



JCDecaux ၏ မူလအခြေခံ လူမှုတန်ဖိုးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်စာတမ်း

နှစ်ထောင်နှစ်ဆယ် တည်းဖြတ်ခြင်း

လူမှုရေး



မာတိကာ

ဒါရိုက်တာများထံမှသတင်းစကား

I နိဒါန်း

II ပဋိညာဉ်စာတမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက်

III ပဋိညာဉ်စာတမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက်

IV ကတိကဝတ်များ

- 4.1 စုပေါင်းတောင်းဆို ညှိနှိုင်းခွင့်နှင့် လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းခွင့်
- 4.2 အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် မဖြစ်မနေလုပ်စေခြင်းတို့အား ပြစ်တင်ရှုတ်ချခြင်း
- 4.3 ကလေးလုပ်သား ခိုင်းစေမှုအား ပြစ်တင်ရှုတ်ချခြင်း
- 4.4 လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း
- 4.5 ဝန်ထမ်းများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး
- 4.6 အလုပ်လုပ်ရက်များ နှင့် အလုပ်ရက်သတ္တပတ်များ၏ ကြာရှည်ချိန်
- 4.7 သင့်တင့်မျှတသည့် လုပ်ခရပိုင်ခွင့်
- 4.8 လစာပြည့်အားလပ်ရက်များ ခံစားခွင့်
- 4.9 လေ့ကျင့်သင်ကြားခွင့်
- 4.10 နှောင့်ယှက်စော်ကားမှု နှင့် အကြမ်းဖက်မှုပုံစံအားလုံးအား ပြစ်တင်ရှုတ်ချခြင်း
- 4.11 ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ချိန်၌ ဝန်ထမ်းများအား ပြန်လည်နေရာချခန့်အပ်ထားမှု
- 4.12 သီးသန့်တည်ရှိမှုအား အလေးထားခြင်း နှင့် ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များအား အကာအကွယ်ပေးခြင်း
- 4.13 အများပြည်သူဆိုင်ရာ လူနေမှုဘဝတွင် ပါဝင်ခွင့်
- 4.14 လူမှုဖူလုံရေးတွင် ပါဝင်ခွင့်
- 4.15 အလုပ် နှင့် ကိုယ်ပိုင်လူနေမှုဘဝ ဘက်မျှမှု
- 4.16 မိသားစုဆိုင်ရာ ခွင့်ရက်
- 4.17 မွေးလာသောခလေးနှင့်ပတ်သက်၍ ကာကွယ်နိုင်ခွင့်

V ပဋိညာဉ်စာတမ်းအား ပြန်နံ့ပြန်ပွားစေခြင်း

- 5.1 အမှုဆောင်ဘုတ်အဖွဲ့၏ ကတိကဝတ်
- 5.2 ပဋိညာဉ်စာတမ်း၏ မရှင်းလင်းသော အချက်များ
- 5.3 ဒေသခံ အုပ်ချုပ်ရေး၏ တာဝန်
- 5.4 သတိပေးနှိုးဆော်ချက်ဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ



ဒါရိုက်တာများထံမှ သတင်းစကား

JCDecaux ၏ အောင်မြင်မှုနှင့် ဂုဏ်သတင်းကျော်ဇောမှုသည် ၁၉၆၄ ခုနှစ်ကတည်းက ကျွန်တော်တို့၏ ပြုလုပ်ချက်များအပေါ်အခြေတစ်လမ်းညွှန်မှုပြုနေပြီး ကျွန်တော်တို့၏ ယဉ်ကျေးမှု၏ ပင်မဖြစ်သည့် ခိုင်မာသည့် တန်ဖိုးထားမှုများ အပေါ်အခြေပြုထားသည်။ အဆိုပါ တန်ဖိုးထားမှုများအနက် ကျွန်တော်တို့၏ တိုးတက်မှု အတွက် လူသည်အဓိကကျကြောင်း သဘောပေါက်နားလည်ထားသည့်အတွက်ကြောင့် ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် ဘေးကင်း လုံခြုံပြီး လေးစားဂုဏ်ယူဖွယ်ဖြစ်သည့်လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်သေချာစွာ ဖြစ်ပေါ်စေရေးအတွက် ခိုင်မာစွာ ကတိကဝတ်ပြုပါသည်။ နိုင်ငံတကာသို့လျှင်မြန်စွာတိုးချဲ့ဆောင်ရွက်နေမှုအပေါ် ဆက်စပ်စဉ်းစားမည်ဆိုပါက မူလ အခြေခံလူမှုတန်ဖိုးအတွက် ကျွန်တော်တို့၏ ကတိကဝတ် သည် ယခင်ဆောင်ရွက်သမျှထက် ပိုမိုအရေးကြီးကြောင်း ယုံကြည်ပြီးအဖွဲ့အတွင်း ကျွန်တော်တို့၏ အပြုအမူအတွက် လမ်းညွှန်မှုတစ်ခုပေးနိုင်ရန် JCDecaux ၏ မူလအခြေခံ လူမှုတန်ဖိုးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်စာတမ်းကို ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။

ယခုအခါတွင် JCDecaux သည် နိုင်ငံ ၅၅ နိုင်ငံတွင်လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်နေပြီး စီးပွားရေး လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ချက်များ နှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုများ ကွဲပြားစွာ တည်ရှိသည်ကို ကျွန်တော်တို့မှ အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ မူလအခြေခံ လူမှုတန်ဖိုးအတွက် အားလုံးတန်းတူ ရည်တူ ရှိသည့် ရည်မှန်းချက်ကိုမျှဝေရန်၊ အဆိုပါအချက်အား ကျွန်တော်တို့၏စံများအဖြစ်ထားရှိရန် နှင့် အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် နေရာတိုင်းတွင်တိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်နေရန် အရေးကြီးပါသည်။

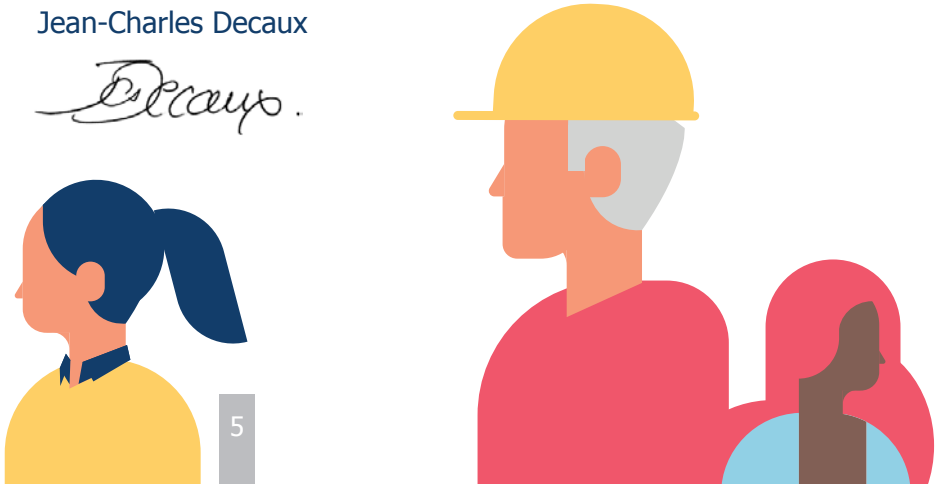
ဤပဋိညာဉ်စာတမ်းအားကုလသမဂ္ဂလူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏အလုပ်ခွင်အတွင်းအခြေခံစည်းကမ်းများနှင့် အခွင့်အရေးများ ကြေညာစာတမ်း၊ စီးပွားရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း ၏ နိုင်ငံအများအပြားပါဝင်သည့် စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်စသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ ရည်ညွှန်းဖော်ဆောင်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

JCDecaux ၏အဖွဲ့အတွင်းနှင့် ကျွန်တော်တို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့်ဆက်ဆံရာတွင် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အပြုအမူများကို လမ်းညွှန်သည့် JCDecaux ၏ ကျင့်ဝတ်နိတိနှင့်အတူ ဤပဋိညာဉ်စာတမ်းသည် လူတို့နှင့် ပတ်ဝန်းကျင်က လေးစားသောစီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတစ်ခုကိုဖြစ်စေမည်ဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားသည့် စဉ်ဆက် မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကိုဖြစ်စေမည်ဆိုသည့် JCDecaux ၏ ကတိကဝတ်အား မဏ္ဍိုင် တစ်ရပ်အနေဖြင့် ကိုယ်စားပြု ပါသည်။

ကျွန်တော်တို့အနေဖြင့် ဤပဋိညာဉ်စာတမ်းပါ တန်ဖိုးအား အတည်ပြုရန်အတွက် သင်တို့တစ်ဦးစီနှင့်အားလုံးအပေါ် အားကိုးအားထားပြုပါကြောင်းနှင့် သင်တို့၏ အပြုအမူနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များတွင်စွဲမြဲစွာကျန်ရှိနေစေရန် အတွက် သေချာစွာဆောင်ရွက်ဖြစ်ပါသည်။ဤသည်မှာ ကျွန်တော်တို့၏အောင်မြင်မှုသေချာစွာရရှိရေး နှင့် ကျွန်တော်တို့ ကုမ္ပဏီရေရှည်တည်တံ့ရေးအတွက် အကောင်းဆုံးသော အာမခံချက်ဖြစ်ပါသည်။

Jean-François Decaux

Jean-Charles Decaux





I | နိဒါန်း

JCDecaux ၏ဝန်ထမ်းများသည် ကုမ္ပဏီ၏ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် အဖိုးတန်ပိုင်ဆိုင်မှုများဖြစ်သည့်အတွက် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများအား ဘေးကင်း၍ ဂုဏ်သိက္ခာရှိသော အလုပ်ခွင်ပတ်ဝန်းကျင်အား JCDecaux မှ ဖန်တီးပေးရမည်မှာ အဓိကသော့ချက်ဖြစ်သည်။

II | ဤပဋိညာဉ်စာတမ်း၏ ရည်ရွယ်ချက်

JCDecaux ၏ မူလအခြေခံ လူမှုတန်ဖိုးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်စာတမ်းသည် JCDecaux နှင့် အဖွဲ့မှ ထိန်းချုပ်ထားသည့် ကုမ္ပဏီများအတွက် ကျင့်ဝတ်သိက္ခာမူဘောင်အား ချမှတ်ခဲ့သည်။

ကုလသမဂ္ဂအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း၊ ILO ၏ မူလအခြေခံ သဘောတူညီချက်ညီလာခံများ၊ စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုအဖွဲ့အစည်း (OECD) မှ ချမှတ်ထားသည့် လမ်းညွှန်ချက်များအား ကိုးကား၍ ပြုစုထားခြင်းဖြစ်သည်။



III

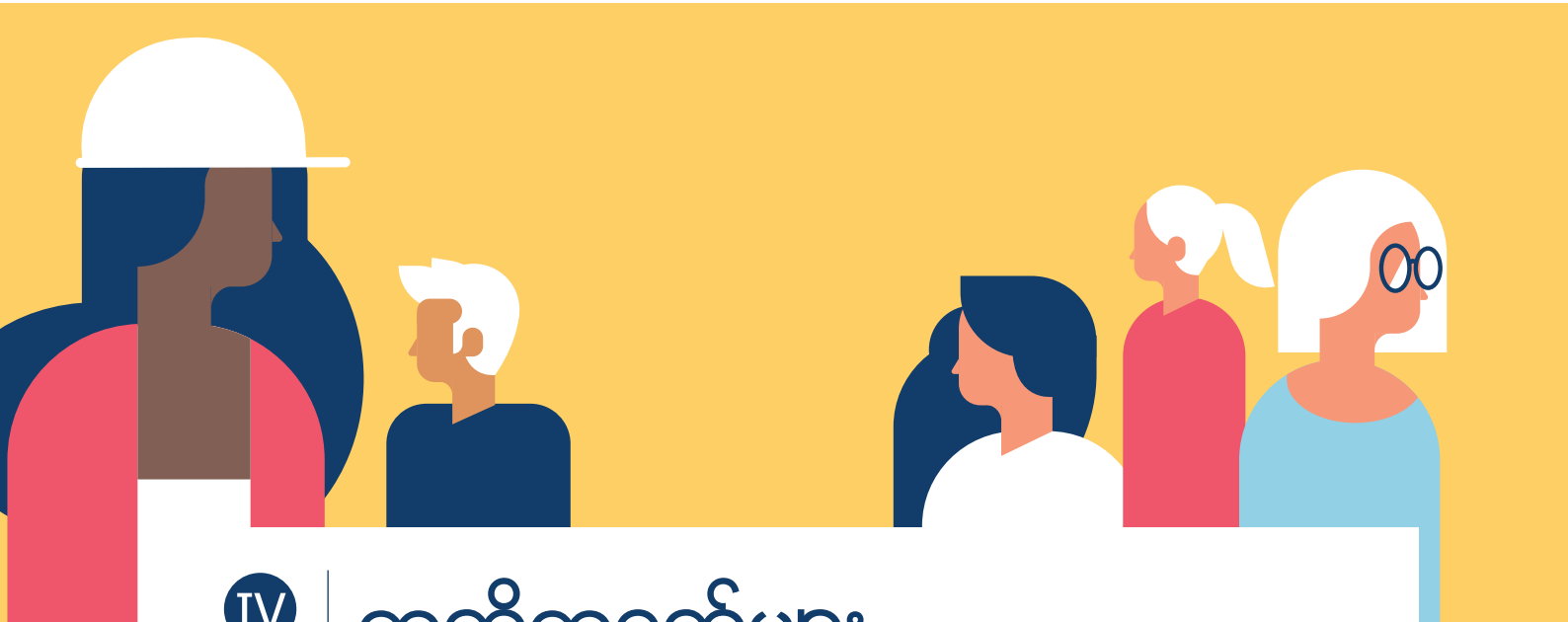
သက်ဆိုင်သည့် နယ်ပယ်အတိုင်းအတာ

JCDecaux ၏ မူလအခြေခံ လူမှုတန်ဖိုးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်စာတမ်းနှင့် JCDecaux ၏ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်စံ တို့သည် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ JCDecaux အဖွဲ့၏ ဝန်ထမ်းအားလုံးအပေါ် မည့်သည့်အရပ်ဒေသ၊ အုပ်ချုပ်ရေးအောက်တွင် အလုပ်လုပ်သည်ဖြစ်စေ သက်ရောက်မှုရှိသည်။

သို့ရာတွင် ဤပဋိညာဉ်စာတမ်းပါ အရာများထက် ဒေသန္တရ စည်းမျဉ်းဥပဒေများမှ သတ်မှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် အလေ့အထများသည် ပို၍ သင့်လျော်ပါက ထိုသက်ဆိုင်ရာ နယ်မြေ JCDecaux အဖွဲ့အစည်း၏ အပြုအမူအား စိုးမိုးထိန်းချုပ်သည့် ဒေသန္တရ စည်းမျဉ်းဥပဒေများအား အကောင်အထည်ဖော်မည်ဖြစ်သည်။

ဤပဋိညာဉ်စာတမ်းပါပြဌာန်းချက်သည် ဒေသဆိုင်ရာဥပဒေ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းများကြောင့် ခွင့်မပြုနိုင် (သို့) ပုံမှန်ဒေသလုပ်ရိုးလုပ်စဉ်နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်နေလျှင် ဒေသခံအဖွဲ့အစည်းသည် ဤနိယာမ၏အကောင်အထည်ဖော်မှုကို ဖြစ်နိုင်သမျှအတိုင်းအတာအထိ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ပြုပြင်သွားရမည်။ ထိုအရာသည် သက်ဆိုင်ရာတရားစီရင်ပိုင်ခွင့်ဥပဒေများအရ ဒေသမှခွင့်ပြုပေးနိုင်ပြီး ကိုက်ညီမှုရှိရပါမည် ။ ထို့ပြင် ထိုကဲ့သို့သော ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့်ကိုက်ညီသော အမှန်လိုအပ်သည့်အတိုင်းအတာထိကိုသာ ခွင့်ပြုပေးသော အရာ ဖြစ်ရမည်။

JCDecaux ၏ ပိုင်ဆိုင်မှုတစ်ခုခု ပါရှိသည့် ကုပွဲကီများ၊ ၎င်းအားပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ၊ တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်လုပ်သူများ၊ စီးပွားဖက်များ စသည်တို့အပါအဝင် JCDecaux နှင့် ပတ်သက်ပါဝင်သူများကြား ဤပဋိညာဉ်စာတမ်းပါ တန်ဖိုးများအား ကျင့်သုံးမှုကို အားပေးအားမြှောက်ပြုရန် ကတိကဝတ်ထားရှိသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဤလူမှုတန်ဖိုးများအား ထိုသူတို့၏လုပ်ငန်းများတွင် အတတ်နိုင်ဆုံးအတိုင်းအတာအထိ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်စေရန်အလို့ငှါ ၎င်းနှင့် ပါဝင်ပတ်သူများနှင့် အတူလုပ်ဆောင်ရန် ကတိကဝတ်ပြုသည်။



IV | ကတိကဝတ်များ

4.1. စုပေါင်းတောင်းဆို ညှိနှိုင်းခွင့်နှင့် လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းခွင့်

JCDecaux သည် အောက်ပါတို့အပါအဝင် ILO သဘောတူညီချက် အမှတ် ၈၇ နှင့် ၉၈ တို့တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ဝန်ထမ်းများ စုပေါင်း၍ တောင်းဆိုမှုပြုလုပ်ခွင့်နှင့် လွတ်လပ်စွာ အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခွင့်တို့အား လေးစာလိုက်နာရန် ကတိကဝတ်ပြုသည်။

- › သမဂ္ဂ သို့မဟုတ် အခြားအဖွဲ့အစည်းများအား တည်ထောင်ခွင့်နှင့် ဝင်ရောက်ခွင့်
- › ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များအား ဝန်ထမ်းများမှ ရွေးချယ်ခွင့်
- › အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ ရပိုင်ခွင့်များအား လွတ်လပ်စွာ ကျင့်သုံးခွင့်

4.2. အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် မဖြစ်မနေလုပ်စေခြင်းတို့အား ရှုတ်ချခြင်း

အတင်းအကြပ် သို့မဟုတ် မဖြစ်မနေလုပ်စေရန် စေခိုင်းသည့်သည့် အလုပ်အားလုံးကို JCDecaux မှ ရှုတ်ချပြီး ILO သဘောတူညီချက် အမှတ် ၂၉ နှင့် ၁၀၅ တို့အရ မည်သည့် အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် မဖြစ်မနေလုပ်စေခြင်းတို့နှင့် မပတ်သက်ရပေ။

4.3. ကလေးလုပ်သား ခိုင်းစေမှုအား ပြစ်တင်ရှုတ်ချခြင်း

JCDecaux သည် ကလေးလုပ်သား ခိုင်းစေမှုအား ပြစ်တင်ရှုတ်ချ၍ ILO သဘောတူညီချက် အမှတ် ၁၃၈ နှင့် ၁၈၂ တို့အရ ထိုနိုင်ငံ၏ ကျောင်းမဖြစ်မနေ နေရမည့်အသက်အရွယ်ထက် ငယ်သောသူ၊ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ၁၅နှစ်ထက်ငယ်သော မည်သူကိုမျှ မငှားရမ်းပေ။

4.4. လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း

JCDecaux သည် အလုပ်သမားချင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုအား ရှုတ်ချ၍ လူမျိုးစု၊ အသားအရောင်၊ ဘာသာ၊ လိင်၊ အိမ်ထောင်ရှိမရှိ၊ နိုင်ငံရေးခံယူချက်၊ လိင်တိမ်းညွတ်မှု သို့မဟုတ် လူမျိုး သို့မဟုတ် မျိုးရိုးစဉ်ဆက် စသည်တို့အား အရေးမထားဘဲ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အရည်အချင်းအလိုက် ကျား၊မ မရွေး ခန့်အပ်ရွေးချယ်ရန်နှင့် ILO သဘောတူညီချက် အမှတ် ၁၀၀ နှင့် ၁၁၁ တို့အရ ညီမျှသည့်တန်ဖိုးရှိသည့် အလုပ်အတွက် ညီမျှသည့်လုပ်ခ၊ အခွင့်အရေးနှင့် ပြုမူဆက်ဆံရေးတို့ကို ပေးအပ်ရန် ကတိကဝတ်ထားရှိသည်။

4.5. ဝန်ထမ်းများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး

JCDecaux သည် အလုပ်ခွင်၌ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးတို့နှင့် ပတ်သက်သည့် နိုင်ငံနှင့် ဒေသအလိုက် ဥပဒေများနှင့် စံများကို လေးစားလိုက်နာ၍ ILO သဘောတူညီချက် အမှတ် ၁၅၅ အရ ထိုလုပ်ငန်းအပိုင်းအဝန်းတွင် အလုပ်ခွင်ဆိုင်ရာ အကောင်းဆုံးအလေ့အကျင့်များအား အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကတိကဝတ်ထားရှိသည်။

4.6. အလုပ်လုပ်ရက်များ နှင့် အလုပ်ရက်သတ္တပတ်များ၏ ကြာရှည်ချိန်

JCDecaux သည် အလုပ်လုပ်ရက်များ၏ အချိန်အတာအပေါ်ထားရှိသည့် အကန့်အသတ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် နိုင်ငံနှင့် ဒေသအလိုက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လေးစားလိုက်နာ၍ ILO သဘောတူညီချက် အမှတ် ၃၀ အရ အချိန်ပိုစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအား စီမံရန် ကတိကဝတ်ထားရှိသည်။

နိုင်ငံနှင့် ဒေသအလိုက် ဥပဒေများမှ ခွင့်ပြုနိုင်သည့် အချိန်အကန့်အသတ်ရှိသော အဖြစ်အပျက်မျိုးများမှလွဲ၍ ILO သဘောတူညီချက် အမှတ် ၁၄ နှင့် ၁၀၆ အရ ဝန်ထမ်းတိုင်းအား အနည်းဆုံး တစ်ပတ်လျှင် တစ်ရက် နားရက်ပေးရန် JCDecaux မှ ကတိကဝတ် ထားရှိသည်။

4.7. သင့်တင့်မျှတသည့် လုပ်ခရပိုင်ခွင့်

JCDecaux သည် အောက်ပါတို့ကို ကတိကဝတ်ပြုသည်။

- နိုင်ငံ သို့မဟုတ် ဒေသအလိုက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ သတ်မှတ်ထားရှိသည့် အနည်းဆုံးတရားဝင်လုပ်ခ ကန့်သတ်ချက်များအား ပြည့်မီ သို့မဟုတ် ကျော်လွန်သော လုပ်ခမူဝါဒအား ကျင့်သုံးခြင်း၊
- ဝန်ထမ်းများအား လစာပေးသည့်အချိန်တိုင်း လစာဖြတ်ပိုင်းများအား ပေးခြင်း၊
- ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် နိုင်ငံမှ သတ်မှတ်ထားသည့် ၎င်း၏ဝန်ထမ်း၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်ကို အနည်းဆုံး ပြည့်မီသော လုပ်ခအား ဝန်ထမ်းတိုင်းအား ပေးခြင်း

4.8. လစာပြည့်အားလပ်ရက်များ ခံစားခွင့်

ILO သဘောတူညီချက် အမှတ် ၁၃၂ အရ စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုများနှင့် အခြား ဒေသန္တရဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများ၊ ကန့်သတ်ချက်များနှင့် အလေ့အကျင့်များ ပေါ်မူတည်၍ သတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံးလုပ်သက်ရှိခွင့်လျှင် ထိုလုပ်သက် ပြည့်ပြီးသည့်နောက် လုပ်သက်တစ်နှစ်အတွက် အနည်းဆုံး အလုပ်လုပ်ရက်သုံးပတ်စာ လစာပြည့်အားလပ်ရက်များအား ၎င်း၏ဝန်ထမ်းတိုင်းအား ပေးရန် JCDecaux မှ ကတိကဝတ် ထားရှိသည်။

4.9. လုကျင့်သင်ကြားခွင့်

JCDecaux သည် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများအား လိုအပ်သည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာတန်ဆာ များ ပံ့ပိုးမည့်အကြောင်း ကတိကဝတ် ထားရှိသည်။

4.10. နှောင့်ယှက်စော်ကားမှု နှင့် အကြမ်းဖက်မှုပုံစံအားလုံးအား ပြစ်တင်ရှုတ်ချခြင်း

JCDecaux သည် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီမှလေးစားမှု၊ ဂုဏ်သိက္ခာဖြင့်ပြုမူဆက်ဆံခံပိုင်ခွင့်နှင့် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းအားလုံးအတွက် နှောင့်ယှက်စော်ကားမှု ကင်းစင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အား ဖန်တီးပေးရန် တာဝန်ရှိခြင်းကို အသိအမှတ်ပြုသည်။ နှောင့်ယှက်စော်ကားမှု၊ ကြမ်းကြုတ် သို့မဟုတ် ရန်လိုသည့် အပြုအမူ ပုံစံအားလုံးတို့အား ရှုတ်ချ၍ သည်းခံမည်မဟုတ်ပေ။

4.11. ကုမ္ပဏီပြန်လည်ဖွဲ့စည်းမှုအတွက် ဝန်ထမ်းများပြန်လည်နေရာချထားခြင်း

ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုကြောင့် အလုပ်များဖြုတ်ရန်လိုအပ်သည့်အခါ ဒေသန္တရ စည်းမျဉ်းများ၊ ကန့်သတ်ချက်များနှင့် အလေ့အကျင့်များပေါ်မူတည်၍ JCDecaux သည် အောက်ပါတို့ကို ထောက်ခံသည်။

- ဝန်ထမ်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များရှိခွင့်လျှင်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာ ဥပဒေသတ်မှတ်ချက်ရှိလျှင်ရှိသလို ထိုသူများနှင့် အမြန်ဆုံးဖြစ်နိုင်သလောက် တိုင်ပင်ခြင်း

> ဖြစ်နိုင်လျှင် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုမတိုင်မှီ အနားပေးခံရသည့်ဝန်ထမ်း အလုပ်လုပ်သည့် နေရာဒေသနှင့် ဖြစ်နိုင်သရွေ့အနီးဆုံးနေရာရှိသည့် ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ပင် ပြန်လည်ခန့်အပ်မည့် အခွင့်အရေးအား ကမ်းလှမ်းခြင်း။

4.12. သီးသန့်တည်ရှိမှုအား အလေးထားခြင်း နှင့် ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များအား အကာအကွယ်ပေးခြင်း

JCDecaux သည် ၎င်း၏ ဝန်ထမ်းများ၊ ဖောက်သည်များနှင့် အခြားပါဝင်ပတ်သက်သူများတို့၏ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်တို့၏ လျှို့ဝှက်သည့်သဘောနှင့် သီးသန့်တည်ရှိမှုအား လေးစား၍ သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံနှင့် ဒေသအလိုက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအရ ၎င်း၏လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် ဒေတာအချက်အလက်များကိုသာ စုဆောင်းထိန်းသိမ်းထားမည်ကို ကတိကဝတ်ပြုသည်။

4.13. အများပြည်သူဆိုင်ရာ လူနေမှုဘဝတွင် ပါဝင်ခွင့်

ဝန်ထမ်းများသည် သူ/သူမမှ JCDecaux အား ကိုယ်စားပြုခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်စားပြောဆိုနေသည်ဟု လူတို့အား ယုံကြည်စေခြင်း မရှိသရွေ့ အခြားသူများ၏ အခွင့်အရေးများအား မထိခိုက်သရွေ့ အများပြည်သူဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများ (နိုင်ငံရေးအပါအဝင် အခြားအရာများ) တွင် ပါဝင်နိုင်သည့် ဝန်ထမ်းတိုင်း၏ အခွင့်အရေးကို JCDecaux မှ လေးစားသည်။

4.14. လူမှုဖူလုံရေးတွင် ပါဝင်ခွင့်

အဖွဲ့မှ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်နေသည့် နိုင်ငံများတွင် အသက်ဝင်နေသည့် မထည့်မနေရ လူမှုဖူလုံရေးစံနှစ်များတွင် ထည့်ဝင်ရန် ကတိကဝတ်ပြုသည်။

ဝန်ထမ်းများ၏အကျိုးခံစားခွင့်အား ပြဌာန်းရာတွင် ILO သဘောတူညီချက် အမှတ် ၁၀၂ အရ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ မသန်မစွမ်း သို့မဟုတ် အငြိမ်းစားခံစားခွင့် စသည့် နိုင်ငံတော်မှ ထောက်ပံ့သည့် သက်သာချောင်ချိရေး စံနှစ်များမှ မဖြည့်ဆည်းနိုင်သည့် ကွက်လပ်များအား လက်တွေ့အဖြစ်နိုင်ဆုံး ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် ကြိုးစားမည်။

4.15. အလုပ် နှင့် ကိုယ်ပိုင်လူနေမှုဘဝ ဘက်မျှမှု

JCDecaux ဝန်ထမ်းတိုင်း သူ/သူမ၏ အလုပ် နှင့် ကိုယ်ပိုင်လူနေမှုဘဝအကြား ဘက်မျှမှုကို ထိန်းသိမ်းရန်အခွင့်အရေးအား အသိအမှတ်ပြုသည်။

4.16. မိသားစုဆိုင်ရာ ခွင့်ရက်

စုပေါင်းတောင်းဆို ညှိနှိုင်းချက်နှင့် အခြားသော ဒေသအလိုက်ရှိနိုင်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအရ မိသားစုနှင့် ဆေးကုသရေးဆိုင်ရာ ဖြစ်ရပ်များအတွက် ခွင့်ယူနိုင်သည့် ဝန်ထမ်းများ၏အခွင့်အရေးကို JCDecaux မှ အသိအမှတ်ပြုသည်။ ILO သဘောတူညီချက် အမှတ် ၁၀၃ နှင့် အခြား သက်ဆိုင်ရာ မိသားစုဆေးကုသမှုဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေများ အရ ထိုကာလအတွင်း ခွင့်ယူသွားသောဝန်ထမ်း၏နေရာ သို့မဟုတ် အလားတူညီမျှသည့်နေရာအား သူ/သူမမှ ခွင့်ရက်စေ၍ ထိုဝန်ထမ်း ပြန်လာသည့်အချိန်တွင် ရှိနေစေရန် ကုမ္ပဏီမှ အစွမ်းကုန် ကြိုးပမ်းမည်။

4.17. မွေးလာသောခလေးနှင့်ပတ်သက်၍ ကာကွယ်နိုင်ခွင့်

မိသားစုတစ်စုတွင် ခလေးမွေးဖွားလာခြင်း၏ အရေးပါမှုနှင့် ဝန်ထမ်းမှ ထိုအချိန်မျိုး၌ အလုပ်မှခေတ္တအနားယူခွင့်တို့အား JCDecaux မှ အသိအမှတ်ပြုသည်။ ဥပဒေအရ သက်ဆိုင်ရာ ခွင့်မူဝါဒအားလုံးအား JCDecaux မှ လိုက်နာမည်ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းမှ သူ/သူမ၏ ခွင့်ရက်အား သက်ဆိုင်ရာ အရပ်ဒေသ၏ ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း သို့မဟုတ် အလေ့အကျင့်တို့မှ ခွင့်ပြုသည့် ကာလထက် ကျော်လွန်၍ ခွင့်ရက်အား ထပ်တိုးခြင်းမရှိပါကခွင့်ယူသွားသောဝန်ထမ်း၏နေရာ သို့မဟုတ် အလားတူညီမျှသည့်နေရာအား သူ/သူမမှ ခလေးမွေးဖွားခြင်းကြောင့်ယူသော မိသားစုဆိုင်ရာစေ့၍ ထိုဝန်ထမ်း ပြန်လာသည့်အချိန်တွင် ရှိနေစေရန် JCDecaux မှ အာမခံသည်။



V ပဋိညာဉ်စာတမ်းအား အတည်ပြုဆောင်ရွက်ခြင်း

5.1. အမှုဆောင်ဘုတ်အဖွဲ့၏ ကတိကဝတ်

ဤပဋိညာဉ်စာတမ်းအား အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းသည် JCDecaux အတွက် အလွန်တရားအရေးပါပြီး ထိုအတွက်ကြောင့် အမှုဆောင်ဘုတ်အဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်သည် ဤပဋိညာဉ်နှင့် ၎င်းတွင်ပါဝင်သည့် လူမှုတန်ဖိုးများကို အဖွဲ့တစ်ခုလုံးထံ စနစ်တကျ ဆက်သွယ်အသိပေးရန် တိုက်ရိုက်တာဝန်ရှိသည်။

5.2. ပဋိညာဉ်စာတမ်းအား ပြန်နံ့ပြန်ပွားစေခြင်း

JCDecaux ၏ မူလအခြေခံ လူမှုတန်ဖိုးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်စာတမ်းအား ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီ ကုမ္ပဏီတွင် စတင်ဝင်ရောက်သည့်အချိန်နှင့် JCDecaux မှ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သည့် နယ်မြေများအတွင်း တိုက်တွင် ဖြန့်ဝေပေးအပ်ရမည်။ ဤပဋိညာဉ်စာတမ်းအား အဖွဲ့တွင်း ပြောဆိုသည့် ဘာသာစကားများဖြင့် အဖွဲ့၏ Intranet စာမျက်နှာများတွင်ဖြစ်စေ၊ အဖွဲ့၏ website ၌ဖြစ်စေ ရရှိနိုင်ပြီး အဖွဲ့တွင်းရှိ ရုံးတစ်ခုခု၏ လူသားအရင်းအမြစ်ဌာန နှင့်/သို့မဟုတ်ဥပဒေဌာန စသည်တို့မှ တောင်းဆိုလာလျှင်လည်း ပေးအပ်ရမည်ဖြစ်သည်။

JCDecaux SA ၏ အမှုဆောင်အရာရှိများ၊ စီမံခန့်ခွဲသူများနှင့် ၎င်း၏အသင်းဝင်အဖွဲ့အစည်းများသည် JCDecaux ၏ မူလအခြေခံ လူမှုတန်ဖိုးဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်စာတမ်းအား ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီမှ ရာထူးကြီးငယ်မဆို ရရှိနိုင်စေရန်နှင့် တသမတ်တည်း လိုက်နာကျင့်သုံးစေရန် ပြုလုပ်ရမည်။

5.3. ဒေသခံအုပ်ချုပ်ရေး၏ တာဝန်

JCDecaux မှ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သည့် နယ်မြေရှိ ဒေသခံရုံး၏ အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းသည် ဤပဋိညာဉ်စာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားသည့် အခြေခံမူများနှင့် အဆင့်အတန်းသတ်မှတ်ချက်များအား လိုက်နာ၍ အတည်ပြုဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ ဤအဆင့်အတန်းသတ်မှတ်ချက်များအား ဒေသတွင်း၌ အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် ဒေသတွင်းလုပ်ငန်းအစီအမံအားနိုင်ငံတိုင်းတွင်ပြုလုပ်ထားရမည်။ ဒေသတွင်းအဆင့်အတန်းသတ်မှတ်ချက်များသည် ပဋိညာဉ်စာတမ်းနှင့်အနည်းဆုံး ကိုက်ညီခြင်း၊ ပဋိညာဉ်စာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားသည့် ဝန်ထမ်း၏ အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာခြင်း စသည်တို့အား စောင့်ကြည့်ရန်အတွက် အရည်အသွေးစစ်ဆေးရန်လိုအပ်မှုအား ထိုဒေသတွင်း လုပ်ငန်းအစီအမံအတွင်း၌ ထည့်သွင်းထားရမည်။

ဤပဋိညာဉ်စာတမ်းအား ဝန်ထမ်းအသစ်တစ်ဦးစီမှ ကုမ္ပဏီတွင် စတင်ဝင်ရောက်သည်နှင့် ရရှိစေရန် အလုပ်ရှင်မှ ကတိကဝတ်ပြုသည်။ အခြေအနေအရ စုပေါင်းတောင်းဆို ညှိနှိုင်းသည့် ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများအားလည်း ဤပဋိညာဉ်စာတမ်းအား ပေးအပ်မည်။ ဝန်ထမ်းအားလုံး ဤပဋိညာဉ်စာတမ်းအား ရရှိနိုင်ရန် ရုံးတွင်း Intranet ပေါ်၌လည်း ထားရှိမည်ဖြစ်သည်။

သက်ဆိုင်ရာ ဒေသန္တရ စည်းမျဉ်းများ၊ ကန့်သတ်ချက်များနှင့် အလေ့အကျင့်များ စသည်တို့အပေါ်မူတည်၍ ထိုဒေသဆိုင်ရာ JCDcaux အဖွဲ့အစည်း၌ ဤပဋိညာဉ်စာတမ်းအား လိုက်နာမှုမရှိဟူ၍ စိုးရိမ်မှုများ၊ ပြောဆိုချက်များအား ဝန်ထမ်းများမှ လွှဲလပ်စွာ အစီအရင်ခံခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း လုပ်နိုင်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ထားရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုလိုက်နာမှုမရှိခြင်းကြောင့် သေချာပါက ထိုလိုက်နာမှုမရှိခြင်းအား ဖြေရှင်းရမည်။

5.4. သတိပေးနှိုးဆော်ချက်ဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

ဤပဋိညာဉ်စာတမ်းတွင် ဖော်ပြသည့် လူမှုတန်ဖိုးများအား လိုက်နာမှုမရှိဟု ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ သတိမှတ် သို့မဟုတ် ထိုတန်ဖိုးအား မလွဲမသွေ ဖောက်ဖျက်တော့မည်ဟု ယုံကြည်ခဲ့လျှင် မိခင်ကုမ္ပဏီများနှင့် ညွှန်ကြားသည့်ကုမ္ပဏီများ၏ အလုပ်အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နီးကြားမှုရှိခြင်းတာဝန်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ၂၇-၀၃-၂၀၁၇ ဥပဒေအရ သူ/သူမ၌ သတိပေးနှိုးဆော်နိုင်ခွင့်ရှိသည်။

- ဤသတိပေးနှိုးဆော်ခွင့်အား ကျင့်သုံးပုံမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။
- > မြဝတီအဆင့်အနေဖြင့် သူ/သူမ၏ အထက်လူကြီးသို့ ကိစ္စရပ်အား လွှဲအပ်ပါ။
- > ထို့နောက် ဒုတိယအဆင့်အနေဖြင့် ပြသနာအား အထက်မှ မဖြေရှင်းနိုင်လျှင် သို့မဟုတ် ထိုအထက်လူကြီးသည် အမှုကိစ္စတွင် တိုက်ရိုက်ပါဝင်ပတ်သက်နေသူဖြစ်ပါက Vigilance Comity' Secretariat ထံသို့ အစီရင်ခံပါ။

ဤအစီအရင်ခံစာအား Vigilance Comity' Secretariat ထံ အဖွဲ့၏ လက်အောက်ခံရုံးအဆင့်တွင် ရရှိနိုင်သည့် intranet သို့မဟုတ် the website မှ အီလက်ထရောနစ် သတိပေးစံနစ်များဖြင့် သော်လည်းကောင်း၊ သီးသန့်ထားရှိ၍ လုံခြုံသည့် ဖုန်းလိုင်းမှတစ်ဆင့် တယ်လီဖုန်းနံပါတ် (+ 33 1 30 79 79 11) သို့ တိုက်ရိုက်ခေါ်ဆို၍သော်လည်းကောင်း ပေးပို့နိုင်သည်။

သင့်တော်သည့် အချိန်အတိုင်းအတာတစ်ခုအတွင်း အစီရင်ခံစာအား လက်ခံရရှိသူမှ ဖြေကြားခြင်းမရှိပါက တရားရေးဆိုင်ရာအာဏာပိုင်၊ အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာအာဏာပိုင် သို့မဟုတ် ကြွမ်းကျင်ပညာဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း အတိုက်အခံ သို့မဟုတ် ထိုအစီရင်ခံစာအား ပေးပို့ရမည်။ ဤအစီအရင်ခံစာအား သုံးလအတွင်း ထိုအဖွဲ့အစည်းများမှ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိပါက မတတ်သာသည့်အဆုံး ထိုအစီအရင်ခံစာအား အများပြည်သူထံ ချပြနိုင်သည်။

အစီအရင်ခံသည့် အချက်အလက်များ မမှန်ကန် သို့မဟုတ် ရှေးမှဆက်နိုင်ခြင်း ဖြစ်ခဲ့လျှင်ပင် ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်း ဘောင်အတွင်း သဘောရိုးဖြင့် ဖော်ကောင်လုပ်သူအား အရေးယူခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် တိုက်ရိုက် (သို့) သွယ်ဝိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း စသည်တို့အား အဖွဲ့အနေဖြင့် ပြုလုပ်ခြင်း၊ သီးခံခြင်းရှိမည် မဟုတ်ပေ။ ထိုနည်းတူ ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်း ဘောင်အတွင်းမှ သတိပေးနှိုးဆော်မှုပြုလုပ်သည့် အတွက်ကြောင့် သိုသူအား ငှားရမ်းခြင်း၊ အလုပ်ခွင်သင်တန်းဆင်းခြင်း စသည်တို့မှ ငြင်းပယ်ခံရခြင်း မရှိစေရ။





JCDecaux ၏ မူလအခြေခံ လူမှုတန်ဖိုးဆိုင်ရာ
အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်စာတမ်း

နှစ်ထောင်နှစ်ဆယ် တည်းဖြတ်ခြင်း

