

**မြန်မာ့နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုခြေရာခံစီမံကိန်း
United Overseas Bank ၏ တုန့်ပြန်မှု**

**လုပ်ငန်းအမျိုးအစား ။ ။ ငွေကြေးနှင့်ဘဏ်လုပ်ငန်း
ဋ္ဌာနချုပ်အခြေစိုက် ။ ။ စင်ကာပူ**

United Overseas Bank အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ မေးမြန်းချက်များအား ပြန်လည်ဖြေကြားပေးခြင်း မရှိပဲ အောက်ပါအဆိုပြုချက်ကိုသာပေးပို့ခဲ့သည်။

လူ့အခွင့်အရေး- လွတ်လပ်စွာစုဝေးခွင့်နှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုမှုများပြုလုပ်ခွင့်

UOB တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှုဆက်ဆံရေးမှာ စင်ကာပူနိုင်ငံ၏သုံးပွင့်ဆိုင်စံနှုန်း သတ်မှတ်ချက်နှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိစွာ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ဝန်ထမ်း အသီးသီးအား ကိုယ်စားပြုသည့် သမဂ္ဂသုံးခုကို အသိအမှတ်ပြုလက်ခံထားပြီး ၎င်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ထမ်းအခွင့်အရေးများအတွက် ရပ်တည်ခွင့်ပြုထားသည်။ ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်း တွင် ကုမ္ပဏီနှင့်သမဂ္ဂတို့အကြား သဘောတူညီချက်တို့ကို စက်မှုအလုပ်ရုံနှင့်သက်ဆိုင်သော တရားရုံးမှ လက်မှတ်ထုတ်ပေးထားသည့် စုပေါင်းသဘောတူညီချက်အား အများသိရှိနိုင်ရန် ထုတ်ဖော်ပေးသည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့်လည်း စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာဆက်ဆံရေးအက်ဥပဒေ (Industrial Relations Act) ပါ အပိုင်း ၇၈ နှင့် ၈၀ တို့အား လိုက်နာကျင့်သုံးသည်။ အဆိုပါပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ တစ်စုံတစ်ယောက်အား အလုပ်သမားသမဂ္ဂတစ်ခုခုသို့ အဖွဲ့ဝင်ခြင်း ကို အဟန့်အတားပြုခြင်း၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များကို ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများပြုလုပ် ပြဋ္ဌာန်းချက်များအား ချိုးဖောက်ရာရောက်သည်။

သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဝန်ထမ်းများအပေါ် ရိုက်ခတ်မှုတစ်စုံတစ်ရာရှိနိုင်သည့် လူသားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအားလုံးအား ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုများ မလုပ်ဆောင်မီ လူသားအရင်းအမြစ်များအဖွဲ့ (HR)မှ သမဂ္ဂအသီးသီး၏ခေါင်းဆောင်များနှင့် ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် သမဂ္ဂနှင့်ကုမ္ပဏီနှစ်ဖက်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအား ဆွေးနွေးနိုင်ရန် ပုံမှန်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများ လုပ်ဆောင်ပေးသည်။

လူသားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များအနေဖြင့် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဝန်ထမ်းများအုပ်စု အရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဝန်ထမ်းဆက်ဆံရေးအဖွဲ့သို့ ဆက်သွယ်ပြီး အကြံဉာဏ်နှင့်လိုအပ်သော အရေးယူမှုများအား တောင်းဆိုလေ့ရှိသည်။ လူသားအရင်းအမြစ်ရေးရာကိစ္စတို့က သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင် ဝန်ထမ်းအမျိုးအစားအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိလာသောအခါ လုပ်ငန်းများ အကောင်အထည် မဖော်ဆောင်မီ သက်ဆိုင်ရာသမဂ္ဂတို့နှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပြီး ညှိနှိုင်းမှုပြုလေ့ရှိသည်။ အထက်ပါ အချက်တို့ကို လူသားအရင်းအမြစ်အစီအစဉ်များအားလုံးမှ ကျင့်သုံးရပြီး ၎င်းသည် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဝန်ထမ်းအမျိုးအစားအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည်။

လူ့အခွင့်အရေး - ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေး

UOB ၏ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်တွင် ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် တူညီသောအကျိုးခံစားခွင့်နှင့် အခွင့်အလမ်းများအား ကျင့်ဝတ်အရတူညီစွာခံစားပိုင်ခွင့်ကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ စော်ကားနှောက်ယှက်မှုအပါအဝင် မည်သည့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကိုမျှ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် လက်ခံနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ အသစ်ခန့်အပ်သည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ရှင်းလင်းတင်ပြမှု ပြုလုပ်ရာတွင် ကျင့်ဝတ်ရေးရာကဏ္ဍလည်းပါဝင်သည်။ လက်ရှိဝန်ထမ်းများအတွက်မူ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်တို့အား မိမိတို့သိရှိလိုက်နာကြောင်း နှစ်စဉ်အလိုက်ဝန်ခံချက်ပြုရသည်။ မကြာသေးမီကပင် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်အား အီလက်ထရောနစ်စနစ်ဖြင့် သင်ယူလေ့လာနိုင်မည့် (e-learning module) ကို တီထွင်ထားပြီး ဝန်ထမ်းများအားလုံး နှစ်စဉ်သင်ယူလေ့လာရန် လိုအပ်သည်။

ပင်စင်ယူခြင်းနှင့် ပြန်လည်ခန့်အပ်ခြင်းအက်ဥပဒေနှင့်အညီ အသက် ၆၂ နှစ်ကျော်လွန်သည့် ဝန်ထမ်းများအား လုပ်ငန်းခွင်ပြန်လည်ခန့်အပ်မှုများ ပြုလုပ်ပေးသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ထံတွင် အသက် ၆၅ နှစ်ကျော်လွန်ပြီး ဝန်ထမ်းများအဖြစ်ပြန်လည်ခန့်အပ်ခံထားရသူများရှိသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်နှင့်စီမံခန့်ခွဲမှုရာထူးတို့တွင် အမျိုးသား-အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းအရေအတွက် မျှမျှတတ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုရှိသည်။ ဥပမာ- နည်းပညာနှင့်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအဖွဲ့၊ ခေါင်းဆောင်များ၊ လူ့အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာခေါင်းဆောင်များ၊ ကျင့်ဝတ်စောင့်ထိန်းမှုအဖွဲ့၊ တရားရေးရာအဖွဲ့၊ စီးပွားဖောက်သည်နှင့်နည်းဗျူဟာကျဆက်ဆံရေး တာဝန်ခံများတို့သည် အမျိုးသမီးများ ဖြစ်သည်။ စုစုပေါင်းအားဖြင့် နိုင်ငံတကာရှိ မိမိတို့ဘက်ဝန်ထမ်းအားလုံး၏ ၄၈ ရာခိုင်နှုန်းကျော်သည် အမျိုးသမီးများဖြစ်သည်။

UOB ၏လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်နှင့် ကိုက်ညီလိုက်နာမှုမရှိသည့် ဝန်ထမ်းတိုင်း စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းမှု ဆိုင်ရာ အရေးယူခြင်းခံရမည်ဖြစ်ပြီး တာဝန်မှဆင်းခွဲခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း တို့အထိ အရေးယူနိုင်သည်။ ထို့အပြင် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ဌာနတွင်း အမှားအယွင်းများကို ဖော်ထုတ်ထောက်ပြနိုင်ရန်နှင့် မိမိတို့၏ စိုးရိမ်မှုများအား လွတ်လပ်မှန်ကန်စွာဖော်ထုတ်နိုင်မည့် လမ်းကြောင်း ၄ ခုကို ဖန်တီးပေးထားသည်။