မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရှိရေး
အထောက်အကူပြုဌာန

မြန်မာ့စီးပွားရေး ကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြု ဌာန (MCRB)
အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေး နှင့် ပတ်သက် ၍ ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာ ရမည့် စည်းမျဉ်း များ

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး အတွက် ရိုးသား၍ဖြောင့်မတ် သည့် စိတ်ထား ရှိရေး သည် အရေးကြီးသည်။ MCRB ဝန်ထမ်းများ၊ MCRB ဌာန နှင့် ပူးတွဲ လုပ်ဆောင် နေသည့် သူများ၊ စသည့် သူ အားလုံး သည် နေ့ စဉ် လုပ်ငန်း လုပ်ဆောင် ရာတွင် တာဝန်ယူမှုရှိရှိ ဆောင်ရွက်ရန် လိုသည်။ သူတို့ အနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှု နှင့် ဥပမာ ကောင်း များ ကို ပြသ သော တာဝန်ယူမှု ရှိရန် လိုသည်။ MCRB သည် ဌာန အတွင်း အဂတိ လိုက်စားမှု နဲ့ ပတ်သက်၍ စံသတ်မှတ်ချက် များ ကို အမြင့်ဆုံး သတ်မှတ်မှာ ဖြစ်ပြီး ဖောက်ဖျက်သူများ ကို **လုံးဝ သည်းခံမည် မဟုတ်ကြောင်း** ပိုင်းဖြတ် ထားပါသည်။

ဤအခြေခံသဘောတရား အရ ရန်ပုံငွေများ စီမံခန့် ခွဲ မှု နှင့် ပတ်သက်၍ မိမိတို့ နှင့် ပူးတွဲ လုပ်ဆောင် မည့် အဖွဲ့ အစည်းများ၊ အစိုးရ များ က ကိုင်တွယ် လုပ်ဆောင် ပုံများသည် မိမိတို့ ၏ စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ချက် များနှင့် အညီ လုပ်ဆောင်သွားရန်လိုအပ်ပြီး ထိုသို့ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည် ဆိုသည့် အချက် ကို လည်း သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့ အစည်း သို့ ပြောကြား ထားပါမည်။ သို့ ဖြစ်၍ ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် မိမိ၏ ရိုးသားဖြောင့်မတ် သည့် စိတ်ထား ကို အမြင့်ဆုံး စံထား၍ လိုက်နာ ရန် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည်။

MCRB ၏ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေး နှင့် ပတ်သက် ၍ လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်း များ သည် MCRB ဝန်ထမ်း များ အတွက် သာမက MCRB နှင့် ပူးတွဲ လုပ်ကိုင် နေသည့် အခြားသူများ ကို လည်း လိုက်နာ စေရန် လမ်းညွှန်ချက် တရပ် ဖြစ်သည်။ ဤစည်းမျဉ်းများသည် MCRB ဌာန အတွင်း တွင်ဖြစ်စေ၊ ၎င်း နှင့် ဆက်စပ် အဖွဲ့ အစည်းများ တွင် ဖြစ်စေ ပုဂ္ဂိုလ် တဦးချင်းဆိုင်ရာ၊ အဖွဲ့ အစည်းဆိုင်ရာ ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှု စံသတ်မှတ်ချက် များ ကို အမြင့်ဆုံးထားသည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု နှင့် ကျင့်ဝတ် များ အမြဲရှိစေရန် အတွက် ရည်ရွယ်သည်။

၁။ အကျိုးစီးပွား ပြိုင်ဆိုင်မှု ရှိနေခြင်း

မိမိတို့ အနေဖြင့် မိမိတို့ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ဆိုင်ရာ လိုလား သော အကျိုးစီးပွား များ နှင့် MCRB ၏ အကျိုးစီးပွား များ ပြိုင်ဆိုင်မည့် အရေး ကို ရှောင်ကြဉ်မည်။ ဤသို့ ပြိုင်ဆိုင်မှု ကို အခုလက်ရှိ အချိန်တွင် အမှန်တကယ် ပြိုင်ဆိုင် နေသည် ဖြစ်စေ၊ ပြိုင်ဆိုင် စရာ ဖြစ် လာနိုင်သော အခြေအနေ ကို ဖြစ်စေ နှစ်မျိုး လုံး ကို ရှောင်ကြဉ်ရမည်။ ထို့ပြင် ဤသို့ ပြိုင်ဆိုင်မှု ဖြစ်လာရင် လည်း ချက်ချင်း အစီရင်ခံ ရမည်။
MCRB ၏ ဝန်ထမ်း တဦး ဖြစ်သည့် သင့် အနေဖြင့် ဘက်မလိုက်ပဲ အောင်မြင်မှု ရအောင် လုပ်ဆောင်ရမည့် တာဝန် ၏ တစိတ်တပိုင်းဖြစ်စေ၊ အလုံးစုံကို ဖြစ်စေ သင့် ကိုယ်ကျိုးဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွား တခုခု က လွှမ်းမိုး သွားခြင်း (သို့ မဟုတ်) လွှမ်းမိုးမည့် ပုံ ဖြစ်နေခြင်း တို့ သည် အကျိုးစီးပွားခြင်း ပြိုင်ဆိုင်နေပြီ ဟု ဆို နိုင်ပါသည်။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားများ ဟု ဆိုရာမှာ အသင် ကိုယ်တိုင် (သို့ မဟုတ်) သင့်မိသားစုဝင် များ၊ ဆွေမျိုးများ၊ မိတ်ဆွေများ အကျိုးကျေးဇူး ရသွားခြင်း ဖြစ်စေ၊ အသင် နှင့် စီးပွားရေး အရ (သို့ မဟုတ်) နိုင်ငံရေး ယုံကြည်ချက် အရ ဆက်စပ် နေသည့် လူပုဂ္ဂိုလ် များ၊ အဖွဲ့ အစည်းများ က အကျိုးစီးပွားရှိသွားခြင်း စသည် တို့ ပါဝင် ပါသည်။
ဥပမာ များ

- ဌာန ပြင်ပ အခြားနေရာများ တွင် အလုပ် ရှိခြင်း (သို့ မဟုတ်) လှုပ်ရှား ဆောင်ရွက်မှု များ ရှိခြင်း။
သင့်အနေဖြင့် အရင် အလုပ်ရှင် ဟောင်း (သို့ မဟုတ်) အလုပ်အသစ် အတွက် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင် ကို ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက် နေခြင်း များ အပါအဝင် ယခု အလုပ် ၏ တာဝန်များ နဲ့ ပြဿနာဖြစ်လာနိုင်သည့် အခြား အလုပ် ကို လုပ်ကိုင်နေခြင်း (သို့ မဟုတ်) လှုပ်ရှား ဆောင်ရွက်နေခြင်း စသည် တို့ မရှိ အောင် လုပ်ထားရပါမည်။
- ပုဂ္ဂိုလ်ရေး အရ ဖြစ်စေ၊ ဘဏ္ဍာရေး အရ ဖြစ်စေ ဆက်နွယ်မှုရှိခြင်း။ သင့် အနေဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး အရ ဖြစ်စေ၊ ဆွေမျိုးတော်စပ်မှု အရဖြစ်စေ၊ ဘဏ္ဍာရေး အရဖြစ်စေ၊ တခြား နည်းလမ်း တခုခု ဖြင့်ဖြစ်စေ MCRB ၏အခြား ဝန်ထမ်းများ၊ MCRB နှင့် ဆက်စပ် အဖွဲ့ များ နှင့် ဆက်နွယ်မှု ရှိနေပြီး ထိုဆက်စပ်မှု က MCRB အတွက် လုပ်ဆောင် နေသော သင်၏ ဘက်လိုက်မှု ကင်းရှင်းစွာ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် အလုပ် ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက် များ ကို လာ၍ သက်ရောက် နေပါက သက်ဆိုင်ရာ အထက်အဆင့် ကို အကြောင်းကြားပါ။ ထိုအခြေအနေတွင် ဆုံးဖြတ်ချက် ကို အခြား တာဝန်ရှိသူ တဦးနှင့် အတူ ပူးတွဲ ချမှတ်ပါမှသာ နောက်တဆင့် လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်မှု အတွက် အဆင်ပြေပါလိမ့်မည်။

၂။ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ ကို အလွဲသုံးခြင်း

မိမိတို့ အနေဖြင့် မိမိတို့ လုပ်ပိုင်ခွင့် များ ကို အသုံးချပြီး မည်သူတဦး တယောက် ကို ဖြစ်စေ၊ အဖွဲ့ အစည်းတခု ကို ဖြစ်စေ ကိုယ့် အကျိုးစီးပွား ရရန် (သို့ မဟုတ်) သူ့ အကျိုးစီးပွား ဖြစ်စေရန် အလို့ ငှာ လွှမ်းမိုး စေခိုင်းခြင်း မပြုရပါ။ ထို့ အတူ စည်းမျဉ်း ဥပဒေ အရ ခွင့်ပြုထားသည် မှ အပ
MCRB ၏ အဆောက်အဦ၊ ဌာနပိုင် ပစ္စည်း၊ ဝန်ဆောင်မှု၊ ငွေကြေး စသည်တို့ ကို ကိုယ့်ကိုယ်ကျိုး အတွက် အသုံးမချရ။

ဤအခြေခံသဘောတရား အရ သင့်အနေဖြင့် သင်ကိုယ်တိုင် အတွက် ဖြစ်စေ၊ မိသားစု ဆွေမျိုး အကျိုးစီးပွား အတွက် ဖြစ်စေ သင်၏ တရားဝင် လုပ်ပိုင်ခွင့် ကို အလွဲမသုံးရ။ သို့ အတွက်ကြောင့် သင့်အနေဖြင့် ဌာန လုပ်ငန်း ဆောင်တာ နှင့် မပတ်သက်သည့် ငွေကြေး လွှဲပြောင်းခြင်း၊ မသက်ဆိုင် သည့် လုပ်ငန်း များ လုပ်ဆောင်ခြင်း တို့ ကို မပြုလုပ်ရပါ။
ဥပမာ - သင်သည် ခရီးသွားလာစဉ် လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ ကို အလွဲ သုံး ၍ အခမပေး ပဲ သွားခြင်း၊ အခနှုန်းထား လျှော့ယူအောင် လုပ်ခြင်း စသည် တို့ ကို မပြုရ။

၃။ ဥပဒေ ကို လေးစား လိုက်နာခြင်း

မိမိတို့ သည် မိမိတို့ ဝင်ရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင် နေသည့် နိုင်ငံ ၏ ဥပဒေများ ကို လေးစား လိုက်နာသည်။

MCRB ကိုထောက်ပံ့ ကူညီ နေသည့် အဖွဲ့ အစည်းများမှာ ဗြိတိန် အခြေစိုက် Institute for Human Rights and Business အဖွဲ့ နှင့် ဒိန်းမတ် အဖွဲ့ တခုဖြစ်သော Danish Institute for Human Rights တို့ ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ ၏ ဥပဒေများ သည် ဒိန်းမတ် ဥပဒေများ နှင့် ဖြစ်စေ၊ ဗြိတိန် ဥပဒေ များ နှင့် ဖြစ်စေ တော်တော် ကွဲလွဲနိုင်ပြီး ဤအချက် သည် သင့်၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ယုံကြည်ချက်များ နှင့် ကိုက်ညီမှု မရှိနိုင်သလို ဒိန်းမတ် နှင့် ဗြိတိန် မှ တရားဝင် မူဝါဒများနှင့်လည်း ကွဲလွဲနိုင်သည်။
ဥပမာ - ဒေသဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံ က ဥပဒေများ ကို အပြည့်အဝ လိုက်နာရမှာ ဖြစ်ပြီး ဒိန်းမတ်နိုင်ငံ၊ ဗြိတိန် နိုင်ငံ တို့ ၏ ဥပဒေ များ ကိုလည်း လေးစား အသိအမှတ်ပြု သင့်သည်။ သင့်နိုင်ငံ ဥပဒေ နှင့် ဒိန်းမတ်၊ ဗြိတိန် ဥပဒေ တို့ ကြား သိသာစွာ ကွဲလွဲနေမှုများ ရှိပါက ထို ကွဲလွဲချက် ကို သင်၏ အထက်အရာရှိထံ အကြောင်းကြားရမည်။

၄။ ကောင်းမွန်သည့် ပုဂ္ဂလိကရေး ဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများ

မိမိတို့ အနေဖြင့် မိမိတို့ MCRB ဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်ဆိုင်ရာ အခန်း ကဏ္ဍ ကို သက်ဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်၏ ပုဂ္ဂလိက ဆိုင်ရာ အရေးအရာ များနှင့် ယှက်နွယ် စဉ်းစား မည် မဟုတ်ပါ။

MCRB အနေဖြင့် ဌာန ဝန်ထမ်း များ၏ ပုဂ္ဂလိက ရေးရာ ကိစ္စများ ကို အလေးထား၍ ၎င်းတို့ အနှောင့်အရှက် မဖြစ်စေရန် လုပ်ဆောင် သွားမည်ဖြစ်ပြီး ဤကိစ္စများကြောင့် သက်ဆိုင်သူ ဝန်ထမ်း ၏ အလုပ်ဆောင်ရွက်မှု မထိခိုက် သမျှ၊ ထို ပုဂ္ဂိုလ်ရေး အနေအထိုင် အပြုအမူများ အပေါ် စည်းမျဉ်း သတ်မှတ်မည် မဟုတ်ပါ။

အသင်နေထိုင် လုပ်ကိုင် နေသော နိုင်ငံ တွင် အဆိုပါ ပုဂ္ဂလိက အနေအထိုင် အပြုအမူ နှင့် ပတ်သက်၍ ဥပဒေကြောင်း အရ တရားဝင်ပြီး ထိုအပြုအမူ များကြောင့် သင့် လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်မှု ကို မထိခိုက် သည့်တိုင် သင်၏ ထို ပုဂ္ဂလိက ရေးရာ အနေအထိုင် အပြုအမူ များ က အခြေခံကျင့်ဝတ်၊ လူ့ အခွင့်အရေး သတ်မှတ်ချက် စသည်တို့ နှင့် မဆီလျော်ပါက MCRB မှ သင့် အား ပေးထားသည့် လုပ်ငန်း တာဝန် နှင့် သင့် အပြုအမူ တို့ သဟဇာတ မဖြစ်တော့ဟု သတ်မှတ်လာနိုင်သည်။ ဤစည်းမျဉ်း သည် ဒေသခံ ဝန်ထမ်းများ အပါအဝင် အားလုံးသော MCRB ဝန်ထမ်းများ အပေါ် သက်ရောက်စေရ မည်။

ဥပမာ -   MCRB သည် လာဘ်ပေး လာဘ်ယူ ကိစ္စများ ပါဝင်သည့် မည်သို့ သော ပုဂ္ဂလိက အပြုအမူများကို လက်ခံမည် မဟုတ်။ ဥပမာ ပေးရလျှင် - သင် လုပ်ကိုင်နေသော နိုင်ငံ တွင် တရားမဝင် ဟု မသတ်မှတ်ထားသည့်တိုင် လုပ်ငန်း အဆင်ပြေစေရန် ငွေပေးခြင်း၊ ကလေးအလုပ်သမားများ အသုံးပြုခြင်း စသည်တို့ ကို မပြုလုပ်ရ။

၅။ တိုက်ရိုက် ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ ဖြစ်စေ လာဘ်ပေး လာဘ်ယူခြင်း

မိမိတို့ ၏ လုပ်ငန်း ဆောင်တာများ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များ လုပ်ဆောင်ရာတွင် လွှမ်းမိုး နိုင်ရေး အလို့ ငှာ လက်ဆောင် (သို့ မဟုတ်) အခွင့်ထူး ကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ ဖြစ်စေ ပေးခြင်း၊ တောင်းခံခြင်း၊ လက်ခံခြင်း စသည် တို့ ကို မလုပ်ရ။ ပုံမှန် ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်း၊ သာမန် အသေးစား လက်ဆောင် ကိစ္စ စသည် တို့ ကို မဆိုလိုပါ။

အခြေခံအားဖြင့် MCRB ဝန်ထမ်း တဦး သည် လက်ဆောင်များ သို့ မဟုတ် တခြားသူမှ ပေးလာသည့် အခွင့်ထူးများ ကို လက်မခံ ရပါ။ သို့ သော် ဒေသဆိုင်ရာ ထုံးစံ အဖြစ်ရှိနေသော ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းကို လေးစား လက်ခံသည့် အနေဖြင့် တခါတရံ ပေးသည့် အသေးစား လက်ဆောင်များ ကို သင် လက်ခံယူနိုင်ပါသည်။ စီမံခန့် ခွဲရေး မှ ဤသို့ သောလက်ခံနိုင်သည့် လက်ဆောင်များ၏ တန်ဖိုး သည် ဤရွေ့ ဤမျှ လောက်သာရှိသင့် သည်ကို သတ်မှတ် ပါလိမ့်မည်။ ထို့ ထက် ကျော်လွန်သော တန်ဖိုး ရှိသည့် မည်သည့် လက်ဆောင်ကိုမျှ ပေးခြင်း၊ လက်ခံခြင်း မလုပ်ရ။

၆။ ဤစည်းမျဉ်း ကို ဖြန့် ဖြူးခြင်း

မိမိတို့ ၏ ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်း ကို မိမိတို့ နှင့် အလုပ်အရ ပူးတွဲ လုပ်ကိုင်မည့် သူများ၊ အဖွဲ့ အစည်းများ သိရှိထားစေရန် လုပ်ဆောင်မည်။

MCRB ဝန်ထမ်း တဦး အနေဖြင့် မိမိတို့ MCRB ဝန်ထမ်းများ အကြား၊ မိမိတို့ အဖွဲ့ အစည်းဖြင့် အလုပ်အရ ပူးတွဲ လုပ်ကိုင် သွားမည့် လူပုဂ္ဂိုလ်များ၊ အဖွဲ့ အစည်းများ အကြား ဤဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းကို သိသာစေရန် ဖြန့် ချိ ထားမည်။

ဤစည်းမျဉ်းသည် MCRB ဝန်ထမ်းများအတွက် ရည်ရွယ်သော်လည်း MCRB ဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်အရ ပူးတွဲလုပ်ဆောင်မည့်သူများ ဆက်ဆံပြုမူ ဆောင်ရွက် ရာတွင်လည်း ဤစည်းမျဉ်း က လိုအပ် ပါလိမ့်မည်။ အဆိုပါ စည်းမျဉ်းသည် မိမိတို့ နှင့်ပူးတွဲ လုပ်ဆောင်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များ အဖွဲ့ အစည်းများ မှ မိမိတို့ မျှော်လင့် ထားသည့် ဤစည်းမျဉ်း ပါ သတ်မှတ်ချက်များ အတိုင်း လုပ်ဆောင် မှုများ ပြန်လည်ရရှိနိုင်သည် အထိ သက်ရောက်မှုရှိနိုင်ပါသည်။

သို့ ဖြစ်၍ မိမိတို့ နှင့် အလုပ်အရ ပူးတွဲဆောင်ရွက် နေသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များ၊ အဖွဲ့ အစည်းများ ထံ မှ ဤစည်းမျဉ်း ကို လက်ခံရရှိထားကြောင်း အသိအမှတ် ပြုချက် ကို သင့်အနေဖြင့် ရယူထားသင့်သည်။

၇။ ဤစည်းမျဉ်း ကို လိုက်နာ စောင့်ထိန်းခြင်း

မိမိတို့ သည် ဤစည်းမျဉ်း ကို လေးစားလိုက်နာပြီး ဤစည်းမျဉ်း ကို ချိုးဖောက် နေသည့် အဖြစ်များ (သို့ မဟုတ်) သံသယ ဖြစ်စရာများ ကို အစီရင်ခံ ပါမည်။ ဤသို့ အကြောင်းကြား အစီရင်ခံသူ နှင့် စွပ်စွဲခံရသူ တို့ ဘယ်သူဘယ်ဝါ ဆိုသည် ကို စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု မပြုမီ၊ ပြုနေစဉ် နှင့် ပြုပြီး ကာလတိုင် သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိ အထက်အရာရှိ က ဥပဒေ နှင့် အညီ ထုတ်ဖော် ပြောဆိုခြင်း မပြုပဲ အကာအကွယ်ပေးရမည်။

သင့်အနေဖြင့် ဤစည်းမျဉ်း ကို စေ့စေ့ငုငု ကောင်းမွန်စွာ သိထားပြီး လေးစား လိုက်နာ ရန် တာဝန်ရှိသည်။ စည်းမျဉ်း ကို ချိုးဖောက်ပါက သင် MCRB တွင် အလုပ်ရနေမှု အပေါ် ရိုက်ခတ်မှု ရှိလာပါမည်။

သင့် အနေဖြင့် ဤစည်းမျဉ်း ကို ချိုးဖောက်နေမှုများ၊ ချိုးဖောက်နေသည်ဟု သံသယ ဖြစ်စရာများ ကို အစီရင်ခံရန် တာဝန်ရှိသည်။ ဥပမာ အားဖြင့် - သင်၏ အထက် အရာရှိ ကို ဖြစ်စေ၊ ပြုနေသူ ၏ အထက်အရာရှိ ကို ဖြစ်စေ ပထမဦးစွာ သတင်းပို့ ရမည်။ ဤစည်းမျဉ်း ပါအချက် ကို မရှင်းလင်း၍ ဖြစ်စေ၊ အပြုအမူ လုပ်ဆောင်မှု တခု က စည်းမျဉ်း နှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိမရှိ ကို ဆန်းစစ်လို၍ ဖြစ်စေ၊ မည်သို့ ကောင်းမွန်သင့်တော်စွာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက် ရမည်ကို သိရန် အတွက် ဖြစ်စေ သင်၏ အထက်အရာရှိထံ သွားရောက် မေးမြန်းခြင်း၊ ဆွေးနွေး တိုင်ပင်ခြင်း တို့ ကို ပြုလုပ်ရမည်။