

မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်
ဥပဒေ ပြင်ဆင်ရန်အတွက် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်
စာတမ်းတို

ဩဂုတ်လ ၂၀၁၉

မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆိုင်ရာအရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများလုပ်ငန်း
အဖွဲ့မှ ထုတ်ဝေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်ဥပဒေပြင်ဆင်ရန်အတွက် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ

ယခုစာတမ်းတိုတွင် မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်ဥပဒေ (ကော်မရှင် ဥပဒေ)ကို ပြင်ဆင်ရန် အတွက် မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသား လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆိုင်ရာ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ လုပ်ငန်းအဖွဲ့ (MNHRC Reform Working Group) ၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို အဓိကထားဖော်ပြထားပါသည်။ ယင်းကော်မရှင်ဥပဒေကို ၂၀၁၄ ခုနှစ် မတ်လ၌ ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး ၂၀၁၄ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် ၎င်းကော်မရှင်ဥပဒေနှင့် အညီ MNHRC ကို အတည်ပြု ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ဆိုင်ရာအရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများလုပ်ငန်းအဖွဲ့ကို ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းပေါင်း ၂၄ ဖွဲ့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ယင်းအဖွဲ့သည် မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင် (Myanmar National Human Rights Commission - MNHRC) ကို ပါရီအခြေစိုက်မှုများနှင့်အညီ ထိရောက်မှုရှိသော၊ လွတ်လပ်အမှီခိုကင်းသော၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော နိုင်ငံအဆင့်ကော်မရှင်တစ်ခုဖြစ်လာစေရန်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်သူလူထုအားလုံး၏ လူ့အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်မြှင့်တင်ပေးနိုင်သော ကော်မရှင်တစ်ခုဖြစ်လာစေရန်အတွက် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို အဓိကထားပြီး စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ လုပ်ဆောင်သော လုပ်ငန်းအဖွဲ့ဖြစ်ပါသည်။

ယခုစာတမ်းတိုသည် မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆိုင်ရာ အရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းများလုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ ဆွေးနွေးပွဲရလဒ်ဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသား လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်ဥပဒေပါ အခန်း (၉)ခန်း ရှိ ပုဒ်မပေါင်း (၇၀) ထဲမှ နိုင်ငံအဆင့် လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်တစ်ခုတွင် ရှိသင့်ထိုက်သည့် နိုင်ငံတကာစံချိန်စံနှုန်းများ အထူးသဖြင့် ပါရီအခြေစိုက်မှုများနှင့် သွေဖယ်နေသည့် ပုဒ်မများကို ပြင်ဆင်ရန်၊ ပယ်ဖျက်ရန်နှင့် အစားထိုးရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို သုံးသပ်ထုတ်ပြန်ထားသော စာတမ်းတိုဖြစ်ပါသည်။ ဥပဒေကို သုံးသပ်ရာတွင် ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးချယ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ လုပ်ငန်းပိုင်းလွတ်လပ်မှုနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရပ်များ၊ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာထောက်ပံ့မှု၊ တာဝန်ယူမှု တာဝန်ခံမှုနှင့် အစီရင်ခံစာ ထုတ်ပြန်မှုများ၊ အရပ်ဘက်အသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရေး၊ ထောင်၊ အချုပ်၊ ထိန်းသိမ်းရေး စခန်းများနှင့် ချုပ်နှောင်ရာ နေရာများအား စစ်ဆေးခြင်း၊ နှင့် MNHRC ၏ ဝန်ထမ်းများ ဟူ၍ အပိုင်း (၈) ပိုင်းခွဲကာ လေ့လာသုံးသပ်ခဲ့ကြပါသည်။

ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များ ရွေးချယ်ခန့်အပ်ခြင်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

ပုဒ်မ ၅ တွင် သမ္မတသည် ကော်မရှင်ဖွဲ့စည်းနိုင်ရေးအတွက် ကော်မရှင်လောင်း စိစစ်ရွေးချယ်ရေးအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းပြီး ၎င်းအဖွဲ့က တင်ပြလာသည့် အဖွဲ့ဝင်လောင်း အမည်စာရင်းထဲမှ အပြီးသတ် ရွေးချယ်ခန့်အပ်မည် ဖြစ်သည်ဟု ဆိုထားပါသည်။

ရွေးချယ်ခန့်အပ်ခြင်းယန္တရားသည် နိုင်ငံအဆင့် လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင် (National Human Rights Institution - NHRI) များ၏ လွတ်လပ်မှုနှင့် အလွှာစုံမှုကို အာမခံနိုင်ရန် အရေးအပါဆုံး နည်းလမ်းများထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သည်။ ယင်းယန္တရားသည် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ထွေပြားမှုကို သေချာပေါက် ကိုယ်စားပြုနိုင်ရန် လိုအပ်သော အာမခံချက်များ ထားရှိပေးရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုပြဌာန်းချက်များထဲတွင် ရွေးချယ်ခန့်အပ်လိုက်သည့် ကိုယ်စားလှယ် များအား မည်သည့် စံနှုန်းများဖြင့် ရွေးချယ်ခန့်အပ်သည်ကို ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ ထုတ်ပြန်ပေးရန်လည်း ပါဝင်သင့်သည်။

ကော်မရှင်ဥပဒေ ပုဒ်မ ၅ အရ ထူထောင်ထားသော လက်ရှိစိစစ်ရွေးချယ်ရေးအဖွဲ့သည် အကြောင်းအချက် အများအပြားအရ အထက်ပါ လိုအပ်ချက်များအား အာမခံချက် ပေးနိုင်ခြင်းမရှိပေ။ ပထမအချက်မှာ စိစစ်ရွေးချယ်ရေးအဖွဲ့ဝင် ဆယ်ဦးထဲမှ တစ်ဦးမှာ စစ်တပ်ကခန့်အပ်သည့် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီး ဖြစ်နေပြီး ဖော်ထုတ်တင်ပြထားသည့် လူ့အခွင့် အရေးချိုးဖောက်မှု အများအပြား၌ စစ်တပ်ကိုယ်တိုင် ကျူးလွန်ခြင်းဖြစ်နေသဖြင့် ပြဿနာရှိနေပါသည်။ ဤအထဲတွင် စစ်တပ်နှင့် အနီးကပ်ဆက်စပ်နေသော မြန်မာနိုင်ငံ အမျိုးသမီးရေးရာအဖွဲ့ချုပ်ကို ဖယ်ရှားရေးလည်း ပါဝင်သည်။ စိစစ်ရွေးချယ်ရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းမှုတွင် စစ်တပ်နှင့်ပတ်သက်နေသူများ မပါဝင်စေရန် ပုဒ်မ ၅(ခ) ကို ပြင်ဆင်ရပါမည်။ ဒုတိယအချက်မှာ ပုဒ်မ ၅(စ) တွင် စိစစ်ရွေးချယ်ရေးအဖွဲ့ဝင်နှစ်ဦးသည် လွှတ်တော်မှ ဖြစ်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ထားသော်လည်း လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦး မည်သူတို့ ဖြစ်ရမည်ကိုလည်းကောင်း၊ မည်ကဲ့သို့ရွေးချယ်ရမည်ကိုလည်းကောင်း သတ်မှတ်မထားပေ။ ထို့ကြောင့် ယင်းလွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦးကို သမ္မတက မရွေးချယ်ဘဲ လွှတ်တော်ကသာ ရွေးချယ်ရန်နှင့် လွှတ်တော်တွင်းမှ ကွဲပြားခြားနားသော နိုင်ငံရေးအင်အားစုများကို ကိုယ်စားပြုရေး သေချာစေရန် ပုဒ်မ ၅(စ) ကို ပြင်ဆင်ရပါမည်။ ထိုမျှမက ၎င်းတို့သည် စစ်တပ်မှ ခန့်အပ်သော လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ မဟုတ်ဘဲ ရွေးကောက်ခံ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ ဖြစ်ရပါမည်။ တတိယအချက်မှာ စိစစ်ရွေးချယ်ရေးအဖွဲ့ ထဲတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း (Non-Governmental Organization - NGO) ကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦး ပါဝင်ရန် ပုဒ်မ ၅(ဇ) က သတ်မှတ်ထားရာ ဤအချက်မှာ ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်ရာ ရောက်နေပါသည်။ အရပ်ဘက်အသိုင်းအဝိုင်း ဟူသည်မှာ မှတ်ပုံတင်ထားသည့် NGO များကိုသာ ဆိုလိုသည် မဟုတ်ဘဲ သတင်းစာဆရာများ၊ တစ်သီးပုဂ္ဂလများ၊ သမဂ္ဂဝင်များ၊ ပညာရှင်များလည်း ပါဝင်ပေသည်။ ပုဒ်မ ၅(ဇ) ၏ စာသားကို "အရပ်ဘက် အသိုင်းအဝိုင်းမှ လွတ်လပ်သော ကိုယ်စားလှယ်များ" ဟု ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ရပါမည်။

ပုဒ်မ ၇(ဂ) ၌ စိစစ်ရွေးချယ်ရေးအဖွဲ့သည် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများကိုလည်းကောင်း၊ တိုင်းရင်းသား လူမျိုးများကိုလည်းကောင်း သင့်တင့်မျှတစွာ ကိုယ်စားပြုပါဝင်စေရမည်ဟု ဆိုထားပါသည်။ အလွှာစုံစနစ် သေချာစေရန် ဥပဒေထဲ၌ ထင်ရှားသည့် အရေအတွက်တစ်ခု သတ်မှတ်ထားသင့်ပါသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် စုစုပေါင်း၏ အနည်းဆုံး သုံးပုံ နှစ်ပုံ အရေအတွက်သည် အမျိုးသမီးများ၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများ၊ LGBTIQ များ၊ အခြားနည်းဖြင့် သန့်စွမ်းသူများနှင့် ဘာသာရေးလူနည်းစုများကို ကိုယ်စားပြုရမည်ဟု ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သတ်မှတ်ရန် ပုဒ်မ ၇(ဂ) အား ပြင်ဆင်သင့်ပါသည်။ ထို့အပြင် ပုဒ်မ ၆(ခ) တွင် ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များသည် အသက် ၃၅ နှစ်ကျော်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည်။ လူငယ်များ ပါဝင်ကိုယ်စားပြုမှုအပေါ် ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုများ မဖြစ်စေရန် ယင်းပုဒ်မကို ဖယ်ရှားသင့်ပါသည်။ စိစစ်ရွေးချယ်ရေးအဖွဲ့ဝင်များသည် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများအား ကိုယ်တိုင် ကျူးလွန်သူဖြစ်စေ၊ ကျူးလွန်မှုများကို အားပေးကူညီသူဖြစ်စေ၊ တာဝန်ရှိခဲ့သူဖြစ်စေ မဖြစ်စေသင့်ပါ။ ထို့ကြောင့် သဘာဝတရား မျှတမှုစည်းမျဉ်း၏ "မိမိတရား မိမိ မစီရင်ရ" ဟူသည့် စကားရပ်နှင့်အညီ ရွေးချယ်စိစစ်ရေးအဖွဲ့တွင် ကာကွယ်ရေးနှင့် လုံခြုံရေး အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ မပါဝင်စေရန် ဥပဒေအရ ထပ်တိုးအပိုဒ်ခွဲကို

ပြဋ္ဌာန်းခြင်းဖြင့် ကာကွယ်သင့်သည်။

ထို့အပြင် ပုဒ်မ ၈ တွင် စိစစ်ရွေးချယ်ရေးအဖွဲ့သည် "ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်လောင်းများ ရွေးချယ်ရေးအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ရေးဆွဲရမည်ဟု ဆိုထားပါသည်။ ရွေးချယ်ခန့်အပ်ရေးအတွက် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် လိုအပ်ချက်များအား ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရှိဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင် တည်ထောင်သည့် ဥပဒေများအတွင်း ထည့်သွင်း ပြဋ္ဌာန်းထားရန် အထူးအရေးကြီးကြောင်း နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများ၌ လက်ခံထားကြသည်။ ထို့ကြောင့် ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် လောင်းများ အမည်စာရင်းတင်သွင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို စိစစ်ရွေးချယ်ရေးအဖွဲ့က ရေးဆွဲရန် တာဝန်လွှဲ မထားဘဲ ကော်မရှင်ဥပဒေထဲတွင် သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထားသင့်ပါသည်။

ယင်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများထဲတွင် ရွေးချယ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ် တစ်လျှောက်လုံး၌ အရပ်ဘက်လူထုအသိုင်းအဝိုင်း များနှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းရေးနှင့် လစ်လပ်နေရာများနှင့် မည်သို့ရွေးချယ်မည်ဆိုသည့် စံနှုန်းများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လူသိရှင်ကြား ကြော်ငြာကာ ခေါ်ယူရေးတို့ ပါဝင်သင့်ပါသည်။ ပုဒ်မ ၈ ကို ဖယ်ရှားပြီး အလားအလာရှိသော အဖွဲ့ဝင်များ အမည်စာရင်း တင်သွင်းရန်အတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့် အစားထိုးရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းပါသည်။

ပုဒ်မ ၉ သည်လည်း ရွေးချယ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အစိုးရအုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းသို့ အာဏာ အလွန်အမင်း ပေးထားသဖြင့် ကော်မရှင်၏ လွတ်လပ်မှုကို ထိခိုက်စေပါသည်။ ယင်းပုဒ်မကိုဖယ်ရှားပြီး ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် ရွေးချယ်ရာတွင် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်က မဲပေးဆုံးဖြတ်ရေးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များဖြင့် အစားထိုးရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းပါသည်။ ထိုပြဋ္ဌာန်းချက်များထဲတွင် ရွေးချယ်ခန့်အပ်လိုက်သည့် ကိုယ်စားလှယ်များအား မည်သည့် စံနှုန်းများဖြင့် ရွေးချယ်ခန့်အပ်သည်ကို ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ ထုတ်ပြန်ပေးရန်လည်း ပါဝင်သင့်ပါသည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် လစ်လပ်နေသည့် မည်သည့်ရာထူးအတွက်မဆို အချိန်နှင့်တပြေးညီ ရွေးချယ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်အား အာမခံနိုင်ရန် ပုဒ်မတစ်ခု ထပ်ဖြည့်သင့်ပါသည်။ လက်ရှိကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များ သက်တမ်းမကုန်ဆုံးမီ ရွေးချယ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် သုံးလထက်မကြာသော အချိန်ကာလတွင် စိစစ်ရွေးချယ်ရေးအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းရမည် ဖြစ်ပြီး စိစစ်ရွေးချယ်ရေးအဖွဲ့က တင်ပြထားသော ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်လောင်းအမည်စာရင်းမှ ပြည်ထောင်စု လွှတ်တော်တွင် မဲအများဆုံး ရရှိသူအား ရက်ပေါင်း (၆၀) အတွင်း ခန့်အပ်ရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းပါသည်။ ထို့အပြင် နတ်ထွက်ခြင်း သို့အဟုတ် တာဝန်မှရပ်ဆိုင်းခြင်းကြောင့် လစ်လပ်သွားသည့် ရာထူးများကိုလည်း ရက်ပေါင်း (၆၀) အတွင်း ဖြည့်စွက်ခန့်အပ်သင့်ပါသည်။

ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များအား ထုတ်ပယ်ခြင်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်း

စိတ်ထင်သလို ထုတ်ပယ်ခြင်းမှ ကင်းလွတ်ရေးသည် နိုင်ငံအဆင့်လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင် တစ်ရပ်၏ လွတ်လပ်အမှီခိုကင်းမှုအတွက် အခရာကျပေသည်။ ကော်မရှင်သည် လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်၍ အစိုးရ လုပ်ရပ်များအပေါ် ဝေဖန်ပိုင်ခွင့် ရှိရမည်ဖြစ်ရာ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များ လက်တုံ့ပြန် အရေးယူခံရခြင်း မရှိစေရန် ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအကြောင်းကြောင့် ကော်မရှင်ဥပဒေထဲတွင် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦး ထုတ်ပယ်ခံရနိုင်သည့် အခြေအနေများကို အသေးစိတ်ဖော်ပြသင့်ပါသည်။ ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် ဆိုးဝါးသော အမှား

ကျူးလွန်မှု၊ သိသိသာသာ မသင့်လျော်သောလုပ်ရပ် သို့မဟုတ် စွမ်းဆောင်ရည် ဆိုးဆိုးဝါးဝါးကင်းမဲ့မှုအတွက်သာ ဖြစ်သင့်ပါသည်။ ထို့အပြင် ထုတ်ပယ်မှု ယန္တရားများသည် အစိုးရနှင့် ကင်းလွတ်သင့်ပါသည်။

ပုဒ်မ ၁၈ တွင် ယင်းအာမခံချက်များကို ပေးမထားပေ။ ယင်းပုဒ်မ၌ သမ္မတသည် လွှတ်တော်နှစ်ရပ်မှ ဥက္ကဋ္ဌများနှင့် ညှိနှိုင်းပြီး ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးကို ထုတ်ပယ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်ဟု ဆိုထားပါသည်။ လွတ်လပ်အမှီခို ကင်းသည့် ထုတ်ပယ်ခြင်းဆိုင်ရာ ယန္တရားတစ်ခု ထူထောင်နိုင်ရန် ပုဒ်မ ၁၈ အား ပြင်ဆင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ နိုင်ငံတကာလမ်းညွှန်ချက်များတွင်မူ လွှတ်တော်၏ သုံးပုံ နှစ်ပုံ လူများစုမဲဆန္ဒ သို့မဟုတ် လွတ်လပ်သော တရားသူကြီးများ ခုံအဖွဲ့တစ်ခု ထားရန် အကြံပြုထားပါသည်။ သို့သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ ထူးခြားသော နိုင်ငံရေးအခင်းအကျင်းအရ လွှတ်တော်ဖွဲ့စည်းထားပုံ (စစ်တပ်အတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် ၂၅%) နှင့် တရားရေး စနစ်တို့က အဆိုပါအာမခံချက်များ လက်တွေ့မဖြစ်စေရန် ကန့်သတ်ထားသဖြင့် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်၏ အတည်ပြုချက်ဖြင့် ထုတ်ပယ်ရန် အကြံပြုပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေအထားအရ လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ် စောင့်ရှောက်သူများနှင့် တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများအပြားသည် ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေး လှုပ်ရှားမှုများကြောင့် စိတ်ထင်တိုင်း တရားစွဲဆို ထောင်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်း ခံရနိုင်သဖြင့် ပုဒ်မ ၁၈(ခ) ကလည်း ချုပ်ချယ်ထားဆီးရာ ရောက်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် နောက်တစ်ချိန်တွင် ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးဦးကို မကျေနပ်သော အစိုးရဌာနတစ်ခုမှ တိုင်ချက်ဖွင့်ပါက ရာဇဝတ်မှုမြောက်သော အသရေဖျက်မှုဖြင့် တရားစွဲခြင်း ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို ပြင်ဆင်သင့်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအချက်အဖြစ် ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များကို "ကော်မရှင်မှ ချမှတ်ထား သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ လိုက်နာရန်" ပျက်ကွက်ခြင်းကြောင့် ဖယ်ရှားခြင်း မဟုတ်ဘဲ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောတတ်သည်ဟု ယူဆရသော ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးဦးကို အသေးအဖွဲ့ စည်းကမ်းချက်များဖြင့် စိတ်ထင်သလို အသုံးပြုပြီး ဖယ်ရှားခြင်းမှ ကာကွယ်နိုင်ရန်အတွက် ပုဒ်မ ၁၈(ဃ) ကို ပြင်ဆင်သင့်ပါသည်။

ကော်မရှင်၏ လုပ်ငန်းပိုင်းလွတ်လပ်မှုနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရပ်များ

ပါရီမူအခြေခံမူများအရ နိုင်ငံအဆင့် လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်များသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတစ်ခု လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် လိုအပ်သော စာရွက်စာတမ်းအားလုံး လူပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးကို ရရှိ ဆင့်ခေါ်ပိုင်ခွင့် ရှိရမည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည်။ ကော်မရှင်အနေဖြင့် မည်သည့်လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုမျိုးအတွက်မဆို အုပ်ချုပ်ရေး၊ ဥပဒေပြုရေးနှင့် တရားစီရင်ရေး အပါအဝင် မဏ္ဍိုင်သုံးရပ်စလုံးဖြစ်သည့် မည်သူ့ကိုမဆို စုံစမ်းစစ်ဆေးနိုင်သည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ ဤအထဲတွင် စာရွက်စာတမ်းများနှင့် သက်သေများ ဆင့်ခေါ်နိုင်ခွင့် အာဏာလည်း ပါဝင်သည်။ ပုဒ်မ ၃၅ တွင် ကော်မရှင်အား ယင်းအာဏာများ အပ်နှင်းထားသည်ကို မိမိတို့ ကြိုဆိုထောက်ခံပါသည်။ ပုဒ်မ ၃၆(က) နှင့် (ခ) တွင်မူ ယင်းအာဏာရပ်များအပေါ် ကန့်သတ်ချက်များကို စာရင်းပြု ဖော်ပြထားပါသည်။ ပုဒ်မ ၃၆(က) ၌ ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အမျိုးသားလုံခြုံရေးအကြောင်း ကိစ္စရပ်များကြောင့် လျှို့ဝှက်စာရွက်စာတမ်းများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် လိုအပ်ချက်အား မိမိတို့ အသိအမှတ်ပြုသော်လည်း ပုဒ်မ ၃၆(ခ) တွင်မူ "အစိုးရဌာနများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများရှိ လျှို့ဝှက်စာရွက်စာတမ်းများ" ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ယင်းစကားအသုံးအနှုန်းမှာ အလွန်အမင်း ဝေဝါးလှပြီး မည်သည့်အစိုးရဌာနများ အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်သည်ကို ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားပေ။ ကော်မရှင်၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး အာဏာများကို ထိထိရောက်ရောက် ချုပ်ချယ်ရန်အတွက် ယင်းကဲ့သို့သော ကန့်သတ်ချက်အား အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ပုဒ်မ ၃၆(ခ) အား ပယ်ဖျက်ရန် အကြံပြုတိုက်တွန်း

ပါသည်။

ပုဒ်မ ၃၀ တွင် "လူ့အခွင့်အရေးဖောက်ဖျက်မှုရှိသည်ဟု စွပ်စွဲချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးသည် မိမိကိုယ်တိုင်အတွက်သော်လည်းကောင်း၊ အခြားသူတစ်ဦးတစ်ယောက်အတွက်သော်လည်းကောင်း၊ တူညီသော လူတစ်စုကို ကိုယ်စားပြု၍သော်လည်းကောင်း တိုင်တန်းလိုသည့် အကြောင်းအရင်းဖော်ပြပြီး ကော်မရှင်သို့ တိုင်ကြားနိုင်သည်။" ဟု ဆိုထားပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ကျူးလွန်သူများမှ ခြိမ်းခြောက် လက်တုံ့ပြန်နိုင်သောကြောင့် တိုင်ကြားသူများ၊ သက်သေများနှင့် သတင်းအချက်အလက်ပေးသူများအား ၎င်းတို့မှ MNHRC နှင့် ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်ခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့အပေါ်တွင် လက်တုံ့ပြန်မှု မရှိစေရေးကို MNHRC အနေဖြင့် အာမခံပေးရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုအထဲတွင် အမည်မဖော်လိုသည့် ရွေးချယ်မှုလည်း ပါဝင်ရပါမည်။

ပုဒ်မ ၃၇ တွင် ကော်မရှင်သည် တရားရုံးတစ်ခုခု ရှေ့မှောက်၌ စစ်ဆေးကြားနာဆဲအမှုများနှင့် ပြီးစွန်းသော တိုင်တန်းချက်ကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းမပြုရဟု ဆိုသည်။ ကော်မရှင်နှင့် တရားရုံးစနစ်တို့၏ အပြန်အလှန် အားဖြည့် အထောက်အကူပြုမှုအား အသိအမှတ်ပြုရန်နှင့် ကော်မရှင်၏ အာဏာများကို ချဲ့ထွင်နိုင်ရန် ပုဒ်မ ၃၇ ကို ပြင်ဆင်သင့်ပါသည်။ သို့မှသာ ကော်မရှင်သည် တရားရုံး၏ အခွင့်အာဏာပေးချက်ဖြင့် မပြီးပြတ်သေးသော ကိစ္စရပ်များကို စုံစမ်းစစ်ဆေးနိုင်မည် ဖြစ်သည့်အပြင် ပုဒ်မ ၃၇ (ခ) ကို ဖျက်သိမ်းမှသာ တရားရုံးတွင် စစ်ဆေးပြီးသည့် အမှုများကိုလည်း ပြန်လည် စုံစမ်းစစ်ဆေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

ပုဒ်မ ၃၈ တွင် အစိုးရဌာန သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုသည် ကော်မရှင်၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်ကို "ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း" ပြန်ကြားရမည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ထို့အပြင် သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များ၏ တုံ့ပြန်ဖြေကြားမှုသည် ကျေနပ်လောက်ဖွယ်မရှိပါက ကော်မရှင်အနေဖြင့် အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်သော အာဏာရှိသည့် ပုဒ်မတစ်ခု ထပ်ဖြည့်ရန် အကြံပြုလိုပါသည်။ ယင်းသို့သော ယန္တရားများမရှိလျှင် အာဏာပိုင်များအား လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းစေရန် ကော်မရှင်၏အာဏာကို အလေးအနက်ထားမှု အင်မတန်နည်းပါး နေပါလိမ့်မည်။ ထို့ကြောင့် ဌာနတစ်ခု သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုသည် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် ကျေနပ်လောက်ဖွယ် လုပ်ဆောင်ခြင်း မရှိပါက ကော်မရှင်အနေဖြင့် သမ္မတ နှင့်/သို့မဟုတ် လွှတ်တော်ထံ တိုက်ရိုက်အစီရင်ခံများ တင်သွင်းခွင့်အာဏာပေးအပ်သည့် ပုဒ်မတစ်ခု ထပ်ဖြည့်ရပါမည်။

ပုဒ်မ ၂၂ (ခ) (၂) ထဲတွင် "တည်ဆဲဥပဒေနှင့်အဆိုပြုထားသည့် ဥပဒေကြမ်းများကို" MNHRC အနေဖြင့် လွှတ်တော်သို့တင်ပြနိုင်သည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာပေးထားပြီး နိုင်ငံတော်က ပါဝင်ချုပ်ဆိုထားသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးစာချုပ်များနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိမရှိကို လေ့လာသုံးသပ်ပြီး လူ့အခွင့်အရေး မြှင့်တင်ရေးနှင့် ကာကွယ်ရေးအတွက် ပြဋ္ဌာန်းသင့်သည့် ဥပဒေများနှင့် အခြားဆောင်ရွက်သင့်သည်များကို "အစိုးရအဖွဲ့မှတစ်ဆင့်" ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်သို့ တင်ပြနိုင်သည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ MNHRC အနေဖြင့် လွတ်လပ်အမှီခို ကင်းကင်းဖြင့် လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အတွက် 'အစိုးရအဖွဲ့မှတစ်ဆင့်' ဆိုသည့် စကားရပ်ကို ဖြုတ်ပစ်ရပါမည်။

ကော်မရှင်အား ငွေကြေးထောက်ပံ့မှု

နိုင်ငံအဆင့် လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်များအနေဖြင့် မိမိတို့၏ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများနှင့် လှုပ်ရှားမှုများကို

ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်နိုင်မည့် အထွေထွေလွတ်လပ်မှုကို ဘဏ္ဍာရေးအရ လွတ်လပ်အမှီခိုကင်းမှုက အာမခံသည်။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေများကို အစိုးရ၏ တိုက်ရိုက်ထိန်းချုပ်မှုအောက်၌ မရှိသော ယန္တရားတစ်ခုတစ်ဆင့် ပေးရမည်ဟု နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများတွင် အကြံပြုတိုက်တွန်းထားပါသည်။ ကော်မရှင်ဥပဒေ ပုဒ်မ ၄၆ တွင် "နိုင်ငံတော်သည် ကော်မရှင်အား လုံလောက်သော ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးရမည်" ဟု ဆိုထားပါသည်။ ဤအချက်မှာ ဝေဝါးလွန်းအားကြီးပြီး ဤအတိုင်း အစိုးရတစ်ဆင့် ငွေကြေးထောက်ပံ့ခန့်ခွဲပါက ကော်မရှင်၏ လွတ်လပ်မှုနှင့် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်မှုအား ထိခိုက်မည့် အလားအလာရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကော်မရှင်၏ ဘဏ္ဍာရေးလွတ်လပ်မှုကို အားပေးရန် ရန်ပုံငွေများကို လွှတ်တော်တွင်း မဲခွဲဆုံးဖြတ်၍ ခန့်ခွဲရေး ပုဒ်မ ၄၆ အား ပြင်ဆင်ရန် အကြံပြု တိုက်တွန်းပါသည်။

ထိုမျှသာမက ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို အာမခံနိုင်ရန်အတွက် ကော်မရှင်၏ဘတ်ဂျက်နှင့် ဘဏ္ဍာရေးမူဝါဒ (ပေါ်လစီ)ကို အများပြည်သူသိစေရန် ကြေညာသင့်ပါသည်။ နိုင်ငံတော်ဘတ်ဂျက်တွင် ကော်မရှင်ဘတ်ဂျက်အတွက် သီးသန့်ခေါင်းစဉ်တစ်ကြောင်း ထပ်ထည့်ရန် ဥပဒေအရ ပြဌာန်းသင့်ပါသည်။

တာဝန်ခံမှုနှင့် တွေ့ရှိချက်များ၊ အစီရင်ခံစာများထုတ်ဝေမှု

ကော်မရှင်၏ လွတ်လပ်မှု၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် ယုံကြည်စိတ်ချနိုင်မှုတို့ကို တိုးမြှင့်နိုင်ရန်အတွက် ၎င်းသည် သမ္မတ၊ လွှတ်တော်နှင့် ပြည်သူလူထုသို့ တာဝန်ခံရပါမည်။ နိုင်ငံအဆင့် လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အစီရင်ခံစာများကို လူထုအကြား ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပျံ့နှံ့လက်လှမ်းမီအောင် လုပ်ဆောင်ရပါမည်။ အများပြည်သူနှင့် အခြားသက်ဆိုင်သူများသည် တိုင်တန်းချက်များလက်ခံရရှိမှုနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၊ အစိုးရအပေါ် စောင့်ကြည့် လေ့လာမှုနှင့် အကြံဉာဏ်ပေးမှု အပါအဝင် ကော်မရှင်၏လုပ်ငန်းအကြောင်း သိနိုင်ရမည် ဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် MNHRC ၏ အစီရင်ခံစာများနှင့် တွေ့ရှိချက်များကို ပုံမှန်ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်နှင့် စနစ်တကျ ထုတ်ဝေဖြန့်ချိရေး အာမခံနိုင်ရန်အတွက်လည်းကောင်း၊ ယင်း၏ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် ယုံကြည်စိတ်ချနိုင်မှုကို အားပေးမွေးမြူနိုင်ရန် အတွက်လည်းကောင်း ပုဒ်မ ၂၂(ည) နှင့် ပုဒ်မ ၄၅ တို့မှ "သင့်လျော်သလို" ဟူသော စကားရပ်ကို ပယ်ဖျက်ရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းပါသည်။ ထို့အပြင် အစီရင်ခံစာများတင်ပြရန် သတ်မှတ်ချက်၌ သမ္မတထံသာ မဟုတ်ဘဲ လွှတ်တော်နှင့် အများပြည်သူကိုပါ ထည့်သွင်းသင့်ပါသည်။ ပုဒ်မ ၂၂(၄) တွင်လည်း အများပြည်သူ ဆိုသည့်စကားလုံးကို ထပ်ဖြည့်သင့်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအချက်အဖြစ် ပုဒ်မ ၃၉ ပါ အစီရင်ခံထုတ်ပြန်ရေး အကြောင်းအချက်များထဲမှ "လိုအပ်ပါက" စကားရပ်ကိုလည်း ပယ်ဖျက်ရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းပါသည်။

အရပ်ဘက်အသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရေး

အရပ်ဘက်အသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် ဆက်ဆံမှုများသည် နိုင်ငံအဆင့် လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်များ၏ လွတ်လပ်မှုနှင့် အလွှာစုံမှုကို ကာကွယ်ပေးနိုင်ကြောင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ တရားဝင်မှုကို နက်ရှိုင်းစေခြင်းဖြင့် ထိရောက်မှု တိုးမြှင့်ပေးနိုင်ကြောင်း ပါရီအခြေခံမူများက အသိအမှတ်ပြုထားသည်။ အရပ်ဘက်လူထုအဖွဲ့အစည်းများနှင့်

တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းရန်နှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံနိုင်ရန် ကော်မရှင်အား အာဏာပေးထားသည်ကို မိမိတို့မှ ကြိုဆို ထောက်ခံပါသည်။ သို့ရာတွင် တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းမှုနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုတို့သည် အနည်းဆုံး (၂) လ တစ်ကြိမ် ရှိသင့်ကြောင်း ပုဒ်မ ၂၂(စ) တွင် အထူးအလေးပေးဖော်ပြရန် အကြံပြု တိုက်တွန်းပါသည်။

ထောင်၊ အချုပ်၊ ထိန်းသိမ်းရေးစခန်းများနှင့် ချုပ်နှောင်ရာနေရာများအား စစ်ဆေးခြင်း

ထောင်၊ အချုပ်၊ ထိန်းသိမ်းရေးစခန်းများနှင့် ချုပ်နှောင်ရာနေရာများ စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ပုဒ်မ ၄၃၊ ၄၄ နှင့် ၄၅ အရ ကော်မရှင်သို့ အပ်နှင်းထားသည့် အာဏာများကို မိမိတို့မှ ကြိုဆိုထောက်ခံပါသည်။ ပုဒ်မ ၄၄(က) နှင့် ၂၂ (င) တွင် ကော်မရှင်သည် ယင်းကဲ့သို့ နေရာဌာနများသို့ သွားရောက်နိုင်ခွင့် အာဏာရှိကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ သို့သော် နိုင်ငံအဆင့်လူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်များသည် ကြိုတင်သတိပေးမှု မရှိဘဲ မည်သည့် ချုပ်နှောင် ထိန်းသိမ်းရာ နေရာကိုမဆို ဝင်ရောက်စစ်ဆေးပိုင်ခွင့်အာဏာ ရှိသင့်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ပုဒ်မ ၄၄(က)နှင့် ၂၂ (င) ပါ သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များအား လာရောက်မည့်အချိန်အား အကြောင်းကြားရန် သတ်မှတ်ထားချက်ကို ပယ်ဖျက်ရန် မိမိတို့မှ အကြံပြုတိုက်တွန်းပါသည်။ နောက်ထပ်ပြင်ဆင်ရမည့် ပုဒ်မတစ်ခုမှာ MNHRC က တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် အကျဉ်းသား များ သို့မဟုတ် အချုပ်သားများသည် လက်တုံ့ပြန်အရေးယူမှု သို့မဟုတ် ဆိုးကျိုးများ လုံးဝ မကြုံတွေ့စေရေးကို ကော်မရှင်က အာမခံရန်ဖြစ်သည်။ ထိုအချက်ကို ထင်ဟပ်စေရန်အတွက် ပုဒ်မ ၄၄(ဂ) ကို ပြင်ဆင်သင့်သည်။

MNHRC ၏ ဝန်ထမ်းများ

အကယ်၍ ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းပုံက လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ထွေပြားမှုကို ထင်ဟပ်ပါက ကော်မရှင်၏ အလွှာစုံစနစ်နှင့် ထွေပြားစုံလင်မှုအားလည်း မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ပုဒ်မ ၇ ပါ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များအတွက် သတ်မှတ်ချက်များဖြစ်သော ကျား-မ ညီမျှရေး၊ တိုင်းရင်းသားနှင့် လူနည်းစုကိုယ်စားပြုရေး၊ လူ့အခွင့်အရေး အတွေ့အကြုံရှိရေး စသည်တို့ကို အခန်း ၈ အောက်တွင် ဝန်ထမ်းများအတွက် သတ်မှတ်ချက်အဖြစ်လည်း ထပ်ဖြည့်သင့် ကြောင်း အကြံပြုတိုက်တွန်းပါသည်။ ထိုမျှမက အရည်အချင်းကို အခြေမခံဘဲ ပစားပေးခန့်အပ်သည့် စနစ်ကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန်အတွက် ဝန်ထမ်းစုဆောင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းသည် ပွင့်လင်း၍ မြင်သာပြီး ရာထူးနေရာများကို အများသိ ထုတ်ပြန်ရန် ဥပဒေဖြင့် သတ်မှတ်သင့်ပါသည်။