



ပစ္စည်းသွင်းသူဆိုင်ရာ  
ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ

PRIMARK®



**၁. လွတ်လပ်စွာရွေးချယ်သော အလုပ်ခန့်အပ်မှု**

- ၁.၁ စည်းနောင်ပြီး ခိုင်းစေခံရခြင်း၊ လူကုန်ကူးခံရခြင်း သို့မဟုတ် အကျဉ်းသားလုပ်အား အပါအဝင် မည်သည့်ပုံစံနှင့်မဆို အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေမှု မရှိရပါ။
- ၁.၂ အလုပ်သမားများထံမှ "ကြိုတင်ငွေ" ယူထားခြင်း (သို့) ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်စာရွတ်စာတမ်း၊ အထောက်အထားများ သိမ်းထားခြင်း မရှိရပါ။ အလုပ်သမားများသည် သတ်မှတ်ထားသော အချိန်တစ်ခု ကြိုတင်အသိပေးပြီးလျှင် အလုပ်မှလွတ်လပ်စွာ နှုတ်ထွက်နိုင်သည်။

**၂. လွတ်လပ်စွာ အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့၍ ဆွေးနွေးခြင်း၊ ရပိုင်ခွင့်များကို ညှိနှိုင်းဆွေးနွေး တောင်းခံခြင်းများကို အလေးထားမှု**

- ၂.၁ အလုပ်သမားများအားလုံး၊ ခွဲခြားရွေးချယ်ခြင်းမရှိ၊ အလုပ်သမားများ အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ ဝင်ရောက်ပါဝင်ခြင်းရှိ၍ အခွင့်အရေးများကို တင်ပြတောင်းခံနိုင်ရမည်။
- ၂.၂ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ဆောင်မှုများ အဖွဲ့အတွင်းလုပ်ဆောင်ချက်များကို အလုပ်ရှင် များဘက်မှ အကောင်းမြင်ခြင်းဝါဒဖြင့် အားပေးကြိုဆိုရမည်။
- ၂.၃ အလုပ်သမား ကိုယ်စားပြု ကိုယ်စားလှယ်များအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ ဖိနှိပ်ခြင်း မရှိဘဲ အလုပ်ရုံအတွင်း ၎င်းတို့၏ အလုပ်နေရာအသီးသီးတွင် ဆက်လက်အလုပ် လုပ်ဆောင်ခိုင်း ရမည်။
- ၂.၄ လွတ်လပ်စွာ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်းနှင့် ရပိုင်ခွင့်များ ညှိနှိုင်းဆောင်းဆိုခြင်းပြုလုပ် မှုသည် ဥပဒေနှင့် ညီဆိုင်းနေခြင်း၊ ဥပဒေအရတားမြစ်ခြင်းရှိလျှင် အလုပ်ရှင်မှ တားဆီးပိတ်ပင်ခြင်း မရှိဘဲ၊ ၎င်းနှင့် နည်းတူပုံစံတူ(အလားတူ)သော လွတ်လပ်စွာ ရပ်တည်၍ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေး တိုင်ပင်တောင်းဆို နိုင်သော အဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့ရန်ပြုလုပ်ကူညီရမည်။

**၃. အလုပ်နေရာ သန့်ရှင်းလုံခြုံစိတ်ချခြင်း**

- ၃.၁ ရှိသင့်ရှိထိုက်သော လိုအပ်သော သန့်ရှင်းမှုနှင့်လုံခြုံမှုများ စက်ရုံအလုပ်ရုံနှင့် ၎င်းနှင့်အလားတူ လုပ်ငန်းများတွင်ရှိရန် လိုအပ်သည်။ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံအတွင်း မတော်တဆထိခိုက်မှုများကို ကာကွယ်တားဆီးရန်၊ နည်းပါးသွားစေရန်အတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုများ၊ ဖြစ်ရခြင်း အကြောင်း အရင်းများ လေ့လာခြင်းစသည့် လိုအပ်ချက်များ ပြုပြင်ရမည်။





၃.၂ အလုပ်သမားများအား ပုံမှန်မှတ်တမ်းတင်ထားသော ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး သင်တန်းများပေးပြီး အသစ်ဝင်လာသော အလုပ်သမားများနှင့် နေရာပြောင်းရွှေ့သော အလုပ်သမားများအတွက် အထပ်ထပ်အခါခါ ထိုသင်တန်းများပေးရန်။

၃.၃ သန့်ရှင်းသပ်ရပ်သော အိမ်သာများ၊ သောက်ရေများနှင့် အစားအစာထားရန် သန့်ရှင်း၍ သင့်တင့်သော နေရာများထားပေးရန်။

၃.၄ အဆောင်များထားရှိပေးပါက လုံခြုံသန့်ရှင်းသပ်ရပ်၍ အလုပ်အမားများ၏ အခြေခံ လိုအပ်ချက်များနှင့် ပြည့်စုံရမည်။

**၄. ပတ်ဝန်းကျင်လိုအပ်ချက်**

၄.၁ Primark မှ ၎င်း၏ ထောက်ပံ့ပေးသွင်းသူများ များအား သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းမှုများတွင် ၎င်းနှင့်အတူပါဝင်ရန်တိုက်တွန်းလိုသည်။

**၅. ကလေးသူငယ်အလုပ်သမားများအသုံးမပြုရန်**

၅.၁ ကလေးသူငယ်များအား အလုပ်ခန့်အပ်ထားခြင်းမရှိရ။

၅.၂ ကလေးသူငယ်၊ လူငယ်များအား အလုပ်တွင် တွေ့ရှိပါက ၎င်းတို့ပညာဆက်လက် သင်ယူနိုင်ရန် ကုမ္ပဏီများမှအစီအစဉ်များ ကူညီထောက်ပံ့မှုများ ပြုလုပ်ရန်၊ ၎င်းတို့အား "ကလေးသူငယ်"၊ "လူငယ်"၊ "ကလေးသူငယ်အလုပ်သမား" စသည့် ခေါင်းစဉ်များ အောက်မှ လွတ်မြောက်ရန်ကူညီရမည်။

၅.၃ ကလေးသူငယ်နှင့် အသက်(၁၈)နှစ်အောက် လူငယ်လူရွယ်များအား ညဘက်တွင် (သို့) အလားတူအခြေအနေတွင် အလုပ်ခန့်အပ်ခိုင်းစေခြင်းမရှိရ။

၅.၄ အထက်ပါလုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် လုပ်ဆောင်ရန်များသည် ILO အဆင့်နှင့်တူညီသည်။

**၆. အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း နေထိုင်စားသောက်နိုင်သော လစာပေးရန်**

၆.၁ တစ်ပတ်စာလစာနှင့် အကြိုခံစားခွင့် များသည် စက်ရုံများ၏ သတ်မှတ်သောနှုန်းတာ(သို့) ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသောနှုန်းတာအတိုင်းအနည်းဆုံးပေးရမည်(သို့) ပို၍မြင့်ရမည်။





လစာများသည် အနည်းဆုံးအခြေခံလိုအပ်မှုများအတွက် လုံလောက်ရန်နှင့် အပိုဝင်ငွေ ရရှိရန် ပြုလုပ်ပေးရမည်။

- ၆.၂ အလုပ်မခန့်အပ်သေးခင်ကပင် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခန့်အပ်သော အခြေအနေပေါ် မူတည်၍ ၎င်းတို့၏ လစာမည်သို့ရရှိသည်၊ တွက်ချက်သည်များစသည့် အချက်အလက်သတင်းများကို ရေးသား၍ ဖော်ပြရမည်။
- ၆.၃ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်လျှင် ဒဏ်ငွေရိုက်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ ကောင်းကျိုးအတွက် စည်းကမ်းဖောက်ဖျက် လျှင် ဒဏ်ငွေရိုက်နိုင်သည်ဟု ပြဌာန်းခြင်း မပြုရ။ စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်းအတွက် သင့်တော်သော အပြစ်ဒဏ်(သို့) မှတ်တမ်းပြုရန်။

**၇. အလုပ်ချိန် အလွန်အကျွံ မဖြစ်စေရ**

- ၇.၁ အလုပ်ချိန်သည် နိုင်ငံတော်ဥပဒေများ၊ စုပေါင်းသဘောတူညီချက်များနှင့် အောက်ပါ ၇.၂ မှ ၇.၆ ထိ သတ်မှတ်ချက်များအပြင် အလုပ်သမားများအတွက် အကောင်းဆုံး အကာအကွယ်ပေးနိုင်သော ပြဌာန်းချက်များနှင့်ကိုက်ညီရမည်ဖြစ်သည်။ ၇.၂ မှ ၇.၆ ထိသည် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမား စံနှုန်းများကို အခြေခံထားသည်။
- ၇.၂ အချိန်ပို မပါဝင်သည့် စံသတ်မှတ်ချက်အလုပ်လုပ်ချိန်ကို စာချုပ်ထဲတွင်သတ်မှတ်ပြဌာန်းရမည်ဖြစ်ပြီး တပတ်လျှင် ၄၈ နာရီထက်မကျော်စေရ\*
- ၇.၃ အချိန်ပိုနာရီလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အလုပ်သမား၏စိတ်သဘောအလျောက်သာဖြစ်ရမည်။ အချိန်ပို လုပ်ဆောင်ရာတွင် - တစ်ဦးချင်းအလိုက်၊ အလုပ်သမားထုတစ်ခုလုံးအလိုက် လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အတိုင်းအတာ၊ အကြိမ်အရေအတွက်နှင့် နာရီချိန်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။ ပုံမှန် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းကို အစားထိုးရန် အချိန်ပိုကို အသုံးပြုခြင်းမဖြစ်စေရ။ အချိန်ပိုနာရီလုပ်ဆောင်ခြင်းအတွက် အထူးနှုန်းထားဖြင့် ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ပုံမှန်ပေးရသည့်နှုန်းထက် ၁၂၅%ထက်မနည်းစေရ။
- ၇.၄ ၇ ရက် အတွင်း အချိန်ပိုအပါအဝင် လုပ်ရသည့် စုစုပေါင်း အလုပ်ချိန်နာရီသည် အောက်ပါ ၇.၅ အပိုဒ်ခွဲတွင် ပါဝင်သည့် အချက်မှလွဲ၍ နာရီ ၆၀ ထက်မကျော်စေရ။
- ၇.၅ အောက်ပါ အခြေအနေမျိုးမှလွဲ၍ ၇ ရက်အတွင်း စုစုပေါင်းအလုပ်လုပ်ချိန်သည် အချိန်ပိုအပါအဝင် နာရီ ၆၀ ထက်မကျော်လွန်ရ။

- ယင်းသို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းကို နိုင်ငံတော်ဥပဒေမှ ခွင့်ပြုထားခြင်း၊





- လုပ်သားထု တစ်ခုလုံး၏ ထင်ရှားသော အစိတ်အပိုင်းကိုကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် လွတ်လပ်စွာ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးထားသည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက် စာချုပ်အရ ယင်းသို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းကို ခွင့်ပြုထားခြင်း၊
- အလုပ်သမား၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကို ကာကွယ်ပေးရန် သင့်လျော်သော သက်ကယ် ပစ္စည်းကိရိယာများ ယူဆောင်ခြင်း၊ နှင့်

နှင့်

- အလုပ်ရှင်မှ ထူးခြားသောအခြေအနေများဖြစ်သည့် မမျှော်လင့်ဘဲ ထုတ်လုပ်မှု အမြင့်ဆုံးရောက်ခြင်း၊ မတော်တဆဖြစ်ခြင်း၊ အရေးပေါ်ဖြစ်ခြင်းများကို ဖော်ပြနိုင်လျှင်

၇.၆ အလုပ်သမားများသည် အနည်းဆုံး ၇ ရက်တာအတွင်း ခွင့်ရက်တစ်ရက် သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော် ဥပဒေမှ ခွင့်ပြုထားပါက ၁၄ ရက်အတွင်း ၂ ရက် ခွင့်ခံစားခွင့်ရှိသည်။\*

\* နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများအရသင့် လျော်ပါက စံသတ်မှတ်ချက်ပုံမှန်အလုပ်ချိန် နာရီကို (အချိန်ပိုမပါဝင်ဘဲ) တစ်ပတ်လျှင် နာရီ ၄၀ အဖြစ် လျှော့ချသတ်မှန်ရန်နှင့် နာရီလျော့နည်းသွားသော်လည်း အလုပ်သမား၏ လစာကို လျော့ခြင်းမပြုလုပ်ရန် အကြံပြုထားသည်။

**၈. နိမ့်ချခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိရ**

၈.၁ လူမျိုး၊ ဘာသာ၊ နိုင်ငံ၊ ကိုးကွယ်မှု၊ အသက်၊ မသန်စွမ်းသူ၊ ယောက်ျား မိန်းမ စသည်ဖြင့် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ လျှော်ကြေးငွေပေးခြင်း၊ သင်တန်းပေးခြင်း၊ ရာထူးတိုးခြင်း မရှိရ။

**၉. ပုံမှန်ပုံသေ အလုပ်ခန့်အပ်ရမည်**

၉.၁ အလုပ်လုပ်နိုင်သော အချိန်အတိုင်းအတာသည် ပြဌာန်းထားသော ဥပဒေအတိုင်း ဖြစ်ရမည်။





၉.၂ အလုပ်သမားများအား ဥပဒေတွင်ဖော်ပြထားသော ပုံမှန်ခံစားပိုင်ခွင့်အား မပေးလို၍ ပုံမှန်အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းမျိုးမရှိဘဲ အိမ်တွင်အလုပ်လုပ်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ သူတပါး အလုပ်သမားများအား ငှားရမ်းသုံးစွဲခြင်း (သို့) အလုပ်သမားများကို စာချုပ်ကာလ အတွင်းသာ ခန့်အပ်ခြင်း စသည့် ပုံမှန်အလုပ်ခန့်အပ်လိုခြင်းမရှိခြင်း၊ အလုပ်သမား အရည်အချင်း တိုးတက်အောင် မပြုလုပ်လိုခြင်း စသည့်ဖြစ်စဉ်များ မပြုလုပ်ရ။

၁၀. ကြမ်းတမ်းသောဆက်ဆံမှု၊ လူသားမဆက်ဆံသော အပြုအမူမရှိရ

၁၀.၁ ကိုယ်ထိလက်ရောက် နှိပ်စက်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်နှိပ်စက်ခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ကြမ်းတမ်းစွာပြောဆိုဆက်ဆံခြင်းများကို တားမြစ်ရမည်။

၁၁. ဥပဒေအရ လိုအပ်ချက်များ

၁၁.၁ Primark ဟာ သူနှင့် စာချုပ်ချုပ်အပ်ထားသော ကုမ္ပဏီများရှိရာ နေရာတိုင်း တည်ဆဲ ဥပဒေကို လိုက်နာသည်။ ထိုဥပဒေများကို ဖောက်ဖျက်မည်မဟုတ်။

၁၁.၂ Primark သည် တည်ဆဲဥပဒေကို မလိုက်နာသော သူများနှင့် လက်တွဲမည်မဟုတ်။

၁၂. လက်ပေးလက်ယူမှုမရှိရ

၁၂.၁ လက်ပေးလက်ယူ ပြုလုပ်ခြင်း၊ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံခြင်း (သို့) လက်ပေးလက်ယူပြုလုပ်မှုကို လက်ခံခြင်းစသည်တို့ကို မပြုမူရ။ လက်ပေးလက်ယူခြင်းဆိုသည်မှာ တစ်ဦးတစ်ယောက်သောသူ၏ စီးပွားကောင်းစားမှု(သို့)အစိုးရထံမှရယူရန်(သို့)စီးပွားရေးကြီးပွားရန်(သို့)တစ်ဦးယောက်အားစည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ရန်(သို့)ရယူခြင်းဖြင့် စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်ခြင်း စသည့်တို့ကို ငွေ၊ လက်ဆောင်ပစ္စည်းများ ဆုများပေး၍ ပြုလုပ်ခြင်း ဖြစ်သည်။

လက်ပေးလက်ယူပြုခြင်း ဥပမာအချို့မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။ အောက်တွင်ဖော်ပြ

ထားသည်မှာ အလုံးစုံသော အခြေအနေမဟုတ်ပါ။





- လက်ဆောင်များ (သို့) ခရီးသွားစရိတ်များပေးခြင်း၊ ယူခြင်း။
- ကုမ္ပဏီ၏ ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ပိုင်ဆိုင်မှုများ (သို့) အကူအညီများ အခမဲ့ယူခြင်း။
- လက်ငင်းငွေယူခြင်း။
- ချေးငွေ၊ ချေးငွေရရန်အာမခံချက် (သို့) တခြားချေးငွေဝန်ဆောင်မှုများ ရယူခြင်း။
- တိုးတက်ကြီးပွားမှု ထောက်ပံ့ခြင်း။
- ထောက်ပံ့ပေးသွင်းသူများ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသောသူများ (သို့) အစိုးရအဖွဲ့ဝင်များ၏
- မိသားစုဝင် များအား ပညာသင်ဆု (သို့) ကျန်းမာရေးအထောက်အပံ့ ပေးခြင်း။
- တခြားသူမှ တဆင့်လက်ပေးလက်ယူခိုင်းစေခြင်း နှင့်
- customer ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော သူ၏ မိသားစု (သို့) အစိုးရအဖွဲ့ဝင်၊ ဝန်ထမ်းများ၏ မိသားစုပိုင်ဆိုင်သော ကုမ္ပဏီများအား ချဉ်းကပ်ခြင်း တို့ဖြစ်သည်။

၁၂.၂ ဝန်ဆောင်မှုစရိတ်ဆိုသည်မှာ အသေးစား(အနည်းငယ်) ငွေပေးမှု (သို့) အစိုးရအဖွဲ့ဝင်၊ ဝန်ထမ်းများမှ ကိစ္စအလျှင်အမြန်ပြီးမြောက်ရန် တောင်းဆိုသော အခကြေးငွေကို ဆိုလိုသည်။ သို့သော် ဝန်ဆောင်မှုကို တင်းကြပ်စွာတားမြစ်ထားသည်။

၁၂.၃ ထောက်ပံ့သူများ၊ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ၎င်းတို့ဝန်ထမ်းများသည်လည်း လက်ပေးလက်ယူပြုခြင်း၊ ဥပဒေဖောက်ဖျက်ခြင်း မရှိရ။ ထောက်ပံ့သူများ၊ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများ သည် UK Bribery Act 2010 ကို စွဲကိုင် (၎င်း UK Bribery Act 2010 ထက်နိမ့်သောအဆင့်ရှိခြင်း၊ လက်ပေးလက်ယူမပြုရ၊ ဥပဒေဖောက်ဖျက်ရဟူသော စည်းကမ်းဥပဒေများ မရှိပါက)





၁၂.၄ ထောက်ပံ့သူများနှင့် ကိုယ်စားလှယ်များသည် ဥပဒေဖောက်ဖျက်မှုများနှင့် လက်ပေးလက်ယူပြုမှုများကို ကာကွယ်သည့် အစီအစဉ်စည်းမျဉ်းများ ရေးဆွဲ၍ မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းများအဖွဲ့ဝင်များ လက်ပေးလက်ယူပြုမှု၊ ဥပဒေဖောက်ဖျက်မှုများကို တားမြစ်ရမည်။ ထောက်ပံ့သူများနှင့် ကိုယ်စားလှယ်များသည် ထိုဥပဒေ၊ စည်းကမ်းများ ပြဌာန်းပြီး၊ ထိုပြဌာန်းချက်များ ထိရောက်မှုရှိ စေရန် ပုံမှန်စစ်ဆေးရမည်။

၁၃. နောက်ဆက်တွဲ(က) အဓိပ္ပာယ်ရှင်းလင်းချက်

<u>ကလေးသူငယ်</u>	(၁၅)နှစ်အောက် ကလေးသူငယ်များ (သို့) ဥပဒေမှ ပြဌာန်း ထားသော အလုပ်လုပ်ခွင့် အသက် (သို့) အတန်းပညာ သင်ပြီး အသက်ရှိပါက (၁၅)နှစ်အထက် ဖြစ် ရမည် ။ <b>ILO Convention No:138</b> တွင်ပြဌာန်းထားသည်ထက် (၁၄)နှစ် နှင့်အထက်ဟူသော ဥပဒေယှဉ်၍ နိုင်ငံအတွင်း၌ (၁၄)နှစ် အောက် လုပ်ခွင့်ရှိသည် ဥပဒေပြဌာန်းထားသော နိုင်ငံဥပဒေကို အတည်ပြုသည်။
လူငယ်	အထက်မှ ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ကလေးလူငယ်အသက် ကို ကျော်လွန်သူများနှင့် အသက်(၁၈)နှစ်အောက်များ
ကလေးသူငယ်အလုပ်သမား	ကလေး သူငယ် များ၏ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ ကိုယ်ခန္ဓာပိုင်းဆိုင်ရာ ဘဝတိုးတက်ရန် လမ်းကြောင်းများ တားမြစ်ဖျက်ဆီးနိုင်သော (သို့) ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး ထိခိုက်သော လုပ်ငန်းများတွင် အထက်အဓိပ္ပာယ်ရှင်းလင်း ချက်တွင် ဖော်ပြထားသည်။ ကလေး သူငယ်လူငယ်များ ILO ၏ အဆင့်နှင့် မမှီသော ကလေး သူငယ်များ ဝင်ရောက်လုပ် ကိုင်ခြင်းကို ဆိုသည်။

