

2.2 Employee Relations policy

ဝန်ထမ်းဆက်ဆံရေး မူဝါဒ

Introduction (နိဒါန်း)

Employee relations may be defined as those policies and practices which are concerned with the management and regulation of relationships between the organization, the individual staff member, and groups of staff within the working environment. Sound employee relations are based on effective mechanisms for communication and participation, safe and effective work environment and commitment and motivation of all staff.

ဝန်ထမ်းဆက်ဆံရေးသည် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့နှင့်လုပ်ငန်းအဖွဲ့၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အလုပ်သမားအဖွဲ့များအကြား ဆက်သွယ်သော လုပ်ထုံးများနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များကိုဆိုလိုပါသည်။ ကောင်းမွန်သော ဝန်ထမ်းဆက်ဆံရေးသည် အကျိုးရှိသော ဆက်သွယ်စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း၊ အလုပ်ခွင်ကောင်းစွာ ဘေးကင်းလုံခြုံပြီး ဝန်ထမ်းများ ကြိုးစားပြီး တက်ကြွစွာ လုပ်ကိုင်ခြင်းတို့အပေါ် မူတည်ပါသည်။

Max Myanmar believes that open, democratic, and meaningful negotiations between employers and employees need to take place at all levels that will help to minimize industrial disruption and to be fair and decent society.

မက်စ်မြန်မာသည် လုပ်ငန်းပြုကွဲပျက်စီးမှုနည်းပါးရန်နှင့် တရားမျှတပြီး ကောင်းမွန်သောအလုပ်ခွင်ဖြစ်ရန် အလုပ်ရှင်နှင့် ဝန်ထမ်းများအကြား ပွင့်လင်းပြီး လွတ်လပ်စွာ ပြောဆိုဆွေးနွေးခြင်း ထားရှိရမည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။

Objectives (ရည်ရွယ်ချက်များ)

Max Myanmar's employee relation policies and practice are aimed at မက်စ်မြန်မာ၏ ဝန်ထမ်းဆက်ဆံရေးမူဝါဒများနှင့် စည်းမျဉ်းများသည် အောက်ပါအချက်များအတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။

- Promoting channels of communication at all levels.
ဝန်ထမ်းအဆင့်အားလုံးရှိ ဆက်သွယ်မှုလမ်းကြောင်းကို မြှင့်တင်ရန်။
- Identifying and expanding common areas of interest between all staff.
ဝန်ထမ်းများ၏ တူညီသော စိတ်ပါဝင်စားမှုများကို ကျယ်ပြန့်စေရန်နှင့် သိရှိနားလည်ရန်။
- Anticipating and defusing conflict wherever possible.
ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ပဋိပက္ခများကို သိရှိထားရန်နှင့် တင်းမာမှုကိုလျော့နည်းစေရန်။
- Encouraging staff to articulate concerns and conflict and seek resolution of underlying issues.
ဝန်ထမ်းများအား စုပေါင်းလုပ်ဆောင်လိုစိတ်နှင့် ပဋိပက္ခများကို ဖြေရှင်းနိုင်မည့် နည်းလမ်းများရှာဖွေရန် အားပေးလုပ်ဆောင်ရန်။
- Providing channels for conflict resolution and developing mutual trust in their reliability.
ပဋိပက္ခများကို ဖြေရှင်းနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ၊ တာဝန်ယူမှုနှင့် အပြန်အလှန် ယုံကြည်မှုတို့ထားရှိရန်။

Corporate Culture (ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရေးအစဉ်အလာ)

Our commitment to long-term collective relationships with our employees is guided by the implementation of a set of principles which have governed our company since its foundation. We will therefore continually seek to improve our employees’ knowledge, understanding and engagement with our corporate business principles.

ကုမ္ပဏီအားစတင်ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်သည့်အချိန်မှစ၍ ချမှတ်ထားသော စည်းမျဉ်းများအတိုင်း အကောင်အထည်ဖော်ရန် ညွှန်ကြားထားသည့် ဝန်ထမ်းများနှင့် ရေရှည်စုပေါင်းဆက်ဆံရေးကို အဓိကလုပ်ဆောင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဝန်ထမ်းများ အသိပညာတိုးတက်ရေး၊ လုပ်ငန်းပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးနည်းလမ်းများကို နားလည်မှုနှင့် စေ့စပ်လုပ်ဆောင်မှုများ တိုးတက်ရေးကို အစဉ်တစိုက် ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပေးပါသည်။

Promotion of Workplace Democracy (လုပ်ငန်းခွင်လွတ်လပ်ခွင့်မြှင့်တင်ရေး)

Employment security, adequate remuneration, best employment practice, and safe and healthy working conditions of workers should be promoted. Max Myanmar will:

ဝန်ထမ်းများဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ လုံလောက်သော လုပ်အားခပေးခြင်း၊ အကောင်းဆုံး ဝန်ထမ်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဘေးကင်းပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်သောလုပ်ငန်းခွင်များကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ မက်စ်မြန်မာသည်-

1. Support a complete review of the Employments Relations Act.
 ဝန်ထမ်းဆက်ဆံရေးဥပဒေ ပြန်လည်သုံးသပ်မှုအားလုံးကို ထောက်ခံပါသည်။
2. Improve workplace democracy and improve workers’ union representation and participation in the future of their work.
 လုပ်ငန်းခွင်လွတ်လပ်ခွင့်နှင့် ရှေ့ဆက်လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် ပါဝင်လုပ်ဆောင်သော စည်းလုံးညီညွတ်မှု ရှိသော အလုပ် သမားအဖွဲ့ကို တိုးတက်စေရန် ဆောင်ရွက်ပါသည်။
3. Implement international standards, which are set out in United Nations conventions, particularly the International Labor Organization conventions that deal with freedom of association, child and youth labor, the right to strike, worker accident compensation, pay equity, and breastfeeding breaks.
 ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ကျင့်ဝတ်များ အဓိကအားဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့မှ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများနှင့်ညီသော လွတ်လပ်သောအဖွဲ့အစည်း၊ ကလေးနှင့် လူငယ်အလုပ်သမား၊ ဆန္ဒထုတ်ဖော်ခွင့်ရှိခြင်း၊ မတော်တဆ ထိခိုက်မှုအတွက် ပြန်လည်အလျော်ပေးခြင်း၊ ညီမျှသော လုပ်အားခပေးခြင်းနှင့် အလုပ်နားချိန်ပေးခြင်းစသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဆင့်အတန်းနှင့်အညီ အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ပါသည်။
4. Establish frameworks for cooperation between employers and unions, within workplaces, and across sectors and industries.
 အလုပ်ရှင်နှင့်အဖွဲ့အစည်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် လုပ်ငန်းခွဲစက်ရုံများအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး အခြေခံကို ထားရှိဆောင်ရွက်ပါသည်။

Employee Representation (ဝန်ထမ်းကိုယ်စားပြုခြင်း)

Max Myanmar recognizes the principle of freedom of association. Where staffs members choose to have a trade union represent them; we will make arrangements for recognition, collective bargaining and dispute resolution. All staff members have the right to join the representative body of their choice, but this does not mean that we will recognize all such bodies for collective bargaining or other purposes. Moreover, while acknowledging that the membership policy of the representative body is the prerogative of its members, we are committed to maintaining non-racial conditions of employment. Staff members have the right not to belong to a representative body. The company will not therefore agree to membership of a representative body becoming a condition of service or appointment.

မက်စ်မြန်မာသည် လွတ်လပ်သော ဖွဲ့စည်းမှုစည်းကမ်းများကို သိရှိလက်ခံပါသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် ကုန်သွယ်မှုအဖွဲ့ကို ရွေးချယ်ကိုယ်စားပြုပါက ကုမ္ပဏီမှအသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ စုပေါင်းသဘောတူညီနှိုင်းခြင်းနှင့် သဘောကွဲလွဲမှု ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းတို့ကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် မိမိဆန္ဒအရ ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် ပါဝင်နိုင်သော်လည်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခွင့်နှင့် အခြားရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အဖွဲ့များတွင်ပါဝင်ခြင်းကို အသိအမှတ် မပြုပါ။ ထို့ပြင် ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ်အဖွဲ့ဝင် စည်းကမ်းချက်များကို သိရှိနားလည်ရမည်ဖြစ်ပြီး လူမျိုးရေးနှင့် မဆိုင်သော ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းမှုပုံစံဖြင့် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း အထူးအခွင့်အရေးကိုထားရှိပါသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့နှင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရန် ငြင်းပယ်ခွင့်ရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်းကြောင့် ပါဝင်အမှုဆောင် ခြင်း(သို့) ချိန်းဆိုခြင်းများကို လုပ်ဆောင်ခွင့်ကို ခွင့်မပြုပါ။

Victimization / Coercion (မတရားပြုမှုခံရခြင်း/ အဓမ္မခိုင်းစေခံရခြင်း)

No staff member shall be victimized by Max Myanmar as a result of his/her membership of a representative body. We will seek to protect staff members from being coerced into membership of any association against their wishes, or from being coerced in any way as a result of their non-membership of any association.

ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်းကြောင့် မည်သည့်ဝန်ထမ်းမျှ မတရားခိုင်းစေခံရမည်မဟုတ်ပါ။ အဖွဲ့အစည်းမှ ကိုယ်စားလှယ် ဖြစ်ခြင်းကြောင့် မိမိဆန္ဒနှင့်ဆန့်ကျင်၍ မတရားခိုင်းစေခံရခြင်း (သို့) အဖွဲ့အစည်းမှ ကိုယ်စားလှယ် မဟုတ်သောကြောင့် မတရားခိုင်းစေခံရခြင်းတို့ကို ကာကွယ်ပေးပါသည်။

Collective Negotiations (စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း)

When collective negotiations take place, they will:

စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်းကို လုပ်ဆောင်ပါက-

- be established within the legal framework.
တရားဝင် အခြေခံမှုများအတိုင်း တည်ဆောက် အကောင်အထည်ဖော်လာမည်။
- be fair and constructive, based on the principle of good faith and an open exchange of information;
တာဝန်ရှိမှုနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ပွင့်လင်းစွာဖော်ပြသော စည်းကမ်းချက်များအတိုင်း တရားမျှ တပြီး တိုးတက်မှု ရှိလာမည်။

- relate to relevant working conditions such as wages, benefits and the exercise of union activities;
လုပ်အားခ၊ အကျိုးခံစားခွင့်နှင့် အဖွဲ့အစည်းလုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ခြင်းစသည့် သင့်လျော်သော လုပ်ငန်း ခွင့်ရှိစေပါမည်။
- focus on meeting common interests to improve further our competitive advantage such as the workplace environment.
လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေစသည့် ပြိုင်ဆိုင်မှုကောင်းကျိုးများ ပို၍တိုးတက်စေရန် တူညီသော စိတ်ပါဝင်စားမှု များအတိုင်း အလေးပေးလုပ်ဆောင်ပါမည်။

The Company and employee representatives are expected to make all necessary efforts to develop fair and constructive negotiations, overcome the difficulties that they might encounter, reach sustainable agreements and implement them.

ကုမ္ပဏီနှင့် ဝန်ထမ်းကိုယ်စားလှယ်များသည် တရားမျှတပြီး တိုးတက်မှုရှိသော ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများ လုပ်ဆောင်ရန်၊ တွေ့ကြုံရမည့် အခက်အခဲများကို အောင်မြင်ရန်၊ ကြီးပမ်းထားသော သဘောတူညီချက်များ ရရှိ အကောင်အထည်ဖော်ရန် လိုအပ်သော အားထုတ်လုပ်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ကြရပါမည်။

Communication and Consultation (ဆက်သွယ်ခြင်းနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း)

Max Myanmar recognizes the importance of open communication and joint consultation between management and staff. It therefore encourages the exchange of information, ideas and views about matters of mutual interest and concern through both formal and informal channels.

မက်စ်မြန်မာသည် အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့နှင့် ဝန်ထမ်းများအကြား ပွင့်လင်းမှုရှိသော ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိသော တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ၏ အရေးကြီးမှုကို သိရှိလက်ခံပါသည်။ ထို့ကြောင့် တရားဝင်ဆွေးနွေးမှုလမ်းကြောင်းများနှင့်အလွတ်သဘော လမ်းကြောင်းများဖြင့် အပြန်အလှန် စိတ်ပါဝင်စားသော အကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များ၊ အတွေးအခေါ်များ၊ အမြင်များ ဖလှယ်ခြင်းတို့လုပ်ဆောင်ရန် အားပေးကူညီပါသည်။

Informal Systems (အလွတ်သဘောပုံစံ)

Max Myanmar encourages informal communication and consultation at all levels. Department and section heads are encouraged to develop appropriate arrangements to promote discussion of any matters of interest and concern at the workplace.

မက်စ်မြန်မာသည် အလုပ်ပုံစံမဟုတ်ဘဲ အလွတ်သဘောအရ ဆက်သွယ်ခြင်းနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းတို့ကို အလုပ်အဆင့် အားလုံးအတွက် အားပေးလုပ်ဆောင်စေပါသည်။ ဌာနများနှင့်ဌာနခွဲများရှိ တာဝန်ခံများသည် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ပတ်သက်သော စိတ်ပါဝင်စားမှု အကြောင်းအရာများကို ဆွေးနွေးရန် လိုအပ်သော စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများလုပ်ဆောင်ရန် အားပေးပါသည်။

Consultative Committees (အတိုင်ပင်ခံကော်မတီ)

The role of the consultative committees is to provide a formal channel of communication between management and employee representative bodies. In particular, management will seek staff members' views prior to taking decisions affecting their interests. In the same way, staff members bring their issues of concern to the attention of management.

အတိုင်ပင်ခံကော်မတီ၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့နှင့် ဝန်ထမ်းကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့တို့အကြား စည်းကမ်းအတိုင်း ဆက်သွယ်ရေးကို ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အဓိကအားဖြင့် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်ပါဝင်စားမှုနှင့် ပတ်သက်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များမချမီ ဝန်ထမ်းများအမြင်ကို ဦးစွာ ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပါသည်။ ထို့အတူ ဝန်ထမ်းများသည် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ ဂရုပြုအာရုံစိုက်မှုနှင့်ပတ်သက်သော အကြောင်းကိစ္စများကို ဖော်ပြနိုင်ပါသည်။

Grievance Resolution (နှစ်နာကြေးကိစ္စများဖြေရှင်းခြင်း)

We consider it essential that, where a staff member (or a group of staff members) is dissatisfied for any reason arising from the work situation or employment relationship, this should be articulated and resolved as quickly as possible, at the lowest possible level.

ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းခွင်(သို့) ဝန်ထမ်းဆက်ဆံရေးမှ ပေါ်ပေါက်သော မကျေနပ်ဖွယ်ကိစ္စများကို ဝန်ထမ်း(ဝန်ထမ်းအဖွဲ့)မှ တွေ့ကြုံပါက ရှင်းလင်းစွာအသိပေးပြီး အမြန်ဆုံးဖြေရှင်းရန် လိုအပ်ကြောင်းသတ်မှတ်ပါသည်။

Employee Relations Training (ဝန်ထမ်းဆက်ဆံရေးသင်တန်းပေးခြင်း)

Max Myanmar provides staff training to promote informed and sound employee relations practices.

မက်စ်မြန်မာသည် ဝန်ထမ်းများအကြား ကောင်းမွန်သောဆက်ဆံရေး စည်းမျဉ်းများကို အသိပေးရန်နှင့် တိုးတက်စေရန် သင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးပါသည်။

Staff Induction Course (ဝန်ထမ်းအကြိုသင်တန်း)

Orientation Trainings are provided to ensure that staffs are familiar with the Max Myanmar’s policies and procedures.

အကြိုသင်တန်းသည် ဝန်ထမ်းများ မက်စ်မြန်မာ၏မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အကျွမ်းဝင်သိရှိစေရန် ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

Management/supervisory Training (အုပ်ချုပ်မှု/ကြီးကြပ်မှု သင်တန်း)

Staffs who manage others are provided with training in the skills necessary to give effect to the Max Myanmar’s policies (e.g. communicating and consulting).

အခြားသူများအားအုပ်ချုပ်ရသော ဝန်ထမ်းများအား မက်စ်မြန်မာ၏မူဝါဒများကို အကျိုးဖြစ်စေမည့် လိုအပ်သော စွမ်းရည်များကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန် ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

Work and Life Balance (အလုပ်နှင့်ဘဝ ဟန်ချက်ညီမျှခြင်း)

Max Myanmar believes that work should not crowd out the other things that people enjoy in life, such as family, friends, voluntary work, and leisure. We will support retention of legislation that creates flexible workplace opportunities, and assist parents to balance work and family life. We shall consider in-good faith, requests for flexible working arrangements from the parents of young children. We shall support the extension of flexible working hours and arrangements to all workers, rather than just those with dependents.

မက်စ်မြန်မာသည် အလုပ်များနှင့် ဖိစီးခြင်းကြောင့် သာယာပျော်ရွှင်သော ဘဝ၊ မိသားစု၊ မိတ်ဆွေ အပေါင်းအသင်း၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းအလုပ်များနှင့် အပန်းဖြေမှုများစသည်တို့နှင့် ဝေးကွာခြင်းတို့ မဖြစ်သင့်ကြောင်း သိရှိနားလည်ပါသည်။ လိုက်လျောညီထွေမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခွင့်ရေးများပေးသော၊ အလုပ်နှင့် မိသားစုဘဝ ဟန်ချက်

ညီရန် မိဘများအားကူညီသောတည်တံ့သောစည်းမျဉ်းဥပဒေများပြဋ္ဌာန်းရန် ထောက်ခံပါသည်။ အလုပ်အပေါ် သစ္စာရှိမှု၊ ငယ်ရွယ်သောကလေးများ၏ မိဘများအတွက် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိသော လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ တောင်းဆိုမှုများကို စဉ်းစားဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ညှိနှိုင်း၍ရသော အလုပ်ချိန်တိုးခြင်းနှင့် စီစဉ်လုပ်ဆောင်မှုများကို မှီခိုသူရှိသော ဝန်ထမ်းများအပြင် အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် ပံ့ပိုးကူညီပေးပါသည်။

xxxxxxxx

