

# ထိုင်းယူနီယံ ဂရု

## တုန့်ပြန်လက်စားချေခြင်းမရှိသောမူဝါဒ (Non-Reprisal Policy)

### ၁. ရည်ရွယ်ချက်

ထိုင်းယူနီယံသည် စံချိန်မီအမြင့်ဆုံးကျင့်ဝတ်များအတိုင်းလိုက်နာလုပ်ဆောင်ရန် လမ်းညွှန်ချက်နှင့်မူဝါဒများရှိပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်နေရာတွင် မသင့်တော်သော အပြုအမူ မရှိခြင်း ၊ တရားမျှတမှုမရှိခြင်း နှင့် ဥပဒေကိုချိုးဖောက်ခြင်းများမရှိအောင်ဖန်တီးထား လျက်ရှိပါသည်။ ထိုင်းယူနီယံရှိအလုပ်သမားများအားလုံးသည် ရိုးသားဖြောင့်မတ်ခြင်း ၊ ဥပဒေကိုလေးစားလိုက်နာခြင်း တာဝန် ယူမှု နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် စည်းမပြဉ်း စည်းကမ်းတို့ များဖြင့်အဆိုပါသတ်မှတ်ထားသော အရာများသည် ထိုင်းယူနီယံ၏အလုပ်သမားများ လိုက်နာလုပ်ဆောင်ရန်လမ်းညွှန်ချက် နှင့် ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများဖြစ်ပါသည်။

ဤစာရွက်ပါ ထိုင်းယူနီယံ၏ တုန့်ပြန်လက်စားချေခြင်းမရှိသော မူဝါဒသည် ထိုင်းယူနီယံ၏အလုပ်သမားများအားလုံးအပါအဝင် အလုပ်သမား ၊ စီမံခွဲမှု၊ ကန်ထရိုက်တာ၊ နှင့်ယာယီအလုပ်သမားတို့မှ စိုးရိမ်ကြောက်ရွံ့မှုအချက်အလက်များ ၊ အကြံပြုချက်များ၊ တိုင်ကြားချက် သို့မဟုတ် တောင်းဆိုချက်များ ရဲရင့်စွာ အကြောင်းကြားရန် သို့မဟုတ် ဥပဒေစည်းမျဉ်းများအားချိုးဖောက်ခြင်းတို့ကိုစစ်ဆေးဆောင်ရွက် လုပ်ဆောင်နေစဉ် တုန့်ပြန်မှု သက်ရောက်ခြင်း မပြားကို ကြောက်ရွံ့ မနေဘဲ သက်သေဖြင့်ပူးပေါင်းပါဝင် လုပ်ဆောင်ရန် တို့အတွက် ထောက်ပံ့ဖြစ်စေရန် ထုတ်ပြန်ထားသောပုံစံဖြစ်ပါသည်။

บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)  
THAI UNION GROUP PUBLIC COMPANY LIMITED  
TAX ID & Registered No. 0107537000891

Head Office	Bangkok Office
72/1 Moo 7, Sethakit 1 Road,	979/12 M Floor, S.M. Tower,
Tambon Tarsrai, Amphure Muang	Phaholyothin Road, Samsennai,
Samutsakorn, Samutsakorn 74000	Phayathai, Bangkok 10400
Thailand	Thailand

T 66(0) 34 816 500  
F 66(0) 34 816 499  
thaiuniongroup.com

T 66(0) 2298 0537-41  
F 66(0) 2298 0550

ဤမူဝါဒလမ်းစဉ်သည် အလုပ်သမားများအပေါ်တရားမမျှတခြင်း နှင့် ဥပဒေတို့ကိုချိုးဖောက်၍ ပြုလုပ်ခြင်းများ တုန့်ပြန်ခြင်းများကို ကာကွယ်၍ လုပ်ငန်းခွင်၌ အကောင်းမြင်ဝါဒယဉ်ကျေးမှုအား တည်ဆောက်ပေးလျက်ရှိသည့်အပြင် အဆိုပါ မူဝါဒသည် အလုပ်သမားများအား စိတ်ကျေနပ်မှုဖြစ်စေခြင်း နှင့် အဖွဲ့အစည်းအပေါ် သဘောကျနှစ်ခြိုက်မှုကိုဖြစ်စေရန်ထောက်ပံ့လျက်ရှိသည်။ နိဂုံးချုပ်အနေနဲ့ဆိုရသော် အလုပ်သမားများအား စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း ဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်းတို့မဖြစ်စေရန် ကာကွယ်ကူညီပေးပါသော ထိုင်းယူနီယံ၏မူဝါဒလမ်းစဉ်ဖြစ်သည်။

## ၂. မူဝါဒလမ်းစဉ်သတ်မှတ်ချက်

ထိုင်းယူနီယံမှ အောက်ပါအတိုင်းလိုက်နာလုပ်ဆောင်မည်

- မည်သည့်ပုံစံမျိုးနဲ့မဆိုတုန့်ပြန်ခြင်းများမရှိစေရ (၁)ထိုင်းယူနီယံ၏ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်း သို့မဟုတ် မူဝါဒ၊ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်း ဥပဒေချိုးဖောက်ခြင်း အဆိုပါချိုးဖောက်မှုသည် အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်ခြင်း သို့မဟုတ် ရိုးသားမှုစွာ သံသယဖြစ်ပေါ်ခြင်းတို့အပါအဝင် အလုပ်နေရာတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မရှင်းမလင်း ဖြစ်နေ၍ တိုင်ကြားခြင်း အကြံပြုခြင်း အလုပ်သမားများအပေါ် အဖွဲ့အဝင်များ အလုပ်သမားသမဂ္ဂပွဲများ၌ပါဝင်ဆင်နွှဲသော အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် အပါအဝင်အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၌ပါဝင်ဆွေးနွေးသူ စီရင်ခံတင်ပြသူသက်သေ သို့မဟုတ် မည်သည့်တစ်စုံတစ်ဦးကိုမျှ တုန့်ပြန်ခြင်းများမရှိစေရ။ (၂)မည်သူပင် ဖြစ်စေ အကြောင်းအရာများကိုအကြောင်းကြားစီရင်ခံစစ်ဆေးစုံစမ်းမေးမြန်းခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသူ သို့မဟုတ်သက်သေဖြစ်တာဝန်လုပ်ဆောင်နေရသောသူတို့ကို တုန့်ပြန်ခြင်းများလုံးဝမရှိစေရ။
- အလုပ်သမားများမှ နံပါတ်ပါအချက်အလက်များကိုအကြောင်းကြားရန်အနည်းဆုံး နည်းလမ်းတစ်ခုလုပ်ဆောင်ထားပေးရမည် (၁)ထိုင်းယူနီယံ၏ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်း မူဝါဒ စည်းမျဉ်းဥပဒေအပါအဝင် ဤမူဝါဒတို့ကိုချိုးဖောက်ခြင်းများ ဖြစ်လျှင်စီရင်ခံတင်ပြရန် (၂)မရှင်းမလင်းသောအချက်များ အကြံပြုစာ သို့မဟုတ် တိုင်ကြားချက်များကို အလုပ်သမားမှ မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း ထုတ်ဖော်ခြင်း မပြုဘဲ အကြောင်းကြားနိုင်သည်။ဥပမာနည်းလမ်းများမှာ အကြံပြုတင်ပြချက် လက်ခံ

အရေးပေါ်အွန်လိုင်းတို့ဖြင့် မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်းဖော်ထုတ်စရာ မလိုဘဲ သို့မဟုတ် စီရင်ခံအကြောင်းကြားခြင်း “Speak Out-Thai Union Compliance Reporting Hotline”တို့ဖြင့်အကြောင်းကြားနိုင်သည်။

- စီရင်ခံအကြောင်းကြားသူ သို့မဟုတ် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အလုပ်သမား အပါအဝင်သက်သေတို့ကို ဖြစ်ပေါ်တုန့်ပြန်ခြင်းများမရှိစေရန် ကာကွယ်ရမည်။
- စီရင်ခံအကြောင်းကြားသူ သို့မဟုတ် အလုပ်သမားတို့၏စီရင်ခံစာမှ ချိုးဖောက် ကျူးလွန်ခြင်းအကြောင်းအရာများကို စုံစမ်းထောက်လှမ်းစစ်ဆေးခြင်း များပြုလုပ်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။
- အချက်အလက်အားလုံးအပါအဝင် စီရင်ခံအကြောင်းကြားသူနာမည် သက်သေ တို့နှင့်အခြားအချက်အလက်အမျိုးမျိုးတို့ကို စီရင်ခံတင်ပြမှုတို့ကို လျှို့ဝှက်စွာ သိမ်းဆည်းထားမည်ဖြစ်သည်။ အချက်အလက်တချို့ကိုသာ စီရင်ခံစာပါ အကြောင်းအရာကိုစုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်သက်ဆိုင်သော သူများကိုသာ ဖြန့်ဝေသွားမည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ သက်သေ ဥပဒေ သို့မဟုတ် တရားရုံးချုပ်တို့၏ဆုံးဖြတ်မိန့်စာများအရ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအတိုင်း ပြုလုပ်သောသူများကိုသာဖြန့်ဝေသွားမည်ဖြစ်သည်။
- စီရင်ခံအကြောင်းကြားလာသောအချက်အလက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်အရာများကို ဥပဒေ သို့မဟုတ် တရားရုံးချုပ်တို့၏ဆုံးဖြတ်မိန့်စာများအရ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းအတိုင်း ပြုလုပ်သော သူများမှ လွဲ၍ လျှို့ဝှက်စွာ သိမ်းဆည်းထား လျက်ရှိပါသည်။ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့်တုန့်ပြန်ခြင်းများကို အလုပ်သမားများအပေါ် မကျရောက်စေရန် ကာကွယ်ခြင်းဖြစ်သည်။

### ၃. မူဝါဒ(ပေါ်လစီ)နယ်ပယ်

ဤမူဝါဒကို ထိုင်းယူနီယံရှိအလုပ်သမားများအားလုံးအပါအဝင် ထိုင်းယူနီယံစတော့ ရှယ်ယာဝင်ကုမ္ပဏီ နှင့် အုပ်စုကုမ္ပဏီအတွင်းရှိအလုပ်သမားများအားလုံး မသွေမတိမ်း လိုက်နာလုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ဤမူဝါဒသည် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးမှ ဥပမာ တိုင်းကြားချက်လက်ခံပုံး သို့မဟုတ် စီရင်ခံအကြောင်းကြားခြင်း “Speak Out-Thai Union Compliance Reporting Hotline”အပါအဝင်

ထိုင်းယူနီယံ အပြင်ဘက်မှလာသောနည်းလမ်းများ ဥပမာ NGOအဖွဲ့အစည်းများမှ တိုင်ကြားလာသောအချက်အလက်များအပေါ်တွင်လည်း သက်ရောက်မှုရှိပါသည်။

### ၄. တုန့်ပြန်ခြင်းဆိုသည်မှာဘာလဲ?

လုပ်ငန်းခွင်၌တုန့်ပြန်ခြင်းဆိုသည်မှာ စီရင်ခံအကြောင်းကြားတင်ပြသူ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ချိုးဖောက်ကျူးလွန်မှုစီရင်ခံစာသက်သေတို့ကို အပြစ်ပေးရန် မကောင်းသောကိုယ်ဟန်အမူအယာ သို့မဟုတ် အပြုအမူ မိန့်စာတို့ကို ဆိုလိုပါသည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ လုပ်ငန်းခွင်နှင့်စပ်လျဉ်း၍အကြံပြုတင်ပြပေးခြင်း သို့မဟုတ် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း ပြဿနာကိုအကြောင်းကြားသောအလုပ်သမားအား အပြစ်ပေးခြင်းတို့လည်းပါဝင်ပါသည်။ တုန့်ပြန်မှုဆိုသည်မှာ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့အလိုက် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်သော အလုပ်သမားကို အပြစ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့အဝင်မပြုလုပ်လိုခြင်း အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့အား ပြောဆိုတောင်းဆိုခြင်းများလည်းဖြစ်သည်။ မည်သူ့ကိုမဆိုခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း လုပ်ငန်းခွင်၌ထိန်းလတ်ကြောက်ရွံ့ချက်များကိုစီရင်ခံ ရာ၌ပါဝင်သူအလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် စုံစမ်းစစ်ဆေးဆောင်ရွက်ချက်များ၌စစ်ဆေးသူ သို့မဟုတ် သက်သေတို့ကို တရားမျှတမှုမရှိစေရန်ပြုလုပ်ခြင်းများကို ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သောအရာကိုတုန့်ပြန်မှုများဟု ခေါ်ပါသည်။

တုန့်ပြန်ခြင်းများမှာ ပုံစံအမျိုးမျိုးလည်းဖြစ်နိုင်သည်။ စကားလုံးဖြင့်ဖွင့်ထုတ်ပြသခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ဟန်အမူအယာဖြင့်ပြသခြင်းတို့နှစ်လုံးလည်းဖြစ်နိုင်သည်။ တုန့်ပြန်ခြင်းဥပမာများမှာ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခြင်း ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ် တုန့်ပြန်ခြင်းတို့မှာ

- အကျိုးရရှိခံစားခွင့် သို့မဟုတ် အကျိုးရလဒ်များကိုဖြတ်တောက်ခြင်း မပေးခြင်း
- အရာထူးဖြတ်ချခြင်း အလုပ်ပေးနားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း
- ကိုယ်ထိလက်ရောက်စော်ကားခြင်း သို့မဟုတ် စနောက်ကျီစယ်ခြင်း
- အကြံပြုတင်ပြအသိပေးဘဲ မိန့်စာကိုပြောင်းလဲခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်နေရာ တာဝန် ပြောင်းရွှေ့ခြင်းများပြုလုပ်ခံရခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင်၌အနာဂတ်တက်လမ်းအခွင့်အရေးကို ပိတ်ပင်တားမြစ်ခြင်း

- အဆိုပါအလုပ်သမားသည် တာဝန်အရအရေးကြီးသောဆွေးနွေးပွဲ၌တက်ရောက်ပါဝင်ရန်ခွင့်မပြုခြင်း အလုပ်သမားအားရှုပ်သည်ဟုသဘောထားခြင်း
- ချိုးဖောက်သည့်အကြောင်းအရာကိုစီရင်ခံတင်ပြသောသူ သို့မဟုတ် စီရင်ခံအလုပ်သမားအားပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့်ခြိမ်းခြောက်ခြင်း
- သိသာမြင်သာမှုမရှိသောပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့်တုန့်ပြန်ခြင်း ဥပမာ ရှောင်ဖယ်၍နေခြင်း လူမျိုးခွဲခြားခြင်း မထီမဲ့မြင်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်၌ ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်တန်းမရှိဟုမောင်းထုတ်ခြင်း အခြားသက်တမံအမျိုးမျိုးဖြင့် ခွဲခြားခြင်း
- အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုများ၌ပါဝင်ခြင်းကြောင့် အဖွဲ့ဝင်မလုပ်ခြင်းကြောင့် ထို့အလုပ်သမားအားအပြစ်ပေးခြင်း ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

### ၅. စီရင်ခံအကြောင်းကြားခြင်းဆိုသည်မှာဘာလဲ?

စီရင်ခံအကြောင်းကြားခြင်းဆိုသည်မှာ ထိုင်းယူနီယံ သို့မဟုတ် သို့မဟုတ် ရိုးသားမှုမရှိဘဲ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း မူဝါဒဖောက်ဖျက်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိုင်းယူနီယံ၏ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်းအား ဥပဒေအားချိုးဖောက်ခြင်းသို့မဟုတ် မသင့်တော်မှုမရှိသည်ဟု သံသယရှိသော သင့်အား သို့မဟုတ် သူအားဆုံးဖြတ်ရန်အပြုအမူ လှုပ်ရှားမှုများနှင့် စပ်လျဉ်းသောဌာနဆိုင်ရာသို့ စီရင်ခံအကြောင်းကြားသောပုဂ္ဂိုလ်ကိုဆိုလိုသည်။ စီရင်ခံ အကြောင်းကြားသူသည် တိုက်ရိုက်ပြုလုပ်ခံရသူ သို့မဟုတ် ချိုးဖောက်ခံရသူ သို့မဟုတ် ချိုးဖောက်ခံရမှုကို တွေ့ရှိသူသာဖြစ်သည်။

### ၆. တုန့်ပြန်မှုစီရင်ခံစာအဆင့်ဆင့်

ထိုင်းယူနီယံသည် အမှားကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်မှုစီရင်ခံအကြောင်းကြားခြင်းအဆင့်ဆင့် မှာ ပြင်းထန်စွာကြပ်မတ်၍ အရေးတယူဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည် ဤတုန့်ပြန်ခြင်းမူဝါဒကို

ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု သံသယရှိခြင်း သို့မဟုတ် တွေ့မြင်သောပုဂ္ဂိုလ်သည် အချက်အလက်များကို လျှို့ဝှက်စွာသိမ်းဆည်းထားပေးသည်ဟု ယုံကြည်စွာဖြင့် အဖွဲ့အစည်းအပြင်ပတွင်သော်လည်းကောင်း အတွင်းဖက်တွင်သော်လည်းကောင်း နည်းလမ်းများစွာမှ ထိုင်းယူနီယံသို့ယုံကြည်စွာ စီရင်ခံအကြောင်းကြားလာနိုင်သည်။

တုန့်ပြန်လက်စားချေခြင်းမရှိသောမူဝါဒချိုးဖောက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်စီရင်ခံစာ အကြောင်းကြားရန်နည်းလမ်းမှာ <https://www.thaiunion.com/en/sustainability/code-of-conduct> ဝက်ဆိုဒ်ပေါ်တွင် ပြသထားလျက်ရှိပါသည်။

ထိုမျှမကသေးဘဲ အတွင်းဖက်၌တိုင်ကြားချက်များကို တင်ပြတောင်းဆိုရန်နည်းလမ်း များစွာလည်းရှိသေးသည် ဥပမာ အကြံပြုတင်ပြချက် နှင့် အရေးပေါ်ဖုန်းနံပါတ်(အွန်လိုင်း) တိုင်ကြားချက်တင်ပြရန်နည်းလမ်းအသေးစိတ်မှာ ပွင့်လင်းမြင်သာသောနေရာတွင် ထားရှိထားပြီး ထုတ်လုပ်ရေးနေရာတစ်ခုစီတိုင်း သို့မဟုတ် ရုံးဌာနတစ်ခုစီတိုင်း၌ ပြုလုပ် ထားပေးလျက်ရှိသည်။

ထိုင်းယူနီယံမှ အကြောင်းကြားရန်နည်းလမ်းများကို တစ်နည်းထက်များစွာ အကြောင်းကြားနိုင်ရန်နှင့် မိမိကိုယ်ကို ထုတ်ဖော်ပြသရန်မလိုဘဲ အလုပ်နေရာဌာန တစ်ခုစီတိုင်း၌ အလေးထားကြိုးစားဆောင်ရွက်ထားပေးလျက်ရှိပါသည်။

### ၇.စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းအဆင့်ဆင့်

ထိုင်းယူနီယံသည် တိုင်ကြားခြင်းနှင့်စီရင်ခံအကြောင်းကြားခြင်းအားလုံးကိုအရေးတယူ ဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိသည်။စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းများပြုလုပ်ရာတွင်လည်း တရားမျှတစွာ ရိုးသားစွာဖြင့်ဆောင်ရွက်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း သည် တရားမျှတစွာဆောင်ရွက်လုပ်ဆောင်ခြင်း နှင့် ဖြစ်စဉ်အားလုံးကိုစစ်ဆေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် သမာသမတ်ကျစွာ ဆောင်ရွက်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။ စုံစမ်း စစ်ဆေးခြင်းမှရလာသောအချက်အလက်အားလုံးကို လျှို့ဝှက်စွာထိန်းသိမ်းထားရန် အတွက် မဖြစ်မနေဖြန့်ဝေရသောသူကိုသာ အသိပေးသွားမည်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည်

လက်ခံရရှိသောစီရင်ခံစာအမျိုးမျိုးအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်၌တုန့်ပြန်ခြင်း ပြဿနာ အားလုံးအားစုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းများကိုအမြင့်ဆုံးစံချိန်မီဖြင့်သတ်မှတ်ပြီး ကြိုးစားဆောင်ရွက်လျက်ရှိ သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းမှစပ်လျဉ်း၍ရရှိလာသော အချက်အလက်များကို လုပ်ငန်းစဉ် ဆောင်ရွက်မှု၌သက်ဆိုင်သောပုဂ္ဂိုလ်များသာဥပမာ- သက်သေကိုဖြန့်ဝေသွား မည်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်များသည်လည်း ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များနှင့် သက်ဆိုင်သောအချက်အလက်များအားလုံးကို လျှို့ဝှက်စွာသိမ်းဆည်းရမည်ဖြစ်သည်။ တစ်ခြားပုဂ္ဂိုလ်များသို့အချက်အလက်များဖြန့်ဝေရာတွင် ဥပဒေစည်းကမ်းချက်များ သို့မဟုတ် တရားရုံးချုပ်၏ဆုံးဖြတ်ချက်မိန့်စာများအတိုင်း လက်ခံနိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။

တာဝန်ပေးအပ်ခံရသောသူသည် ချိုးဖောက်ခြင်းစီရင်ခံစာအား စစ်ဆေးစုံစမ်းခြင်းများ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ဥပမာ ဒေသန္တရအဆင့် ဌာနအဆင့်လူသား အရင်းအမြစ်ဌာနမန်နေဂျာ သို့မဟုတ် ဖွဲ့စည်းအဆင့် သို့မဟုတ် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဖက်ဆိုင်ရာမန်နေဂျာတို့သည် ဖြစ်စဉ်အမှန်ပေါ်ခြေခံ၍ သင့်တော်စွာဆောင်ရွက်ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။အကြောင်းမှာ သက်ဆိုင်ရာချိုးဖောက်မှု ကို စီမံခန့်ခွဲပြုလုပ်ရန်နှင့် စီရင်ခံအကြောင်းကြားတင်ပြသူအား ဆောင်ရွက်ပြီးစီးမှု လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်ကို သိရှိရန် အကြောင်းကြားပြောဆိုရမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ မဖြစ်မနေ စီရင်ခံအကြောင်းကြားတင်ပြသူနှင့် အချက်အလက်များကိုဖလှယ်ရမည်ဆို လျှင် အချက်အလက်များကို လျှို့ဝှက်စွာသိမ်းဆည်းထားရန်အတွက် သတိထား ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။

တာဝန်ပေးအပ်ခံရသောသူသည် ဖြစ်စဉ်အမှန်ကိုစုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းများဆောင်ရွက် ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းများပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာဌာန(ဥပမာ ဥပဒေဌာန အတွင်းဖက်စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးဖွဲ့ သို့မဟုတ် အပြင်ပဥပဒေရုံးချုပ်)တို့အား တာဝန်ပေးအပ်နိုင်သည်။မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ် သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းသည် မဖြစ်မနေလျှို့ဝှက်စွာသိမ်းဆည်းထားရမည် ဖြစ်သည်။

ချိုးဖောက်ခံရမှုစီရင်ခံစာကို လမ်းညွှန်ချက်အမှုဆောင်ကော်မတီဝင်များ (Compliance Committee)ထံသို့ ပို့ဆောင်ခံရနိုင်သည်။

အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခ ။ ။ ရည်ညွှန်းပါတုန့်ပြန်လက်စားချေမှုဝါဒချိုးဖောက်ခြင်းစီရင်ခံစာ အမျိုးအစား သို့မဟုတ် ဆက်နွယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်တို့ဖြစ်စေ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ရန် တာဝန်ပေးအပ်လက်ခံစေနိုင်သည်။(ဥပမာ လူသားအရင်းအမြစ်ဌာနအဖွဲ့ဝင် အစရှိသဖြင့်) အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်သည် အဆိုပါအမျိုးအစားကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းပြုလုပ်ခွင့် ရနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။

ကျွန်ုပ်တို့၏စီရင်ခံစာအကြောင်းကြားခြင်းစနစ် "Speak Out-Thai Union Compliance Reporting Hotline"မှ တစ်ဆင့် အကြောင်းကြားသော စီရင်ခံစာအတွက်သာ စုံစမ်းစစ်ဆေးဆောင်ရွက်ခြင်းနည်းလမ်းအဆင့်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့်အသေးစိတ်အချက်အလက်သည် Global Whistleblower နှင့် Investigation Policy"၌ ရှိပါသည်။

### ၈. မူဝါဒလမ်းစဉ်ကိုယူဆောင်၍လုပ်ဆောင်အသုံးပြုခြင်း

လူသားအရင်းအမြစ်ဌာန နှင့် သို့မဟုတ် ထိုင်းယူနီယံအုပ်စုကုမ္ပဏီ၏အလုပ်အမှုဆောင် ညွှန်ကြားရေးမှူးတို့သည် ကြီးမားသောစုရှယ်ယာဝင်ထားသူ နှင့်အုပ်စုကုမ္ပဏီတို့သည် တုန့်ပြန်လက်စားချေခြင်းမူဝါဒအတိုင်းလိုက်နာလုပ်ဆောင်နယ်မြေသတ်မှတ်ခြင်းတို့ သည် ဥပဒေအောက်တွင်သာရှိနေရမည်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီခွဲများ၏စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်နှင့် စပ်လျဉ်းသောစည်းမျဉ်း စည်းကမ်း နှင့် အုပ်စုအတွင်း ရှိ ကုမ္ပဏီတစ်ခုချင်းစီ တို့သည် အော်ကပါအတိုင်းအရေးကြီးသောအချက်အလက်များကို ဆုံးဖြတ်ပြုမူလုပ်ဆောင်သင့်သည်။၎င်းတို့မှာ

- ဤတုန့်ပြန်လက်စားချေမှုမရှိသောမူဝါဒကို အလုပ်သမားများအားလုံးသိရှိအောင် ပြောကြားအသိပေးမှုရှိရမည်။
- အလုပ်သမား၏စီရင်ခံအကြောင်းကြားဖြစ်စဉ်ကို လက်ခံနားထောင်ဖြေရှင်းပေး သည့်စနစ်ကို ဖန်တီးပေးရမည်။
- တုန့်ပြန်လက်စားချေခြင်းစီရင်ခံစာကို လက်ခံခြင်းနှင့်ဖြေရှင်းခြင်းစနစ်ကို ဖန်တီးပေးရမည်။
- အချက်အလက်များကိုသိမ်းဆည်းခြင်းနည်းလမ်းအဆင့်ဆင့်ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ အကြောင်းမှာ စီရင်ခံစာအကြောင်းကြားခြင်း သို့မဟုတ် တိုင်ကြားစီရင်ခံစာများ



အားဆောင်ရွက်လုပ်ဆောင်နေသည့်ကာလတစ်လျှောက်လုံးတွင် အချက်အလက် များကို လျှို့ဝှက်စွာသိမ်းဆည်းထားသည်ဟု ယုံကြည်မှုရရှိစေရန်ဖြစ်သည်။

- တုန့်ပြန်ခြင်း၌ ပူးပေါင်းပါဝင်လုပ်ဆောင်သော အလုပ်သမားများအတွက် သင့်တော်သောစည်းမျဉ်းလမ်းညွှန်ချက်များရှိသည်။
- မူဝါဒ၏အကျိုးခံစားခွင့်ကို မကြာမကြာဆန်းစစ်ရမည်ဖြစ်၍ တုန့်ပြန်ခြင်း အမျိုးအစားနှင့်စီမံခန့်ခွဲနည်းလမ်းများကို ဆန်းစစ်စောင့်ကြည့်ရမည်ဖြစ်သည်။

## ၉. တုန့်ပြန်လက်စားချေခြင်းမရှိသော မူဝါဒချိုးဖောက်ခြင်း၏အကျိုး

### ကျေးဇူး

အလုပ်သမား တာဝန်ရှိအရာရှိ သို့မဟုတ် ရိုးသားမှုဖြင့် ချိုးဖောက်မှုစီရင်ခံစာရှိ တုန့်ပြန်သူပုဂ္ဂိုလ်ဖြင့် ထိုင်းယူနီယံ၏စီမံခန့်ခွဲမှုတို့သည် အမြင့်ဆုံးအပြစ်ပေးခြင်း စည်းမျဉ်းဖြင့်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းအပါအဝင် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းခံရနိုင်သည်။

## ၁၀.တာဝန်ယူမှု

ဤမူဝါဒသည် ထိုင်းယူနီယံအုပ်စု လမ်းညွှန်ချက်အမှုဆောင်ကော်မတီဝင်(Group Compliance Committee)ဖြင့် စစ်ဆေးလက်ခံနိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။

ဌာနမန်နေဂျာသည် လူ့အခွင့်အရေးတာဝန်ဖြင့်စစ်ဆေးခြင်း နှင့် ဤမူဝါဒကိုပြုပြင်နိုင် သည်။

အကယ်၍သင်သည် ဤမူဝါဒနှင့်စပ်လျဉ်း၍မေးမြန်းလိုပါက ကျေးဇူးပြု၍

+ Prad Kerdpairoj; [Prad.Kerdpairoj@thaiunion.com](mailto:Prad.Kerdpairoj@thaiunion.com), ဖုန်း +66(0)2298-0024(ထိုင်း)

+ David Sankowicz; [david.sankowicz@thaiunion.com](mailto:david.sankowicz@thaiunion.com), ဖုန်း +33153771743(ပြင်သစ်)

+ Guenaelle Gueroult; [guenaelle.gueroult@thaiunion.com](mailto:guenaelle.gueroult@thaiunion.com), ဖုန်း +33176775418(ပြင်သစ်) တို့ကို ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။

ထိုင်းယူနီယံအုပ်စု လမ်းညွှန်ချက်အမှုဆောင်ကော်မတီဝင်(Group Compliance Committee)၏ ခွင့်ပြုချက်ကို လက်ခံရရှိထားပြီးဖြစ်သည်။

နေ့စွဲ: ၂၈ စက်တင်ဘာလ ၂၀၂၀