ်ရပ်များကို သင်ခန်းစာယူ၍ ကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့၏လုပ်ငန်းများ မစတင်မီကပင် ဒေသခံလူထုနှင့် သေချာစွာ တိုင်ပင်ဆွေးနွေး၍ သူတို့၏အကြံဉာဏ်များရယူပြီးမှသာ ဆုံးဖြတ်လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ လုပ်ဆောင်မှုများ စတင်သည်နှင့် တပြိုင်နက် တည်းပင် ဒေသခံလူထုအတွက် စိုးရိမ်ဖွယ်ရာအကြောင်းအရာအသစ်များ ထပ်မံဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သေးသည်။ ဥပမာ စီမံကိန်းမှ ထရပ် ကားကြီးများ အရှိန်မြန်နှုန်းမြင့် မောင်းနှင်မှုကြောင့် ရပ်ကွက်နေကလေးသူငယ်များအတွက် အန္တရာယ်များလာခြင်း အစရှိသဖြင့် ဖြစ်နိုင်၏။ သို့ဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဒေသခံများ၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ၊ တိုင်တန်းမှုများကို ဆိုးရွားသော အခြေအနေအထိ မရောက်မီ ကပင် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်။ ဤသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းကို ကုမ္ပဏီများ လက်တွေ့ကျင့်သုံးရန် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ ကုသရေး

<sup>၂</sup> CSR Europe သည် ကုမ္ပဏီများ၏ တိုက်ကြားချက်ဖြေရှင်းပုံနည်းလမ်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အချက်အလက်များစုဆောင်းလျှက်ရှိပြီး အစီရင်ခံစာကို သက်ဆိုင်သူများ အများပြည်သူများနှင့်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီး ထပ်မံကောက်ခံရရှိသော အချက်အလက်များအပေါ်မူတည်၍ ထပ်မံအချောသတ်သွား ရန်ရှိပါသည်။

<sup>၃</sup> Steven GreenHouse, "Major Reatilers Join bengladesh Safety Plan," *The Newyork Times*, May 13, 2013, accessed:// www.nytimes.com/2013/05/14/business/hm-agrees-to-bengladesh-safety-plan.html?\_r=0

နည်းလမ်းများဟု ဆိုလေ့ရှိသည်။ အချို့ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဒေသခံနှင့် ပုံမှန်တွေ့ဆုံနေကြ အစည်းအဝေးများတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများကြောင့် ထိခိုက်ဖွယ်ရာအကြောင်းအရာများကို ဒေသခံလူထုများနှင့်အတူ စစ်ဆေးအရေးယူ ဆောင်ရွက်လေ့ ရှိသည်။ ဥပမာ ကုမ္ပဏီမှ ရပ်ကွက်ပြည်သူများ၏ ရေအရင်းအမြစ်ကို ရယူသုံးစွဲမှု (ဝါ) ကုမ္ပဏီ၏ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး အစီအမံ ဆောင်ရွက်မှုများအစရှိသဖြင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

ဤကဲ့သို့ ဒေသခံလူထုများနှင့် ပုံမှန်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းမှာ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကောင်းတစ်ခု၏ လုပ်နည်း၊ လုပ်ဟန်တစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ ဤသို့ဖြင့် ရပ်ကွက်ပြည်သူများနှင့် ရေရှည်ပုံမှန် ဆက်ဆံရေးကို တည်ဆောက်နိုင်ပါသည်။ မိမိလုပ်ငန်းလည်ပတ်ရာ ဒေသခံများမှ အလုပ်သမားများ၊ ဒေသခံအိမ်နီးချင်းများ၏ လက်ခံနိုင်မှု (တခါတရံ၌ Social License to Operate ဒေသခံပြည်သူလူထုမှ ကုမ္ပဏီကြီးများသို့ လူမှုရေးအရ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုမှု) သည် ဥပဒေအကြောင်းအရ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုမှု Legal Licenses/ permits to operate များကဲ့သို့ပင် (သို့မဟုတ်) တခါတရံ၌ ပိုမိုရန်ပင်အရေးကြီးပါသည်။ လက်မခံနိုင်သော ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများကို ဒေသခံများက နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် ထုတ်ဖော်ပြသကြမည်ဖြစ်ရာ (ဥပမာ ဆန္ဒပြမှုများ) ဤအခြေအနေများထိ မရောက်မီ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ဒေသခံများနှင့် ပုံမှန်ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးအဖြေရှာခြင်းဖြင့် နှစ်ဖက်စလုံးအတွက် ပိုမို၍အကျိုးရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ရေးတာဝန်ရှိသည်။

လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအဆင့်၌ ထိခိုက်မှုများကို ကုသရေးနည်းလမ်းများ ထိရောက်မှုရှိစေရန်မှာ အဓိကအကျဆုံးအချက်မှာ ဒေသခံများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးအဖြေရှာခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ထိခိုက်မှု ကုသရေးနည်းလမ်းများသည် ပိုမို၍ကျယ်ပြန့်သော ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းများနှင့်ဆက်နွယ်ပတ်သက်သူ အားလုံးနှင့်ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် စုပေါင်းစေ့စပ် ညှိနှိုင်း တောင်းဆိုရယူ ခြင်းဖြစ်စဉ်များ၏ အရေးပါသော ဖြည့်စွက်လုပ်ဆောင်ချက်များပင်ဖြစ်သည်။ သို့သော်ငြားလည်း ၎င်းတို့၏ အစားထိုး အရာတစ်ခုအဖြစ်ဖြင့် အသုံးပြု၍ မရနိုင်ပါ။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်သမား အငြင်းပွားမှုများကို ဖြေရှင်းရာ၌ အလုပ်သမားမဂ္ဂများ၏ တရားဝင်အခန်းကဏ္ဍသည် အရေးကြီးပြီး၊ ကုမ္ပဏီ၏ ထိခိုက်မှုကုသရေးနည်းလမ်းများဖြင့် အစားထိုးအသုံးပြုရန် မသင့်တော်ပါ။ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဖြည့်စွက် အားဖြည့်အသုံးပြုရမည်သာဖြစ်၏။

ဆက်လက်၍ ယခုဆောင်းပါး၌ အထက်တွင်ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း ထိခိုက်မှုများကို ကုသရေးနည်းလမ်းများ မည်သို့ ထိရောက်စွာ လက်တွေ့အသုံးပြုနိုင်ပုံကို ကုမ္ပဏီများ လေ့လာနိုင်ရန် ဖော်ပြပါမည်။ အလားတူစွာ ကုမ္ပဏီနှင့် ပါဝင်ပတ်သက်သူများဖြစ်သော အလုပ်သမားများ၊ စားသုံးသူပြည်သူများ၊ ဒေသခံများ၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော ကုမ္ပဏီများ၏ လုပ်နည်းလုပ်ဟန် တစ်စိတ်တဒေသကို သိရှိနားလည်နိုင်ရန်လည်း ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဆောင်းပါးကို အဓိကအခန်းကဏ္ဍသုံးခုခိုင်းခြား၍ ဆက်လက်ဖော်ပြပါမည်။ ပထမပိုင်း၌ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများ၏ ထိခိုက်နိုင်မှုသဘောသဘာဝများကို လူ့အခွင့်အရေးရှုထောင့်မှ တင်ပြသွားမည်။ ဒုတိယပိုင်း၌ ထိခိုက်နိုင်မှုများကို ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မည်သည့်အတွက်ကြောင့် ကုစားပေးရန် လိုအပ်ပါသနည်း၊ ကုသမဂ္ဂ မူဘောင်စည်းမျဉ်းများ UNGPS ၏ အဓိကအချက်များ၌ ဘာတွေပြောထားပါသနည်း။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် နစ်နာမှုများကို မည်သည့်နည်းလမ်းများဖြင့် ကုစားနိုင်သနည်း အစရှိသဖြင့် ပါဝင်ပါမည်။ တတိယပိုင်း၌ အဆိုပါ ကုစားနိုင်မည့်နည်းလမ်းအသွယ်သွယ်မှ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုများကို ရပ်ကွက်ပြည်သူများနှင့် တိုက်ရိုက်ထိတွေ့၍ ထိရောက်စွာဖြေရှင်းနည်းကို အသားပေးဖော်ပြသွားပါမည်။

**(၁) ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများ၏ ထိခိုက်နိုင်မှု သဘော သဘာဝများ**

ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများကြောင့် တစ်ဦးချင်း အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများတိုးတက်၍ လူနေမှုအဆင့်အတန်းများ မြင့်မားလာခြင်း၊ နိုင်ငံတော်ထုတ်ကုန်နှင့် ဝင်ငွေတိုးတက်လာခြင်း အစရှိသဖြင့် ကောင်းကျိုးများစွာရရှိနိုင်သည်။ ထို့အပြင် ပြည်သူလူထု၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရနှင့်ပူးပေါင်း၍ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ဘေးအန္တရာယ်ဆိုင်ရာ ကြိုတင်တားဆီးမှု အစီအစဉ်များ၊ ရေအရင်းအမြစ် အရည်အသွေး တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် ပြုပြင်မှုများ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှု ကာကွယ်တားဆီးခြင်း လုပ်ငန်းများနှင့် ဆင်းရဲမှု လျှော့ချရေးလုပ်ငန်းများ အစရှိသဖြင့် လူထုနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် အကျိုးပြုလုပ်ငန်းများစွာ ရှိနေပါသည်။

ထို့အပြင် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကြောင့် လူမှု(သို့) သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်တို့ကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ ထိခိုက်နစ်နာနိုင်မှုများကို ကြိုတင်သိရှိနိုင်ရန် စိစစ်ခြင်း၊ ထိခိုက်နိုင်မည့် အကြောင်းအခြင်းအရာများကို ကြိုတင်ကာကွယ်တားဆီးနိုင်ရန် အစီအမံများဆောင်ရွက်ခြင်း အစရှိသဖြင့် 'Due Diligence' လုပ်ငန်းစဉ်များကို စဉ်ဆက်မပြတ် မဖြစ်မနေ လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်မှုများသည် အခြားသော ကုမ္ပဏီ၏ Corporate Social Responsibility (CSR)<sup>၄</sup> ဟု အလွယ်တကူမှတ်ယူနေကြသည့် အလှူပေးခြင်း၊ အများအကျိုးစေတနာ့ဝန်ထမ်း လုပ်ပေးခြင်းလုပ်ငန်းများထက် ပိုမိုသာလွန်၍ အရေးတကြီးလိုအပ်ပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာများကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာမှုများမဖြစ်စေရန် ရှောင်ကြဉ်ခြင်း၊ ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း လုပ်ရပ်များသည်သာ ကုမ္ပဏီကြီးများ၏ အစစ်အမှန် CSR များဟု ဆိုရပါမည်။

ကုမ္ပဏီများ၏ လုပ်ငန်းများကြောင့် ထိခိုက်မှုများသည် လုပ်ငန်းသဘော သဘာဝ၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရာ နေရာဒေသ၊ အခင်းအကျင်းပေါ်တွင်<sup>၅</sup> မူတည်၍ အတိုင်းအတာပမာဏ၊ ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ် သမားရေး၊ ဒေသခံလူထု အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းအရေး၊ ဒေသခံပြည်သူအတွက် လုံခြုံရေး၊ မြေယာပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် သင့်တော်သော အိမ်ယာရရှိနေထိုင်ရေး၊ ဒေသခံလူထု၏ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဓလေ့ထုံးတမ်းများအရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အရေး အစရှိသဖြင့် ထိခိုက်နိုင်မှု အရေးကိစ္စ နယ်ပယ်အသီးသီးကို တွေ့ရှိရသည်။ အဆိုပါ အရေးကိစ္စများသည်လည်း တစ်ခုနှင့်တစ်ခုချိတ်ဆက်၊ ပတ်သက်လျက်ရှိ သည်ကို တွေ့ရ၏။ ပမာအားဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းများကြောင့် ရပ်ကွက်ပြည်သူများ အသုံးပြုလျက်ရှိသော သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များဖြစ်သည့် လေ၊ ရေ၊ မြေကြီးနှင့် ဇီဝမျိုးကွဲများ ထိခိုက်ပျက်စီးပါက အကျိုးဆက်အနေဖြင့် ဒေသခံ လူထု၏ ကျန်းမာရေး၊ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းအရေးနှင့် အသက်ရှင်ရပ်တည်နိုင်ရေးတို့ကိုပါ ထိခိုက်နစ်နာစေနိုင်၏။

ဥပမာ- စက်ရုံ အလုပ်ရုံများမှ တိုက်ရိုက်စွန့်ပစ်သော ရေဆိုးရေညစ်များ(ရံဖန်ရံခါ၌ အန္တရာယ်ကြီးသော ဓါတု စွန့်ပစ်မှုများအပါအဝင်) ကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းတစ်ခုမှ တိုက်ရိုက်စွန့်ပစ်သော လူများ၏ အညစ်အကြေးများ ကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ရေကန်၊ မြစ်ချောင်းနှင့် ပင်လယ်သမုဒ္ဒရာများ ညစ်ညမ်းပျက်စီးစေပြီး၊ ဒေသခံလူထု၏ သန့်ရှင်းသော အစားအစာနှင့်ရေကို ရယူသုံးစွဲ ပိုင်ခွင့်၊ ကျန်းမာသော လူနေမှုဘဝကို ရပိုင်ခွင့်စသည့်အခွင့်အရေးများကို ထိခိုက်၊ ချိုးဖောက်ခံရနိုင်ပါသည်။ ဒေသခံလူထု၏ အသက်မွေး ဝမ်းကြောင်းအရေးကို ထိခိုက်ဆုံးရှုံးစေသည့် အခြားဥပမာများမှာ သီးနှံစိုက်ပျိုးရန် အားကိုး အားထားပြုရသည့် ဒေသများ၏ ရေအရင်းအမြစ်ကို ကုမ္ပဏီကသုံးစွဲ၍ဖြစ်စေ၊ ဒေသခံပြည်သူများ၏ ကျွဲ၊ နွား စားကျက်မြေများကို ပိတ်ဆို့ထားလိုက်၍ဖြစ်စေဖြစ်နိုင်၏။ အမှန်တကယ်တွင် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် လုပ်ငန်းမစတင်မီကပင်၊ သူတို့၏လုပ်ငန်းများကြောင့် ဒေသခံပြည်သူများအပေါ် မည်ကဲ့ သို့ဖြစ်နိုင်ချေ ရှိသည်ကို လေ့လာစမ်းစစ်ခြင်း၊ ဒေသခံများနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေး၍ ဆိုးကျိုးများမဖြစ်ပေါ်နိုင်ရန် ကြိုတင်စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း များ(သို့မဟုတ်) ဒေသခံများ၏ သဘောတူညီ ချက်ဖြင့် ဆုံးရှုံးမှုများအတွက် လုံလောက်သော လျော်ကြေး (သို့မဟုတ်) လိုအပ်သော ရေ၊ မြေ အစရှိသဖြင့် အရင်းအမြစ် များကို တစ်ခြားနည်းဖြင့် ထောက်ပံ့ပေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်ပေးနိုင်ပါသည်။

ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီများက ဒေသခံလူထုအတွက် သီးနှံ အထွက်တိုးစေနိုင်မည့် အကြံဉာဏ်၊ သွင်းအားစုနှင့်နည်းပညာများကို ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဖြင့် ဒေသအတွက် ကောင်းကျိုးများ ဆောင်ကြဉ်ပေးနိုင်ပါသည်။ နောက်ထပ်ဥပမာတစ်ခုတွင် ကုမ္ပဏီများကြောင့်ဒေသခံ

<sup>၄</sup> CSR ဆိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီများက ၎င်းတို့၏ အမြတ်အစွန်းများကို မည်သို့အသုံးပြုသည်သာမက ထိုအကျိုးအမြတ်များ ရရှိရန်မည်သို့ပြုလုပ်သည်နှင့် လည်း သက်ဆိုင်သည်။

CSR သည် ပရဟိတလုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ဥပဒေလေးစားလိုက်နာမှုများသာမက ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေး ဆိုင်ရာနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍ မည်သို့ စီမံခန့်ခွဲသည်ကို ဆိုလိုပါသည်။

၎င်းအပြင် CSR သည် လုပ်ငန်းခွင်၌လည်းကောင်း၊ ဈေးကွက်၌လည်းကောင်း ကုန်ပစ္စည်းများ အဆင့်ဆင့် ပန်ဆောင်ထုတ်လုပ်ဖြန့်ချိရေး လုပ်ငန်း ဆောင်တာများ၌ လည်းကောင်း၊ ကုမ္ပဏီများ၏ အများပြည်သူဆိုင်ရာ မူဝါဒရေးရာများနှင့်လည်းကောင်း သက်ဆိုင်ရပါသည်။ Havard Kennedy School, "Coporate Social Responsibility Initiative," [http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/init\\_define.html](http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/init_define.html)

<sup>၅</sup> ဥပမာအားဖြင့် ပဋိပက္ခဖြစ်နေသော (သို့) ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော နယ်မြေအတွင်းရှိ ပမာဏကြီးမားသော သတ္တုတွင်းတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းတစ်ရပ်၊ ထိုနိုင်ငံ ဒေသ အကျင့်ပျက်ခြစားမှုကဲ့သို့ အခြားသော ပြဿနာများလည်း ရှိနေနိုင်

များ၏ စီးပွားရေးအခြေအနေ ဆုတ်ယုတ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) တိုးတက်လာခြင်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ကုမ္ပဏီများ အခြားဒေသမှ အလုပ် သမားများ ခန့်အပ်ခေါ်ဆောင်လာခဲ့ပြီး ဒေသခံများ၏ အိမ်ယာများကို ဝယ်ယူခြင်း(သို့မဟုတ်) ငှားရမ်းခြင်း၊ ဒေသခံ အစားအစာများကို ဝယ်ယူကြခြင်းတို့ကြောင့် ကုန်ဈေးနှုန်းများ ပိုမိုမြင့်တက်လာပြီး ဒေသခံပြည်သူများအတွက် နေထိုင်စရိတ်ကြီးမြင့်မှု ကြောင့် မိမိဒေသတွင် နေထိုင်ရန်ပင် အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့ရ၏။ တစ်ဆက်တည်းပင် မိမိတို့၏ စားဝတ်နေရေး အကျပ် အတည်းများကြောင့် ကျန်းမာရေးပါ ထိခိုက်လာနိုင်၏။ မိမိတို့၏ အချိန်၊ ငွေ၊ ခွန်အားများကို မိမိတို့၏ စားဝတ်နေရေး အခြေခံ လိုအပ်ချက်များ ပြည့်မှီရေး အတွက်သာ အချိန်ကုန် လုံးပန်းနေရ၍ မိသားစုဘဝ၊ ပညာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအတွက် အချိန်မပေး နိုင်ကြတော့ပေ။ ထို့ကြောင့် ပညာသင်ယူနိုင်ခွင့်၊ မိသားစုဘဝ တည်ထောင်နိုင်ခွင့်နှင့် မိမိတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ် များတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့်၊ လုံလောက်သော လူနေမှုအဆင့်အတန်းကို ရရှိခွင့် အစရှိသည့် အခွင့်အရေးများ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးကြရ၏။ အမှန်အားဖြင့် ကုမ္ပဏီများက အထက်ပါ အခြေအနေကို ပြောင်းလဲနိုင်ရန် စီမံဆောင်ရွက်နိုင်၏။ မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင် အလုပ် သမားများအတွက် အစားအသောက်များ တင်ပို့ခြင်း(သို့မဟုတ်) ဒေသထွက်ကုန်ပစ္စည်းများ ပိုမိုတိုးတက်ရရှိနိုင်အောင် နည်းပညာ သွင်းအားစု အစရှိသဖြင့် ထောက်ပံ့ပေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်ပေးနိုင်သည်။ ဒေသ၏ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး ပိုမိုကောင်းမွန်တိုးတက်အောင် ဆောင်ကြဉ်းပေးခြင်းဖြင့် စားသောက်ကုန်စည် စီးဆင်းသွားလာမှု လွယ်ကူချောမွေ့စေရန် ထောက်ပံ့ပေးနိုင်၏။ ဒေသခံလူထုကို အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် ဒေသခံတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အထောက်အပံ့ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။

သို့ဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ချေရှိသော (သို့မဟုတ်) ဖြစ်နေသော အကျိုးသက် ရောက်မှုများကို ဒေသခံများနှင့် ပုံမှန်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း အဖြေရှာခြင်းဖြင့်သာ ကောင်းမွန်အောင် ပြုပြင်နိုင်၏။ ထိုကဲ့သို့ ဒေသခံများနှင့် ညှိနှိုင်းမှုမရှိပါက ကုမ္ပဏီများသော်လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ ဒေသခံအစိုးရများသော်လည်း ကောင်း အဆိုပါ အချက်အလက်များကို သိရှိရန် ခဲယဉ်းပေလိမ့်မည်။ ဒေသခံပြည်သူလူထု၏ မိမိဘဝများကို တိုက်ရိုက် ထိခိုက်၊ သက်ရောက်မှုရှိနိုင်သော အကြောင်းအရာများ တွင် ပါဝင် ဆွေးနွေး ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးကို လေးစားရန်မှာ ကုမ္ပဏီများ၏ တာဝန်ပင်ဖြစ်သည်။

ထိုကဲ့သို့ အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ပါက နောက်ထပ်ဆိုးကျိုးတစ်ခုအဖြစ် တခြားဥပမာ တစ်ခုမှာ ကုမ္ပဏီကြီးများ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန် ဒေသခံလူထု၏ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း အားထားပြု စိုက်ပျိုးလုပ်ကိုင် နေသော မြေယာများကို လျော်ကြေးလုံလောက်မှုမရှိပဲ(၇) လျော်ကြေးပေးခြင်းမရှိပဲ ရယူခြင်းဖြစ်၏။ မြေယာသည် တောင်သူလယ်သမားများ၏ အသက်မွေး ဝမ်းကြောင်း လုပ်ငန်းများအတွက် မရှိမဖြစ်သော အသက်မွေးကြောဖြစ်သလို အဆင်းရဲဆုံးသူများအတွက် လူမှုဘဝ လုံခြုံမှုအာမခံ တစ်ခုဖြစ်သည့်အပြင် ရံဖန်ရံခါ ဒေသခံလူထု၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့်ဆိုင်သော အမှတ်အသားတစ်ခု၊ ဇီဝစနစ်ဖြစ်စဉ်များအတွက် အရေးကြီး သည့် အရာတစ်ခုလည်း ဖြစ်နေတတ်သည်။

အစိုးရ၏ မူဝါဒများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် မြေယာရယူခြင်းနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားခြင်းတို့ကို သင့်တင့် လျောက် ပတ်စွာလုပ်ဆောင်ခြင်းမရှိပါက ဒေသခံများအား သူတို့၏ အိမ်ယာများ၊ လုပ်ကိုင်စားသောက်ရန် မြေယာများနှင့် အလှမ်းဝေးသော နေရာများတွင် ပြန်လည်နေရာချထားရန်၊ ဒေသခံများ၏ ဆန္ဒနှင့်ဆန့်ကျင်၍ အင်အားသုံး မောင်းထုတ် ခြင်းများ ဖြစ်တတ်သည်။ ထိုအခါ ဒေသခံပြည်သူတို့၏ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း၊ ပစ္စည်းဥစ္စာပိုင်ဆိုင်ခွင့်အပြင် ဒေသ၏ရိုးရာယဉ်ကျေးမှု၊ ဓလေ့ထုံးစံများ ပျက်စီး ပျောက်ကွယ်နိုင်ခြင်း၊ ဆွေမျိုးမိတ်သင်္ဂဟများနှင့် ကင်းဝေးခြင်း အစရှိသော လူမှုဘဝ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးမှုများ ဖြစ်နိုင်သည်။

အင်အားသုံးရွှေ့ ပြောင်းနေရာချထားခြင်းဆိုင်ရာ ချိုးဖောက်နိုင်ဖွယ်ရှိသည့် အခွင့်အရေးများမှာ လုံလောက်သော အိမ်ယာ ရရှိနေထိုင်ပိုင်ခွင့်၊<sup>၆</sup> မိမိတို့၏အရေးကိစ္စများအတွက် မိမိတို့ကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် (မည်သူမှ မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင် လုံလောက်မှုတသော ဘဝရပ်တည်နိုင်မှုနည်းလမ်း အရင်းအမြစ်များကို စွန့်လွှတ်ခိုင်းခြင်းမခံရသင့်)၊ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်း သော်လည်းကောင်း၊ အုပ်စုလိုက် ရပ်ကွက်ပြည်သူများသော်လည်းကောင်း မိမိတို့အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်စေမည့် ဆုံးဖြတ်ချက်၊ စီမံချက်နှင့် အကောင်အထည် ဖော်ချက်လုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်ဆင့်တိုင်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်၊ ဤကဲ့သို့ ထိထိရောက်ရောက်ပါဝင်နိုင်စေရန် လိုအပ်သော သတင်းအချက်များကို ရယူပိုင်ခွင့်၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုခံရခြင်းမှ ကင်းလွတ်ပိုင်ခွင့်၊ တန်းတူအခွင့်အရေး (မြေယာသိမ်းဆည်းမှု နှင့် ရွှေ့ပြောင်းနေရာချထားမှုတို့တွင် လူနည်းစုများနှင့် ဌာနေတိုင်းရင်း သားများ အပါအဝင် အကျိုးထိခိုက်ဆုံးရှုံးလွယ်သည့် လူအုပ်စုများ

ပါဝင်သည့်အခါ သက်ဆိုင်မှုရှိ)၊ လွတ်လပ်စွာ ကြိုတင်အသိပေး၍ သဘောတူညီမှု ရယူမှုကို ခံယူပိုင်ခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာ သွားလာခွင့် (ရပ်ကွက်ပြည်သူများ ရွှေ့ပြောင်းခံရမှုနှင့် မိမိတို့ နေထိုင်မည့် အရပ်ဒေသကို ရွှေ့ချယ်ခွင့်မပြုပဲ ကန့်သတ်ချုပ်ခြယ်ထားမှု)၊ ပစ္စည်းဥစ္စာ ပိုင်ဆိုင်ခွင့်၊ လုံလောက်သော လူနေမှုအဆင့်အတန်းတွင် နေထိုင်ပိုင်ခွင့် တို့ဖြစ်သည်။

တခါတရံ နိုင်ငံတော်အများပြည်သူလုံခြုံရေး လိုအပ်ချက်(သို့) စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လိုအပ်ချက် (သို့) ပြည်သူလူထု၏ ကျန်းမာရေးကို စောင့်ရှောက်ရန်၊ လိုအပ်ချက် အစရှိသော အများပြည်သူနှင့်ဆိုင်သည့် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် မဖြစ်မနေ ရွှေ့ပြောင်းခိုင်းခြင်း ကိစ္စများရှိလျှင်လည်း နိုင်ငံတော်ဥပဒေ၊ နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး ဥပဒေများနှင့် အညီ အစိုးရကာသာလျှင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့်ရှိသည်။ သို့ရာတွင် ရှေးဦးစွာ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် နည်းလမ်းများကို သက်ဆိုင်ရာ ရပ်ကွက် ပြည်သူနှင့် ညှိနှိုင်းရှာဖွေရ မည်ဖြစ်ပြီး မဖြစ်မနေရွှေ့ပြောင်းခြင်းသည် နောက်ဆုံးလုပ်လိုက်ရသည့် လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုသာ ဖြစ်သင့်သည်။ သို့ရာတွင် အစိုးရက ရွှေ့ပြောင်းခိုင်းခြင်းဖြစ်စေ၊ အများပြည်သူများက မိမိသဘောအရ ရွှေ့ပြောင်းပေးသည်ဖြစ်စေ အစိုးရများနှင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ရှောင်ကြဉ်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းစီမံကိန်းများ မစတင်မီအချိန်ကာလ လုံလောက်စွာ ကြိုတင်၍ ဒေသခံ ပြည်သူများကို အသိပေး၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည်။

လုံလောက်မှုတစ်ခုလုံး လျော်ကြေးများ ပေးအပ်ရန်လိုအပ်သည်။ အနည်းဆုံး သက်ဆိုင်ရာ ဒေသခံများ၏ မူလအခြေအနေအတိုင်း (မြေ၊ အိမ်ယာနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းမှု အခွင့်အလမ်းများ၏ အရည်အသွေးနှင့် အရေအတွက်အားဖြင့်) (သို့မဟုတ်) ပိုမိုကောင်းမွန် သော အခြေအနေများကို ဖန်တီးပေးရမည် ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် ကုမ္ပဏီများ၊ အစိုးရများအနေဖြင့် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးလွယ်သော လူတစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ အုပ်စုများကို ဖြစ်စေ ပို၍ ဂရုတစိုက်ရှိကြရန်လိုအပ်သည်။ သူတို့၏ အခွင့်အရေးနှင့် လိုအပ်ချက်များကို ဖြေရှင်း နိုင်ရန်မှာ သာမန်ဆောင်ရွက်မှုများထက် ပိုမို၍ လုပ်ဆောင်ပေးကြရန် လိုအပ်သည့်အပြင်၊ သူတို့၏ အင်အားချိန့်သော အခြေအနေများ ကြောင့် ကုမ္ပဏီများ၊ အစိုးရများ၏ အလွယ်တကူပင် လစ်လျူရှုမှုကို ခံကြရသည်။ ကျား၊ မ၊ လူမျိုး၊ အသားရောင်၊ ကိုးကွယ်ရာဘာသာ အစရှိသည်တို့အပေါ်မူတည်၍ တန်းတူညီမျှ အခွင့်အရေးရှိစေရေးတို့မှာ လူ့အခွင့်အရေး၏ သဘောတရားများဖြစ်၏။ လူတစ်ဦး တစ်ယောက်သည် သူတို့၏ ရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာကြောင့်ဖြစ်စေ၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာ အဆင့်အတန်း အခြေအနေများကြောင့်ဖြစ်စေ ထိခိုက်၊ ဆုံးရှုံး ခံရနိုင်ဖွယ်ရှိသည့် လူများ၊ အုပ်စုများအဖြစ် သတ်မှတ်ခံရနိုင်သည်။ ဥပမာ- သူတို့၏ ကျား၊ မ ဖြစ်တည်မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုဝင်ဖြစ်မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ သူတို့၏ မသန်စွမ်းမှုကြောင့်ဖြစ်စေ ဖြစ်နိုင်သည်။ မိဘများ တကွတပြားဖြစ်နေသော ကလေးများ၊ တစ်ကိုယ်တည်းနေ အမျိုးသမီးများ၊ အခြားနိုင်ငံမှ ရွှေ့ပြောင်းလာသော အခြေခံအလုပ်သမားများ (သို့) စာမတတ်သူ အောက်ခြေ အလုပ်သမားများအစရှိသဖြင့် ပါဝင်နိုင်သည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့သော ပုဂ္ဂိုလ်၊ လူအုပ်စုများကို အလုပ်အကိုင် ဖန်တီး ပေးခြင်း၊ သင်တန်း(သို့) စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးခြင်း အစရှိသဖြင့် ထပ်ဆောင်း ကြိုးစားဆောင်ရွက်ပေး၍ သူတို့၏ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေးမူဝါဒ ကျင့်သုံးသည့် အလေ့အထကောင်းများကို လက်တွေ့ပြသ နိုင်သည်။

အထူးသဖြင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းသူများ၊ လူနည်းစုများ အစရှိသူတို့၏ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများကြောင့် ဖြစ်လာနိုင်မည့် အကျိုးဆက်များကို အသိပေး ဆွေးနွေးရာတွင် ပါဝင်ခွင့်၊ အကြံဉာဏ်ပေးခွင့်၊ ပါဝင်ဖြေရှင်းပိုင်ခွင့်များ ပေးကြရမည်။

၆ လုံလောက်သော အိမ်ရာရရှိနေထိုင်ပိုင်ခွင့်ဆိုသည်မှာ တက်နိုင်မှု (နေထိုင်သူများအတွက် အိမ်ဈေးနှုန်းကြီးမားမှုကြောင့် အခြားသော အစားအစာ၊ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေးတို့တွင် သုံးစွဲရန် မတက်နိုင်ခြင်း)၊ လူနေရန်သင့်တော်မှု (ဆိုလိုသည်မှာ လုံလောက်သော အကျယ်အဝန်းရှိမှု၊ အပူအအေး၊ မိုး၊ လေ အစရှိသည်တို့မှ ကာကွယ်နိုင်ပြီး ခိုင်ခံ့မှုရှိမှုနှင့် ရောဂါဖြစ်ပွားစေတတ်သော ပိုးမွှားများကင်းစေမှု)၊ အခြေခံအဆောက်အအုံ၊ ပစ္စည်း၊ ဝန်ဆောင်မှုတို့ အသင့်ရရှိနိုင်မှု (ဆိုလိုသည်မှာ လုံလောက်သော သန့်ရှင်းရေးစနစ်၊ မိလ္လာ၊ လေကောင်းလေသန့်၊ အမှိုက်စွန့်ပစ်မှု၊ ချက်ပြုတ်ရန် စွမ်းအင်၊ ထွန်းညှိရန် မီး အလင်းရောင်၊ အစားအသောက် သိမ်းဆည်းသိုလှောင်ရန်နှင့် သောက်ရေသန့်ရရှိမှု)၊ လက်လှမ်းမီမှု (ဆိုလိုသည်မှာ ဆင်းရဲသူများ၊ မသန်စွမ်းသူများနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရသူများ၊ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်ခံရသူများ အစရှိသဖြင့် ထိခိုက်လွယ်၊ ဆုံးရှုံးလွယ်သော လူအုပ်စုများအတွက်)၊ လုံလောက်စွာနေရာချ ထားမှု (အလုပ်လုပ်ရန် အခွင့်အလမ်းရှိမှု၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ကျောင်းများ၊ ကလေးထိန်းနေရာများနှင့် အခြားသော လူမှု ဘဝစောင့်ရှောက်မှုများ၊ လေထု၊ ရေထုညစ်ညမ်းမှုများမှ ကင်းဝေးမှု အစရှိသဖြင့်)၊ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အမှတ်အသားများ မပျောက်ပျက်စေခြင်း (ဥပမာ- အိမ်နေရာချထားမှုပုံစံနှင့် ရက်ကွက်နေပြည်သူများအတွက် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အမှတ်အသားများ) အစရှိသည်တို့ ပါဝင်သည်။

ဥပမာ- အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်၌ လိင်မှုကိစ္စ အကြမ်းဖက်ခံရနိုင်မှုမှ ကာကွယ်ပေးရေး၊ အမျိုးသမီးများအတွက် အမျိုးသားများနှင့်တန်းတူ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ရရှိစေရေး (ဥပမာ- ကျား၊ မ ကွဲပြားမှုအပေါ်မူတည်၍ အယူလွဲမှုများကြောင့် အမျိုးသမီးများအား ဟိုတယ်များ၌ ဧည့်ကြိုရာထူး၌သာခန့်၍၊ အမျိုးသားများအား မန်နေဂျာရာထူး၌ ခန့်ခြင်း အစရှိသဖြင့် ဖြစ်နိုင်ချေများ) တို့ ပါဝင်နိုင်သည်။ ကုမ္ပဏီများ၏ လုပ်ငန်းများကြောင့် နောက်ထပ်ထိခိုက်မှု ပိုမိုခံစားရနိုင်သည့်သူများမှာ ကလေးသူငယ်များဖြစ်သည်။ ဥပမာ- နေ့စဉ်ဘဝ ကြုံတွေ့ရနိုင်သော လေထု၊ ရေထု ညစ်ညမ်းမှု၊ ရွှေ့ပြောင်းရမှုနှင့် ပဋိပက္ခများတွင် အရွယ်ရောက်သူများထက် ကလေးများအပေါ်၌ ပိုမိုဆိုးရွားစွာ အကျိုးသက်ရောက်နိုင်သည်။ ကလေးအလုပ်သမားပြဿနာမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်ဆိုင်သော တစ်ခုတည်းသော ပြဿနာ မဟုတ်ပဲ ကုမ္ပဏီများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု၊ ထုတ်ကုန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှု၊ ဈေးကွက်ဖြန့်ချိရေး နည်းစနစ်များ အစရှိသော အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် ကလေးများအပေါ် အခြားအကျိုးသက်ရောက်မှုရှိနိုင်သည်။ ဥပမာ- ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းခံရခြင်း (သို့မဟုတ်) ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းအသစ်ဆောက်လုပ်မှု (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုတို့ကြောင့် ကလေးများ ကျောင်းသွားရန် အခက်အခဲများရှိလာခြင်း၊ မိသားစုများ ပင်ငွေကြပ်တည်းလာမှုကြောင့် ကလေးများ ကျောင်းထွက်ကြရခြင်း၊ ကလေးများ၏ လုပ်အား ခေါင်းပုံဖြတ် အမြတ်ထုတ် ခံကြရခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အသုံးချခံကြရခြင်း အစရှိသည်တို့ ဖြစ်နိုင်သည်။

သို့ဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီများ၊ အစိုးရများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းများကြောင့် ဒေသခံလူထုများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်နိုင်မှု ဖြစ်နိုင်ချေများကို သေချာစွာ ဆန်းစစ်၊ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိပါက လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု ပြဿနာများ မလိုလားအပ်ဘဲ ကြီးထွားလာနိုင်၏။ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် ဒေသခံများသာမက ကုမ္ပဏီအတွက်လည်း ဆိုးကျိုးများ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ လုပ်ငန်းများ မစတင်နိုင်ပဲ ကြန့်ကြာနေခြင်း၊ စရိတ်တက်ခြင်း၊ လုံခြုံရေးအတွက် စိုးရိမ်နေရခြင်း၊ အလုပ်သမားများနှင့် ဆက်ဆံရေးပျက်ပြားခြင်း၊ ကုမ္ပဏီနာမည်ပျက်ရခြင်းနှင့် တင်းမာသောအနေအထားများ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း အစရှိသဖြင့် ဆိုးကျိုးများဖြစ်နိုင်၏။ ၎င်းနှင့်ဆက်စပ်လျက် အဆိုးဆုံးအခြေအနေတစ်ရပ်ကို ရောက်ရှိသွားနိုင်သည်မှာ ကုမ္ပဏီများ၊ လုပ်ငန်းများအတွက် စောင့်ရှောက်နေသော လုံခြုံရေး ဝန်ထမ်းများနှင့် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ရမှုများ ဖြစ်ပွားခြင်းဖြစ်၏။ ကုမ္ပဏီများ၏ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ အသုံးပြု၍ မိမိတို့၏ အဆောက်အဦ များ၊ ဝန်ထမ်းများ၊ ဖောက်သည်များနှင့် ဧည့်သည်များကို စောင့်ရှောက်ကြသည်မှာ ဖြစ်သင့်ပါ၏။ သို့သော်လည်း လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများက သူတို့၏ တာဝန်များ ထမ်းဆောင်နေစဉ် လူများ၏ အခွင့်အရေးကို မချိုးဖောက်မိကြစေရန် လိုအပ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီများသည် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအသုံးပြု၍ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ဆောင်မှုများကို ဟန့်တားရန်လုပ်ဆောင်ခြင်း (သို့) ဒေသခံများ၏ မြေယာများကို အမြတ်ထုတ်ရန် ရှင်းလင်းခြင်း၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဒေသခံများကို ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ မတရားအင်အားသုံး၍ လုံခြုံရေး အန္တရာယ်ကို လျော့ချခြင်းနှင့် အဆိုးဆုံးလုပ်ရပ်များတွင် အင်အားသုံး၍ ဒေသခံများ၏ လုပ်အားကို ရယူ၊ ခိုင်းစေခြင်း အစရှိသဖြင့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများ ကျူးလွန်တတ်ကြသည်။

ကုမ္ပဏီများသည် အစိုးရ (သို့မဟုတ်) ပုဂ္ဂလိက လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များကို အသုံးပြုနိုင်သည်။ အစိုးရ လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များနှင့် ကုမ္ပဏီလုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များအားလုံးကို အင်အားလက်နက် အသုံးပြုမှုဆိုင်ရာ သင့်တော်သော ညွှန်ကြားချက်များ ပေးရမည်ဖြစ်သည်။<sup>၇</sup> လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များသည် မိမိကို တိုက်ခိုက်လာပါက မိမိကိုယ်ကို ခုခံကာကွယ်ရန်မှလွဲ၍ လူများကို သတ်ဖြတ်ခြင်းနှင့် အန္တရာယ်ဖြစ်စေခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်းတို့ မပြုလုပ်ရပါ။ ခက်ခဲသော အခြေအနေများဖြစ်သော ဆန္ဒပြမှုများတွင်ပင် လူများကို မထိခိုက်စေရေး ပြုမှုရန် သင်တန်းများ ရရှိရပါမည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ညစောင့်တစ်ယောက်ထက်ပိုမို၍ လုံခြုံရေးအင်အားများစွာ ထားရှိအသုံးပြုပါက ဒေသခံ ပြည်သူများကို အသိပေးတိုင်ပင်ရမည်ဖြစ်ပြီး ဒေသခံများက လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများ တစ်စုံတစ်ရာ ကျူးလွန်ပါက တိုင်ကြားနိုင်ရန် ဆက်သွယ်ရမည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်လည်း ခန့်အပ်ထားရမည်ဖြစ်သည်။

လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အစီအမံများကြောင့် ချိုးဖောက်မှုရှိနိုင်သည့် အခွင့်အရေးများမှာ- အသက်ရှင်သန်ပိုင်ခွင့် (အစိုးရက မည်သူ့ကိုမျှ စိတ်ရှိတိုင်း သတ်မိန့်မပေးနိုင်ပါ) နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းခံရမှု (သို့) ရက်စက်သောလူမဆန်သော (သို့) အရက်ရ သိမ်ငယ်စေသော ဆက်ဆံခံရမှုမှ ကင်းလွတ်ပိုင်ခွင့် (နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းမှုသည် အဆိုးရွားဆုံးဖြစ်ပြီး လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းခြင်း မဟုတ်

<sup>၇</sup>ဥပမာ The Voluntary Principles on Security and Human Rights ကို လေးစားလိုက်နာရန် ညွှန်ကြားနိုင်သည်။

သော်လည်း နောင်ယုတ် ဒုက္ခပေးခြင်း၊ ရိုက်နှက်ခြင်းများကိုလည်း ရှောင်ကြဉ်ရမည်။ လူသားများ၏ လုံခြုံစွာနေထိုင်ခွင့် အခွင့်အရေး (လူများ ကို စိတ်ရှိတိုင်း ဥပဒေနှင့်အညီမဟုတ်ပဲ ချုပ်နှောင်ထားခြင်း အစရှိသဖြင့်)၊ လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့် (ဒေသခံများက မိမိတို့၏ အယူအဆကို ဖော်ထုတ်ပြသကြရာတွင် ဒေါသဖြင့် အော်ဟစ်ခြင်းများရှိလျှင်ပင် သူတို့ကို အန္တရာယ်ပြုခြင်း (သို့) သတ်ခြင်းများ မပြုလုပ်ရပါ) တို့ဖြစ်သည်။

အထက်တွင် တင်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ကုမ္ပဏီများ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အကျိုးသက် ရောက် မှုများ မည်သို့ရှိနိုင်သည်ကို တွေ့ကြရပြီဖြစ်သည်။ ဆက်လက်၍ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာရန် လိုအပ် သည်များကို နောက်အခန်းတွင် ဆက်လက်ဖော်ပြပါမည်။

**(၂) ကုမ္ပဏီများ လိုက်နာသင့်သည့် လူ့အခွင့်အရေး**

အထက်တွင်လည်း ဆိုခဲ့ပြီ။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အကျိုးသက် ရောက်မှုများကို သေချာစွာ ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း၊ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ ဒေသခံပြည်သူများ၊ သက်ဆိုင် ရာ ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများနှင့် ချိတ်ဆက်တိုင်ပင်ဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိလျှင်သော်လည်းကောင်း ဒေသခံများအတွက်သာမက ကုမ္ပဏီ အတွက်ပါ ဆိုးကျိုးများ ဖြစ်စေနိုင်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဒေသခံများ၏ သဘောတူညီချက် 'Social Licenese to Operate' မရပဲ လုပ်ဆောင်နေမှုများသည် ရေရှည်အကျိုးဖြစ်ထွန်းရန် ခဲယဉ်း၏။

ဒေသခံများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရာတွင် ဒေသခံအားလုံး၏ ကိုယ်စားပြုအသံများကို နားထောင်နိုင်ရန် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများ ပြုလုပ်ရပါမည်။ ဖြစ်တတ်သည်မှာ ကုမ္ပဏီများနှင့် အစိုးရက အလွယ်တကူပင် ရပ်ရွာလူကြီး (သို့မဟုတ်) အာဏာ ပိုင်များကိုသာ ဆွေးနွေးသွားခြင်းမျိုးဖြစ်တတ်ပြီး ဒေသမှအခြားသူများ၏ အသံများကို လစ်လျူရှုမိသလိုဖြစ်တတ်၏။ သက်ဆိုင်သူ အားလုံးကို ပါဝင်ဆွေးနွေးစေခြင်းဖြင့်သာ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မိမိလုပ်ငန်းများကြောင့် ဖြစ်နိုင်ချေများကို ရှုထောင့်ပေါင်းစုံမှ ကျယ်ကျယ် ပြန့်ပြန့် သိရှိနိုင်မည်ဖြစ်၏။ ဤသို့ဖြင့် ဖြစ်လာနိုင်သော ဆိုးကျိုးများကို ထိထိရောက်ရောက်လျော့ချ ကာကွယ်ရန် လုပ်ဆောင်နိုင်မည်။ အမျိုးသမီးများ (သို့) လူနည်းစုများကို သီးသန့်ဆွေးနွေးရန်လည်း လိုအပ်ကောင်း လိုအပ်ပေမည်။

ဒေသခံများနှင့် ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်နှင့်အမျှ ဒေသ၏ မိမိလုပ်ငန်းအပေါ် လက်ခံနိုင်မှုလည်း တိုးပွားလာမည်ဖြစ် သည်။ တဆက်တည်းပင် မိမိကုမ္ပဏီ၏ တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှု မူဝါဒ၊ အလေ့အထကောင်းများလည်း တိုးတက်လုပ်ဆောင်လာနိုင်မည် ဖြစ်ပြီး ကုမ္ပဏီ၏ ဂုဏ်သတင်းကောင်း ရလာဒ်ကို ရရှိနိုင်၏။ ဤသို့ဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာများ ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ တိုးတက် လုပ်ဆောင်လာနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ စားသုံးသူများနှင့် အလုပ်သမားများအပါအဝင် ကုမ္ပဏီနှင့် သက်ဆိုင်သူအားလုံး၏ အားပေးကူညီမှုကို ရနိုင်သဖြင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပေးနေသော ကုမ္ပဏီ၌ ဝန်ထမ်းများ ရေရှည်တည်မြဲ နေခြင်း၊ အလုပ်သမားများ အရည်အသွေးမြင့်တက်လာခြင်းဖြင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်လာခြင်း အစရှိသော အကျိုးကျေးဇူး များ ရရှိနိုင်ပါသည်။

ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီများက လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာသင့်သည့် အရေးကြီးသော အကြောင်းအရာတစ်ရပ်မှာ မိမိလုပ်ငန်းများလည်ပတ်ရာ နိုင်ငံ၏ဥပဒေ (သို့) နိုင်ငံတကာဥပဒေများအရ လိုအပ်၍လည်း ဖြစ်သည်။ ဥပမာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်ကို ကာကွယ်မည့် ဥပဒေ၊ နည်းလမ်းများ ယခင်ကာလ၌ အားနည်းခဲ့သော်လည်း ယခုအခါ ၎င်းတို့ကို အသစ်ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ထပ်မံဖြည့်စွက်ခြင်းဖြင့် ခိုင်မာမှုရှိစေရန်လည်းကောင်း၊ လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်လည်းကောင်း ကြိုးပမ်းလျက်ရှိသည်။ ယခုအခါ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများအရ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အချို့သော လုပ်ငန်း၊ စီမံကိန်းများအတွက် လူမှု ဘဝထိခိုက်မှု (SIA) နှင့် သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင် ထိခိုက်မှု (EIA) ဆန်းစစ်ချက်များကို လုပ်ငန်းများ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရရှိရန် လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်အဖြစ် လုပ်ဆောင်ကြရမည်ဖြစ်သည်။



ယခုလက်ရှိတွင် သဘာဝနှင့် လူမှုဘဝသက်ရောက်မှုဆန်းစစ်ချက်များ (ESIAS) များ လုပ်ဆောင်ရန် နည်းလမ်းများ အဆင့်ဆင့် ကို အကြမ်းမည်းရေးဆွဲထားပြီး ဒေသခံပြည်သူလူထုနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရန် လိုအပ်ချက်များကိုလည်း ထည့်သွင်းပြဆိုထား၏။ ကုမ္ပဏီ များသည် အဆိုပါ ဥပဒေ၊ နည်းလမ်းများအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး လူမှုဘဝနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ကာကွယ် ရေးလိုအပ်ချက်များနှင့် UNGPS ကဲ့သို့ ကုလသမဂ္ဂ သဘောတူညီချက်များ ကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု သဘောတူညီချက်၊ စာချုပ်များတွင် လေးစားလိုက်နာရန် လိုအပ်ချက်များအဖြစ် ထည့်သွင်းလာနိုင်သည့် အလားအလာကောင်းများလည်းရှိသည်။

ရဲဖန်ရဲခါ၌ အစိုးရများ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်ပေးနိုင်ရန် စွမ်းရည်နှင့် အရင်းအမြစ်နည်းပါးခြင်းမျိုး ဖြစ်တတ်ပါသည်။ ဤသို့သော အခြေအနေမျိုးတွင် တာဝန်သိမှု၊ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာမှု အခန်း ကဏ္ဍသည် ပိုမိုအရေးတကြီးလိုအပ်လာပါသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီများက ဘာကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးလေးစားလိုက်နာရန် လိုသည်ကို အလွယ်ဆုံးပြောနိုင်သည်မှာ “သင့်တော် မှန်ကန်သော လုပ်ရပ်” တစ်ခုဖြစ်၍ပင်တည်း။ Eleanor Roosevelt ၏ မိန့်ခွန်းတွင် မိန့်မှာထားသကဲ့သို့ပင် “လူတိုင်း၊ အမျိုး သမီးတိုင်း၊ ကလေးသူငယ်တိုင်းသည် မိမိတို့ အသီးသီး၏ နေထိုင်ရာကမ္ဘာလေးကိုယ်စီ၌ (မိမိနေထိုင်ရာ အိမ်နီးပတ်ဝန်းကျင်၊ မိမိတတ်သည့်ကျောင်း၊ အလုပ်လုပ်သည့်စက်ရုံ၊ လယ်ယာမြေ (သို့မဟုတ်) ရုံးဌာန အစရှိသဖြင့်) တရားမျှတမှု အခွင့်အလမ်း၊ ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှုတို့ကို ခွဲခြားမှုမရှိပဲ တန်းတူညီမျှ ခံစားနိုင်ခွင့် ရှိရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့သော နေရာလေးများမှ အခွင့်အရေးများ ဆိတ်သုဉ်း၊ အဓိပ္ပာယ်မဲ့နေပါက ကမ္ဘာကြီး၏ အခြားနေရာများတွင်လည်း ဆိတ်သုဉ်းနေပါလိမ့်မည်။” (Eleanor Roosevelt 1958)

ထို့ကြောင့်ပင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်ဆိုင်သော လူ့အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်တားဆီးရန်နှင့် အခွင့်အရေးများမြှင့်တင်ရန် ၂၀၁၁ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ လူ့အခွင့်အရေးကောင်စီ (Human Rights Council) ၌ UN Guiding Principles on Business and Human Rights, စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ လမ်းညွှန်စည်းမျဉ်းများကို တည်တညွတ်တည်း သဘောတူ ချမှတ် ခဲ့ကြသည်။ တစ်ကမ္ဘာလုံး အတိုင်းအတာအဖြစ် စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ခံမှု၊ တာဝန်ယူမှုရှိရေး စံနှုန်းထားများ အဖြစ် သဘောတူချမှတ်ခဲ့ကြသည်။

အဆိုပါလမ်းညွှန်များသည် ကာကွယ်ခြင်း၊ လေးစားလိုက်နာခြင်း၊ ပြန်လည် ကောင်းမွန်အောင်ပြုပြင်ခြင်း၊ မူဘောင်(၃)ခုအပေါ် အခြေခံ၍ ရေးဆွဲထားသည်။ စည်းမျဉ်းပေါင်း (၃၁)ခု ပါဝင်ပြီး (၁၄)ခုမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်များသည် နိုင်ငံအားလုံးအတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။ မည်သည့်နိုင်ငံတွင်မဆို လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ကုမ္ပဏီအရွယ် အစားအားလုံး (အကြီးစားဖြစ်စေ၊ အလတ်စားဖြစ်စေ၊ အသေးစားဖြစ်စေ)နှင့် စီးပွားရေးကဏ္ဍအားလုံးအတွက် အကျိုးပိုင်ပါသည်။ ရှိရင်းစွဲ လိုက်နာရန်လိုအပ်သည့် တာဝန်ဝတ္တရားများ၊ အလေ့အကျင့်များအပေါ် အခြေခံ၍ အကျယ်တဝ့် အသေးစိတ်ရေးဆွဲထားပြီး နိုင်ငံတကာက အသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေးများအားလုံး ပါဝင်ပါသည်။

လမ်းညွှန်များ၏ ပထမမူဘောင်မှာ “နိုင်ငံတော်၏ လူ့အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရမည့် တာဝန်” ဖြစ်၏။ စည်းမျဉ်း(၁၀)ခု ပါဝင်ပါသည်။ ပထမစည်းမျဉ်းအနေဖြင့် “နိုင်ငံများအနေဖြင့် မိမိနိုင်ငံနယ်နိမိတ်အတွင်း၌သော်လည်းကောင်း (သို့) တရားစီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် နယ်ပယ်အတွင်း၌သော်လည်းကောင်း၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအပါအဝင် အခြားပါဝင်ပတ်သက်သူ (Third party) များကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ထိရောက်သော မူဝါဒများ၊ တရားဥပဒေပြုခြင်း၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း များ၊ စီရင်ချက်ချမှတ်ခြင်းများအားဖြင့် ဆီလျော်သောအဆင့်များကို အသုံးပြုလျက် ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊ ပြစ်ဒဏ် ချမှတ်ခြင်းနှင့် အမှားပြုပြင်ခြင်းများကို ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည်” ဟု ပြဆိုထားသည်။<sup>၈</sup> စည်းမျဉ်းအသေးစိတ်နှင့် အနက်ဖွင့်ဆိုချက်များ အားလုံးကို Report of Special Presentative of the Secretary-General, John Ruggie, ကုလသမဂ္ဂ အတွင်းရေးမှူး၏ အထူးကိုယ်စားလှယ် ဂျွန်ရပ်ဂီ၏ အစီရင်ခံစာတွင် အသေးစိတ် ဖတ်ရှုနိုင်သည်။

---

၈ လူ့အခွင့်အရေးကောင်စီ (Human Rights Council) က သဘောတူချမှတ်ခဲ့သော စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်စည်း မျဉ်းများ (UNGPs) ၏ ပထမ စည်းမျဉ်းကို ရှုပါ။

ခုတ်ယူမှုဘောင်မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာရန် တာဝန် 'The Corporate Responsibility to Respect Human Rights' ဖြစ်၏။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုကို ပေါ်လစီ၊ မူဝါဒများ ချမှတ် ကျင့်သုံးခြင်း၊ မိမိတို့လုပ်ငန်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော အကျိုးထိခိုက်နိုင်မှုများအားလုံးကို စမ်းစစ်ရန်၊ သတိထား ကြိုတင် ကာကွယ်ရန်နှင့် ထိခိုက်ခံရမှုများအတွက် တာဝန်ခံမှုရှိရေး လုပ်ဆောင်ရန်တို့ကို (စည်းမျဉ်း ၁၄-ခုဖြင့်) လမ်းညွှန်ဖော်ပြထားသည်။

တတိယဘူမိဘောင်မှာ ထိခိုက်ခံခဲ့ရမှုများအတွက် "ပြန်လည်ကောင်းမွန်အောင် ပြုပြင်ရန်နည်းလမ်း" 'Access to Remedy' ဖြစ်သည်။ ပြန်လည်ကောင်းမွန်အောင်ပြုပြင်ရန်နည်းလမ်း၊ လုပ်ငန်းစဉ်များသည် ဘက်လိုက်ခြင်း၊ အဂတိလိုက်ခြင်းနှင့် နိုင်ငံရေး အသုံးချမှုမှ ကင်းရန်လိုသည်။ မကျေလည်မှုများ ဖော်ထုတ်ခြင်း နည်းလမ်းများသည် အစိုးရတွင်အခြေပြုခြင်း သို့မဟုတ် အစိုးရတွင် အခြေပြုခြင်းမဟုတ်ပဲ ပြင်ပဥပဒေဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ- တရားရုံးဆိုင်ရာနည်း (နိုင်ငံတွင်းရှိ တရားရုံး၊ ဒေသဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး တရားရုံးများမှတစ်ဆင့်) သို့မဟုတ် တရားရုံးမဟုတ် သောနည်း (ဥပမာ- အလုပ်သမား ခုံရုံး၊ အမျိုးသား လူ့အခွင့်အရေး ကော်မရှင်၊ ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ပေါင်းစုံမှ ဦးဆောင်သော တိုင်စာစစ်အဖွဲ့ စသည်) တို့ဖြစ်သည်။

လူ့အခွင့်အရေးထိခိုက်မှုအတွက် ကုသပေးမှုတွင် ပန်ချတောင်းပန်မှုများ၊ ပြန်လည်ပေးအပ်မှုများ သို့မဟုတ် ပြန်လည်ထူထောင် ပေးမှုများ၊ ငွေကြေး သို့မဟုတ် အစားထိုးလျော်ပေးမှုများ၊ အပြစ်ပေးအရေးယူမှုများ (ဥပမာ- ဒဏ်ကြေး) နှင့် တခြားကာကွယ်နည်းများ (ဥပမာ- လုပ်ငန်းကန့်သတ်ခြင်း သို့မဟုတ် နောက်ထပ်မဖြစ်စေရန် အာမခံခိုင်းခြင်း) တို့ဖြစ်သည်။

ယခုတတိယပိုင်းတွင် ဆက်လက်၍ ကုသရေးနည်းလမ်းများ၏ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ထိရောက်သော ကုစား မှုများ ပေးနိုင်ရန် မည်ကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်သင့်သည်များကို ဖော်ပြသွားပါမည်။

**ကုမ္ပဏီများအတွက် လက်တွေ့ကျင့်သုံးရန် ကုစားမှုနည်းလမ်းများ**

ထိရောက်မှုရှိသော နစ်နာချက်ကုသမှုတွင် စိန်ခေါ်မှုများစွာ ပါဝင်ပါသည်။

**အင်အားမမျှခြင်း**သည် ထိခိုက်ခံရသူ၊ ချိုးဖောက်သည်ဟု အဆိုခံရသူနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့တို့အကြားတွင်ဖြစ်သည်။ အစိုးရမှ ချိုးဖောက်သူကိုယ်တိုင်ဖြစ်သောအခါ ထိုကိစ္စသည် ပိုမိုနက်ရှိုင်းသည်။ ထိုအခြေအနေတွင် မျှတသော ကြားနာမှုမျိုးရရန် အခွင့်အရေး အနည်းငယ်သာရှိသည်။ အင်အားမမျှမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး တခြား စိုးရိမ်ဖွယ်ရာ အခြေအနေများလည်း ရှိပါသည်။ ဥပမာ- ဆင်းရဲသော ရပ်ကွက်လူထုက နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုအား အစိုးရ၏ မကျေလည်မှုများ ဖော်ထုတ်ခြင်းလမ်းကြောင်းမှတစ်ဆင့် တိုင်ကြားမှုပြုရာ တွင် အစိုးရက ထိုကုမ္ပဏီကို ဆက်လက်လုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန် ဘက်လိုက်ဖြေရှင်းပေးမှုမျိုးဖြစ်သည်။

တရားရေးဆိုင်ရာဖြေရှင်းမှုသည် ကုန်ကျစရိတ် အလွန်ကြီးမြင့်ပြီး ဖြေရှင်းရန် အချိန်ကြာတက်သည်။ ကုန်ကျစရိတ်တွက်ရာတွင် ကိုယ်စားလှယ်များ၏ ဆောင်ရွက်ခ၊ ကြားနာမှုကို လာရောက်ရခြင်းကြောင့် အလုပ်ပျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးထိန်းခ စသည့် ကုန်ကျ ငွေများ ပါဝင်သည်။ တောင်းဆိုချက်တစ်ခုသည် ပြီးဆုံးခါနီးဖြစ်လျှင်တောင် ပေးအပ်ရန် လိုက်နာရမည့် လျော်ကြေးသည် အလွန် များလျှင် (တရားမဝင်နည်းအရ) လျော်ကြေးပေးရန် ရှောင်လွှဲနိုင်သည်။ ထိခိုက်ခံရသူနှင့် ချိုးဖောက်သူတို့သည် နိုင်ငံသားဖြစ်ခြင်း မတူလျှင် နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီတစ်ခုကို တရားစွဲခြင်းသည် (အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးကိစ္စတွင်) ရှုပ်ထွေးသော တရားရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာ ဖြစ်လာတက်သည်။

**မကျေလည်မှုများဖော်ထုတ်ခွင့်ရရန် လက်လှမ်းမမီမှု** သည် ဥပမာအဖြစ်- မြန်မာနိုင်ငံတွင် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး၊ လူ့အခွင့် အရေးစည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ တရားရေးမဏ္ဍိုင်ကို တည့်မတ်ပေးရန် ကြိုးစားနေရဆဲ အချိန်ကာလဖြစ်ရာ ရေရှည်ဆက်လက်လုပ်ဆောင် ရဦးမည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလည်း ဖြစ်သည်။ အစိုးရ၏ တရားခွင့်ပြင်ပမှ ကြားနာဖြေရှင်းနိုင်မည့် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းနာများသက်သို့ နည်းလမ်းများသည်လည်း ပိုမိုအားကောင်းလာရန် အချိန်ယူ၍ စွမ်းအားမြှင့်တင်၍ လိုအပ်နေသေးသည်။ ဤအတောအတွင်း ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် operational grievance mechanisms (လက်တွေ့ကျင့်သုံးနိုင်သော ကုမ္ပဏီနှင့် ရပ်ကွက်ပြည်သူများအကြားမှ ပြဿနာများကို တိုက်ရိုက်ထိတွေ့ ဖြေရှင်းခြင်းနည်းလမ်းများကို ထိရောက်စွာ ကျင့်သုံးနိုင်သည်။)

ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းများကြောင့် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးမှုများ ပို၍မကြီးထွားလာစေရန်နှင့် ဒေသခံများ၏ မကျေလည်မှုများ၊ ပြဿနာများ ကြီးထွား အမြစ်တွယ်မလာစေရန်ဖြစ်၏။

လမ်းညွှန်စည်းမျဉ်းများက အစိုးရအတွင်း အခြေပြုသည်ဖြစ်စေ၊ အစိုးရပြင်ပ၌ အခြေပြုသည်ဖြစ်စေ ကုစားရေးနည်းလမ်းများကို စည်းမျဉ်းနိပါတ် (၃၁) ၌ စံနှုန်း(၈)ခုဖြင့် ထိရောက်မှု တိုင်းတာရန် အကြံပြုထားသည်။ ကုသရေးနည်းလမ်းများသည် အောက်ပါစံနှုန်းများ ဖြင့် ကိုက်ညီလျှင် ထိရောက်သည်ဟု ဆိုနိုင်၏။

၁။ တရားဝင်မှု/လက်ခံမှု/ယုံကြည်မှု ရရှိခြင်း

၂။ လက်လှမ်းမီမှု

၃။ ခန့်မှန်းရလွယ်ကူမှု

၄။ သာတူညီမျှမှု

၅။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု

၆။ အခွင့်အရေးများနှင့် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်မှု

၇။ စဉ်ဆက်မပြတ် သင်ခန်းစာယူရန် အရင်းအမြစ်တစ်ခုဖြစ်မှု

၈။ ချိတ်ဆက်၍ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုအပေါ်တွင် အခြေပြုမှု (ကုမ္ပဏီအတွင်း လက်တွေ့ကျင့်သုံးနိုင်သော နည်းလမ်းများနှင့် သက်ဆိုင်သည်။)

CSR Europe က ထိုစံနှုန်းများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် လုပ်ငန်းစဉ် (၂၁)ခုအဖြစ် ပြန်ဆို၍ ကုမ္ပဏီများ၏ ဥပမာများပေးကာ ရှင်းလင်းထားသည်ကို အောက်ပါဇယား (၁) တွင်ရှုပါ။ (CSR Europe 2013)

စံနှုန်း	လုပ်ငန်းစဉ်လိုအပ်ချက်
(၁) တရားဝင် လက်ခံ၊ ယုံကြည်မှုရရှိခြင်း (အသုံးပြုသူများက ကုမ္ပဏီ၏ မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားရန် နည်းလမ်းကို အသိအမှတ်ပြု လက်ခံအသုံးပြုမှု)	(၁.၁) ကုမ္ပဏီတွင်း မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှုများကို မည်သူက မည်သို့ တာဝန်ယူ ဖြေရှင်းပေးမည် ကို တိတိကျကျ သတ်မှတ်ပေးထားခြင်းဖြင့် မွေမိဋ္ဌာန်ကျစေရန်နှင့် ယုံကြည်မှုရစေရန် စီမံထားရှိ ခြင်း။ (၁.၂) အဓိကပါဝင်နေသူများဖြစ်သော အလုပ်သမားများ၊ စားသုံးသူ ဖောက်သည်များနှင့် ဒေသခံ ပြည်သူလူထုများ ကုမ္ပဏီ၏ "တိုင်ကြားစာ ဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်" အဆင့်ဆင့်တွင် ပါဝင်၍ အစီအစဉ်ရေးဆွဲ စေခြင်း၊ ကြီးကြပ်စေခြင်းနှင့် သုံးသပ်စေခြင်းဖြင့် ယုံကြည်မှု ထူထောင် ခြင်း၊ ဤသို့ဖြင့် ပိုမို၍တလျင်မြန်ထိရောက်စွာ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက် နိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သည်များကို တိုးမြှင့် လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်း။
(၂) လက်လှမ်းမီခြင်း (တိုင်ကြား စာဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်း စဉ်များသည် အသုံးပြုသူများအတွက် အလွယ်တကူ လက်လှမ်းမီစေခြင်း ၊ ဘာသာစကား၊ ကျား၊ မ၊ စာတတ် မြောက်မှု အဆင့်အတန်း အခြားသော အကြောင်းများကြောင့် လက်လှမ်းမီသူများကို ထိရောက်သော ကူညီထောက်ပံ့မှု များ ပေးအပ်ခြင်း)	(၂.၁) ကုမ္ပဏီ၏ တိုင်ကြားစာဖြေရှင်းရေးနည်းလမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် လုပ်ပုံလုပ်နည်းကို အသုံး ပြုသူများ သိရှိစေရန် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးသုံး၍ အသိပေးရှင်းပြခြင်းနှင့် အသုံးပြုလွယ်ကူရန် ဖန်တီးပေးထားခြင်း၊ (ဥပမာ- စာချုပ်ချုပ်ဆိုသူ ကန်ထရိုက်တာများကို အင်ထရနက် (intranet) ကုမ္ပဏီအတွင်း ချိတ်ဆက်အသုံးပြုသည့် ကွန်ပျူတာ ကွန်ရက်စနစ် အသုံးပြုစေခြင်း၊ ဖောက်သည်များနှင့် ရပ်ကွက်ပြည်သူ များအတွက် ပို၍ထိရောက်စွာ ဆက်သွယ်နိုင်မည့်နည်းလမ်းမှာ

	<p>အရေးပေါ်တယ်လီဖုန်းလိုင်းများ (သို့မဟုတ်) မျက်နှာချင်းဆိုင် ဆက်သွယ်ရေး နည်းလမ်းများ)</p> <p>(၂.၂) မည်သို့တိုင်ကြားရမည်ကို မသိ၍သော်လည်းကောင်း၊ ဘာသာစကား၊ စာတတ်မြောက်မှု၊ ငွေကြေးအခက်အခဲတို့ကြောင့်လည်းကောင်း၊ နေရာဒေသ အလှမ်းကွာ၍လည်းကောင်း၊ လက်တုံ့ပြန်မည်ကို ကြောက်ရွံ့၍လည်းကောင်း ကုမ္ပဏီ၏တိုင်ကြားစာဖြေရှင်းရေးစနစ်များကို အသုံးပြုရန် အခက်အခဲရှိနိုင်သည်။ အဆိုပါ အခက်အခဲများကို ကျော်လွှားစေရန် နေရာဒေသ၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် လိုက်လျောညီထွေသော လက်လှမ်းမီနိုင်သည့် နည်းလမ်းအစုံဖြင့် ထောက်ပံ့ပေးခြင်း။ ဥပမာ- အရေးပေါ်တယ်လီဖုန်းလိုင်းများ၊ အင်တာနက် Online ဝန်ဆောင်မှုများ၊ အကြံပေးစာတိုက်ပုံးများ၊ အစည်းအဝေးများ၊ မျက်နှာချင်းဆိုင် တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်မှုများ၊ ကွန်ပျူတာ ကွန်ယက်စနစ် အင်ထရာနက် (intranet)များ အစရှိသည်တို့ ပါဝင်နိုင်သည်။ တတိယလူ၊ အုပ်စုများ မှတစ်ဆင့် ကုမ္ပဏီ၏ ပြင်ပပညာပိုင် တိုင်ကြားချက်ကို စွဲဆိုနိုင်ရမည်။</p>
<p>(၃) ခန့်မှန်းရလွယ်ကူမှု (လုပ်ငန်း စဉ်တစ်ခုချင်း၏ ရည်ညွှန်း အချိန် ကာလ၊ ရရှိနိုင်မည့်ရလဒ်နှင့် အကောင် အထည်ဖော် နိုင်မှုအစရှိသည်တို့အပါအဝင် ရှင်းလင်း သိ သာသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု ဖြစ်ခြင်း)</p>	<p>(၃.၁) အကောင်အထည်ဖော်မှုများကို ကြီးကြပ်စစ်ဆေးခြင်းအပါအဝင် တိုင်ကြားခြင်းကို ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် စံနှုန်းထားများ၊ တာဝန်များ၊ အခန်းကဏ္ဍများ ကို ရှင်းလင်းတိကျစွာ ဖော်ပြထားသော တိုင်ကြားရန်စနစ်တစ်ခုကို ရုံးချုပ်နှင့် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရာ ဒေသဆိုင်ရာအဆင့် နေရာနှစ်ခု စလုံး၌ တည်ထောင်ပေးခြင်း။ သို့မှသာ လုပ်ငန်းစဉ်သည် တပြေးညီ ဖြစ်မည်ဖြစ်ပြီး ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်နိုင်ပါမည်။</p> <p>(၃.၂) လုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်တစ်ခုစီအတွက် တိကျရှင်းလင်းသော ကြာချိန်ကာလတစ်ခုကို သတ်မှတ်ပေးခြင်း။ သို့မှသာ အသုံးပြုသူ အနေဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုစီ၏ ကြာချိန်ကို ခန့်မှန်းနိုင်မည်။ ရံဖန်ရံခါ၌ အခြေအနေအရ အချိန်ပိုယူ၍ ဖြေရှင်းရန်လိုအပ်ပါက ထပ်မံယူရမည့် အချိန်နှင့် အကြောင်းရင်းတို့ကို တိုင်ကြားသူအား အသိပေးရမည်။</p> <p>(၃.၃) ဖြေရှင်းမည့် တိုင်ကြားစာအမျိုးအစားများကို အတိအကျ သတ်မှတ်ပေးရမည်။ ဤသို့ဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ် ပို၍မြန်ဆန်ပြီး စာရင်း ဇယားများဖြင့် ခွဲခြမ်းသုံးသပ်ရန်လည်း လွယ်ကူစေ၏။ အသုံးပြုသူများ အနေဖြင့်လည်း ကုမ္ပဏီ၏ တိုင်ကြားမှုများကို ဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်မှ မည်သည့်တို့ကို အမှန်တကယ်ဆောင်ရွက်ဖြေရှင်းနိုင်မည်၊ မည်သည့် တို့ကို မျှော်လင့်နိုင်သည်တို့ကို ပိုမိုရှင်းလင်းစွာ သိရှိနိုင်မည်။</p>
<p>(၄) သာတူညီမျှ ရှိမှု (ထိခိုက်နစ် နာသူများသည် ကုမ္ပဏီများထက် ခွန်အား၊ အရင်းအမြစ် ရရှိမှု နည်းပါး လေ့ရှိသည်။ ဤကဲ့သို့ ချိန် ခွင်လျှာ မညီမျှမှုကို ကုမ္ပဏီက တာဝန်ယူ ဖြေရှင်းရမည်။ သို့မဟုတ်ပါက ကုမ္ပဏီ၏ တိုင်ကြားမှုဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် ယုံကြည်မှု ကင်းမဲ့ နိုင်သည်။)</p>	<p>(၄.၁) အသုံးပြုသူများ အလွယ်တကူ နားလည်လွယ်မည့် ဘာသာစကား အသုံးအနှုန်းတို့ဖြင့် လိုအပ်သော အချက်အလက်များကို ဝေဖန် အသင့်ဖြစ်ခြင်း။</p> <p>(၄.၂) ထိခိုက်နစ်နာသူများအတွက် လိုအပ်သောအကြံဉာဏ်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတို့ ရရှိစေရန် အ ထောက်အကူပြုပေးခြင်း။ ထိခိုက်နစ်နာသူ နှင့် ကုမ္ပဏီတို့၏ စကားပိုင်းသည် ချိန်ခွင်လျှာ ညီမျှမှုရှိ စေရန် လိုအပ်ပြီး ရေရှည်တည်တံ့မည့်အဖြေကို ရရှိရန်မှာ တစ်ဘက်နှင့်တစ်ဘက် အသီး သီး သေချာစွာ ခိုင်ခိုင်မာမာ ပြင်ဆင်ထားကြရန် လိုအပ်သည်။ ဤအခြေ အနေသည် ကုမ္ပဏီအတွက် အကောင်းဆုံး အခြေအနေ တစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ ရေရှည်တည်တံ့သည့်ရလဒ်ကြောင့် နောက်ထပ် တဖန် ပြဿနာကြီးထွားလာစရာအကြောင်း လျော့ပါးသွားပေမည်။</p>
<p>(၅) ပွင့်လင်းမြင်သာမှု</p>	<p>(၅.၁) မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားသူများကို တိုင်ကြားချက် လက်ခံ</p>

	<p>ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်ဆင့် တလျှောက်လုံး ပုံမှန်အသိ ပေးခြင်း။ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းအားဖြင့် ယုံကြည်မှုကို တိုးပွားစေပြီး တိုင်ကြားသူကို လုပ်ငန်းစဉ်တိုးတက်မှုကို အသိပေးခြင်းဖြင့် သူတို့၏ စိတ်ပူပန်မှုကို လေးစား ကြောင်း ပြသရာလည်းရောက်သည်။</p> <p>(၅.၂) ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် တိုင်ကြားမှုဖြေရှင်းရေး လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ ကုမ္ပဏီတွင်းနှင့် ပြင်ပသို့ အစီရင်ခံစာထုတ်ပြန်ခြင်းကို တရားဝင်ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်များဖြင့် ဖော်ပြနိုင်သည်။ အချို့ ဖြစ်ရပ်များကို အသေးစိတ်ဖော်ပြနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ပါဝင်သူများ တစ်ဘက်နှင့်တစ်ဘက် သဘောတူညီမှု ကြိုတင်မရခဲ့ပါက မပေါက်ကြား အောင် ထိန်းသိမ်းခြင်း စည်းမျဉ်းကိုလည်း လေးစားလိုက်နာရန် လို သည်။ ပြင်ပသို့ ထုတ်ပြန်မည့် အစီရင်ခံစာသည် တိုင်ကြားစာ အရေ အတွက်နှင့်ဆိုင်သော အချက်အလက်သာမက ဖြေရှင်းမှုရလဒ်၊ တိုင်ကြားသူများ၏ ကျေနပ်နှစ်သိမ့်မှုအခြေအနေ အစရှိသဖြင့် အရည် အသွေးနှင့်ဆိုင်သော အချက်အလက်များပါ ပါဝင်နိုင်ရန် အများက မျှော်လင့်သည်။ အစီရင်ခံစာသည် ကုမ္ပဏီ၏တိုင်ကြားမှုစနစ်ကို အသုံးပြုရန် အလားအလာရှိသည့် သူများအတွက် အသုံးဝင်သော အချက်အလက်များ ဖြစ်သင့်သည်။</p>
<p>(၆) အခွင့်အရေးများနှင့် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်မှု (ဖြေရှင်းချက် ရလဒ်နှင့်ကုစားမှုများသည် နိုင်ငံတကာ အသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အညီဖြစ်ခြင်း။)</p>	<p>(၆.၁) မည်သည့်တိုင်တန်းချက်သည် လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်နိုင် သည်ကို စမ်းစစ်ခြင်း။ တိုင်တန်းမှုအားလုံးသည် လူ့အခွင့်အရေး ပြဿနာများမဟုတ်သော်လည်း ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အကျိုး သက်ရောက်မှုများနှင့် ဆက်နွှယ်သော တိုင်တန်းချက်များသည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများ ဖြစ်လာနိုင်ချေရှိသည်။ ဤသည်ကို ကုမ္ပဏီတိုင်ကြားမှု ဖြေရှင်းရေး နည်းလမ်းများမှ သိရှိဖြေရှင်းနိုင်ရမည်။</p> <p>(၆.၂) ဖြေရှင်းချက်ရလဒ်နှင့် ကုစားမှုများသည် တိုင်ကြားသူ၏ လူ့အခွင့် အရေးကို ချိုးဖောက်မှု မရှိစေရ။ (ဥပမာ- ကုမ္ပဏီက ရပ်ကွက်ပြည်သူကို ပြောင်းရွှေ့ နေရာချထားပေးရန် သဘောတူညီခဲ့ သော်လည်း ပြောင်းပေး မည့်နေရာသည် ရေသန့်ရရန် မလွယ်ကူသောနေရာဖြစ်နေခြင်း၊ အလုပ် သမားတစ်ယောက်ကို အလုပ်ပြန်ခန့်ထားရန် သဘောတူသော်လည်း မှားယွင်းထုတ်ပယ်ခံရ၍ ရသင့်ပဲ မရခဲ့သောလုပ်ခလစာများကို ပြန်မပေး ခြင်း အစရှိသဖြင့်)။ ဖြေရှင်းချက်ရလဒ်သည် အခြားသူများ၏ အခွင့်အရေးကို ထိပါးစေခြင်းမျိုးလည်း မဖြစ်ရပါ။</p> <p>(၆.၃) နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေးစံနှုန်းများနှင့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏ ဥပဒေများ ကွဲလွဲမှုများ ရှိသောအခါတွင် အမြင့်ဆုံးစံနှုန်းများကို အသုံးပြု ရမည်။ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၏ ဥပဒေသည် နိုင်ငံတကာ လူ့အခွင့်အရေး စံနှုန်းများထက် နိမ့်နေသော အခြေအနေတွင် ဒေသဆိုင်ရာဥပဒေ၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ပို၍မြင့်မားသော စံနှုန်းများကို အသုံးပြုသင့်သည်။</p>
<p>(၇) စဉ်ဆက်မပြတ် သင်ယူရာ အရင်းအမြစ်တစ်ခု (တိုင်ကြား ချက်များ ဖြေရှင်းလုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် မှတ်တမ်းများပေါ် မူတည်၍ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းစဉ်ကို ကြီးကြပ်သုံးသပ်ခြင်း ဖြင့်သင်ခန်းစာများပုံမှန်ရယူနိုင်သည်။ အဆိုပါအတွေ့အကြုံများကိုသင်ခန်းစာယူ၍တိုင်ကြားချက်များ တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းရေးနည်းလမ်းများ ပိုမိုကောင်းမွန် စေရန်ဆောင်</p>	<p>(၇.၁) တိုက်ကြားချက်များကို စုစည်း၍မှတ်တမ်းတင်ထားခြင်း။ (ကုမ္ပဏီအတွင်းမှသော်လည်းကောင်း၊ ပြင်ပမှသက်ဆိုင်သူများ တသော်လည်းကောင်း၊ ကုမ္ပဏီ၏ တိုင်ကြားချက်ဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်း စဉ်များကို ကြီးကြပ် သုံးသပ်နိုင်ရန်မှာ တိုင်ကြားချက် နှင့်ဆိုင်သော မှတ်တမ်းများထားရှိရန် လိုအပ်သည်။ ရရှိဖြေရှင်းခဲ့သော တိုင်ကြား ချက်များနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ချက်များကိုပါ မှတ်တမ်း</p>

ရွက်နိုင်သည်သာမက ကုမ္ပဏီများ၏ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော မူဝါဒနှင့် အလေ့အကျင့်များကို သင့်တော်သလို ထိန်းညှိနိုင်သည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ထိခိုက်နစ်နာမှုများ နောက်ထပ် မဖြစ်စေရန်ဖြစ်သည်။)

ထားရှိရမည်။)  
 (၇.၂) ကုမ္ပဏီ၏ တိုင်ကြားချက် ဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို ပုံမှန်ကြီးကြပ်၊ သုံးသပ်ခြင်း။  
 ကုမ္ပဏီ၏ တိုင်ကြားချက် ဖြေရှင်းရေးနည်းလမ်းများကို ကုမ္ပဏီနှင့် ပါဝင်ပတ်သက်သူများ အားလုံး (အတွင်းလူ၊ အပြင်လူ)များ ပုံမှန်ကြီးကြပ်သင့်သည်။ ထိုသို့ သုံးသပ်၊ အကဲဖြတ်ရာတွင် အရည်အသွေးပေါ်မူတည်၍ အကဲဖြတ်သင့်သည်။ ရရှိသော တိုင်ကြားစာအရေအတွက်၊ ဖြေရှင်းခဲ့ သော အရေအတွက်၊ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သည့် အချိန်တိကျမှု၊ အသုံးပြုသူတို့၏ ကျေနပ်မှုအတိုင်းအတာ အစရှိသဖြင့် အညွှန်းကိန်းများနှင့်လည်းတိုင်းတာနိုင်သည်။ သို့ရာတွင် အညွှန်းကိန်းများ ဖတ်ရာတွင် အဓိပ္ပါယ်ကောက် လွဲခြင်းများလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ဥပမာ- တိုင်ကြားချက် အရေအတွက်နည်းပါးခြင်းသည် ပြဿနာမရှိ၍လည်း ဖြစ်နိုင်သကဲ့သို့ ကုမ္ပဏီထံသို့ တိုင်ကြားရမည့်နည်းကို လက်လှမ်းမမီခြင်း (သို့မဟုတ်) အသုံးပြုစေရန် ရည်ရွယ်သူများက မသိကြ၍လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။  
 (၇.၃) အဓိက သင်ခန်းစာယူဖွယ်ရာများကို စုစည်းထားရှိခြင်း။  
 ကုမ္ပဏီ၏ တိုင်ကြားချက် လက်ခံဖြေရှင်းရေးနည်းလမ်းများ ပိုမိုတိုးတက် ကောင်းမွန်စေရန် နှင့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံး၏ ကျယ်ပြန့်သော မူဝါဒ၊ လမ်းစဉ်၊ အလေ့အကျင့်များပါ လိုအပ်သလို သင့် လျော်စေရန် ပြုပြင်နိုင်သည်။

(၈) ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း အဖြေရှာခြင်းပေါ် အခြေခံခြင်း (ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ ကျင့်သုံးသည့် နစ်နာမှုကုစားရေး နည်းလမ်းထိရောက်မှုရှိရေး အတွက် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်း နှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း အဖြေရှာခြင်းများသည် အဓိကကျသည်။ ဤနည်းလမ်းဖြင့် ယုံကြည်လက်ခံအသုံးပြုမှု၊ စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်မှု၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် ယုံ ကြည်မှုတို့ကို ရရှိစေနိုင်မည်။)

(၈.၁) အသုံးပြုသူများထံမှ တုံ့ပြန် အကြံပြုချက်များကို ကောက်ခံနိုင်ရန် စနစ်တစ်ခုထူထောင်ခြင်း။  
 သက်ဆိုင်သူများနှင့် တိုင်ပင်ခြင်းအပြင် အသုံးပြုသူများ၏ တုံ့ပြန်အကြံပြုချက်များကို လုပ်ငန်းစဉ် ပြီးဆုံးသည်နှင့် ကောက်ခံခြင်းအားဖြင့်လည်း လိုအပ်ချက်များကို ပိုမိုကောင်းမွန်ရန် ပြုပြင်နိုင်ပါ သည်။  
 (၈.၂) မကျေလည်သည့် အချက်များ၊ ထိခိုက်နစ်နာမှုများကို ဖြေရှင်းရန် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စကားပိုင်းဖြင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း အဖြေရှာခြင်းများကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် မကျေလည်သည့်အချက်များ၊ ထိခိုက်နစ်နာမှုများကို တစ်ဘက်တည်း ဆုံးဖြတ်ဖြေရှင်းခြင်းထက် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်၍ ဘုံသဘောတူ ဖြေရှင်းသင့်သည်။ ကုမ္ပဏီနှင့် တိုင်ကြားသူတို့အကြား သဘောတူညီမှု မရရှိပါက ကြားနေသည့် တတိယလူ၊ အုပ်စုတို့ဖြင့် ကြားဝင်ဖြန်ဖြေခြင်းကို ပြုလုပ်နိုင်သည်။ စကားပိုင်း၊ ဆွေးနွေးပွဲများ ဖြစ်မြောက်အောင် ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည့် ကျွမ်းကျင်သော အလုပ်သမား ခန့်အပ်ထား၍လည်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

ထိရောက်မှု စံနှုန်းများ အသုံးပြု ဥပမာများ

**၁။ လက်ခံအသုံးပြုမှု ယုံကြည်မှုရှိခြင်း**

ဥပမာ- သတ္တုတွင်းကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်း၏ နှစ်စဉ်လူ့အခွင့်အရေး စီမံချက်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် အစိုးရအာဏာပိုင်များ၊ ရပ်ကွက်လူကြီးများနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအပါအဝင် အရေးကြီးသောကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်စပ်ရသူအားလုံးကို တစ်နှစ်လျှင် နှစ်ကြိမ် ဒေသအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့်များတွင် တွေ့ဆုံသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ထိခိုက်နစ်နာ မှုများ ကုသရေးနည်းလမ်း လုပ်ငန်းစဉ် အနေဖြင့် မည်သို့လုပ်ဆောင်နေသည်ကို တင်ပြ၍ သူတို့၏အကြံဉာဏ်များကိုရယူရန်ဖြစ်သည်။ ထို့နောက် အကြံပြုချက်များကို ကုမ္ပဏီ အတွင်း၌ သုံးသပ်၍ အသုံးဝင်သောအချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အကြံပြုသူထံသို့ သူ၏အကြံ ပေးချက်များကို မည်သို့ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင် နေကြောင်း ပြန်လည်တင်ပြ၏။

ဤသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရန်ခက်ခဲသော လူ့အခွင့်အရေး NGO ကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပုံမှန်ချိတ်ဆက်၊ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးနိုင်ရန် အခင်းအကျင်းတစ်ခုဖြစ်လာခဲ့၏။ ၎င်း၏တိုင်ကြားချက်များ ဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကိုလည်း လိုအပ်သလို ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်သွားနိုင်ရန် အထောက်အကူဖြစ်ခဲ့သည်။

နောက်ဥပမာတစ်ခုတွင် သတ္တုတွင်းကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် တိုင်ကြားစာများကို သေချာစွာ စနစ်တစ်ခုဖြင့် ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်းမျိုးမဟုတ်ပဲ သင့်တော်သလိုသာ နှစ်ပေါင်းများစွာ ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ခဲ့၏။ သို့အတွက်ကြောင့် ထိုစနစ်ကို တရားဝင် စနစ်တကျ ရှိစေရန် စတင်လုပ်ဆောင်ခဲ့၏။ စနစ်မရှိခဲ့သောကြောင့် တာဝန်၊ ဝတ္တရား အခန်းကဏ္ဍများနှင့်ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းမှုမရှိ၍ ဌာနများအကြား သဘောထားကွဲလွဲခြင်းများသို့ ဦးတည်ခဲ့၏။ အကျိုးဆက်အဖြစ် အမှုကိစ္စများကို တုံ့ပြန်အရေးယူဆောင်ရွက်ရာတွင် အချိန်ကြာမြင့်ခြင်းနှင့် အသုံးပြုသူများက ကျေနပ်မှုနည်းပါးခြင်း၊ အမှုကိစ္စအတွက် သက်ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်း ရှာဖွေရခက်ခဲခြင်း အစရှိသည်တို့ ကြုံတွေ့ရသည်။

ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် စနစ်တကျလုပ်ဆောင်နိုင်ရန်ရည်ရွယ်၍ ၎င်း၏လူမှုရေးရာဌာနအတွင်း၌ မကျေနပ်ချက်များ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ရုံးတစ်ရုံးကို ဖွဲ့စည်းခဲ့၏။ အဆိုပါ တိုင်စာရုံး သည် တိုင်ကြားစာအားလုံးကို စုစည်းလက်ခံပြီးနောက် သက်ဆိုင်ရာ နေရာဒေသများသို့တဆင့် ပြန်လည်လွှဲပေးသည်။ (ဥပမာ- သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့်ဆိုင်သော တိုင်ကြားချက်တစ်ခုရှိလျှင် တိုင်စာရုံးမှ ဦးစွာ လက်ခံ၊ မှတ်တမ်းပြုပြီးမှ သက်ဆိုင်ရာ ပတ်ဝန်းကျင်ဌာနကို လွှဲပြောင်းကိုယ်တွယ်စေ၏။) သက်သေ၊ စာအပေးအယူ၊ အစီရင်ခံစာများနှင့် တခြားသက်ဆိုင်ရာ အထောက်အကူပြု စာရွက်စာတမ်းများ အားလုံးအပါအဝင် အမှုကိစ္စတစ်ခုစီနှင့်သက်ဆိုင်သော အချက်အလက်များကို အဆိုပါရုံးတွင်ပင် တစ်စုတစ်စည်းတည်း ထိန်းသိမ်းထား ၏။ တိုင်စာရုံး တည်ထောင်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်မှာ တစ်နှစ်နီးပါး ကြာခဲ့သည်။ ၎င်းနောက် အစမ်းကာလ တစ်နှစ်ကြာခဲ့ပြီး ယခုအခါ တွေ့ရှိချက်များကို ထည့်သွင်းသုံးသပ်၍ လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပိုမိုကောင်းမွန် သင့်လျော်စေရန် ပြန်လည်စမ်းစစ်ခြင်းများ ပြုလုပ်လျက်ရှိသည်။

**၂။ လက်လှမ်းမီနိုင်မှု**

ဥပမာ- ကုန်ထုတ်လုပ်သည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်း၏ကုမ္ပဏီအတွင်း တိုင်ကြားမှုဖြေရှင်းရေးစနစ်တစ်ခု စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ရာ ထိုစနစ်ကို မည်သို့အသုံးပြုရမည်နှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားအားလုံးကို တရားဝင်သင်တန်းပေးခြင်းများ ပြုလုပ်သည်။ ထိုစနစ်၏ စေ့စပ်ညှိနှိုင်း ရေးမှူးအဖြစ် တာဝန်ယူထားသူက ကွန်ပျူတာကွန်ရက်ကို အသုံးပြု၍ မည်သို့တိုင်ကြားနိုင်ပုံကို သင်တန်း ပေး၏။ လုပ်ငန်းဝင်သင်တန်းများတွင် သင်ကြားပေးသည့်အပြင် အလုပ်သမားများ၊ ကန်ထရိုက်တာများအတွက်လည်း ကွန်ပျူတာကွန်ရက်တွင် အဆင်သင့်လေ့လာနိုင်ရန်လည်း ပြင်ဆင်ပေးထားသည်။

နောက်ထပ်ဥပမာတစ်ခုတွင် အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းလုပ်ငန်းကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်း၏ တိုင်ကြားမှုများ ဖြေရှင်းရေးစနစ်နှင့်

---

၉ အသေးစိတ်လုပ်ငန်းစဉ်နှင့်တကွ ရှင်းလင်းချက်များကို ဇယား (၁) တွင် ကြည့်ပါ။

ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များအကြောင်း သိရှိစေရန် ၎င်း၏လုပ်ငန်းများရှိရာ နိုင်ငံအပေါ်မူတည်၍ အမျိုးမျိုးဖော်ပြခဲ့သည်။ နိုင်ငံ(က)တွင် တိုင်ကြားနိုင်သည့် ဆက်သွယ်ရန်လိပ်စာ အသေးစိတ်ကို ၎င်း၏ CSR အစီရင်ခံစာတွင် ထည့်သွင်းကြေညာခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းနေရာတစ်ခု၌ မြို့ထဲရှိအိမ်တိုင်းသို့ လက်ကမ်းစာရွက်များ ဖြန့်ဝေခဲ့၏။ နိုင်ငံ(ခ)တွင် ရပ်ကွက် ပြည်သူများနှင့်တွေ့ဆုံ၍ အများသိစေရန် ပြောကြားခဲ့သည်။ ရပ်ကွက်ပြည်သူများက မေးခွန်းများလည်း မေးခွင့်ရခဲ့သည်။ နိုင်ငံ(ဂ)တွင် အပတ်စဉ် ရုပ်သံမှတ်တမ်းမှ ထုတ်လွှင့်ခဲ့သည်။ နိုင်ငံ(ဃ)တွင် သတင်းစာနှင့် ကော်ပရေးရှင်း Online စာမျက်နှာမှ တင်ခဲ့သည်။

၎င်းအပြင် တစ်နှစ်တစ်ကြိမ် လုပ်ငန်းတည်ရှိရာနေရာတိုင်း၌ မဖြစ်မနေသက်ဆိုင်သူများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မည့် အစီအစဉ်တစ်ခု တည်ထောင်ခဲ့သည်။ ထိုအစီအစဉ်တွင် ကုမ္ပဏီ၏ တိုင်ကြားစာစနစ်လုပ်ငန်းစဉ်၊ တာဝန်ယူလုပ်ဆောင်သူနှင့် တိုင်ကြား ရန် လိပ်စာ အသေးစိတ်တို့ကို ရှင်းပြခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

ဒုတိယဥပမာတစ်ခုတွင် နိုင်ငံတကာ အီလက်ထရောနစ် နည်းပညာကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုသည် ၎င်း၏ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ အလုပ် သမားများအတွက် မကျေနပ်ချက်များ တိုင်ကြားရန် စနစ်တစ်ခုထားရှိပေးထား၏။ ၎င်းနိုင်ငံ၌ အသင်းအဖွဲ့ သမဂ္ဂ အားကောင်းသည် ဖြစ်ရာ အလုပ်သမားသည် ကုမ္ပဏီ၏ တိုင်ကြားရန်စနစ်ကို အသုံးမပြုပဲ သူ၏မကျေနပ်ချက်များကို သမဂ္ဂသို့သာ တိုင်ကြားခဲ့သည်။ အလုပ်သမားအနေဖြင့် သူ၏မကျေနပ်ချက်များသည် သူ၏တိုက်ရိုက်အုပ်ချုပ်သော မန်နေဂျာနှင့်ပတ်သက်သည်ဖြစ်ရာ ကုမ္ပဏီမှ မည်သို့ တုံ့ပြန်မည်ကို စိုးရိမ်ခဲ့သည်ဟုဆို၏။

ထို့အပြင် သူ၏တိုင်ကြားချက်ကို သမဂ္ဂမှ ကုမ္ပဏီသို့ အလေးအနက်ကိုင်တွယ်ရန် ဖိအားပေးနိုင်လိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်ခဲ့သည်။ သမဂ္ဂရှေ့နေသည် တိုင်ကြားချက်ကို ကုမ္ပဏီ၏ တိုင်ကြားစာအရာရှိထံ၌ တရားဝင်စွဲတင်ပေးခဲ့ပြီး သမဂ္ဂမှ အမှုကို အနီးကပ်ကြီးကြပ် နေခဲ့သည်။ ထိခိုက်ခံခဲ့ရသည့် အလုပ်သမားက ကုမ္ပဏီ၏ နောက်ဆုံးဖြေရှင်းချက်အပေါ် ကျေနပ်မှုရှိစေရန်လည်း ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်။

ဤအမှုကိုစွဲဖြစ်ပြီးနောက်ပိုင်း သမဂ္ဂ၏အကြံပြုချက်ဖြင့် တစ်နှစ်ကျော်အကြာ ဆွေးနွေးပွဲများအပြီး ကုမ္ပဏီက သမဂ္ဂကို အလုပ် သမားရေး မကျေနပ်ချက်များ တိုင်ကြားနိုင်ရန် အသုံးပြုနိုင်သည့် နောက်ထပ်လမ်းကြောင်းတစ်ခုအနေဖြင့် သဘောတူသတ်မှတ်ခဲ့၏။ ဤအချက်ကိုလည်း အလုပ်သမားများနှင့် ကန်ထရိုက်တာများသို့ တရားဝင်အသိပေးခဲ့သည်။

တတိယဥပမာတစ်ခုတွင် စိုက်ပျိုးမွေးမြူရေးလုပ်ကိုင်နေသည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် စာတတ်သူအလွန်နည်းပါးသည့် ကျေးရွာ ဒေသတစ်ခုတွင် လုပ်ကိုင်နေခဲ့ရာ (၇၅)ရာခိုင်နှုန်းခန့်သောတိုင်ကြားချက်များမှာ နှုတ်ဖြင့် တိုင်တန်းခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီ သည် ၎င်း၏လူမှုရေးဝန်ထမ်းများကို ရပ်ကွက်ပြည်သူများနှင့်တွေ့ဆုံသည့် အစည်းအဝေးတိုင်း၌ တရားဝင်တိုင်ကြားစာပုံစံကို ယူဆောင် သွားစေပြီး တိုင်ကြားမှုများရှိပါက မှတ်သားထားစေခဲ့၏။ ကုမ္ပဏီ၏စာရင်းများအရ ဤကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်သည့်အချိန်မှစ၍ ကုမ္ပဏီသို့ တိုင် ကြားသည့်အမှုပေါင်း (၄၀)ရာခိုင်နှုန်း မြင့်တက်သွားခဲ့၏။ ဤသည်ကို ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် စိတ်ပူစရာဟုမယူဆပဲ သူတို့၏အကူအညီ ကြောင့် ရွာသားများ တိုင်ကြားရန်လက်လှမ်းမီလာသည်ဟု မှတ်ယူခဲ့ကြသည်။

စတုတ္ထဥပမာတစ်ခုတွင် အီလက်ထရောနစ်ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုသည် အများကျင့်သုံးနေကြစံနှုန်းတစ်ရပ်အနေဖြင့် အလုပ်သမား များအတွက် မကျေနပ်ချက်များကို အမည်မဖော်ပြပဲတိုင်ကြားနိုင်ရန် အရေးပေါ်တယ်လီဖုန်းလိုင်းတစ်ခုကို တပ်ဆင်ခဲ့၏။ ကုမ္ပဏီ၏လုပ် ငန်းများရှိသော ကမ္ဘာတစ်ဝန်းလုံး မည်သည့်နေရာမှမဆို အလုပ်သမားတစ်ယောက်သည် (၂၄)နာရီပတ်လုံး ကော်ပိုရေးရှင်းရုံးခန်းများသို့ တိုက်ရိုက်တိုင်ကြားနိုင်သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ပြောဆိုချက်အရ တိုင်ကြားစာအများစုကို အီလက်ထရောနစ်စာ (သို့) စာတိုက်မှ စာများမှ လက်ခံရရှိသော်လည်း အရေးပေါ်လိုင်းမှ ခေါ်ဆိုမှုများသည် များသောအားဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ (သို့) အလုပ်သမားများအား နှောက်ယှက် ဒုက္ခပေးမှုကဲ့သို့ ထိလွယ်ရှလွယ်သည့် အကြောင်းများဖြစ်နေတတ်သည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ထိခိုက်ခံရသူ၏ကိုယ်စား တတိယလူ၊ အုပ်စု က တိုင်ကြားပေးသည်ကို လက်ခံသည်။ အဆိုပါကိစ္စရပ်များတွင် ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းစဉ်ကို တတိယလူ၊ အုပ်စုနှင့် တိုင်ပင်ဆောင်ရွက် သည်။



ထို့အပြင် တိုင်ကြားသူများအား မည်သို့သောလက်တုံ့ပြန်မှုမျိုးကိုမဆို ကုမ္ပဏီက လုံးဝလက်မခံနိုင်ကြောင်း ကုမ္ပဏီ၏ လိုက်နာကျင့်သုံးသည့် ကျင့်ဝတ်၊ စည်းမျဉ်းများတွင် အတိအလင်းဖော်ပြထားသည်။ တွေ့ရှိပါက ပြင်းထန်သည့်အပြစ်ဒဏ် ချမှတ်မည့်အပြင် အလုပ်တာဝန်မှ ရပ်စဲခြင်းခံရမည်ဟုလည်း ဖော်ပြထားသည်။

**၃။ ခန့်မှန်းရလွယ်ကူမှု**

ဥပမာ- အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်သည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် တိုင်ကြားချက်များကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ထားမှုကို ကြီးကြပ်စစ်ဆေးရန်နှင့် ၎င်း၏လုပ်ငန်းများကြောင့် လူမှုရေးရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို စစ်ဆေးရန်တို့အတွက် "သက်ရောက်မှု စမ်းစစ်ခြင်း အထောက်အကူပြုနည်းလမ်း" တစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည်။

နောက်ထပ်ဥပမာတစ်ခုတွင် သတ္တုတွင်းကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုသည် ၎င်း၏ကော်ပရိတ်<sup>၁၁</sup> မူဝါဒတစ်ခုအနေဖြင့် သက်ဆိုင်သူများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ရေး စံနှုန်းတစ်ခုကို ချမှတ်ထားရှိသည်။ ၎င်း၏လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရာ နေရာများ၌ တိုင်ကြားချက်ဖြေရှင်းရေးစနစ် တစ်ခုထားရှိရန်မှာ ၎င်းစံနှုန်းအရ လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ၎င်း၏လက်အောက်ခံကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် အဆိုပါမူဝါဒကို လိုက်နာပြီး လက်ရှိအသုံးပြုနေသည့် ၎င်း၏တိုင်ကြားချက်များ ဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို အဆင့်မြှင့်တင်ရန် ကွန်ပျူတာစနစ်တစ်ခုကို ဖော်ထုတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

ကုမ္ပဏီ၏ လူမှုရေးတာဝန်ယူမှုဌာနမှ ဦးဆောင်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ခုမှတစ်ဆင့် ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးစေသည်။ ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွင် တာဝန်နှင့်အခန်းကဏ္ဍများဆိုင်ရာ ကဏ္ဍတစ်ခုနှင့် တိုင်ကြားချက်တစ်ခုကို တုံ့ပြန်သည့်အခါ အဆင့်ဆင့်လုပ်ဆောင်ရမည့် အဆင့်များကိုဖော်ပြထားသည့် လမ်းပြမြေပုံတစ်ခုပါ ပါဝင်သည်။ အဆိုပါကွန်ပျူတာစနစ်တွင် မကျေနပ်ချက်များ မြင့်တက်လာပါက ထပ်ဆောင်းတိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရမည့် အဆင့်များပါ ပါဝင်ပါသည်။ ထို့အပြင် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုချင်းစီအတွက် အချိန်ကာလများကိုလည်း အောက်ပါအတိုင်း သတ်မှတ်ပေးထားသည်။

- \* တိုင်ကြားချက်ကို ကွန်ပျူတာစနစ်၌ စတင်စာရင်းသွင်းသည့်နေ့မှစ၍ နောက်ထပ်(၁၄)ရက်အတွင်း ပထမဆုံးပြန်ကြားချက်ကို ထုတ်ပြန်ပေးရမည်။
- \* ကုမ္ပဏီက တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ (အတွင်း၌ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊ လိုအပ်ပါက တတိယလူ၊ အုပ်စုများ ကို ဆက်သွယ်ခြင်း၊ အမှားပြုပြင် ပြင်ဆင်သည့် ဆောင်ရွက်ချက် ဆုံးဖြတ်၊ အကောင်အထည်ဖော်မှုများ) အစရှိသည်တို့ကို တစ်လထက် မကြာစေရန် ဆောင်ရွက်ရမည်။
- \* အဆိုပါလုပ်ငန်းစဉ် အပြီးသတ်သွားပြီးနောက် တစ်ပတ်ထက်မကြာစေပဲ တိုင်ကြားသူကို နောက်ဆုံးပြန်ကြားပေးရမည်။
- \* တိုင်ကြားချက်ကို ပိတ်သိမ်းရမည်။ လိုအပ်ပါက အချိန်ကာလထပ်တိုး၍ တိကျသော လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့် ချမှတ်လုပ်ဆောင်ရန်လည်း ခွင့်ပြုထားသည်။

**၄။ သာတူညီမျှဖြစ်စေခြင်း**

ဥပမာတစ်ခုတွင် သတ္တုတွင်းကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ဒေသခံလူထုနှင့် ပြောင်းရွှေ့နေရာချထားရေးအစီအစဉ်တစ်ခုကို ဆွေးနွေးခဲ့ကြရာ မကျေနပ်မှုများစွာရှိခဲ့သည်။ ဒေသခံများမှာ ရွှေ့ပြောင်းမှုများနှင့်သက်ဆိုင်သော နိုင်ငံတော်နှင့် နိုင်ငံတကာဥပဒေများကို သိခွင့်မရခဲ့သည့်အပြင် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့်လည်း ၎င်းတို့၏လူမှုရေးဆိုင်ရာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ကတိကဝတ်များ ပျက်ကွက်ခဲ့ကြသည်။

ဤအချိန်တွင် ရှေ့ဆက်၍ တိုးတက်ညှိနှိုင်းရန် မဖြစ်နိုင်သည့်အခြေအနေ ဖြစ်ခဲ့ရသည်။ ဒေသခံလူထုအနေဖြင့်လည်း ကုမ္ပဏီ

<sup>၁၁</sup> ကမ္ဘာတစ်ဝန်းလုံးတွင် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းကြီးများလည်ပတ်နေသော ကုမ္ပဏီကြီးများ

နှင့်ယှဉ်ပါက နှစ်နာသည့်ဘက်မှ ရှိနေသည်ဟု ခံစားနေခဲ့ရသည်။ အဆိုပါအခြေအနေတွင် ကုမ္ပဏီက ဒေသခံလူမှုရေးအဖွဲ့ အစည်းတစ်ခုကို ဒေသခံလူထုအတွက် နည်းပညာနှင့်ကျွမ်းကျင်မှု အထောက်အကူပြုပေးရန် ကမ်းလှမ်းခဲ့သည်။ ဒေသခံ NGO အနေ ဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ ကမ်းလှမ်းချက်နှင့် ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့မှုကို အခြေအနေတရပ်ဖြင့်သာ လက်ခံခဲ့သည်။ ထိုအခြေအနေမှာ NGO အနေဖြင့် ဒေသခံပြည်သူများကိုသာ တာဝန်ခံရန်ဖြစ်နိုင်မှသာ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဟူ၍ ဖြစ်သည်။

အဆိုပါအခြေအနေတွင် ဒေသခံများမှာ ကုမ္ပဏီနှင့်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုကို ပြန်လည်စတင်ရန် ယုံကြည်ချက် ပိုရှိလာခဲ့ကြသည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့်လည်း အစပိုင်းတွင် NGO အပေါ်၌ ယုံကြည်မှုကင်းမဲ့ခဲ့သော်လည်း ရလဒ်ကောင်းများ ထွက်ပေါ်လာခဲ့ပြီးနောက် ဆွေး နွေးမှုများ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။

**၅။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်း**

ဥပမာတစ်ခုတွင် စွမ်းအင်ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်း၏တိုင်ကြားချက်များ ဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်၌ မည်သည့်အဆင့်များ၌ တိုင်ကြားသူသို့ တရားဝင်ဆက်သွယ်ရမည်ကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ တိုင်ကြားချက်ကို မှတ်တမ်းတင်သည့်အခါ၊ အရေးယူဆောင်ရွက်ရန် အစီအစဉ်ချမှတ်သောအခါနှင့် တိုင်ကြားချက်ကို ဖြေရှင်းသော (သို့) ပိတ်သိမ်းသောအခါများတွင် ဆက်သွယ်ရန်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းစဉ် သည် လိုအပ်သည်ထက် ကြန့်ကြာနေပါကလည်း တိုင်ကြားသူကို အကြောင်းကြားရန်ဖြစ်သည်။ အတိတ်က တိုင်ကြားချက်များကို တုံ့ပြန် ဖြေရှင်းရာတွင် စနစ်မရှိပဲ သင့်သလိုဖြေရှင်းခဲ့၍ တိုင်ကြားသူများကို ကုမ္ပဏီက လျစ်လျူရှုခဲ့သည်ဟု အပြစ်တင်ခံခဲ့ရသည်။ များသော အားဖြင့် ကုမ္ပဏီကဖြေရှင်းပြီး လပေါင်းများစွာကြာမှ တိုင်ကြားသူထံသို့ အကြောင်းကြားခဲ့ကြခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။ ယခုအခါတွင် ကုမ္ပဏီသည် စနစ်တကျဖြင့် တိုင်ကြားသူနှင့် အချိန်မှန်ဆက်သွယ်၊ အသိပေးရန် စီစဉ်ထားရှိပြီးဖြစ်သည်။

နောက်ထပ်ဥပမာတစ်ခုတွင် ICT ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ ၎င်း၏ စည်းကမ်း ကြီးကြပ်ရေးကော်မတီသို့ လေးလတစ်ကြိမ် လက်ခံရရှိဖြေရှင်းပေးခဲ့သော အမှုပေါင်းအရေအတွက်နှင့်ဆိုင်သော အချက်အလက်များကို တင်ပြသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ပြင်ပပြည်သူသို့ အစီရင်ခံရာတွင် လက်ခံရရှိသည့် တိုင်ကြားသည့်အမှုများနှင့်ပတ်သက်သော ယေဘုယျအချက် အလက်များကို ဖော်ပြထားသည်။<sup>၁၁</sup>

**၆။ အခွင့်အရေးများနှင့် အံဝင်ခွင်ကျရှိမှု**

ဥပမာတစ်ခုတွင် အသုံးအဆောင်ထုတ်လုပ်သည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်းတို့၏ “ဒေသခံလူထုနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက် ခြင်းစံနှုန်း” တစ်ခုကို ရှင်းလင်းစွာ ပြဋ္ဌာန်းထားပြီးဖြစ်သည်။ ၎င်းစံနှုန်းအရ ဒေသခံလူထုနှင့် ပွင့်လင်းစွာ အားလုံးပါဝင်သည့် ဆွေးနွေးပိုင်း တည်ဆောက်ရန် လိုအပ်သည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် ဌာနေတိုင်းရင်းသားများကဲ့သို့ ကိုယ်စားပြုခံရမှုနည်းသည့် အုပ်စုများအားလုံးလည်း ပါဝင်နိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။

၎င်းအပြင် ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒ၌လည်း ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ၏ အခွင့်အရေးကို နိုင်ငံတွင်းဥပဒေနှင့် နိုင်ငံတကာ ဥပဒေများနှင့်အညီ လေးစားလိုက်နာရန် ကတိကဝတ်ပြုထားသည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းလုပ်ရာ အချို့နိုင်ငံများတွင် ဌာနေ တိုင်းရင်းသားဟူ၍ သီးသန့်သတ်မှတ်ချက်မရှိသော အခါမျိုးတွင် ၎င်းတို့စံနှုန်းနှင့် နိုင်ငံတကာဥပဒေတို့ ကိုက်ညီမှုရှိစေရန် အဆိုပါ လူအုပ်စုများကို “ထိခိုက်လွယ်သော အုပ်စု”များအဖြစ် သတ်မှတ်သည်။

**၇။ စဉ်ဆက်မပြတ် သင်ယူရာ အရင်းအမြစ်တစ်ခုဖြစ်စေခြင်း**

ဥပမာတစ်ခုတွင် သတ္တုတွင်းကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်းတို့၏ တိုင်ကြားချက်ဖြေရှင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်မှ အတွေ့အကြုံများကိုသင်ခန်း

---

၁၁ ပြင်ပသို့တိုင်ကြားချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ အစီရင်ခံစာ၌ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရန်လိုအပ်သည့် အချက်အလက်များ ရှင်းလင်းချက်ကို ဇယား (၁)၊ စံနှုန်း (၅) တွင်ဖော်ပါ။

စာ ယူကြရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ဌာနဆိုင်ရာ အကြီးအကဲများအားလုံး ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသော လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု စိစစ်သုံး သပ်ရေးကော်မတီသို့ တိုင်ကြားစာရုံးမှ လစဉ်ပုံမှန်တိုင်ကြားမှုနှင့်ပတ်သက်သော အချက်အလက်များကို တင်ပြရသည်။ အဆိုပါအချက် အလက်များတွင် ဖြေရှင်း၍မပြီးသေးသော အမှုကိစ္စများနှင့် ဘာကြောင့် ဖြေရှင်းရန်ကျန်ရှိနေသည်ဆိုသည့် အကြောင်းရင်းများပါဝင် သည်။ ဤသို့ဖြင့် မန်နေဂျာများအနေဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ စံချိန်စံနှုန်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအတိုင်း ကြိုးစားပမ်းစားဆောင်ရွက်ကြရန် အားပေးသကဲ့သို့ဖြစ်သည်။

နောက်ထပ်ဥပမာတစ်ခုတွင် ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်း၏လုပ်ငန်း လည်ပတ်ရာနေရာနှင့် အလွန်ဝေး ကွာသည့်နေရာတစ်ခု၌ ရေနံယိုဖိတ်မှု အကြီးစားဖြစ်ခဲ့ရာ ဒေသခံကိုယ်စားလှယ်များက ကုမ္ပဏီကို တိုင်ကြားခဲ့ကြသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ အလုပ်နေရာနှင့် လွန်စွာဝေးကွာသော၊ ဝေးသီခေါင်သည့် နေရာတစ်ခုတွင်ဖြစ်ခဲ့သောကြောင့် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အချိန်မီသိရှိ၊ အရေးယူ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လွန်စွာခက်ခဲခဲ့သည်ဟု ကုမ္ပဏီကပြောကြားခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ကုမ္ပဏီက အခြေအနေကို အမှန်တကယ်ဖြေရှင်းရန် ကြိုးစားခဲ့သောအချိန်တွင် ဒေသခံပြည်သူများ၏ အခြေခံအဆောက်အအုံများနှင့် ရေအရင်းအမြစ်များကို ပြန်၍အစားထိုးကုစားမရနိုင် လောက်အောင် ထိခိုက်ပျက်စီးသွားစေခဲ့ပြီးဖြစ်နေ၏။

အဆိုပါဖြစ်ရပ်ကို သင်ခန်းစာယူ၍ ကုမ္ပဏီသည် ၎င်း၏ရေနံယိုဖိတ်မှုများအတွက် အရေးပေါ်တုံ့ပြန်သည့် မူဝါဒတစ်ခုကို ၎င်း၏ အရေးပေါ်စီမံဆောင်ရွက်ရေး စံနှုန်းတစ်ခုအနေဖြင့် ချမှတ်ခဲ့သည်။ အထူးသဖြင့် ဝေးလံခေါင်သီသောနေရာများရှိ ရေနံယိုဖိတ်မှု ပြဿနာ များကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်ရန် ကုမ္ပဏီက အရေးပေါ်တယ်လီဖုန်းလိုင်းတစ်ခု ထားရှိပေးခြင်းနှင့် အရေးပေါ်တုံ့ပြန်မည့် အဖွဲ့တစ်ခု ထားရှိပေး ခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ဒေသခံများသော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများသော်လည်းကောင်း ရေနံပိုက်လိုင်း၌ တစ်စုံတစ်ရာ မသင်္ကာ ဖွယ်ရာများတွေ့ရှိပါက စောစီးစွာသတိပေးနိုင်ရန် စနစ်တစ်ခုလည်း ထားရှိသည်။ အဆိုပါမူဝါဒကို ရေနံထုတ်လုပ်သည့်ဌာနမှ အဓိက စီမံ ဆောင်ရွက်သော်လည်း သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုရေးဌာနများမှလည်း ထောက်ပံ့ကူညီကြသည်။

၂၀၁၀ခုနှစ်တွင် အဆိုပါစနစ်ကို စတင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ချိန်မှစ၍ ရေနံယိုဖိတ်မှု တိုင်ကြားချက်အမှု (၅)ခုနှင့် စောစီးစွာသတိပေး တိုင်ကြားချက်အမှု (၂၅)ခု ရရှိခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် မူဝါဒအသစ်တစ်ခု ချမှတ်ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့၍ အဆိုပါဖြစ်ရပ်များတွင် အချိန်မီတုံ့ပြန်၊ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ပြီး မဖြစ်ပွားနိုင်ရန်လည်း ကြိုတင်ကာကွယ်နိုင်ခဲ့သည်။

**၈။ ရိုတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း အဖြေရှာမှုအပေါ်မူတည်၍ လုပ်ဆောင်ခြင်း**

ဥပမာတစ်ခုတွင် အီလက်ထရောနစ်ကုမ္ပဏီတစ်ခု၌ အလုပ်သမားရေးရာ မကျေနပ်ချက်များစွာ တိုင်ကြားခဲ့ပြီးသည့်တိုင်အောင် ကုမ္ပဏီနှင့် အလုပ်သမားများအကြား သဘောတူညီမှု မရရှိနိုင်ခဲ့၍ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုက ကုမ္ပဏီကို တရားစွဲဆိုရန် ဖြစ်လာခဲ့၏။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ဤကဲ့သို့ တရားစွဲဆိုခံရမည့် အကျိုးဆက်များကို မလိုလားသောကြောင့် အခြားနည်းလမ်းတစ်ခုအနေဖြင့် ကော်မရှင် တစ်ခု ဖွဲ့စည်းခဲ့၏။ မကျေနပ်ချက်များ စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်နှင့် အကြံဉာဏ်များပေးရန် ကော်မရှင်ကို သမဂ္ဂသဘောတူညီချက်ဖြင့် ကုမ္ပဏီအတွင်းနှင့် ပြင်ပရှိ လူပုဂ္ဂိုလ်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းခဲ့၏။

ထို့နောက် ကော်မရှင်က အစီရင်ခံစာတစ်ခုထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး ကုမ္ပဏီရော သမဂ္ဂပါ နှစ်ဘက်စလုံးက ဖတ်ရှုစစ်ဆေးခဲ့ကြသည်။ နှစ်ဘက်စလုံးအတွက် ရှင်းလင်းသည့်အချက်မှာ အစီရင်ခံစာထုတ်ပြန်ခြင်းဖြင့် ပြဿနာကို အပြီးသတ်သွားစေမည်မဟုတ်ပဲ ဆက်လက် ၍ ဆွေးနွေးအဖြေရှာနိုင်မည့် စကားပိုင်းတစ်ခုလိုအပ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ရလဒ်အဖြစ် "အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ ဆွေးနွေးပွဲစကား ပိုင်း" ဟူသော ယန္တရားတစ်ခုကိုထားရှိ၍ အစီရင်ခံစာတွင်ပါရှိသော အကြောင်းအရာများကို ဆက်လက်ဆွေးနွေးရန်အတွက်သာမက ထပ်မံဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် ထိခိုက်မှုများ၊ မကျေနပ်မှုအသစ်များကို ဖြေရှင်းရန်အတွက်လည်း ရည်ရွယ်သည်။ အဆိုပါစကားပိုင်း ယန္တရား သည် ယနေ့ထိတိုင် တည်ရှိနေ၏။

အထက်ပါ ထိခိုက်နစ်နာချက် ကုသရေးနည်းလမ်း ဥပမာများသည် တင်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း CSR Europe ၏ အစီရင် ခံစာမှ ဥပမာများမှ တိုက်ရိုက်ဘာသာပြန်ဆို တင်ပြခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မိမိတို့စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ

တာဝန်ခံမှု၊ တာဝန်ယူမှုရှိရေးနှင့် မိမိတို့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် ထိခိုက်မှုများကို မည်သို့လက်တွေ့လျော့ချ၊ ကုစား၊ ကာကွယ်နိုင်သည်များကို အတော်အသင့် လေ့လာနိုင်မိကြမည်ဟု ယူဆပါသည်။ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးကို မြှင့်တင်ရန် ဆောင်ရွက်နေကြသည့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအပါအဝင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပတ်သက်နေသူအားလုံးမှလည်း အလားတူလေ့လာနိုင်၍ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို အထောက်အကူပြုနိုင်လိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။

တဖန် ဤဆောင်းပါး၏ ပထမပိုင်းနှင့် ဒုတိယပိုင်းတို့၌ ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ထိခိုက်ခံစားရနိုင်သော နစ်နာချက်များကို လူ့အခွင့်အရေးရှုထောင့်မှ ယှဉ်တွဲဆန်းစစ်နိုင်ကြပြီးလျှင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာခြင်းဖြင့် မိမိတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပတ်သက်ဆက်နွှယ်နေကြသူ ဒေသခံပြည်သူများ၊ အလုပ်သမားများနှင့် စားသုံးသူများသာမက အဓိက မိမိတို့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက်ပါ ရေရှည်အကျိုးဖြစ်ထွန်းမည်ကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ သိမြင်နိုင်လိမ့်မည်ဟုလည်း မျှော်လင့်ပါသည်။ စီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးအခြေအနေများ ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာရေးအတွက် "မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) မှလည်း အကူအညီပေးရန် အသင့်ရှိပါသည်။

ကျမ်းကိုးစာရင်း

Human Rights Council, "Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie: Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework," A/HRC/17/31, 21 March 2011.

CSR Europe, "Company Mechanisms for Addressing Human Rights Complaints: Draft Report for Consultations," March 2013, <[http://www.csreurope.org/company\\_mechanisms\\_for\\_addressing\\_human\\_rights\\_complaints.html#UoCC8HCnqME](http://www.csreurope.org/company_mechanisms_for_addressing_human_rights_complaints.html#UoCC8HCnqME)>.

International Human Rights References: The Universal Declaration of Human Rights; The International Covenant on Civil and Political Rights; The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights; The Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination; The Convention Against Torture, and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment; The Convention on the Rights of the Child; The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women; International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families; Convention on the Rights of Persons with Disabilities and International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance.

Fact Sheets on Human Rights Impact (Unpublished Document of the Myanmar Center for Responsible Business, MCRB)

ယခုဆောင်းပါးကို ဒီဇင်ဘာ ၆ ရက်၊ ၂၀၁၃ ထုတ် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ဒီမိုကရေစီဂျာနယ်၊ အတွဲ (၁)၊ အမှတ် (၆) တွင် ဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။