International Labour Organization

အပိုဒ်ခွဲ ၂၄ နှင့် ၂၅ တို့အရ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းများကို စစ်ဆေးခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တည်ဆဲဥပဒေများ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ရုံး မြန်မာ
အမှတ် ၁ (က)၊ ကန်ဘဲ့လမ်း (သစ္စာလမ်း)၊
ရန်ကင်းမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်၊ မြန်မာ။
ဖုန်း +၉၅ ၁ ၇၃၃၆၅၃၈၊ ၇၃၃၆၅၃၉

အပိုဒ်ခွဲ ၂၄ နှင့် ၂၅ တို့အရ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းများကို စစ်ဆေးခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တည်ဆဲဥပဒေများ

အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ ၎င်း၏ (၅၇) ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး (၈ ရက် ဧပြီလ ၁၉၃၂ ခုနှစ်) တွင် သဘောတူလက်ခံခဲ့ပြီး၊ ၎င်း၏ (၈၂) ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး (၅ ရက် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁၉၃၈ ခုနှစ်)၊ (၂၁၂) ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး (၇ ရက် မတ်လ ၁၉၈၀ ခုနှစ်) နှင့် (၂၉၁) ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး (၁၈ ရက် နိုဝင်ဘာလ ၂၀၀၄ ခုနှစ်) တို့၌ ပြင်ဆင်မွမ်းမံခဲ့သည်။

နိဒါန်း

၁။ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းများကို စစ်ဆေးခြင်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တည်ဆဲဥပဒေများကို အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ ၎င်း၏ (၅၆) ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး (ဇန်နဝါရီလ ၁၉၃၂ ခုနှစ်) တွင် သဘောတူလက်ခံခဲ့ပြီး ပုံစံ၏အချို့အချက်အလက်များကို ၎င်း၏ (၂၁၂) ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး (ဖေဖော်ဝါရီလ – မတ်လ ၁၉၈၀ ခုနှစ်) တွင် ပြင်ဆင်မွမ်းမံခဲ့သည်။

၂။ ၎င်း၏ (၂၉၁) ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး (နိုဝင်ဘာလ ၂၀၀၄ ခုနှစ်) ၌ ထပ်မံပြင်ဆင်မွမ်းမံမှုများကို သဘောတူလက်ခံရာတွင်၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည်၊ တည်ဆဲအမိန့်များနှင့်အညီ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၏ အဆင့်အမျိုးမျိုးနှင့် တည်ဆဲအမိန့်များ၏ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် ကျင့်သုံးမှုတို့မှ ထွက်ပေါ်လာသည့်လမ်းညွှန်ချက်နှင့်အတူ၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အတွက် ရွေးချယ်နိုင်မှုများကိုညွှန်ပြလျှက်၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၏အဆင့်အမျိုးမျိုးကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားသည့် ဤနိဒါန်းမှတ်စုဖြင့် တည်ဆဲအမိန့်များကို ပဏာမပျိုးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၃။ တည်ဆဲအမိန့်များတွင် ခေါင်းစဉ်ခြောက်ခုဖွဲ့စည်းပါဝင်သည်၊ ၎င်း၏ ပထမငါးခုသည် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၏ အဓိကအဆင့်များနှင့်ကိုက်ညီသည်၊အတိအကျဆိုရသော် – (၁) ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်မှလက်ခံရရှိခြင်း၊ (၂) ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်း၏ လက်ခံနိုင်မှုကိုစစ်ဆေးခြင်း၊ (၃) ကော်မတီတစ်ခုသို့ လွှဲပြောင်းပေးမှုအပေါ် ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ (၄) ကော်မတီမှ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းကို စစ်ဆေးခြင်းနှင့် (၅) အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ စစ်ဆေးခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ တည်ဆဲအမိန့်များ၏ ဆဋ္ဌမမြောက်ခေါင်းစဉ်သည် အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ မဟုတ်သည့်နိုင်ငံတစ်ခုအပေါ် တိကျသောဖြစ်စဉ်တွင် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းတစ်ခု၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို အသုံးချခြင်းနှင့်စပ်ဆိုင်သည်။

အထွေထွေသတ်မှတ်ချက်

၄။ တည်ဆဲအမိန့်များ၏ အပိုဒ်ခွဲ ၁ သည် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းပြုလုပ်ခံရသည့် အစိုးရအား အကြောင်းကြားသည့် အိုင်အယ်လ်အို၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်မှ၊ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုမှုများကို လက်ခံရရှိမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည်။

ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းကိုလက်ခံနိုင်မှု

၅။ လက်ခံနိုင်မှုကို စစ်ဆေးခြင်းဆိုသည်မှာ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်၏ အဆိုးအကောင်းများကို စစ်ဆေးရန်နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကိုဖော်ထုတ်ရန် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုနိုင်မီ ဖြည့်ဆည်းထားရမည့် ကြိုတင်အနေအထားများအား ဖြည့်ဆည်းထားခဲ့မှုရှိမရှိကို ဆုံးဖြတ်ခြင်းဖြစ်သည်။

၆။ လက်ခံနိုင်မှုကို စစ်ဆေးခြင်းအား၊ ပထမဆုံးအနေဖြင့်၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ အရာရှိများထံသို့ တာဝန်ပေး၍၊ ၎င်းတို့ထံ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်မှ လက်ခံရရှိသော ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းများအားလုံးကို ပေးပို့သည်။ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ အရာရှိများသည် လက်ခံနိုင်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ အဆိုပြုချက်တစ်ခုပြုလုပ်ပြီး ၎င်းကို အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သို့ ဆက်သွယ်သည် – ထို့နောက်အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည် ၎င်းအနေဖြင့် တင်ပြတောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံနိုင်သည်ဟု ယူဆကြောင်း၊ မယူဆကြောင်းကို ဆုံးဖြတ်သည်။ ဤအဆင့်တွင်၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည် တင်ပြတောင်းဆိုချက်၏ အဆိုးအကောင်းများကို ဆွေးနွေးခြင်းမပြုရဟု တည်ဆဲဥပဒေများမှ သတ်မှတ်ထားသော်ငြားလည်း၊ ၎င်း၏ အရာရှိများ၏ လက်ခံနိုင်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ကောက်ချက်ချခြင်းများသည် ဆွေးနွေးမှုများ၏ အကြောင်းအရာ ဖြစ်နိုင်သည်။

၇။ တည်ဆဲအမိန့်များ၏ အပိုဒ်ခွဲ ၇၊ အပုဒ် ၁ နှင့်အညီ၊ အကယ်၍ ထိုအစိုးရသည် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးမဟုတ်ပါက၊ ရုံးသည် သက်ဆိုင်သည့်အစိုးရအား ဤစဉ်းစားဆင်ခြင်မှုများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးအား စေလွှတ်ရန် ဖိတ်ကြားသည်။

၈။ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းများအတွက် စည်းကမ်းချက်များကို တည်ဆဲအမိန့်များ၏ အပိုဒ်ခွဲ ၂၊ အပုဒ် ၂ တွင် ချမှတ်ထားသည်။ စည်းကမ်းချက်များမှလေးခုသည် (အပုဒ် ၂ (က)၊ (ဂ)၊ (ဃ) နှင့် (င)) တင်သွင်းမှုပုံစံဖြင့်သာ စပ်ဆိုင်ပြီး၊ ကျန်စည်းကမ်းချက်နှစ်ခုသည် တင်ပြတောင်းဆိုခြင်းကို ပိုမိုနက်နဲစွာစစ်ဆေးရာ၌ လိုအပ်နိုင်သည် – ဤသည်တို့တွင် တစ်ဖက်၌၊ တင်ပြတောင်းဆိုခြင်းပြုလုပ်သည့်အစည်းအရုံး၏ လုပ်ငန်းဝိသေသလက္ခဏာနှင့် ပတ်သက်ပြီး (အပုဒ် ၂ (ခ))၊ အခြားတစ်ဖက်၌၊ မည်သည့်အကြောင်းအချက်တွင် သက်ဆိုင်သည့်နိုင်ငံသည် တင်ပြတောင်းဆိုခြင်းနှင့် နီးနွယ်နေသော ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ထိရောက်စွာလိုက်နာရန် ပျက်ကွက်မှုရှိခဲ့သည်ဟု စွပ်စွဲခံရသည်ကို ညွှန်ပြနေခြင်းဖြစ်သည် (အပုဒ် ၂ (စ))။

ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းသည် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှစတင်ဖြစ်ပေါ်လာရမည်။ (တည်ဆဲအမိန့်များ၏အပိုဒ်ခွဲ ၂၊ အပုဒ် ၂(ခ))

၉။ အောက်ပါဥပဒေသများသည် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အား ဤသတ်မှတ်ချက်ကို ၎င်း၏အသုံးချမှု၌ လမ်းညွှန်ပေးနိုင်သည် –

- မည်သည့်အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းမဆို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရုံးသို့ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုမှုတစ်ခုကို ပြုလုပ်နိုင်သည့်အခွင့်အရေးကို အကန့်အသတ်မရှိ ခွင့်ပြုထားသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ထိုအဖွဲ့အစည်း၏ အရွယ်အစား သို့မဟုတ် နိုင်ငံသားနှင့်ပတ်သက်သည့် သတ်မှတ်ချက်များ ချမှတ်ထားခြင်းမရှိပါ။ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းများကို မည်သည့်လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းမှမဆို အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက် မည်မျှပင်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ၎င်းအဖွဲ့အစည်းကိုမည်သည့် နိုင်ငံတွင် တည်ထောင်ထားသည်ဖြစ်စေ ပြုလုပ်နိုင်သည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းသည် လုံးလုံးလျားလျား ဒေသန္တရအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု သို့မဟုတ် နိုင်ငံဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်နိုင်သည်။[၁]
- ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်ပြုလုပ်သည့် အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းအဖွဲ့ အစည်း၏ ပကတိဝိသေသလက္ခဏာကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၌ တစ်ဦးတည်း ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် အာဏာကို ဖြစ်နိုင်သ၍လွှဲထားပေးသင့်သည်။ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ ထိုဆက်သွယ်မှုတွင် အသုံးချမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များသည် အဖွဲ့အစည်း၏အထွေထွေမူဝါဒကို လက်ရှိအချိန်အထိ လမ်းညွှန်ပေးထားသည်များ ဖြစ်သင့်ပြီး နိုင်ငံများ၏ အမျိုးသားဥပဒေအရ ချမှတ်ထားသည်များ မဖြစ်သင့်ပါ။[၂]
- ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်ပြုလုပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းသည်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် တည်ဆဲဥပဒေများ၏ အနက်အဓိပ္ပါယ်အတွင်း သက်ရောက်သော အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၊ အမှန်အားဖြင့်၊ ဟုတ်မဟုတ်ကို ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျစွာစစ်ဆေးရန် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့တွင် တာဝန်ရှိသည်။ ကိုယ်စားပြု တင်ပြတောင်းဆိုချက် စတင်ပေါ်ပေါက်လာသည့် အဖွဲ့အစည်းသည်၊ အမှန်အားဖြင့်၊ စကားရပ်များ၏အနက် အဓိပ္ပါယ်အတိုင်း "အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း"တစ်ခု ဟုတ်မဟုတ်၊ အသုံးပြုခဲ့သည့် အသုံးအနှုန်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းအပေါ် အခြေအနေအရပ်ရပ်ကြောင့် သတ်မှတ်ခဲ့သည့် သို့မဟုတ် ၎င်းမှရွေးချယ်ခဲ့သည့် အမည်ကို၊ အမှုကိစ္စတစ်ခုစီတိုင်း၌၊ သီးခြားစွာဆုံးဖြတ်ရန်သည် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့်၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဟုတ်မဟုတ် စဉ်းစားသည့်အခါ၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အား "လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း" ဟူသည့်ဝေါဟာရကို မည်သည့်နိုင်ငံ၏ အနက်အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက်နှင့်မျှ ချည်နှောင်၍မရပါ။[၃]

---

၁ *ငြိမ်းချမ်းရေးသဘောတူစာချုပ်၏ အပိုဒ်ခွဲ ၄၀၉၊ ၄၁၀၊ ၄၁၁ နှင့် ၄၄ ၄ နှင့် ၅၊ တို့ကိုအသုံးချခြင်းနှင့်စပ်လျဥ်းသည့် အဆိုပြုခဲ့သည့် တည်ဆဲအမိန့်များ၊* အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံး၏ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏တည်ဆဲအမိန့်များကော်မတီသို့ ၎င်း၏ (၅၆) ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေး (၁၉၃၂) ၌ တင်သွင်းခဲ့သည့် ရှင်းလင်းချက်မှတ်စုကိုကြည့်ပါ။

၂ အထက်စာပုဒ်၌ ဖော်ပြခဲ့ပြီး၊

၃ မော်ရစ်ရှကျွန်း၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့ကိုယ်စား အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ကျွန်းတွင်အသုံးချခြင်းနှင့် စပ်လျဥ်း၍ Dr. J.M cure မှ တင်သွင်းသည့် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်း၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ကော်မတီ၏ အစီရင်ခံစာ (၎င်း၏ ၇၆ ကြိမ်မြောက် အစည်းအဝေး၌ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ သဘောတူလက်ခံခဲ့သည်) ၊အိုင်အယ်လ်အို၊ တရားဝင်ပြန်တမ်း၊ အတွဲ ၂၂ (၁၉၃၇) pp ၇၁ – ၇၂၊ အပုဒ် ၆–၇ တွင်ကြည့်ပါ။

၁၀။ ထို့အပြင်၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည် လက်ခံနိုင်မှုအပေါ်၌ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီမှ ပြုစုပျိုးထောင်ခဲ့သော mutatis mutandis ဥပဒေသများကို လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းကို ချိုးဖောက်ခံရသည်ဟု စွပ်စွဲနေသည့် တိုင်တန်းသူအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုနှင့် ပတ်သက်၍ အသုံးချကောင်းချနိုင်သည်။ ထိုဥပဒေသများကို အောက်ပါအတိုင်းဖော်ထုတ်ထားသည် –

- *ကော်မတီသည်၊ ၎င်း၏ ဇန်နဝါရီလ ၁၉၅၂ ခုနှစ် အစည်းအဝေးတွင် (ပထမအစီရင်ခံစာ၊ အထွေထွေလေ့လာတွေ့ရှိချက်များ၊ အပုဒ် ၂၈)၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် အိုင်အယ်လ်အိုဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ အနက်အဓိပ္ပါယ်အတွင်း အလုပ်ရှင်များ၏ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏အဖွဲ့အစည်းဟု ယူဆနိုင်ခြင်း မနိုင်ခြင်းကို ဆုံးဖြတ်ရန် ၎င်း၌ လွတ်လပ်မှုအပြည့်အဝရှိပြီး၊ ၎င်းအားမည်သည့်နိုင်ငံ၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် အသုံးအနှုန်းကမျှချည်နှောင်မှုရှိသည်ဟု မယူဆကြောင်း ဥပဒေသကို သဘောတူလက်ခံခဲ့သည်။*
- *ကော်မတီသည်၊ မေးခွန်းထုတ်ခံရသည့် အစိုးရပြုတ်ကျသွားခဲ့ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ကိုယ်စားပြု၍တိုင်တန်းချက် ပြုလုပ်ခဲ့သည့်အဖွဲ့အစည်းအား ဖျက်သိမ်းရန်အဆိုပြုခဲ့ခြင်း၊ သို့မဟုတ် တိုင်တန်းမှုပြုလုပ်သည့် ပုဂ္ဂိုလ် သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်များသည် တိုင်းတပါးတွင် ခိုလှုံခွင့်ယူခဲ့ရုံမျှနှင့် မည်သည့်တိုင်တန်းချက်ကိုမျှ လက်ခံနိုင်မှုမရှိဟု မယူမှတ်ပါ။*
- *အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုသည် နိုင်ငံတော်ဥပဒေများမှ လိုအပ်ချက်ရှိနိုင်သော ၎င်း၏ သမဂ္ဂဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းများကို ကြိုတင်ပေးထားခဲ့ခြင်းမရှိသည့် အချက်သည်၊ လွပ်လပ်စွာအသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေသများတွင် အလုပ်သမားများသည် ယခင်ခွင့်ပြုမိန့်မရှိသော်လည်း၊ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်မှုအရ အဖွဲ့အစည်းများကို တည်ထောင်နိုင်ရမည်ဟု၊ တိကျစွာသတ်မှတ်ထားသည့်အတွက် ၎င်း၏တိုင်ကြားချက်ကို လက်ခံနိုင်မှုမရှိဟု ပြုရန်အတွက် မလုံလောက်ပါ။*
- *အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို တရားဝင်အသိအမှတ်မပြုရသေးဟူသောအချက်သည်၊ ဤအဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် အနည်းဆုံးလက်တွေ့တွင်အသက်ဝင်တည်ရှိနေကြောင်း တိုင်ကြားချက်များအရ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖြစ်နေသည့်အခါ၊ စွပ်စွဲချက်များကို ငြင်းပယ်ခြင်းသည် ခိုင်လုံမှုမရှိပါ။*
- *တိကျသောသတင်းအချက်အလက်များ မရရှိနိုင်သည့်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှ တင်ပြထားသည့် တိုင်ကြားချက်များကိုစစ်ဆေးရန် ကော်မတီကိုတောင်းဆိုသည့် ကိစ္စရပ်များတွင်၊ ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်အရွယ်အစား၊ ၎င်း၏ လွှတ်တော်မှ အတည်ပြုသည့် ဥပဒေများ၊ ၎င်း၏ နိုင်ငံဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဆက်သွယ်ပေါင်းစည်းမှုများနှင့် ပတ်သက်သည့်သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်၊ နှင့် ယေဘုယျအားဖြင့်၊ တိုင်ကြားချက်ကို လက်ခံနိုင်မှုအတွက် မည်သည့်စစ်ဆေးချက်မဆို၌၊ တွက်ချက်ထားသည့် အခြားမည်သည့်သတင်းအချက်အလက်ကိုမဆို၊ တိုင်ကြားသည့် အဖွဲ့အစည်း၏ တိကျမှန်ကန်သောသဘောသဘာဝကို ပိုမိုအလေးထားမှုသို့ ဦးတည်စေရန်၊ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်အနေဖြင့် အဖွဲ့အစည်းအား တောင်းဆိုရန်အခွင့်အာဏာရှိသည်။။*
- *ကော်မတီသည်၊ တုန့်ပြန်လက်စားချေမှုများကို စိုးရိမ်နေသည့်အတွက်၊ ၎င်းတို့၏ အမည်များ သို့မဟုတ် တိုင်ကြား ချက်များ၏ ဇစ်မြစ်ကိုဖွင့်ဟထုတ်ဖော်မှုမပြုရန် မေတ္တာရပ်ခံသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်များက တင်ပြသည့် တိုင်ကြားမှုများကို၊ အကယ်၍ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်က၊ မေးခွန်းထုတ်ထားသည့် တိုင်ကြားချက်ကို စစ်ဆေးပြီးသောအခါ၊ ၎င်းတွင် ကော်မတီမှ ယခင်ကစစ်ဆေးခဲ့ခြင်းမရှိသော လေးနက်မှုအတိုင်းအတာအချို့ရှိသည့် စွပ်စွဲချက်များ ပါဝင်နေသည်ဟု ကော်မတီသို့ အကြောင်းကြားမှုသာလျှင်၊ အလေး*

ထား စဉ်းစားမည်။ ထို့နောက်တွင်ကော်မတီသည် ထိုကဲ့သို့သော တိုင်ကြားချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အကယ်၍ရှိခဲ့ပါက၊ မည်သည့်အရေးယူဆောင်ရွက်မှုကို ပြုလုပ်သင့်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်။[၄]

ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်တွင် ဆိုခဲ့သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်၏ စီရင်ပိုင်ခွင့်အတွင်း ထိရောက်သော လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုကို ပျက်ကွက်သည့်အဖွဲ့ဝင်အား မည်သည့်အကြောင်းအရာဖြင့်စပ်လျဉ်း၍ စွပ်စွဲချက်ပြုလုပ်သည်ကို ဖော်ညွှန်းရမည်။ (တည်ဆဲဥပဒေများ၏ အပိုဒ်ခွဲ ၂၊ အပုဒ် ၂ (စ))

၁၁။ ဤလက်ခံရရှိနိုင်မှုအခြေအနေကို စစ်ဆေးရာတွင်၊ ၎င်း၏အရာရှိများ၏ အစီရင်ခံစာအပေါ်အခြေခံ၍ လက်ခံရရှိနိုင်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့်ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုချမှတ်ရာ၌၊အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည်ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်၏ အနှစ်သာရကို ဆွေးနွေးခြင်းတစ်ခုတွင် ပါဝင်မပတ်သက်ရဟု ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်၊ တည်ဆဲအမိန့် များ၏ အပိုဒ်ခွဲ ၂၊ အပုဒ် ၄ ကို အထူးအရေးပေးထားသည်။ သို့ရာတွင် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သို့ တင်ပြသည့် ၎င်းတို့၏ အဆိုပြုချက်သည် တရားဝင်အထောက်အထား ခိုင်လုံမှုဖြစ်စေရေးအတွက်၊ ကိုယ်စားပြုတင်ပြ တောင်းဆိုခြင်းသည် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ အရာရှိများအတွက် လုံလောက်သော တိကျမှန်ကန်မှုရှိရန် အရေးကြီးသည်။

ကော်မတီတစ်ခုသို့လွှဲပြောင်းပေးခြင်း

၁၂။ အကယ်၍ အုပ်ချုပ်မှုကော်မတီသည်၊ ၎င်း၏အရာရှိများ၏ အစီရင်ခံစာအပေါ်အခြေခံ၍၊ ကိုယ်စားပြုတင်ပြချက်တစ်ခုသည် လက်ခံနိုင်သည်ဟု ယူဆပါက၊ ၎င်းသည် ကိုယ်စားပြုတင်ပြချက်ကို စစ်ဆေးရန် ပုံမှန်အနေဖြင့် သုံးပွင့်ဆိုင် ကော်မတီတစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းရမည်။ (အပိုဒ်ခွဲ ၃၊ အပုဒ် ၁)။ သို့သော်ငြားလည်း ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်၏ ပါဝင်သည့်အကြောင်းအရာအပေါ်မူတည်၍၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့တွင် အချို့သောအခြေအနေများ၌ အခြားရွေးချယ်မှုများ ရှိနိုင်သည်။

(က) အကယ်၍ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအခွင့်အရေးများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုနှင့်ဆက်နွယ်နေပါက၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အပိုဒ်ခွဲ ၂၄ နှင့် ၂၅ နှင့်အညီ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာကော်မတီသို့ စစ်ဆေးရန်အတွက် ၎င်းကိုလွှဲပြောင်းပေးရန် ဆုံးဖြတ်နိုင်သည် (အပိုဒ်ခွဲ ၃၊ အပုဒ် ၂) –

(ခ) အကယ်၍ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်သည် ယခင်တင်ပြတောင်းဆိုချက်တစ်ခု၏ အကြောင်းအရာဖြစ်သည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် စွပ်စွဲချက်များတို့နှင့် ဆင်တူယိုးမှားဖြစ်သော ဆက်နွယ်မှုရှိပါက၊ ယခင်ကိုယ်စားပြု တင်ပြတောင်းဆိုချက်နှင့် ပတ်သက်၍ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှသဘောတူလက်ခံခဲ့သည့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ၏ နောက်ဆက်တွဲ ဆောင်ရွက်မှုကို ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ အပေါ် အသုံးချမှုဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ကော်မတီ (CEACR) မှ ၎င်း၏ နောက်လာမည့်ညီလာခံ၌

---

၄ အချက်အလက်ရှာဖွေရေးနှင့်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးကော်မရှင်၏လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အပုဒ် ၃၅ – ၄၀ နှင့် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းကိုချိုးဖောက်မှုများအားစွပ်စွဲသည့် တိုင်ကြားချက်များကိုစစ်ဆေးရန် လွတ်လပ်စွာအသင်း အပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာကော်မတီ (လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်း၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် ဥပဒေသများ အတိုချုပ်၊ စတုတ္ထအကြိမ်ထုတ်ဝေခြင်း၊ ၁၉၉၆ ခုနှစ်၊ နောက်ဆက်တွဲ ၁) ကိုကြည့်ပါ။

ဆက်လက်စစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ပြီးသည်အထိ တင်ပြတောင်းဆိုချက်အသစ်အား စစ်ဆေးရန် ကော်မတီခန့်အပ်မှုကို ရွေးဆိုင်းရန်၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အနေဖြင့် ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်။ (အပိုဒ်ခွဲ ၃၊ အပုဒ် ၃)

၁၃။ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်ကို လက်ခံရရှိနိုင်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ အရာရှိများ၏ အစီရင်ခံစာအတွက် ကော်မတီတစ်ခုထံသို့ လွှဲပြောင်းပေးမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသော အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်တစ်ခုကိုလည်း ထည့်သွင်းရသည်မှာ ဓလေ့ထုံးစံဖြစ်သည်။ သုံးပွင့်ဆိုင်ကော်မတီဖွဲ့စည်းရာတွင် ပါဝင်သည့်အဖွဲ့ဝင်များကို အပိုဒ်ခွဲ ၃၊ အပုဒ် ၁ တွင် ဆောက်တည်ခဲ့သော အခြေအနေများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ အုပ်ချုပ်ရေးကော်မတီမှ ခန့်အပ်ရန်ဖြစ်သည်။

ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်အား ကော်မတီမှစစ်ဆေးခြင်း

၁၄။ အပိုဒ် ၆ အရ၊ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်တစ်ခုကို စစ်ဆေးရန်တာဝန်ပေးခံရသည့် သုံးပွင့်ဆိုင်ကော်မတီသည် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်တွင် တင်ပြခဲ့သောငြင်းဆိုချက်များအပေါ် ၎င်း၏ ကောက်ချက်များကို တင်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ ဆုံးဖြတ်ချက်များပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် ၎င်း၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များအား ဖော်ထုတ်ရမည်။ ကော်မတီသည်၊ သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့ဝင်အနေဖြင့် ထိုအဖွဲ့ဝင်က အတည်ပြုခဲ့သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက် သို့မဟုတ် ပြဋ္ဌာန်းချက်များအပေါ်ထိရောက်သည့် လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုကို ပြုလုပ်ရန်ပျက်ကွက်ခဲ့မှုနှင့် တင်ပြတောင်းဆိုချက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် တင်ပြတောင်းဆိုချက်ကို ရေးသားသူမှပြုလုပ်ခဲ့သည့် စွပ်စွဲချက်၏ အဆိုးအကောင်းများကို စစ်ဆေးသည်။

၁၅။ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်အား ၎င်း၏ စစ်ဆေးစဉ်ကာလအတွင်း သုံးပွင့်ဆိုင်ကော်မတီ၏ အခွင့်အာဏာများကို အပိုဒ်ခွဲ ၄ တွင် ချမှတ်ထားသည်။ အပိုဒ်ခွဲ ၅ သည်၊ အကယ်၍ကော်မတီမှ တင်ပြတောင်းဆိုချက်၏ အကြောင်းအရာအပေါ် ထုတ်ပြန်ချက်တစ်ခုပြုရန် ၎င်းအားဖိတ်ကြားခဲ့ပါက၊ သက်ဆိုင်ရာအစိုးရ၏ အခွင့်အရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည်။

၁၆။ ထို့အပြင်၊ ကော်မတီအနေဖြင့် လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာကော်မတီမှ ပြုစုခဲ့သောဥပဒေသနှစ်ခုဖြစ်သည့် mutatis mutandis ကို အသုံးချနိုင်သည် –

(က) ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်ကိုအခြေခံထားသည့်ကိစ္စရပ်များကိုတည်ဆောက်ရာတွင်၊ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်များကို စစ်ဆေးခြင်းအတွက် တရားဝင်ကာလပြဋ္ဌာန်းခြင်းကို သတ်မှတ်မှုမရှိသေးခြင်းကြောင့်၊ အလွန်ကြာမြင့်သည့် အချိန်ကာလတစ်ခုက ဖြစ်ပျက်ခဲ့သည် ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ အသေးစိတ်ပြန်ကြားရန် အစိုးရတစ်ရပ်အတွက် – အကယ်၍ဖြစ်နိုင်ခြေမရှိခြင်း မဟုတ်လျှင် – ၎င်းမှာ အလွန်ခက်ခဲနိုင်သည်ဟု၊ ကော်မတီအနေဖြင့် ယူဆနိုင်သည်။[၅]

(ခ) အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရန်အတွက် ၎င်း၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို ဖော်ထုတ်ရာ၌၊ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်ပြုလုပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် တင်ပြတောင်းဆိုချက်ကို အရေးယူဆောင်ရွက်ရန် တွန်းအားပေးမှုအခြေအနေနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စိတ်ပါဝင်စားမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်သည်။အကယ်၍တင်ပြတောင်းဆိုချက်သည်၊ဤကိစ္စရပ်အပေါ်တိုက်ရိုက်စိတ်ဝင်စားမှုရှိသည့်အမျိုးသားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှ၊အိုင်အယ်လ်အိုနှင့် ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်ခံသည့် အဆင့်အတန်းရှိသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားများ၏ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ၏ အဖွဲ့အစည်းများမှ၊ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာကိုယ်စားပြု

---

၅ အပုဒ် ၆၇ ၌ဖော်ပြခဲ့ပြီး၊

တင်ပြတောင်းဆိုချက်များသည် ၎င်းတို့ အသင်းဝင်ထားသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုက်ရိုက်အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်နေသော အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များ၏ အခြားအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများမှ စတင်လာပါက၊ ယင်းကဲ့သို့သော စိတ်ပါဝင်စားမှုကို တွေ့နိုင်သည်။[၆]

ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းအား အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှဆင်ခြင်သုံးသပ်ခြင်း

၁၇။ သုံးပွင့်ဆိုင်ကော်မတီ၏ အစီရင်ခံစာအပေါ်အခြေခံ၍၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်မှ ဖော်ထုတ်ခဲ့သည့် အကြောင်းကိစ္စများ၏အနှစ်သာရနှင့် မည်သို့သောဆက်လက်ဆောင်ရွက်မှုပြုမည်ကို ဆင်ခြင်သုံးသပ်သည်။ အပိုဒ်ခွဲ ၇ သည် သက်ဆိုင်သည့်အစိုးရများ၏ စဉ်းစားဆင်ခြင်မှုများတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းအတွက် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် နည်းလမ်းများကို ဆုံးဖြတ်ပေးသည်။

၁၈။ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အနေဖြင့် ဤအရေးယူဆောင်ရွက်မှုများပြုလုပ်ရန် သို့မဟုတ် မပြုလုပ်ရန်ကို ဆက်လက်လွတ်လပ်မှုရှိနေခြင်းကို နားလည်သဘောပေါက်ထားသည့်အားလျော်စွာ၊ အကယ်၍အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်တစ်ခုကို ခိုင်လုံမှုရှိသည်ဟု ဆုံးဖြတ်ပါက၊ ၎င်းအတွက် လမ်းဖွင့်ထားသည့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေမှ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့်နှစ်ခုကို တည်ဆဲဥပဒေများမှ ပြန်လည်ရုတ်သိမ်းပြီးစိစစ်သည်။

(က) ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ အပိုဒ်ခွဲ ၂၅ တွင်ချမှတ်ထားသော သတ်မှတ်ချက်များအရ၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည် လက်ခံရရှိသော ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်နှင့်၊ အကယ်၍ အသုံးတည့်ပါက၊ သက်ဆိုင်ရာအစိုးရမှပြုလုပ်သော ထုတ်ပြန်ချက်ကို ထုတ်ပြန်ကြေငြာနိုင်သည် – ထိုသို့ဆုံးဖြတ်ခြင်းဖြစ်ခဲ့လျှင်၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည် ကြေငြာချက် ထုတ်ပြန်သည့်ပုံစံနှင့် ရက်စွဲကိုလည်း ဆုံးဖြတ်သည်။

(ခ) အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ အပိုဒ်ခွဲ ၂၆၊ အပုဒ် ၄ နှင့်အညီ၊ သက်ဆိုင်ရာအစိုးရအပေါ်နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ထိရောက်သောလိုက်နာဆောင်ရွက်မှုအတွက် ကန့်ကွက်သည့်အပေါ်၊ အပိုဒ်ခွဲ ၂၆ နှင့် နောက်ဆက်တွဲ အပိုဒ်ခွဲများတွင် သတ်မှတ်ထားသောတိုင်ကြားချက်၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို၊ အချိန်မရွေး၊ သဘောတူလက်ခံနိုင်သည်။ (တည်ဆဲဥပဒေ များ၏အပိုဒ်ခွဲ ၁၀)

၁၉။ ထို့အပြင်၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည်၊ သက်ဆိုင်ရာအစိုးရမှလိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်အတွက်၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ သဘောတူလက်ခံခဲ့သော အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အပေါ် မည်သည့်နောက်ဆက်တွဲဆောင်ရွက်ချက်မဆိုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အကြောင်းကိစ္စများကို ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များအပေါ် အသုံးချမှုဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ကော်မတီ (CEACR) သို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ရန် ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်။ ထိုကော်မတီသည်၊ ၎င်းမှအဖွဲ့တစ်ခုဖြစ်သော ပြဋ္ဌာန်းချက်များ၏ သတ်မှတ်ချက်များအား သက်ရောက်မှုရှိစေရန် အစိုးရမှ အရေးယူဆောင်ရွက်ခဲ့မှုများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ ၎င်းနှင့် ပတ်သက်၍ သဘောတူလက်ခံခဲ့သော အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို စစ်ဆေးရမည်။

---

၆ အပုဒ် ၃၄ ၌ဖော်ပြခဲ့ပြီး၊

အဖွဲ့ဝင်မဟုတ်သူများအပေါ် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းများ

၂၀။ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေ၏ အပိုဒ်ခွဲ ၁၊ အပုဒ် ၅ ကိုအရင်းခံ၍၊ အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦး နှုတ်ထွက်သွားခြင်းသည် ၎င်းကအတည်ပြုပြီးသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ သို့မဟုတ် နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပေါ်ပေါက်လာသော တာဝန်ဝတ္တရားများ၏ ဆက်လက်တရားဝင်မှုကို မထိခိုက်စေရဟု သတ်မှတ်ထားသည်၊ အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးမဟုတ်တော့သည့် နိုင်ငံတစ်ခုအပေါ် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်တစ်ခုကိုလည်း တည်ဆဲအမိန့်များနှင့်အညီ စစ်ဆေးနိုင်သည်ဟု တည်ဆဲအမိန့်များ၏ အပိုဒ်ခွဲ ၁၁ က ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။

****

အထွေထွေသတ်မှတ်ချက်

အပိုဒ်ခွဲ ၁

ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းတစ်ခုကို အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ အပိုဒ်ခွဲ ၂၄ အရ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရုံးသို့ ပြုလုပ်သည့်အခါ၊ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်သည် ၎င်း၏လက်ခံရရှိမှုကို အသိအမှတ်ပြုပြီးနောက် တင်ပြတောင်းဆိုခြင်းပြုလုပ်ခံရသည့် အစိုးရထံသို့ အကြောင်းကြားရမည်။

ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းကိုလက်ခံနိုင်မှု

အပိုဒ်ခွဲ ၂

၁။ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်သည် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်ကို အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ အရာရှိများရှေ့မှောက်သို့ ချက်ချင်းတင်ပြရမည်။

၂။ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်တစ်ခု၏လက်ခံနိုင်မှုသည် အောက်ပါအခြေအနေများပေါ်တွင်မူတည်သည်။

(က) ၎င်းသည်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံးသို့ စာဖြင့် ဆက်သွယ်ခြင်းဖြစ်ရမည် –

(ခ) ၎င်းသည်အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှ စတင်ဖြစ်ပေါ်လာရမည် –

(ဂ) ၎င်းသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၏ အပိုဒ်ခွဲ ၂၄ ကို တိကျစွာ ရည်ညွှန်းချက်ပြုလုပ်ရမည်–

(ဃ) ၎င်းသည် အဖွဲ့အစည်း၏အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံနှင့် ပတ်သက်ရမည်–

(င) ၎င်းသည် တင်ပြတောင်းဆိုမှုအပြုခံရသည့်အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံနှင့် သက်ဆိုင်သည့်ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုကို ရည်ညွှန်းရမည် –

(စ) ၎င်းသည် ထိုအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံမှ ၎င်း၏စီရင်ပိုင်ခွင့်အတွင်းရှိသည့် အဆိုပါပြဋ္ဌာန်းချက်အပေါ် ထိရောက်သော လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုကိုပြုလုပ်ရန် မည်သည့်အချက်၌ ပျက်ကွက်ခဲ့ခြင်းကြောင့် ၎င်းစွပ်စွဲခံရသည်ကို ဖော်ပြရမည်။

၃။ အရာရှိများသည်အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့ထံ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်ကို လက်ခံရရှိနိုင်မှုအပေါ် အစီရင်ခံရမည်။

၄။ ၎င်း၏အရာရှိများ၏ အစီရင်ခံစာအပေါ်အခြေခံ၍ လက်ခံရရှိနိုင်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုချမှတ်ရာ၌၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်၏ အနှစ်သာရကို ဆွေးနွေးခြင်းတစ်ခုတွင် ပါဝင်မပတ်သက်ရ။

ကော်မတီတစ်ခုသို့လွှဲပြောင်းပေးခြင်း

အပိုဒ်ခွဲ ၃

၁။ အကယ်၍အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည်၊ ၎င်း၏အရာရှိများ၏အစီရင်ခံစာအပေါ်အခြေခံ၍၊ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်တစ်ခုသည် လက်ခံနိုင်မှုရှိသည်ဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါက၊ ၎င်းသည် ယင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စစ်ဆေးရန်အတွက် အစိုးရ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ အဖွဲ့များမှ တူညီသည့်အရေအတွက်ဖြင့် ရွေးချယ်ထားသည့် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏အဖွဲ့ဝင်များပါဝင်သည့်ကော်မတီတစ်ခုကိုဖွဲ့စည်းရမည်။ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်

တစ်ခုပြုလုပ်ခံရသော နိုင်ငံ၏ကိုယ်စားလှယ် သို့မဟုတ် နိုင်ငံသား၊ နှင့် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်ပြုလုပ်ခဲ့သော အလုပ်ရှင်များ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ၏ နိုင်ငံတော်အဖွဲ့အစည်းတွင် တရားဝင်ရာထူးတစ်ခုရယူထားသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးသည်၊ ၎င်းကော်မတီ၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးမဖြစ်နိုင်ပါ။

၂။ ဤအပိုဒ်ခွဲ၏ အပုဒ် ၁ ပါသတ်မှတ်ချက်များ၌ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ၊ အကယ်၍ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့က လက်ခံနိုင်သည်ဟု ဆုံးဖြတ်ထားသည့် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းခံချက်တစ်ခုသည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအခွင့်အရေးများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုနှင့်ဆက်နွယ်နေပါက၊ ၎င်းကို ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေအပိုဒ်ခွဲ ၂၄ နှင့် ၂၅ နှင့်အညီ လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုင်ရာ ကော်မတီသို့ လွှဲပြောင်းပေးနိုင်သည်။

၃။ ဤအပိုဒ်ခွဲ၏ အပုဒ် ၁ ပါသတ်မှတ်ချက်များ၌ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ၊ အကယ်၍အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့က လက်ခံနိုင်သည်ဟုဆုံးဖြတ်ထားသည့် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်တစ်ခုသည် အစောပိုင်းက တင်ပြတောင်းဆိုချက်တစ်ခု၏ အကြောင်းအရာဖြစ်သည့် အချက်အလက်များနှင့် စွပ်စွဲချက်များတို့နှင့် ဆင်တူယိုးမှားဖြစ်သော ဆက်နွယ်မှုရှိပါက၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ ယခင်ကသဘောတူလက်ခံခဲ့သော အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ၏ နောက်ဆက်တွဲဆောင်ရွက်မှုကို ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များအပေါ် အသုံးချမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီ (CEACR) မှ စစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ပြီးနေစဉ်အတွင်း တင်ပြတောင်းဆိုချက်အသစ်အား စစ်ဆေးရန်ကော်မတီခန့်အပ်မှုကို ရွှေ့ဆိုင်းထားနိုင်သည်။

၄။ ဤအပိုဒ်ခွဲ၏ အပုဒ် ၁ နှင့်အညီ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့က ခန့်အပ်ထားသောကော်မတီ၏ အစည်းအဝေးများကို သီးသန့်ကျင်းပရမည်ဖြစ်ပြီး ကော်မတီရှေ့မှောက်ရှိ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၏ အဆင့်များအားလုံးသည် လျှို့ဝှက်ဖြစ်ရမည်။

ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်အားကော်မတီမှစစ်ဆေးခြင်း

အပိုဒ်ခွဲ ၄

၁။ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်ကို ၎င်း၏ စစ်ဆေးနေစဉ်ကာလအတွင်း၊ ကော်မတီသည် –

(က) ကော်မတီမှသတ်မှတ်ထားသည့်အချိန်အတွင်းနောက်ထပ်သတင်းအချက်အလက်များကိုဖြည့်ဆည်းပေးရန် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်ကို ပြုလုပ်သည့်အဖွဲ့အစည်းအား တောင်းဆိုနိုင်သည် –

(ခ) ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်ကို ပြုလုပ်ခံထားရသည့်အစိုးရထံ မည်သည့်ထုတ်ပြန်ချက်ကိုမဆိုပြန်ကြားခြင်းပြုလုပ်ရန် ထိုအစိုးရကို မဖိတ်ကြားဘဲ ၎င်းကိုဆက်သွယ်နိုင်သည် –

(ဂ) ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက် (ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းကို ပြုလုပ်သည့်အဖွဲ့အစည်းမှနောက်ထပ်ဖြည့်ဆည်းသည့် သတင်းအချက်အလက်အားလုံးအပါအဝင်) ကို ပြုလုပ်ခံထားရသည့် အစိုးရထံ ဆက်သွယ်၍၊ ၎င်းအား အကြောင်းအရာအပေါ် ကော်မတီမှသတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်အတွင်း ထုတ်ပြန်ချက်တစ်ခုပြုလုပ်ရန် ဖိတ်ကြားနိုင်သည် –

(ဃ) သက်ဆိုင်ရာအစိုးရထံမှ ထုတ်ပြန်ချက်တစ်ခုလက်ခံရရှိသည့်အခါ၊ နောက်ထပ်သတင်းအချက်အလက်များကို ကော်မတီမှသတ်မှတ်ထားသည့်အချိန်အတွင်း ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ၎င်းအားတောင်းဆိုနိုင်သည် –

(င) ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်ပြုလုပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းမှ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးအား ကော်မတီ၏ရှေ့မှောက်တွင် နောက်ထပ်သတင်းအချက်အလက်ကို နှုတ်ဖြင့်ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ဖိတ်ခေါ်နိုင်သည်။

၂။ ကော်မတီသည် အပိုဒ်ခွဲ၏ အပုဒ် ၁ အရ သတ်မှတ်ထားသည့် မည်သည့်အချိန်ကန့်သတ်ချက်ကိုမဆို၊ အထူးသဖြင့် အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရမှ တောင်းဆိုပါက၊ အချိန်ဆွဲပေးနိုင်သည်။

အပိုဒ်ခွဲ ၅

၁။ အကယ်၍ကော်မတီသည် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရကို ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်၏ အကြောင်းအရာအပေါ် ထုတ်ပြန်ချက်တစ်ခုပြုလုပ်ရန် သို့မဟုတ် နောက်ထပ်သတင်းအချက်အလက်ဖြည့်ဆည်းရန်ဖိတ်ကြားပါက၊ အစိုးရအနေဖြင့် –

(က) ယင်းကဲ့သို့ထုတ်ပြန်ချက် သို့မဟုတ် သတင်းအချက်အလက်ကို စာဖြင့်ဆက်သွယ်နိုင်သည် –

(ခ) အစိုးရ၏ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးကို ကြားနာစစ်ဆေးရန် ကော်မတီကိုတောင်းဆိုနိုင်သည် –

(ဂ) ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၏ ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးအား ၎င်း၏နိုင်ငံသို့လာရောက်၍၊ အခွင့်ရအာဏာပိုင်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုက်ရိုက်ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများအားဖြင့် ကော်မတီသို့တင်ပြရန်အတွက်၊ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်၏အကြောင်းအရာအပေါ် သတင်းအချက်အလက်ရယူရန် တောင်းဆိုနိုင်သည်။

အပိုဒ်ခွဲ ၆

ကော်မတီသည် ၎င်း၏ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်နှင့်ပတ်သက်သည့် အနှစ်သာရကို စစ်ဆေးပြီးစီးသည့်အခါ၊ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်ကိုစစ်ဆေးရာ၌ ၎င်းမှဆောင်ရွက်ခဲ့သည့်အဆင့်များကိုဖော်ပြ၍ ထိုမှထွက်ပေါ်လာသည့် အကြောင်းကိစ္စများအပေါ် ၎င်း၏ကောက်ချက်များကို အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သို့တင်ပြရန် အစီရင်ခံစာတစ်စောင်နှင့်၊ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှ ၎င်း၏အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်ရန်အတွက် ပုံဖော်ပေးရမည်။

ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းအား အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့မှဆင်ခြင်သုံးသပ်ခြင်း

အပိုဒ်ခွဲ ၇

၁။ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည် ၎င်း၏အရာရှိများ၏လက်ခံနိုင်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် အကြောင်းကိစ္စနှင့် ၎င်း၏ကော်မတီ၏ အနှစ်သာရ၏ အကြောင်းကိစ္စများအပေါ် အစီရင်ခံစာများကိုဆင်ခြင်သုံးသပ်သည့်အခါ၊ သက်ဆိုင်သည့်အစိုးရအား၊ အကယ်၍ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့တွင် ကိုယ်စားပြုထားခြင်းမရှိသေးပါက၊ ဤကိစ္စကိုသုံးသပ်နေစဉ် ၎င်း၏တရားစွဲဆိုမှုတွင် ပါဝင်ရန် ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးကို စေလွှတ်ရန် ဖိတ်ကြားခြင်းခံရမည်။ ၎င်းအကြောင်းကိစ္စအားသုံးသပ်မည့် ရက်စွဲကို အစိုးရအား လုံလောက်သည့် အသိပေးမှုပြုရမည်။

၂။ ထိုကဲ့သို့သော ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးသည် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးကဲ့သို့ တူညီသောအခြေအနေများအောက်တွင် စကားပြောရန် အခွင့်အရေးရှိရမည်ဖြစ်သော်လည်း၊ မဲပေးရန်အခွင့်အရေးမရှိပါ။

၃။ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်တစ်ခုနှင့် ဆက်နွယ်သည့်မေးခွန်းများကိုသုံးသပ်သည့် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ အစည်းအဝေးများကို သီးသန့်ကျင်းပရမည်ဖြစ်မည်။

အပိုဒ်ခွဲ ၈

အကယ်၍ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်နှင့် ထုတ်ပြန်ချက်၊ အကယ်၍ ၎င်းကိုပြန်ကြားမှု တစ်စုံတစ်ရာရှိပါက၊ တို့ကိုထုတ်ပြန်ကြေငြာရန်ဆုံးဖြတ်သည့်အခါ ၎င်းသည် ကြေငြာချက်ထုတ်ပြန်မည့် ပုံစံနှင့် ရက်စွဲကို ဆုံးဖြတ်ရမည်။ ယင်းကဲ့သို့သော ထုတ်ပြန်ကြေငြာချက်သည် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ၂၄ နှင့် ၂၅ အရ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို အပြီးသတ်စေရမည်။

အပိုဒ်ခွဲ ၉

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရုံးသည် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို သက်ဆိုင်ရာအစိုးရနှင့် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းပြုလုပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းသို့ အကြောင်းကြားရမည်။

အပိုဒ်ခွဲ ၁၀

ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အပိုဒ်ခွဲ ၂၄ ၏ အနက်အဓိပ္ပါယ်အတွင်းသက်ရောက်သော အဖွဲ့အစည်း၏ တင်ပြတောင်းဆိုချက်တစ်ခုသည် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သို့ ဆက်သွယ်လာသည့်အခါ၊ ၎င်းသည်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အပိုဒ်ခွဲ ၂၆ ၏ အပုဒ် ၄ နှင့် အညီ၊ ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်ပြုလုပ်ခံရသည့် အစိုးရနှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်နှင့်ပတ်သက်၍ ထိရောက်သောလိုက်နာဆောင်ရွက်မှုကိုငြင်းဆိုသည့်အပေါ်၊ အပိုဒ်ခွဲ ၂၆ နှင့်နောက်ဆက်တွဲအပိုဒ်ခွဲများတွင် သတ်မှတ်ထားသော တိုင်ကြားချက်၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို၊ အချိန်မရွေး သဘောတူလက်ခံနိုင်သည်။

အဖွဲ့ဝင်မဟုတ်သူများအပေါ် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုခြင်းများ

အပိုဒ်ခွဲ ၁၁

အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်ခုမဟုတ်တော့သည့် နိုင်ငံတစ်ခုအပေါ် ကိုယ်စားပြုတင်ပြတောင်းဆိုချက်တစ်ခု ပြုလုပ်သည့်အမှုတွင်၊ ၎င်းဆက်လက်၍အဖွဲ့အဖြစ်ရှိနေသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ အပိုဒ်ခွဲ ၁၊ အပုဒ် ၅ ကို အရင်းခံ၍ ထိုတည်ဆဲဥပဒေများတွင် သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို အသုံးချရမည်။

The translation this publication is funded by the European Union and

delivered by the Trade for Decent Work Project.

ဤ ဘာသာပြန်ဆိုမှုကို ဥရောပသမဂ္ဂ၏ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုဖြင့် မြန်မာလုပ်သားဈေးကွက်

အုပ်ချုပ်စီမံရေးဆိုင်ရာ စီမံကိန်းက ပြုစုထုတ်ဝေသည်။

Disclaimer: This publication is not an official translation of ILO documents. While every effort has been made to provide an accurate translation, the ILO is not responsible for any loss arising as a result of relying on the content of this publication. The ILO is not responsible for any inaccuracies or differences in the interpretation of the ILO documents in this publication.

ရှင်းလင်းချက် – ဤစာစောင်သည် အိုင်အယ်(လ်)အို စာရွက်စာတမ်းများ၏ တရားဝင်ဘာသာပြန်ဆိုမှု မဟုတ်ပါ။ တိကျသော ဘာသာပြန်ဆိုမှုဖြစ်စေရန် အစွမ်းကုန်ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ထားသော်ငြားလည်း ဤ စာစောင်ပါ အကြောင်းအရာများကို အားကိုးရာမှကြုံတွေ့ရသည် ဆုံးရှုံးမှုများအတွက် အိုင်အယ်(လ်)အိုမှ တာဝန်ခံခြင်းမရှိပါ။ ဤစာစောင်ပါ အိုင်အယ်(လ်)အို စာရွက်စာတမ်းများကို အနက်အဓိပ္ပာယ် ကောက်ယူရာ၌ မတိကျမှုများ သို့မဟုတ် ကွဲလွဲမှုများအတွက် အိုင်အယ်(လ်)အိုမှ တာဝန်မခံပါ။