**Tchibo Social and Environmental Code of Conduct (Tchibo SCoC) for Business Partners (Products and Services)**

# Tchibo ၏ စီးပွားဖက်(ကုန်ပစ္စည်းသွင်းသူ/ဝန်ဆောင်မှုပေးသူ)တို့ လိုက်နာရမည့် လူမှုအရေး၊ ပတ်ဝန်းကျင်အရေးနှင့်ပတ်သက်သည့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက် (Tchibo SCoC)

**Status: May 2017**

---

## နိဒါန်း

Tchibo အနေဖြင့် တစ်ကမ္ဘာလုံးကိုအရင်းခံထားသည့် ကုမ္ပဏီဖြစ်သည်နှင့်အညီ လူ့အခွင့်ရေးနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်အရေးနှင်ပတ်သက်လျှင် ထိန်းသိမ်းကာကွယ်မည်၊ မြှင့်တင်ပေးသွားမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်ပတ်သက်၍ ၁၉၉၂ ခုနှစ်၊ ရီယိုကြေညာချက်၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့်လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်ပတ်သက်၍ ကုလသမဂ္ဂ၏လမ်းညွှန်ချက်၊ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO)၏ နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာကြေညာချက်၊ ကုလသမဂ္ဂ၏ တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာတရားဝင်သဘောတူညီချက်(United Nations' Global Compact)နှင့် နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အိုအီးစီဒီလမ်းညွှန်ချက်တို့အပေါ် အသိအမှတ်ပြုလက်ခံသည်။ ကုလသမဂ္ဂကချမှတ်သည့် ၂၀၃၀ ခုနှစ်အမီ ရေရှည်တည်တံ့သည့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်၏ ရေ ရေရှည်တည်တံ့သည့်အနာဂတ်အမြင်နှင့်အညီ ရှေ့သို့ချီတက်မည်ဖြစ်သည်။
ကုန်စည်ထုတ်လုပ်ရာကွင်းဆက်တလျှောက် လူမှုရေးအပိုင်းနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာစံနှုန်းတို့ကိုမြှင့်တင်နိုင်ရန် ကြိုးပမ်းမည်ဖြစ်သည်။

ယခုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းပါ လူ့အခွင့်အရေးနှင့်အလုပ်သမားအခွင့်အရေးဆိုင်ရာအခြေခံအချက်တို့အပြင် လူမှုရေးအပိုင်းနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာစံနှုန်းတို့အနေဖြင့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းညီလာခံအသီးသီးအပြင် ကုလသမဂ္ဂ၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးကြေညာချက်နှင့် အထည်အလိပ်တို့တွင် လူကိုဘေးဥပဒ်ဖြစ်စေသည့် အဆိပ်အတောက်ပစ္စည်းတို့မပါဝင်ရေးအတွက် Tchibo ၏ ကတိကဝတ်တို့အပေါ် အခြေခံသည်။ ထို့ပြင် အက်စ်အေ ၈၀၀၀ စံနှုန်း(SA8000)၊ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသည့်ကုန်သွယ်စီးပွားဖြစ်စေရေးအတွက် ကနဦးအခြေခံကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းနှင့် ရေရှည်တည်တံ့သည့် အထည်အလိပ်ကဏ္ဍဆိုင်ရာရည်မှန်းချက်များအတွက် ဂျာမဏီ၏ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ချက်ကိုလည်း ရည်ညွှန်းပါသည်။ အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုပိုင်ခွင့်အပေါ် အထူးအာရုံစိုက်ပြီး နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းညီလာခံပါ သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ထိထိရောက်ရောက်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် Tchibo အနေဖြင့် IndustriALL Global Union နှင့်အတူ တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။

Tchiboအတွက် ကုန်ပစ္စည်းမှာယူမည်ဆိုပါက သက်ဆိုင်ရာထုတ်လုပ်သူတို့ ယခုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းနှင့်ညီမညီသိနိုင်ရန် သင့်တော်သည့်ဆောင်ရွက်ချက်တို့ကို ကြိုးစားလုပ်ကိုင်ကြရန် စီးပွားဖက်အားလုံးကို တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

## ယခုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း၏ သက်ရောက်မှုအတိုင်းအတာ

Tchibo နှင့်လက်တွဲလုပ်ကိုင်မည်ဆိုပါက စီးပွားဖက်(ပစ္စည်းရောင်းချသူ၊ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ၊ ကုန်ထုတ်လုပ်သူနှင့် ဆပ်ကန်ထရိုက်တာ)တို့အနေဖြင့် ယခုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းပါ အခြေခံလုပ်ထုံးလုပ်နည်းတို့နှင့် ကိုက်ညီရမည်၊ ထိုမျှမက အလုပ်သမားအရေး၊ လူမှုရေး၊ ပတ်ဝန်းကျင်အရေးတို့နှင့်ပတ်သက်လာလျှင် တစ်နိုင်ငံချင်းစီအလိုက်နှင့် နိုင်ငံတကာအလိုက် သတ်မှတ်ဥပဒေတို့နှင့် ကိုက်ညီရမည်။ ပုံမှန်အလုပ်ခွင်ရှိ သို့မဟုတ် ပုံမှန်မဟုတ်သည့်လုပ်ငန်းခွင်ရှိ ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားအားလုံး (တိုက်ရိုက်ခန့်အပ်သည်ဖြစ်စေ၊ စီးပွားဖက်များမှတစ်ဆင့် သွယ်ဝိုက်ခန့်အပ်သည်ဖြစ်စေ) လုပ်ငန်းသဘောတူစာချုပ်အပေါ် မူတည်ခြင်းမရှိပဲ အကျိုးသက်ရောက်မည်ဖြစ်သည်။

ယခုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းပါ အခြေခံလုပ်ထုံးလုပ်နည်းတို့အနေဖြင့် ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် အကာအကွယ်ပေးရာတွင် အနည်းဆုံးအနေဖြင့်သာ ရှိမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော်နိုင်ငံအလိုက်ဥပဒေ၊ နိုင်ငံတကာဥပဒေ၊ လုပ်ငန်းအလိုက် သက်ဆိုင်ရာစံနှုန်းများ၊ စုပေါင်းတောင်းဆိုခြင်းဖြင့် ရရှိလာသည့်သဘောတူညီချက်တို့နှင့် ယှဉ်လာပါက ဝန်ထမ်း/အလုပ်သမားနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် ပို၍အကာအကွယ်ပေးနိုင်မည့်အချက်ကို ယူရမည်။

## ၁. အတင်းအကျပ်အလုပ်စေခိုင်းခြင်း

အလုပ်ကိုလွတ်လွတ်လပ်လပ် ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့်ရှိရမည်။ စီးပွားဖက်တို့အနေဖြင့် မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်ကိုမျှ အတင်းအကျပ်ဖြစ်စေ၊ စာချုပ်အရဖြစ်စေ၊ ကျေးကျွန်အဖြစ်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် ကာယကံရှင်၏ဆန္ဒမပါပဲဖြစ်စေ အလုပ်မလုပ်စေရ။ တစ်ဦးချင်းစီအလိုက် လွတ်လွတ်လပ်လပ်သွားလာပိုင်ခွင့်အပေါ် မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ ချုပ်ချယ်မထားရ။ အလုပ်ရှင်တို့အနေဖြင့် အပေါင်ငွေထားခိုင်းခြင်းမပြုရ၊ ဝန်ထမ်း၏အရေးကြီးစာရွက်စာတမ်းတို့ကို ယူငင်သိမ်းဆည်းခြင်းမပြုရ။ ဥပဒေကပြဋ္ဌာန်းသည်နှင့်အညီ ထိုက်သင့်သလိုအသိပေးပြီးနောက်တွင် အလုပ်သမားတို့အနေဖြင့် အလုပ်ကို လွတ်လွတ်လပ်လပ်စွန့်ခွာနိုင်ရမည်။ ပြစ်ဒဏ်ကျခံနေသူများ၏လုပ်အားကိုအသုံးချ၍ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ခြင်းကို ပြင်းပြင်းထန်ထန်တားမြစ်သည်။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းညီလာခံ ၂၉ နှင့် ၁၀၅ ၏ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီရမည်ဖြစ်သည်။

## ၂. ကလေးလုပ်သားနှင့် လူငယ်လူရွယ်ဝန်ထမ်း

ကလေးလုပ်သားအသုံးမပြုရ။ အလုပ်ခန့်အပ်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၏ ကျောင်းမတက်မနေရစနစ်အရ သတ်မှတ်အတန်းပြီးဆုံးအောင်တက်ရသည့်အသက်ထက် မငယ်စေရ။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေအသက် ၁၅ နှစ်ထက် မငယ်စေရ (သို့သော် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းညီလာခံ ၁၃၈ ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ နိုင်ငံအလိုက်ဥပဒေကခွင့်ပြုပါကအသက် ၁၄ နှစ် ဖြစ်နေနိုင်သည်)။ ဖော်ပြပါအခြေအနေအောက်တွင် အလုပ်ခိုင်းစေနေသည်ကိုတွေ့ ရပါက ပစ္စည်းပေးသွင်းသည့်ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ကုစားချက်တို့နှင့်အတူ ကြိုတင်ကာကွယ်မှုအပိုင်းအတွက် မူဝါဒချမှတ်နိုင်ရန် ယခုကြုံရသည့်ကိစ္စကို စာဖြင့်မှတ်တမ်းတင်ထားရမည်။ ပစ္စည်းပေးသွင်းသည့်ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ထိုကလေးလုပ်သား ကျောင်းနေအရွယ်လွန်မြောက်သည်အထိ ကျောင်းကျောင်းတက်နိုင်ရန် လုံလောက်သည့်ငွေရေးကြေးရေးအပါအဝင် လိုအပ်သည့်အထောက်အပံ့မှန်သမျှကို ပေးပေးအပ်ရမည်။

အသက် ၁၅ နှစ်အရွယ်မှ ၁၈ နှစ်အရွယ်ကို လူငယ်လုပ်ရွယ်ဝန်ထမ်းဟုသတ်မှတ်သည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် မဖြစ်မနေကျောင်းတက်နေရမည့် ပညာရေးဆိုင်ရာဥပဒေအောက်တွင် အကျုံးဝင်နေပါက ကျောင်းပြင်ပအချိန်တွင်သာ အလုပ်လုပ်စေရမည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ကျောင်းချိန်၊ အလုပ်ချိန်၊ သွားချိန်လာချိန်၊ စုစုပေါင်းလိုက်ပါက တစ်နေ့လျှင် ၁၀ နာရီထက်မပိုစေရ၊ မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ တစ်နေ့ အလုပ်ချိန် ၈ နာရီထက်မပိုစေရ။ ညပိုင်းအလုပ်တာဝန်မပေးအပ်ရ။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းသဘာဝအရ ကာယကံရှင်၏ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေခြင်းမရှိစေရ၊ ဘေးအန္တရာယ်မဖြစ်စေရ၊ သိက္ခာမကျဆင်းစေရ။ ပညာရေးအစီအစဉ်၊ သင်တန်းအစီအစဉ်တို့တွင် ပါဝင်နိုင်မည့်အခွင့်အလမ်းကို ပေးအပ်ရမည်။

သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံအလိုက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီ လူငယ်လုပ်ရွယ်ဝန်ထမ်းတို့ကို အကာအကွယ်ပေးရမည်။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းညီလာခံ ၇၉၊ ၁၃၈၊ ၁၄၂၊ ၁၈၂ နှင့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီရမည်ဖြစ်သည်။

## ၃. ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

ဝန်ထမ်းအားလုံးအပေါ် သာတူညီမျှဆက်ဆံရမည်၊ လေးစားမှုရှိရမည်၊ တန်းတူအခွင့်အရေးပေးရမည်။ လိင်၊ အသက်အရွယ်၊ ကိုးကွယ်ရာဘာသာ၊ လူမျိုး၊ အမျိုးဇာတ်၊ လူမှုရေးနောက်ခံ၊ မသန်စွမ်းဖြစ်မှု၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးဖြစ်တည်မှု၊ အလုပ်သမားအသင်းအဖွဲ့ဝင်၊ နိုင်ငံရေးအသင်းအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်းနှင့် နိုင်ငံရေးခံယူချက်၊ လိင်တိမ်းညွှတ်မှု၊ မိသားစုတာဝန်ယူမှု၊ အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေအပါအဝင် အခြား ပင်ကိုယ်လက္ခဏာတို့အရ မည်သည့်နည်းနှင့်မျှ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမရှိစေရ။ အထူးသဖြင့် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ရာတွင်၊ နစ်နာကြေးပေးရာတွင်၊ သင်တန်းတက်ရောက်နိုင်ခွင့်ကိစ္စတွင်၊ ရာထူးတိုးကိစ္စ၊ အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းနှင့် တာဝန်မှအနားယူသည့်ကိစ္စတို့တွင် အဆိုပါအတိုင်း လိုက်နာကျင့်သုံးကြရမည်။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းညီလာခံ ၁၀၀၊ ၁၁၁ နှင့် ၁၅၉ ၏ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီရမည်ဖြစ်သည်။

## ၄. စည်းကမ်းပိုင်း

လုပ်ငန်းခွင်ပိုင်းအရ၊ စိတ်ပိုင်းအရ၊ ရုပ်ပိုင်းအရ၊ လိင်ပိုင်းအရဖြစ်စေ၊ နှုတ်အားဖြင့်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် အခြားတစ်နည်းနည်းဖြင့်ဖြစ်စေ စော်ကားခြင်း၊ စည်းကမ်းဖောက်ခြင်း၊ တစ်နည်းနည်းဖြင့်ခြိမ်းခြောက်ခြင်းတို့ လုံးဝမပြုလုပ်ရ။ စည်းကမ်းတို့အနေဖြင့် နိုင်ငံအလိုက်ဥပဒေနှင့်ညီရမည်၊ ထို့ပြင် နိုင်ငံတကာကလက်ခံထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာဥပဒေတို့နှင့်အညီ ဖြစ်ရမည်။ နေမကောင်းဖြစ်သည့်အချိန်၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်နေရသည့်အချိန်တို့အတွက် တစ်ဖက်သတ်အပြစ်ပေးခြင်းမရှိစေရ။ ယခုဖော်ပြပါကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း နှင့်/သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံအလိုက်ဥပဒေ/နိုင်ငံတကာဥပဒေတို့အပေါ် အခြေခံ၍ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ယောက်အနေဖြင့် တိုင်ကြားလာသည်ရှိသော် အဆိုပါဝန်ထမ်းအပေါ် လက်တုံ့ပြန်ခြင်းမပြုရ။

## ၅. အလုပ်ကန်ထရိုက်စာချုပ်

စီးပွားဖက်တို့အနေဖြင့် မိမိတို့ဝန်ထမ်းများထံ စာဖြင့်ရေးသားချုပ်ဆိုသည့်စာချုပ်ကို ပေးအပ်ရမည်။ အဆိုပါစာချုပ်တို့အနေဖြင့် နိုင်ငံအလိုက်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်အညီဖြစ်ရမည်၊ ထို့ပြင် အနည်းဆုံးအနေဖြင့် အမည်၊ နေရပ်လိပ်စာ၊ ဝန်ထမ်းဓာတ်ပုံ*၊ မွေးနေ့နှင့်မွေးဖွားရာဒေသ*၊ လုပ်ငန်းတာဝန်၊ အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည့်နေ့၊ အလုပ်ချိန်၊ လုပ်ခလစာရှင်းပေးခြင်းနှင့် နစ်နာကြေးပေးခြင်း၊ အစမ်းခန့်ကာလ (ရှိပါက)၊ ခွင့်ရက်ခံစားခွင့်၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရခြင်းအကြောင်းရင်း အသေးစိတ် (အလုပ်ရှင်နှင့်ဝန်ထမ်း နှစ်ဖက်လုံးအတွက်)၊ အလုပ်ရှင်နှင့်ဝန်ထမ်း နှစ်ဦးလုံး၏လက်မှတ်နှင့် လက်မှတ်ရေးထိုးသည့်နေ့စွဲတို့ မဖြစ်မနေဖော်ပြပါရှိရမည်။ အလုပ်သဘာဝအရချုပ်ဆိုသည့် ကန်ထရိုက်စာချုပ်ဖြစ်ပါက ကန်ထရိုက်တာ၏အကူအညီဖြင့် စာချုပ်တွင် ယခုဖော်ပြခဲ့သည့်အချက်အလက်တို့ ပြည့်ပြည့်စုံစုံပါဝင်ရန် ထည့်သွင်းချုပ်ဆိုစေရမည်။

*ကောင်စီလမ်းညွှန်ချက်ပါ သာတူညီမျှဆက်ဆံရေးနှင့်အညီ အကောင်အထည်ဖော်နေသည့်အတွက် ဥရောပသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများတွင် ယခုအချက်ကို ကျင့်သုံးနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။.

## ၆. လုပ်ခလစာနှင့် နစ်နာကြေး

အချိန်ပိုအလုပ်ဆင်းခမပါဝင်ပဲ ပုံမှန်အလုပ်ချိန်အတွက်ရရှိမည့် လုပ်ခလစာသည် ဥပဒေသတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီဖြစ်ရမည်၊ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်အလိုက် အနည်းဆုံးစံနှုန်း သို့မဟုတ် စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုအရ ဖြစ်ပေါ်လာသည့် သဘောတူညီချက်နှင့်အညီဖြစ်ရမည်၊ ထို့ပြင် လုပ်ခလစာမြင့်သည်ကို အတည်ယူရမည်။

ဝန်ထမ်းမိသားစု၏အခြေခံလိုအပ်ချက်နှင့် အမြဲကိုက်ညီနေနိုင်မည့် လုပ်ခလစာကိုပေးအပ်နိုင်ရန် ကြိုးပမ်းရမည်၊ ထို့ပြင် ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းမိသားစု၏အခြေခံလိုအပ်ချက်ကို မပြည့်မီပါက စီးပွားဖက်တို့အနေနှင့် (လူတန်းစေ့နေနိုင်စေမည့်လုပ်အားခကို) လိုအပ်လျှင်လိုအပ်သလို ဖြည့်ဆည်းပေးရမည်။ ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားသည့်အကျိုးခံစားခွင့်မှန်သမျှ အနည်းဆုံးအနေဖြင့် ခံစားနိုင်စေရမည်။ အချိန်ပိုလုပ်အားခသည်လည်း ဥပဒေနှင့်အညီ အကောင်းဆုံးနှုန်းထားဖြစ်ရမည်၊ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်အလိုက် အနည်းဆုံးစံနှုန်း သို့မဟုတ် စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုအရ ဖြစ်ပေါ်လာသည့် သဘောတူညီချက်နှင့်အညီဖြစ်ရမည်၊ ထို့ပြင် လုပ်ခလစာမြင့်သည်ကို အတည်ယူရမည်။ လုပ်ခလစာရှင်းတမ်းတွင် လုပ်အားခ၊ ဖြတ်တောက်ငွေ၊ အမြင့်ဆုံးအချိန်ပိုလုပ်အားခနှုန်းထားနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်တို့ကို စာဖြင့်ရေးသားဖော်ပြရမည်၊ ထို့ပြင် ဝန်ထမ်းတို့ အလွယ်တကူနားလည်နိုင်ရမည်။ လုပ်ခလစာမှ ဖြတ်တောက်သည်ဆိုသော်ငြား စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းသည့်အနေနှင့် ဖြတ်တောက်ခြင်းကို ခွင့်မပြုပေ။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းညီလာခံ ၂၆ နှင့် ၁၃၁ ပါ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီရမည်ဖြစ်သည်။

## ၇. အလုပ်ချိန်

အလုပ်ချိန်သတ်မှတ်ချက်သည် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေနှင့်အညီဖြစ်ရမည်၊ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်အလိုက်စံနှုန်းနှင့် ကိုက်ညီရမည်၊ ထို့ပြင် ပို၍စည်းကမ်းကြီးသည်ကို အတည်ယူမည်ဖြစ်သည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ပုံမှန်အလုပ်ချိန် တစ်ပတ် ၄၈ ထက်မပိုရ။ ကာယကံရှင်သဘောတူညီမှသာ အချိန်ပိုဆင်းစေရမည်၊ အချိန်ပိုအနေဖြင့် တစ်ပတ် ၁၂ နာရီထက်မပိုရ၊ ထို့ပြင် အချိန်ပိုဆင်းရန် အလုပ်ရှင်ဘက်က အမြဲတစေတောင်းဆိုမနေရ။ ၆

ရက်ဆက်တိုက်အလုပ်ဆင်းပြီးပါက အနည်းဆုံး ၁ ရက်နားခွင့်ရှိသည်။ ယခုဖော်ပြမည့်အခြေအနေများသည် ခြွင်းချက်အခြေအနေများဖြစ်ကြသည်။ (က) သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၏ဥပဒေအရ အလုပ်ချိန်ကို ထို့ထက်ပို၍သတ်မှတ်ထားပါက (ခ) ကြားထဲတွင်နားချိန်လုံလုံလောက်လောက်ပေးထားပါက၊ နားချိန်အပါအဝင် ပျမ်းမျှအလုပ်လုပ်ချိန်ကို လွတ်လွတ်လပ်လပ်ညှိနှိုင်းတောင်းဆိုချက်အရ ကျင့်သုံးနေပါက၊ အဆိုပါအတိုင်း ကျင့်သုံးနိုင်မည်ဖြစ်မည်။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းညီလာခံ ၁၊ ၁၄ နှင့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီရမည်ဖြစ်သည်။

## ၈. အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုပိုင်ခွင့်

ဝန်ထမ်းများ၏ မိမိရွေးချယ်မှုအလျောက် အသင်းဝင်နိုင်မည့်အခွင့်အရေးနှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုနိုင်မည့်အခွင့်အရေးအပေါ် အသိအမှတ်ပြုရမည်၊ လေးစားမှုရှိရမည်။ အလုပ်ရှင်တို့အနေဖြင့်လည်း အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်၊ စုပေါင်းတောင်းဆိုပိုင်ခွင့်တို့နှင့်ပတ်သက်၍ အပြုသဘောမြင်ကြရမည်။ သို့ဖြစ်ရာ အလုပ်သမားထုနှင့် အသင်းအဖွဲ့လှုပ်ရှားမှုအပါအဝင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတို့အပေါ် အမြင်ကြည်လင်ရမည်။ အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုပိုင်ခွင့်ကို တရားဥပဒေအရတားမြစ်ထားသည့်အခြေအနေဆိုပါက လွတ်လွတ်လပ်လပ်အသင်းဖွဲ့စည်းနိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုပိုင်ခွင့်ကို တစ်နည်းနည်းဖြင့်ခွင့်ပြုရမည်။ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်တို့ကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း သို့မဟုတ် လက်တုံ့ပြန်ခြင်းဒဏ်မှ ကာကွယ်ပေးရမည်၊ ထို့ပြင် တရားဥပဒေနှင့်အညီ ငြိမ်းချမ်းသည့်နည်းလမ်းဖြင့် မိမိတို့အခွင့်အရေးအတိုင်း ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အလုပ်ခွင်နေရာထံ လွတ်လွတ်လပ်လပ် ဝင်ထွက်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပေးရမည်။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းညီလာခံ ၈၇၊ ၉၈ နှင့် ၁၃၅ ပါ သတ်မှတ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီရမည်၊ ထို့ပြင် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ သတ်မှတ်ချက် ၁၄၃ နှင့်လည်း ကိုက်ညီရမည်ဖြစ်သည်။

## ၉. ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး

ဝန်ထမ်းများအတွက် သန့်သန့်ရှင်းရှင်းနှင့် ဘေးကင်းကင်းအလုပ်လုပ်နိုင်မည့် လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်ဖြစ်ရမည်။ အလုပ်အရဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအရဖြစ်စေ အလုပ်ခွင်အတွင်း ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုမှ ကာကွယ်ပေးနိုင်မည့် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ကျင့်သုံးနိုင်ရမည်။ အဆိုပါ ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဝန်ထမ်းတို့သိရှိနေစေရမည်၊ ထို့အတွက် သင်တန်းပုံမှန်ပေးရမည်။ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတို့ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းချမှတ်ရမည်။ အထူးသဖြင့် တစ်ကိုယ်ရေကာကွယ်ရေးအတွက် လိုအပ်သည့်ပစ္စည်းကိရိယာများပံ့ပိုးပေးရေးနှင့် အသုံးချရေး၊ တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းရေးလုပ်နိုင်မည့်နေရာနှင့် သန့်ရှင်းသည့်သောက်သုံးရေ အလွယ်တကူရရှိရေးကိစ္စတို့တွင် တိတိကျကျ လိုက်နာကျင့်ကြံကြရမည်။ အများပိုင်နေရာ၊ နေထိုင်စရာနေရာတို့ကို အလုပ်ရှင်ဘက်ကပံ့ပိုးထားသည်ဆိုပါက အဆိုပါလုပ်ထုံးလုပ်နည်းတို့ကိုပင် ကျင့်သုံးရမည်။ အန္တရာယ်ကြီးကြီးမားမားချက်ချင်းပေးနိုင်သည့်နေရာမှ ဝန်ထမ်းများထွက်ခွာနိုင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီထံမှ ခွင့်ပြုချက်တောင်းခံနေစရာ မလိုစေရ။ ယခုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းနှင့်အညီ အကောင်အထည်ဖော်မည့်ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအတွက် အကြီးတန်းအုပ်ချုပ်မှုကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးကို

တာဝန်ပေးအပ်ရမည်၊ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့်ဘေးအန္တရာယ်နှင့်အတူ ကျန်းမာရေးထိခိုက်နိုင်ခြေအပေါ် အကဲဖြတ်ရာတွင် ဝန်ထမ်းများပါဝင်စေရမည်။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းညီလာခံ ၁၅၅ နှင့်သာမက နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏သတ်မှတ်ချက် ၁၆၄ နှင့်ပါ ကိုက်ညီရမည်ဖြစ်သည်။

## ၁၀. ပတ်ဝန်းကျင်မထိခိုက်စေရေး

ပတ်ဝန်းကျင်မထိခိုက်စေရေးနှင့်ပတ်သက်ပါက စီးပွားဖက်တို့အနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာပတ်ဝန်းကျင်ရေးရာဥပဒေနှင့်အတူ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းတို့နှင့်အညီ လိုက်နာကျင့်ကြံရမည်၊ ထို့ပြင် သက်ဆိုင်ရာ ပတ်ဝန်းကျင်ရေးရာခွင့်ပြုချက်၊ လိုင်စင်တို့ ရှိရမည်။ ပတ်ဝန်းကျင်အတွက် အထိအခိုက်အနည်းဆုံးဖြစ်စေနိုင်ရန် မပြတ်တမ်းကြိုးပမ်းရမည်။ အထူးသဖြင့် အဆိပ်ရှိပစ္စည်းတို့ ပတ်ဝန်းကျင်ထဲပျံ့နှံ့မသွားစေရ။ ရေဆိုးစွန့်ပစ်မှု၊ လေထုအတွင်းသို့ဓာတ်ငွေ့ထုတ်လွှတ်မှုတို့ မရှိစေရ။ မည်သည့်အရာကိုမဆို စွန့်ပစ်မည်ဆိုပါက သက်ဆိုင်ရာဥပဒေ၊စံနှုန်းတို့နှင့်အညီ ပြုပြင်စီရင်ပြီးမှသာ စွန့်ပစ်ရမည်။ စွမ်းအင်ကိုအထိရောက်ဆုံးအနေအထားဖြင့် သုံးစွဲနိုင်ရမည်၊ ထို့ပြင် (ရေ၊ တွင်းထွက်ပစ္စည်း၊ စိုက်ပျိုးရေးထုတ်ကုန်နှင့် ရုပ်ကြွင်းလောင်စာအပါအဝင်) သဘာဝအရင်းအမြစ်တို့ကို တတ်နိုင်သမျှ အနည်းဆုံးအနေအထားသာ သုံးစွဲရမည်။ အဆိုပါရည်မှန်းချက်တို့ ပြည့်မီရန်အတွက် စီးပွားဖက်တို့အနေဖြင့် ထိရောက်ပြီးဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ရပ်ကို ထူထောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

## ၁၁. ဓာတုဗေဒပစ္စည်းများနှင့်ပတ်သက်သည့်စီမံခန့်ခွဲမှု

Tchibo အတွက် ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရာနေရာမှန်သမျှ ဓာတုဗေဒပစ္စည်းများနှင့်ပတ်သက်သည့်စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်(စီအမ်အက်စ်)နှင့်အညီ ထိထိရောက်ရောက် အကောင်အထည်ဖော်ရမည်။ အဆိုပါစနစ်သည် ဓာတုဗေဒပစ္စည်းဝယ်ယူခြင်း၊ သိမ်းဆည်းသိုလှောင်ခြင်း၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း၊ အသုံးပြုခြင်း၊ ဘေးက င်းကင်းစွန့်ပစ်ခြင်းတို့အတွက် ခြုံငုံမိစေရမည်။ အနည်းဆုံးအနေနှင့် ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရာနေရာတို့တွင် ထိပ်ပိုင်းအုပ်ချုပ်ရေးကပံ့ပိုးသည့် ရှင်းလင်းသည့် ဓာတုပစ္စည်းဆိုင်ရာမူဝါဒ ရှိရမည်၊ သက်ဆိုင်ရာဌာနတစ်ခုချင်းစီအလိုက် တာဝန်နှင့်ဝတ္တရားကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ပြထားရမည်၊ ဓာတုပစ္စည်းအသုံးပြုမည့် တစ်ဆင့်ချင်းစီအတွက် အသေးစိတ်လမ်းညွှန်ချက်ရှိရမည်၊ Tchibo RSL/MRSL စာရင်းဝင် တားမြစ်ပစ္စည်းတို့ မပါဝင်အောင် သေချာကြပ်မတ်ရမည်၊ ဓာတုပစ္စည်းကိုကိုင်တွယ်မည့်/ထိတွေ့မည့်ဝန်ထမ်းအားလုံးကို သင်တန်းပုံမှန်ပေးရမည်၊ ဓာတုပစ္စည်းသုံးစွဲသည်နှင့်အမျှ မှတ်တမ်းတင်ရမည်၊ (ဖိတ်စင်ခြင်း၊ ယိုစိမ့်ခြင်းအပါအဝင်) အရေးပေါ်အခြေအနေအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ထားရှိရမည်၊ စနစ်နှင့်အညီ ထိထိရောက်ရောက်အကောင်အထည်ဖော်သည်ကို မပြတ်တမ်းစောင့်ကြည့်အကဲခတ်ရမည်၊ ထို့ပြင် လိုအပ်သလို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရမည်ဖြစ်သည်။ စီးပွားဖက်အားလုံးအနေဖြင့် Tchibo အတွက် ကုန်ထုတ်လုပ်ရာလုပ်ငန်းစဉ်တလျှောက်တွင် Tchibo RSL/MRSL စာရင်းဝင် တားမြစ်ပစ္စည်းတို့မပါဝင်စေရန် စောင့်ကြည့်အကဲခတ်မည်၊ ထို့အတွက် ကြိုးပမ်းအားထုတ်ကြမည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းညီလာခံ ၁၇၀ နှင့်သာမက နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏သတ်မှတ်ချက် ၁၇၇ နှင့်ပါ ကိုက်ညီရမည်ဖြစ်သည်။

## ၁၂. အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းအနေဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရမည့်အပိုင်း

ယခုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းပါ လူမှုရေးရာနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်ရေးရာစံနှုန်းတို့ကို အသိအမှတ်ပြုသည်နှင့်အညီ မည်သည့်စီးပွားဖက်၏အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းမဆို ကုမ္ပဏီမူဝါဒတွင် ဖော်ပြပါအချက်တို့ကို ထည့်သွင်းရေးဆွဲရမည်။ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းပါအချက်အလက်နှင့် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံအလိုက်ဥပဒေ/နိုင်ငံတကာဥပဒေတို့ကို ဝန်ထမ်းများသိစေရန် ဒေသ ခံဘာသာစကားဖြင့် ရေးသားဖော်ပြရမည်၊ စာမဖတ်တတ်သူများအတွက် နှုတ်ဖြင့်ရှင်းလင်းရမည်၊ သင်တန်းစီစဉ်ရမည်။ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းပါအချက်အလက်၊ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံအလိုက်ဥပဒေ/နိုင်ငံတကာဥပဒေတို့နှင့်ကိုက်ညီစေရန် တာဝန်ခံပုဂ္ဂိုလ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်းကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း၊ သတ်မှတ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီကြောင်းကိုပြသနိုင်ရန် မှတ်တမ်းမှတ်ရာထိန်းသိမ်းခြင်းအပါအဝင် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ရပ်ကို ချမှတ်ရမည်။

## ၁၃. အလုပ်ခန့်အပ်မှုပုံစံ

ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းအတိုင်း နှင့်/သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံအလိုက်ဥပဒေ/နိုင်ငံတကာဥပဒေအတိုင်း လိုက်နာရမည့်အစား လုပ်အားသက်သက်ငှားရမ်းခြင်း၊ ဆပ်ကန်ထရိုက်ချခြင်း၊ အလုပ်သင်အဖြစ်သာဖော်ပြထားခြင်း သို့မဟုတ် နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရိုးထုံးစံမရှိသည်ကို အရှိအဖြစ်ဖော်ပြခြင်းအားဖြင့် တစ်နည်းတစ်ဖုံရှောင်လွှဲနိုင်ရန် မကြိုးပမ်းပါနှင့်။

## ၁၄. တံစိုးလက်ဆောင်ပေးအပ်ခြင်း/စာရိတ္တဖျက်ဆီးခြင်း

တံစိုးလက်ဆောင်ပေးအပ်ရန်ကြိုးပမ်းခြင်း၊ တမင်သက်သက်လိမ်လည်ခြင်းတို့ကို လုံးဝသည်းခံမည်မဟုတ်သလို သို့ဆိုပါက လက်တွဲဖြုတ်သည်အထိ အရေးယူခံရနိုင်သည်။

## ကျေနပ်မှုမရှိပါက ကျင့်သုံးရမည့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်း

ဝန်ထမ်းတို့အနေဖြင့် Tchibo နှင့်/သို့မဟုတ် လွတ်လပ်သည့်ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခု၏ အာရုံစိုက်မှုကိုခံယူနိုင်ရန်အလို့ငှာ ယခုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းပါအချက်အလက် နှင့်/သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေတို့ကို ချိုးဖောက်နိုင်ရန် တင်ပြဆွေးနွေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများသာမက မည်သည့်ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းမဆို လိုအပ်လျှင်လိုအပ်သလို Tchibo GmbH, CR, Überseering 18, D-22297 Hamburg, Germany, socialcompliance@tchibo.de ထံ အချိန်မရွေးဆက်သွယ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။