

ထိုင်းနိုင်ငံရှိ Hong Seng အဝတ်အထည်ချုပ်စက်ရုံတွင်
ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများနှင့်
ပတ်သတ်သည့် စွပ်စွဲချက်များ အပေါ်တွင် အမှီအခိုကင်းမဲ့သော
စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၏ အစီရင်ခံစာ

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ :ပါမောက္ခ Panthip Pruksacholavit

ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၂၄ခုနှစ်

စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ပေးရန်တောင်းဆိုသူ :Fair Labor Association

NOTE: The Burmese translation of the investigation report is an unofficial translation prepared by a service provider to accommodate Burmese workers who wish to access this report.

မာတိကာ

၁။	စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၏ နောက်ခံသမိုင်းကြောင်း	၆
၂။	တိုင်ကြားမှုနှင့် စစ်လျဉ်းပြီး ယေဘုယျ ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်	၉
၃။	စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာနည်းလမ်း	၁၀
၄။	ယခင်ကပြုလုပ်ခဲ့သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများနှင့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုများ	၁၇
	WRC၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု	၁၇
	ELEVATE၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု	၁၈
	DLA Piper Thailand ၏ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှု	၂၁
၅။	ယခင်ကပြုလုပ်ခဲ့သည့်စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများနှင့်ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုများအပေါ် လေ့လာသုံးသပ်ခြင်း	၂၅
	<i>Audi Alteram Partem</i> : ပါဝင်သက်ဆိုင်သည့် အစုအဖွဲ့များအားလုံးထံမှ ပြောလိုသည်များကို နားထောင်ရန်အခွင့်အရေးရှိခြင်း	၂၅
	စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများတွင် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ ပါဝင်မှု	၂၇
	အငြင်းပွားဖွယ်ရာ ဖြစ်နေသည့် အချက်အလက်များ	၂၉
၆။	အချိန်ကာလအလျှောက် ဖြစ်စဉ်၏ ဖြစ်ပေါ်လာမှု	၃၁
၇။	Nike၊ Hong Seng၊ Ramatex နှင့် Cassia တို့အကြားရှိ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ပတ်သတ်ဆက်နွယ်မှုကို ခြုံငုံသုံးသပ်ခြင်း	၄၀
၈။	သက်ဆိုင်မှုရှိသည့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ပြည်တွင်းဥပဒေများ	၄၃
	အလုပ်မှယာယီရပ်ဆိုင်းထားချိန်အတွင်း လျော်ကြေးငွေပေးခြင်းနှင့် လူမှုလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုများပေးခြင်း	၄၃

	ထိုင်းနိုင်ငံတွင် လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်း၏ တရားဝင်မှု	၅၀
၉။	ထိုင်းနိုင်ငံတွင် COVID-19 ဖြစ်ပွားမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး တုံ့ပြန်ရန် အလုပ်ရှင်များမှ လုပ်ဆောင်သော နည်းလမ်းများ	၅၈
၁၀။	ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များ	၆၀
	စွပ်စွဲချက် # ၁ - အလုပ်မှ ယာယီရပ်နားမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ချိန်တွင် လစာမဲ့ခွင့်များ အဖြစ် သတ်မှတ်မှု	၆၀
	• စွပ်စွဲချက် # ၁.၁ - ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်၏ တရားဝင်မှု	၆၀
	• စွပ်စွဲချက် # ၁.၂ - DLPW၏ စီရင်ချက်နှင့် ၎င်း၏ တရားဝင်တာဝန်ခံစေသည့် သဘောသဘာဝ	၆၆
	စွပ်စွဲချက် # ၂ - အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခြင်း	၇၉
	• စွပ်စွဲချက် # ၂.၁ - စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများအားလုံးအား အတင်းအကြပ် စေခိုင်းခြင်း	၈၂
	• စွပ်စွဲချက် # ၂.၂ - လက်မှတ်ထိုးရန်ငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ထုတ်ရန် (သို့မဟုတ်) ရွှေ့ပြောင်းရန် ခြိမ်းခြောက်မှုများ	၈၅
	စွပ်စွဲချက် # ၃ - တန်ပြန်တုံ့ပြန်ခြင်း	၈၈
	• စွပ်စွဲချက် # ၃.၁ - W1အားရဲတိုင်ကြားခြင်း	၈၉
	• စွပ်စွဲချက် # ၃.၂ - W2အား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း	၉၄
	• စွပ်စွဲချက် # ၃.၃ - အခြားအလုပ်သမားများ	၁၀၁
၁၁။	သုံးသပ်ချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ	၁၀၂
	၁။ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်၏ တရားဝင်မှုနှင့် မပေးချေရသေးသည့် လုပ်ခများ	၁၀၃
	၂။ အတင်းအကြပ်စေခိုင်းမှု၊ နှောင့်ယှက်တိုက်ခိုက်မှု၊ ဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှု	၁၁၂

၃။ တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု	၁၁၇
၄။ အလုပ်လုပ်ရသည့် ပမာဏနှင့် အချိန်ပိုကြေး	၁၂၀
၅။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း	၁၂၁
၁၂။ အပြီးသတ် မှတ်ချက်များ	၁၂၂

၁။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၏ နောက်ခံသမိုင်းကြောင်း

မတ်လ ၂၂ရက် ၂၀၂၄ခုနှစ်တွင် Fair Labor Association (FLA) သည် တိုက်ရိုက်ပတ်သတ်ခြင်းမရှိသော ကြားလူတယောက်၏ တိုင်ကြားမှုတစ်ခုကို Ravi Anupindi ထံမှ ရရှိခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားများအပေါ် ချိုးဖောက်မှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်ဟု စွပ်စွဲခံထားရသော ထိုင်းနိုင်ငံရှိ Hong Seng Knitting Co. Ltd (စက်ရုံ) နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး တိုင်ကြားမှုကို ပြုလုပ်ခဲ့သည့် Ravi Anupindi (တရားလို)သည် University of Michigan မှဖြစ်ပြီး FLA ၏ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များထဲမှ တဦးလည်း ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါစက်ရုံသည် Nike (ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီ) အတွက် ကုန်ပစ္စည်းပေးပို့ပေးနေသည့် စက်ရုံတစ်ခုဖြစ်ပြီး FLA အဖွဲ့ဝင် စက်ရုံတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။ တရားလိုမှ စွပ်စွဲချက် ၃ချက်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးပေးရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။ အဆိုပါစွပ်စွဲချက် ၃ရပ်မှာ COVID-19 ကူးစက်ရောဂါနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အလုပ်မှ ယာယီရပ်နားမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ချိန်တွင် စည်းကမ်းများအရ မယူမနေရ လစာမဲ့ခွင့်များ အဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်း၊ အဆိုပါ လစာမဲ့ခွင့်များကို အလုပ်သမားများ လက်ခံလိုက်နာစေရန် အတင်းအကြပ် လုပ်ဆောင်ခြင်း နှင့် လစာမဲ့ခွင့်များကို လက်ခံရန် ငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမားများအပေါ် တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

အဆိုပါ လစာမဲ့ခွင့်များသည် ပြည်တွင်း ဥပဒေနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများအတွက် ချမှတ်ထားသည့် စံသတ်မှတ်ချက်များကို ဖောက်ဖျက်ကျူးလွန်ရာကျကြောင်း ရှာဖွေတွေ့ရှိပါက FLAအနေနှင့် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပြီး သက်ရောက်မှုခံခဲ့ရသော အလုပ်သမားများအတွက် သင့်လျော်သော စာချုပ်ဖြတ်စာလျော်ကြေးငွေများ ရရှိစေရန်အတွက် အသေအချာလုပ်ဆောင်ရန်နှင့် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီအတွက် ကုန်ပစ္စည်းပေးပို့ပေးနေသည့် စက်ရုံအနေနှင့်လည်း FLA၏ ကျင့်ဝတ်နှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမား၏ လွတ်လွပ်စွာ အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့ပိုင်ခွင့်နှင့် အဖွဲ့ဝင်ပိုင်ခွင့်ကို လိုက်နာစောင့်ထိန်းမှု ရှိစေရန်အတွက် အသေအချာလုပ်ဆောင်ရန် တရားလိုဘက်မှ တိုက်တွန်းပြောဆိုထားပါသည်။

ထိုသို့တိုက်တွန်းပြောဆိုမှုအရ FLAသည် တိုက်ရိုက်ပတ်သတ်ခြင်းမရှိသော ကြားလူတယောက်၏ တိုင်ကြားမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဧပြီလ ၂၀၂၄ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့ပြီး အမှီအခိုကင်းမဲ့သော စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအဖြစ် ခန့်အပ်ရန် သင့်တော်သူအများအပြားအား လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ

ပြုလုပ်ပြီးနောက် ပါမောက္ခ Panthip Pruksacholavit (စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ) အား ခန့်အပ်ခဲ့ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို မေလ ၂၂ရက်နေ့တွင် တရားဝင် စတင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ FLA ထံသို့တိုင်ကြားမှု မပြုလုပ်မှီတွင်လည်း စွပ်စွဲချက်များကို ပြေလည်သွားစေရန် ဖြေရှင်းနိုင်မည့် အခြားသော နည်းလမ်း အချို့ကိုလဲ ရှာဖွေလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။

အဆိုပါစွပ်စွဲပြောဆိုထားသည့် ဖြစ်စဉ်များသည် COVID-19 ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားသည့် အစောပိုင်းအခြေအနေများအဖြစ် ရှိနေသော မေလ ၂၀၂၂ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုဖြစ်စဉ်များ ဖြစ်ပွားပြီး အချိန်တိုအတွင်းမှာပင် Human Rights for Development Foundation (HRDF) အနေနှင့် ထိုအကြောင်းအရာကို Worker Rights Consortium (WRC) မှဖြေရှင်းနိုင်ရေး လုပ်ဆောင်ပေးရန်အတွက် ပြောဆိုခဲ့ပြီး WRC သည် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် ဩဂုတ်လ ၂၀၂၂ခုနှစ်တွင် ချိတ်ဆက်ပြီး စွပ်စွဲခံထားရသည့် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ အကြောင်းကို ဝေမျှပေးခဲ့ပါသည်။

ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၂၂ခုနှစ်တွင် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီသည် လူမှုရေးဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်များ လိုက်နာမှုဆိုင်ရာ စစ်ဆေးသည့် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သော "ELEVATE"¹ မှတိုင်ကြားထားသည့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခံရမှုများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ပြုလုပ်သော စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများတွင် ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။ ELEVATE၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများအရ အလုပ်မှ လစာမဲ့ ယာယီရပ်ဆိုင်းမှုများသည် ထိုင်းနိုင်ငံ ဥပဒေအရ တရားဝင်သည်ဟု ကောက်ချက်ချခဲ့ပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီအနေနှင့် မည်သည့် ပြုပြင်တည့်မတ်ရာရောက်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများကိုမှ အကောင်အထည်ဖော်ပေးခြင်း မရှိခဲ့ပါ။

WRCအနေနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာ အစီရင်ခံစာကို ဧပြီလ ၅ရက်နေ့ ၂၀၂၂ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့ပြီး အဆိုပါ အစီရင်ခံစာတွင် ပြုပြင်တည့်မတ်ရာရောက်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများကို လုပ်ဆောင်ရန် အကြံပြုချက်များ ပါရှိပါသည်။ သို့သော်လည်း WCR၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအရ ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များကို ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီအနေနှင့် သဘောတူညီမှု မရှိသည့်အတွက် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် စက်ရုံတို့မှ အဆိုပါ အကြံပြုချက်များကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ ဧပြီလ ၁၉ရက်

¹ ဧပြီလ ၂၀၂၂ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး Elevate ကို LRQA မှ ဝယ်ယူရရှိသွားပြီ ဖြစ်သည်။ <https://www.Irqa.com/en/latest-news/Irqa-complete-acquisition-of-elevate/>

၂၀၂၂ခုနှစ်တွင် WRC အနေနှင့် ၎င်း၏ဝတ်ဘ်ဆိုဒ်တွင် အဆိုပါဖြစ်စဉ်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး နောက်ဆုံးသိရသည့်အခြေအနေကို ဖော်ပြရာတွင် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီ၏ ရပ်တည်ချက်သည် ပြောင်းလဲမှု မရှိကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

အောက်တိုဘာလ ၂၀၂၂ခုနှစ်တွင် အဆိုပါအမှုကိစ္စနှင့် စက်ရုံမှ လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် လစာမဲ့ခွင့် ယူစေခဲ့သည့် နည်းလမ်း၏ တရားဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှုအပေါ်ကို အသေးစိတ် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများ ပြုလုပ်ရန် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီသည် WRC ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သော Georgetown University နှင့်ပူးပေါင်းပြီး ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ဥပဒေအကြံပေးအဖွဲ့ဖြစ်သည့် DLA Piper Thailand နှင့်ပူးတွဲချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ အသေးစိတ်လေ့လာဆန်းစစ်မှုကို ဇန်နဝါရီလ ၂၀၂၃ခုနှစ်တွင် ပြီးမြောက်ခဲ့ပြီး လစာမဲ့ခွင့် ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေနှင့် အညီဖြစ်ကြောင်းကို ထပ်လောင်းအတည်ပြုခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့အသေးစိတ် လေ့လာဆန်းစစ်မှုအပြီးတွင် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ၎င်း၏ရပ်တည်ချက်ကို ဆက်လက်ကိုင်တွဲထားပြီး WRC၏ အကြံပြုချက်ဖြစ်သော လစာမဲ့ခွင့်ယူခဲ့ရသော အချိန်ကာလများအတွက် အလုပ်သမားများအား လျော်ကြေးပေးခြင်းကို လုပ်ဆောင်ရန် ငြင်းဆိုခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း WRC အနေနှင့် အဆိုပါ အသေးစိတ်လေ့လာဆန်းစစ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ကို အစကတည်းကပင် သဘောတူညီထားခဲ့ခြင်း မရှိကြောင်းကို ဖော်ပြကာ အသေးစိတ်လေ့လာဆန်းစစ်မှုကို မသင့်လျော်ကြောင်း ထောက်ပြပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် Georgetown University တို့မှလည်း DLA Piper ၏ ဥပဒေအပေါ် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အသေးစိတ်ရှင်းလင်းပြောဆိုမှုကို ထုတ်ဖော်ပြသခြင်း မရှိပါ။ သို့ဖြစ်၍ WRCအနေနှင့် အသေးစိတ်လေ့လာဆန်းစစ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အရ ထွက်ပေါ်လာသည့် ရလဒ်ကို လက်မခံခဲ့ပါ။

မတ်လ ၂၀၂၃ခုနှစ်တွင် University of Michigan မှကျောင်းသား/သူ တစ်စုသည် အဆိုပါဖြစ်စဉ်အကြောင်းကို အလေးပေးဖော်ပြပြီး ၂၀၂၃ခုနှစ် ဧပြီလအစောပိုင်းတွင် ကျင်းပမည့် University of Michigan President’s Advisory Committee on Labor Standards and Human Rights (PACLSHR) အစည်းအဝေးတွင် အဆိုပါအမှုကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ၎င်းတို့၏

စိုးရိမ်ပူပန်ရသည့်အကြောင်းကို ပြောဆိုခွင့်ပေးရန် တောင်းခံသည့်စာကို တက္ကသိုလ်ကျောင်းအုပ်ကြီး ထံသို့ ရေးသားပေးပို့ခဲ့ကြပါသည်။

ဧပြီလ ၂၀၂၃ခုနှစ်တွင် PACLSHR အနေနှင့် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် ဆွေးနွေးမှုများ စတင်ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး အဆိုပါ ဆွေးနွေးမှုများ ၎င်းတို့အနေနှင့် FLAကိုလည်း ပါဝင်စေခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း ထိုအချိန်တွင် University of Michigan အနေနှင့် FLAအား စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ပေးရန် တရားဝင်တောင်းဆိုမှု မပြုလုပ်ရသေးပါ။ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် လအတော်ကြာသည့်တိုင် ပြောဆိုမှုများ ပြုလုပ်သော်ငြားလည်း အဆိုပါအမှုကိစ္စအား ဖြေရှင်းရန် လုပ်ဆောင်သည့် နေရာတွင် တိုးတက်လာခြင်း မရှိပဲ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီ၏ ရပ်တည်ချက်သည်လည်း ပြောင်းလဲခြင်း မရှိပါ။

၂။ တိုင်ကြားမှုနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ယေဘုယျ ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်

COVID-19 ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားနေသည့်အချိန်တွင် စီးပွားရေး အကျပ်အတည်းများ ရှိလာသောကြောင့် စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုကို လုပ်ဆောင်နေသူများ အနေနှင့် အလုပ်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ချိန်တွင် အလုပ်သမားများအား မယူမနေရ လစာမဲ့ခွင့်များ ယူစေရန် အတင်းစေခိုင်းခဲ့ကြောင်း စွပ်စွဲပြောဆိုခံထားရပါသည်။ တရားလိုဘက်မှ စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုကို လုပ်ဆောင်နေသူများ အနေနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင်းရှိ ဥပဒေများသာမက FLA၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များကိုလည်း ချိုးဖောက်ရာရောက်သည့် အမျိုးမျိုးသော လုပ်ဆောင်မှုများကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြောင်း စွပ်စွဲထားပါသည်။ FLA အနေနှင့် အောက်ဖော်ပြပါ စွပ်စွဲချက် ၃ချက် နှင့်ပတ်သတ်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးပေးရန် တရားလိုမှ တောင်းဆိုထားပါသည်။

စွပ်စွဲချက် # ၁ - အလုပ်မှ ယာယီရပ်နားမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ချိန်တွင် လစာမဲ့ခွင့်များ အဖြစ် သတ်မှတ်မှု : စက်ရုံတွင် အလုပ်သမား စုစုပေါင်း ၃၀၀၀ကျော်ရှိသော်လည်း အလုပ်သမား ၄ဦးကသာ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေးနှင့် ဖူလုံရေးဌာန (DLPW) ထံသို့ အဆိုပါ လစာမဲ့ခွင့် အဖြစ်သတ်မှတ်သည့် မူဝါဒအကြောင်းကို တိုင်ကြားစာပေးပို့ခဲ့ပါသည်။ DLPW ၏လုပ်ငန်းစဉ် အပြီးတွင် အလုပ်သမားများအား အတင်းအကြပ် လက်မှတ်ထိုးစေခဲ့သည့် လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် တောင်းခံလွှာသည် ဥပဒေအရ တရားမဝင်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။ ရလဒ်အနေနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသည့်အတိုင်း အလုပ်သမားများအနေနှင့် အလုပ်မှ

ယာယီရပ်ဆိုင်းခံထားရသည့် အချိန်ကာလအတွင်းတွင် ၎င်းတို့လုပ်အားခ၏ ၇၅%နှင့် ညီမျှသည့် ပမာဏကို အလုပ်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းမှုအတွက် ပေးသည့်အဖိုးအခအဖြစ် ရခွင့်ရှိပါသည်။

စွပ်စွဲချက် # ၂ - အတင်းအကြပ်စေခိုင်းမှု : အလုပ်သမားများအနေနှင့် လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းနဲ့ သက်ဆိုင်သော စာရွက်စာတမ်းများအား လက်မှတ်ထိုးရန် အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခံရသည်ဟူ၍ စွပ်စွဲထားချက်ရှိပါသည်။ လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်သူများအနေနှင့် အလုပ်ထုတ်ခံရမည် (သို့မဟုတ်) စက်ရုံတွင် လက်ရှိတာဝန်ထမ်းဆောင်နေသော ရာထူးနေရာမှ အပြောင်းခံရမည်ဟူ၍ ခြိမ်းခြောက်ခံရသည်ဟု ဆိုကြပါသည်။

စွပ်စွဲချက် # ၃ - တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု : စက်ရုံဘက်မှ အလုပ်သမားများကို လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းနဲ့ သက်ဆိုင်သော စာရွက်စာတမ်းများအား အတင်းအကြပ် လက်မှတ်ထိုးစေသည့် လုပ်ဆောင်မှုအား ငြိမ်းချမ်းစွာ ဥပဒေနှင့်အညီ ဆန္ဒပြခဲ့သည့် အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်တဦးအပေါ် တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်ဟူ၍ စွပ်စွဲထားချက်ရှိပါသည်။ စက်ရုံဘက်မှ အဆိုပါအလုပ်သမားခေါင်းဆောင် အား ရဲတိုင်ကြားခဲ့သည့်အတွက် ၎င်းအနေနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံမှ ထွက်ပြေးတိမ်းရှောင်လိုက်ရပါသည်။ ထိုသူသည် မြန်မာနိုင်ငံမှ လာသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားတဦး ဖြစ်ပါသည်။

၃။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာနည်းလမ်း

အဆိုပါဖြစ်စဉ်နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အခြားသော အဖွဲ့အစည်းများမှ ၂၀၂၀ - ၂၀၂၁ ခုနှစ်များတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများကို ယခင်ကတည်းက ပြုလုပ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် တိုင်ကြားမှုတွင် ဖော်ပြထားသည့် စွပ်စွဲချက်များအား လေ့လာဆန်းစစ်ရာတွင် ပြီးခဲ့သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများမှ ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များကိုလည်း သတင်းအချက်အလက်များကို ပြန်လည်တိုက်ဆိုင် စစ်ဆေးရန်အတွက် တန်ဖိုးရှိသည့် အရင်းအမြစ်များအဖြစ် အသုံးပြုထားပါသည်။

ယခုစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် အရင်းအမြစ်မျိုးစုံမှ ရှိနှင့်ပြီးသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို လေ့လာခြင်းနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများအပါအဝင် အမျိုးမျိုးသော နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။

- အရင်းအမြစ်မျိုးစုံမှ ရှိနှင့်ပြီးသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို လေ့လာမှု : စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အမှုကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အပြည့်အဝ နားလည်စေရန်အတွက် WRC၏ အစီရင်ခံစာ၊ WRC၏ လိုက်နာစောင့်ထိန်းရမည့် စည်းကမ်းများ၊ သက်ဆိုင်သည့် ထိုင်းနိုင်ငံဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းများ၊ ထိုင်းတရားရုံး၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ DLPW ၏ အမိန့်စာ၊ FLA၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များ၊ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီ၏ လိုက်နာစောင့်ထိန်းရမည့် စည်းကမ်းများနှင့် ဖြစ်စဉ်နှင့် သက်ဆိုင်သော အခြားသော အထွေထွေ သတင်းအချက်အလက်များကို လေ့လာဆန်းစစ်ခဲ့ပါသည်။
- လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ : စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အဆိုပါအမှုကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ချိတ်ဆက်နေသည့် သက်ဆိုင်ရာ အစုအဖွဲ့များ နှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ လူတွေ့မေးမြန်းမှုကို ဖြေဆိုခဲ့သူများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။²
 - တရားလို
 - Ravi Anupindi သည် University of Michigan မှဖြစ်ပြီး FLA ၏ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များထဲမှ တဦးလည်း ဖြစ်ပါသည်။
 - ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီ
 - တာဝန်ယူမှုရှိသော ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဖြန့်ဝေမှုအပိုင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ငန်းပိုင်း ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ စီနီယာဒါရိုက်တာ
 - တာဝန်ယူမှုရှိသော ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဖြန့်ဝေမှုအပိုင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဒါရိုက်တာ

² သတင်းအချက်အလက်များကို မပေါက်ကြားစေရန်အတွက် သက်ဆိုင်သည့် ပါဝင်သူများ၏ အမည်များကို ဤအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြသွားမည် မဟုတ်ပါ။ အလုပ်သမားများ အားလုံး၏ နာမည်များကိုလဲ စကားဝှက်များနှင့် အစားထိုးဖော်ပြထားပါသည်။

- ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အဝတ်အစားနှင့် တွဲဖက်ပစ္စည်းဆိုင်ရာ ဒုဥက္ကဋ္ဌ။ ယခင်က ရုံးချုပ်ရှိ တာဝန်ယူမှုရှိသော ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဖြန့်ဝေမှုအပိုင်း၏ အလုပ်သမား ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး အစီအစဉ်ကို ဦးဆောင်ခဲ့သူ
- မြောက်အမေရိကအတွက် မိတ်ဖတ်အဖွဲ့အစည်းများ စီမံခန့်ခွဲမှု ဒါရိုက်တာ။ ယခင်က အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် အညီရှိစေမှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို ဦးဆောင်ခဲ့သူ
- ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဖြန့်ဝေမှုနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဖြန့်ဝေမှုအပိုင်းကို လုပ်ဆောင်သည့် အဖွဲ့များအား ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်ပေးသည့် အကြီးတန်း ဥပဒေအတိုင်ပင်ခံ

○ စက်ရုံ

- စက်ရုံပိုင်ရှင်
- ဒါရိုက်တာ
- လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှု မန်နေဂျာ
- ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှု မန်နေဂျာ
- လူသားအရင်း အမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အလုပ်သမားများ လုပ်ခပေးရေး ဆိုင်ရာဝန်ထမ်း
- လူမှုဖူလုံရေးကော်မတီ (အလုပ်သမား ကိုယ်စားပြု ကိုယ်စားလှယ်)နှင့် ကုန်ပစ္စည်းတပ်ဆင်ရေး လိုင်း၏ခေါင်းဆောင်

○ WRC

- စီမံခန့်ခွဲရေး ဒါရိုက်တာ
- မူဝါဒနှင့် သုတေသနပိုင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေအတိုင်ပင်ခံနှင့် လက်ထောက်ဒါရိုက်တာ
- အရှေ့တောင်အာရှဆိုင်ရာ ဒါရိုက်တာ
- ထိုင်းနိုင်ငံရှိ စက်ရုံများကို ကွင်းဆင်းစစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်

- HRDF
 - ဒါရိုက်တာ
 - အမှုကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်စစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာ မန်နေဂျာ
 - အဖွဲ့အစည်းရှိ ရှေ့နေ
- DLA Piper Thailand
 - ဥပဒေအကြံပေးအဖွဲ့ကို ဦးဆောင်သည့် အကြီးတန်းရှေ့နေ
 - အကြီးတန်းလက်ထောက်ရှေ့နေ
- အလုပ်သမားများ : လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ
 - လစာမဲ့ခွင့်ယူမှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမား ဧည့်သည်
 - လစာမဲ့ခွင့်ယူမှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည့် အလုပ်သမား ဧည့်သည်။ အဆိုပါအလုပ်သမားများအနက် ဧည့်သည် စက်ရုံ/Cassiaတွင် လက်ရှိအလုပ်လုပ်နေသူများဖြစ်ပြီး အခြား ဥပမာ အလုပ်သမားဟောင်းများဖြစ်သည်။
- ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အခြားသော လုပ်ငန်းခွင်များမှ လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ
 - ဘန်ကောက်တိုက်ရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံပိုင်ရှင် ၄ဦး
 - ဘန်ကောက်မြို့တော် နယ်နမိတ်အတွင်းရှိ စားသောက်ကုန် ထုတ်လုပ်ရေး စက်ရုံပိုင်ရှင် ၁ဦး
 - ဘန်ကောက်မြို့တော် နယ်နမိတ်အတွင်းရှိ ကားထုတ်လုပ်ရေး စက်ရုံပိုင်ရှင် ၁ဦး
 - ထိုင်းနိုင်ငံတောင်ပိုင်းရှိ ရာဘာနှင့်တာယာ ထုတ်လုပ်ရေး စက်ရုံပိုင်ရှင် ၁ဦး
 - ထိုင်းနိုင်ငံမြောက်ပိုင်းရှိ ဟိုတယ်ပိုင်ရှင် ၂ဦး
 - ဘန်ကောက်တိုက်ရှိ အထည်ချုပ်စက်ရုံ အလုပ်သမား ၂ဦး

○ DLPW ရုံး

- အလုပ်သမားအရေး အထူးကျွမ်းကျင်သူ၊ လုပ်ငန်းပိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်အရ DLPW ဧရိယာအဆင့် ၂တွင်ရှိသူ
- DLPWရုံးချုပ်ရှိ အလုပ်သမားအရေး အထူးကျွမ်းကျင်သူ

○

○ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရုံး

- အထွေထွေ အရာရှိ၊ ဌာနခွဲ ၃၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး တိုင်းအဆင့် ၁၊ ချမ်ချူရီ စကွယ်လ်၊ ဘန်ကောက်

- စက်ရုံသို့ ကွင်းဆင်းသွားလာမှု : စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် စက်ရုံသို့ ကွင်းဆင်းလေ့လာချိန်တွင် ဌာနတစ်ခုချင်းစီရှိ အလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်နေစဉ်တွင် တွေ့ဆုံခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ တွေ့ဆုံမှုသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအတွက် အလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်နေရသည့် လုပ်ငန်းခွင်၏ အခြေအနေနှင့် အခင်းအကျင်းကိုသာမက ဌာနတစ်ခုချင်းစီ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ၏ သဘောသဘာဝကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ နားလည်စေပါသည်။ အဆိုပါကွင်းဆင်းလေ့လာမှုသည် အလုပ်သမားအယောက် ၁၀၀နှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှု ပြုလုပ်နိုင်စေရုံသာမက စက်ရုံတစ်ခုလုံးရှိ အလုပ်သမားများအားလုံးကို စစ်တမ်းမေးခွန်းလွှာကောက်နိုင်စေရန် အထောက်အကူဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။
- ဖြေဆိုသူအမည်မဖော်ပြသည့် စစ်တမ်းကောက်ယူမှု : စက်ရုံရှိ အလုပ်သမား ၁၀၀ကို လူတွေ့မေးမြန်းမှု လုပ်သည့်အပြင် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အလုပ်သမား ၅၃၇ဦးကို စစ်တမ်းမေးခွန်းလွှာဖြေဆိုစေခြင်းဖြင့် စက်ရုံတစ်ခုလုံးရှိ အလုပ်သမားများအားလုံး ပါဝင်ဖြေဆိုထားသည့် ဖြေဆိုသူအမည်မဖော်ပြသည့် စစ်တမ်းကောက်ယူမှုကိုလည်း လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။
- စာရွက်စာတမ်းများ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း : သက်ဆိုင်သည့် အစုအဖွဲ့များထံမှ နောက်ထပ်လိုအပ်သည့်အချက်အလက်များပါဝင်သည့် စာရွက်စာတမ်းများ ရရှိပြီးနောက် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ယင်းစာရွက်စာတမ်းများကို

ထွက်ဆိုချက်များနှင့် အမျိုးမျိုးသော အရင်းအမြစ်များမှ စုဆောင်းထားသော သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ပြန်လည်တိုက်ဆိုင် စစ်ဆေးပါသည်။

- **အီးမေးလ်နှင့်ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှု** : စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် လူတွေ့မေးမြန်းမှု မပြုလုပ်လိုက်ရသည့် သက်ဆိုင်ရာ အစုအဖွဲ့များဖြစ်သည့် Georgetown University နှင့် ELEVATE အစရှိသည်တို့နှင့် ချိတ်ဆက်ပြောဆိုရန် အီးမေးလ်ကို ထိရောက်သည့် ဆက်သွယ်ရေး လမ်းကြောင်းတစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲ မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ရန်နှင့် စာရွက်စာတမ်းများရယူရန်တို့တွင်လဲ အီးမေးလ်အား မကြာခဏ အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အဆိုပါဖြစ်စဉ် ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် အချိန်တွင် စက်ရုံ၌ အလုပ်လုပ်နေခဲ့သည့် အလုပ်သမား ၁၀၈ယောက်ကို လူတွေ့မေးမြန်းမှုများပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါအုပ်စုထဲတွင် သဘောတူညီကြောင်းစာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန်ငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမား ကိုးဦးလဲပါဝင်ပါသည်။ ထိုအလုပ်သမား ၁၀၈ယောက်တွင် ၁၀၂ဦးသည် စက်ရုံ/Cassiaတွင် လက်ရှိအလုပ်လုပ်နေသည့် အလုပ်သမားများဖြစ်ပြီး ခြောက်ဦးမှာ အလုပ်သမားဟောင်းများ ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားဟောင်းငါးဦးအတွက် HRDFမှ ၎င်းတို့နှင့်ဆက်သွယ်ရန် အချက်အလက်များ ပေးခဲ့ပြီး ၎င်းတို့ ခရီးသွားလာရန်အတွက် စီစဉ်ပေးခြင်းဖြင့် ကူညီပံ့ပိုးပေးခဲ့ပါသည်။ ထိုသူများအနက် လေးယောက်ကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ၏ရုံးခန်းတွင် လူချင်းတွေ့ဆုံပြီး မေးမြန်းမှုကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီး ကျန်တစ်ဦးကိုမူ video call ခေါ်ဆိုပြီး မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် နောက်ထပ်ကျန်ရှိနေသည့် အလုပ်သမားဟောင်း၏ ဆက်သွယ်ရန် အချက်အလက်ကို ထိုအလုပ်သမားဟောင်းငါးဦးထံမှ ရရှိသည့်အတွက် ဖုန်းဖြင့်ဆက်သွယ်ပြီး မေးမြန်းမှုပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။

လက်ရှိအလုပ်လုပ်နေသည့် အလုပ်သမား ၁၀၂ဦးအနက် ၁၀၀ကို စက်ရုံရှိ လုပ်ငန်းခွင်တွင် လူတွေ့မေးမြန်းခဲ့ပြီး ကျန်နှစ်ဦးကိုမူ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပတွင် မေးမြန်းခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ လူတွေ့မေးမြန်းမှုအားလုံးသည် အနောက်အယုတ်မရှိစေရန် စီမံထားသည့် သီးသန့်လူတွေ့မေးမြန်းမှုများဖြစ်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးသူနဲ့ စကားပြန်သာပါဝင်ကာ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများ၊ အခြားအလုပ်သမားများ (သို့မဟုတ်) HRDFမှ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ခြင်းမရှိပါ။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအတွက် လက်ရှိအလုပ်သမားများစာရင်းနှင့်အတူ ၎င်းတို့အလုပ်စဝင်သည့်ရက်စွဲ၊ လက်ရှိဌာန အစရှိသည်တို့ကို စက်ရုံမှ ထုတ်ပေးပါသည်။ သဘောတူညီကြောင်းစာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန်ငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမားများမှလွဲ၍ ထိုဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပွားခဲ့စဉ်က အလုပ်လုပ်နေခဲ့သည့် အလုပ်သမားများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ ကျပန်းရွေးချယ်ခဲ့ပါသည်။ လက်ရှိအလုပ်သမားများကို လုပ်ငန်းခွင်တွင်း လူတွေ့မေးမြန်းမှုများကို စက်ရုံတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော်လည်း စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများ (သို့မဟုတ်) အခြားအလုပ်သမားများ ပါဝင်ခြင်းမရှိဘဲ သီးသန့်အခန်းတခုအတွင်းတွင် မေးမြန်းခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အခန်းထဲတွင် စီစီတီဗွီဖြင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု (သို့မဟုတ်) အသံဖမ်းကိရိယာများ တပ်ဆင်ထားခြင်းမရှိစေရန် အသေအချာလုပ်ဆောင်ထားပါသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားများကို လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ မပြုလုပ်မှီတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင် ပါဝင်သူများကို လူတွေ့မေးမြန်းမှု၏ သဘောသဘာဝအရ သတင်းအချက်အလက်များ ပေါက်ကြား၍ မရကြောင်းနှင့် တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု မပြုလုပ်ရေးအကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားများအား လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ မပြုလုပ်မှီ ၎င်းတို့အနေနှင့် မည်သို့မည်ပုံ ဖြေဆိုရမည်ဟူပြီး သင်ပြထား၍ မရကြောင်း ကြိုတင်အသိပေးထားပါသည်။

သတင်းအချက်အလက်များ ပေါက်ကြားမှု မရှိစေရန်နှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှု၏ သဘောသဘာဝကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိရှိနေစေရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အလုပ်သမားတယောက်ချင်းစီကို စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၏ သဘောသဘာဝနှင့် FLA၏ အခန်းကဏ္ဍကို ရှင်းပြပေးပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် FLAမှ ဤစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို အမှီအခိုကင်းမဲ့စွာ ပြုလုပ်ပေးနိုင်ရန် ခန့်အပ်ခြင်းခံရသည့် အချိန်ပြည့် ဥပဒေပါမောက္ခ တဦးဖြစ်ကြောင်းလည်း အလုပ်သမားများကိုလဲ အသိပေးထားပါသည်။ လူတွေ့မေးမြန်းမှုများကို စက်ရုံ၊ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီ၊ WRC (သို့မဟုတ်) HRDF တို့အား ကိုယ်စားပြုပြီး မေးမြန်းခြင်းမဟုတ်ကြောင်းကို အလေးပေးဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို အလုပ်သမားများအား ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိသွားစေပြီးနောက် ၎င်းတို့အနေနှင့် မေးခွန်းများမေးလိုက မေးနိုင်ရန်အတွက်လဲ အခွင့်ပေးထားခဲ့ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် လူသားများပါဝင်နေသည့် သုတေသနဖြစ်သည့်အားလျော်စွာ သုတေသန ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းနှင့် အညီဖြစ်စေရန်အတွက် အလုပ်သမားတယောက်ချင်းစီထံမှ လူတွေ့မေးမြန်းမှုတွင် ပါဝင်ရန် ဆန္ဒရှိကြောင်း သဘောတူညီမှုကို နှုတ်အားဖြင့် ရယူခဲ့ပါသည်။

တန်ပြန်လက်တုံ့ပြန်မှု အလားအလာရှိမှုကို ကာကွယ်နိုင်ရန်အတွက် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုနှင့် စစ်တမ်းမေးခွန်းလွှာတွင် ၎င်း၏ဆက်သွယ်ရန် ဖုန်းနံပါတ်ကို ပေးထားပါသည်။ အလုပ်သမားများအနေနှင့် နောက်ဆက်တွဲ ပြောဆိုမှုများ ပြုလုပ်ရန် (သို့မဟုတ်) လူတွေ့မေးမြန်းမှုနောက်ပိုင်းတွင် တန်ပြန်တုံ့ပြန်သည့် ဖြစ်စဉ်များရှိလာပါက တိုင်ကြားရန် အတွက်လည်း ဖြစ်ပါသည်။

၄။ ယခင်ကပြုလုပ်ခဲ့သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများနှင့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုများ

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အနည်းဆုံးအနေနှင့် အဆိုပါ အကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သတ်ပြီး လက်ရှိအချိန်အထိ အဖွဲ့အစည်းသုံးခုဖြစ်သည့် WRC၊ ELEVATEနှင့် DLA Piper Thiland တို့မှ ပြုလုပ်ခဲ့သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုနှစ်ခုနှင့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုတစ်ခုရှိသည်ဟု သတ်မှတ်ထားပါသည်။

WRC၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု

HRDFမှ ထိုဖြစ်စဉ်ကို အမှုတွဲဖွင့်ပြီး မကြာမှီတွင်ပင် WRC၏အချက်အလက်ဖော်ထုတ်ရေး စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို ဇူလိုင်လ ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့ပါသည်။ WRC အနေနှင့် အစီရင်ခံစာ³ကို ယင်းအဖွဲ့၏ တရားဝင်ဝဘ်ဆိုဒ်တွင် ဧပြီလ ၂၀၂၁ခုနှစ်တွက် ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။ ထိုစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို WRC၏ ကိုယ်ပိုင်စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့မှ လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ COVID-19 ကူးစက်ရောဂါဖြစ်ပွားနေခြင်းကြောင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုသည် စိန်ခေါ်မှုနှင့် ကန့်သတ်မှုအချို့ တွေ့ကြုံခဲ့ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် အသုံးပြုခဲ့သည့်နည်းလမ်းများတွင် အလုပ်သမားများနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ခြင်း၊ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့်စက်ရုံတို့အား ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သော စာရွက်စာတမ်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင် (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားများနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများကို စက်ရုံနယ်နိမိတ်အတွင်းတွင် ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်း မရှိသကဲ့သို့ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် စက်ရုံသို့ ကွင်းဆင်းသွားရောက်မှု မလုပ်ခဲ့ပါ။

WRC၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအရ အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များ အပါအဝင် စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားများအပေါ် ချိုးဖောက်မှုအချို့ ဖြစ်ပွားခဲ့သည်ဟု ကောက်ချက်ချထားပါသည်။

³ <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2021/04/Hong-Seng-Report-2021-04-05.pdf>

- အလုပ်မှယာယီရပ်ဆိုင်းခံရသည့် အချိန်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများ အနေနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်အားခ၏ အနည်းဆုံး ၇၅%ကို ရရှိရမည်ဟူ၍ ထိုင်းနိုင်ငံဥပဒေ၏ ပြဌာန်းချက်အရ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် တရားဥပဒေနှင့် မညီပါ။
- အဆိုပါလုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ပတ်သတ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများကို အလုပ်သမားများအား လက်မှတ်ထိုးရန် အတင်းအကြပ် စေခိုင်းခဲ့ပါသည်။
- စာရွက်စာတမ်းများကို လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားများအနေနှင့် ခြိမ်းခြောက်မှုများ၊ တန်ပြန်တုံ့ပြန်ခြင်းနှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရခြင်းတို့ကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ရပါသည်။
- အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးဖြစ်သည့် လွတ်လပ်စွာ အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့ပိုင်ခွင့်နှင့် အဖွဲ့ဝင်ပိုင်ခွင့်ကို ငြိမ်းချမ်းစွာ ကျင့်သုံးခဲ့သည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးကို တန်ပြန်တုံ့ပြန်ပြီး ရဲတိုင်ကြားခဲ့သည့်အတွက် အဆိုပါအလုပ်သမားအနေနှင့် မြန်မာနိုင်ငံသို့ ထွက်ပြေးတိမ်းရှောင်သွား ခဲ့ရပါသည်။

ELEVATE၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု

WRCမှ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီအား ဤကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဆက်သွယ်ပြောဆိုပြီးနောက်ပိုင်းတွင် ELEVATE၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို အောက်တိုဘာလ ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းမှုနှင့် လစာမဲ့ခွင့်ယူစေခြင်းတို့နှင့် ပတ်သတ်သည့် အခြေအနေများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် ELEVATEအား တာဝန်ပေးခဲ့ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် ထိုလုပ်ဆောင်ချက်များသည် ထိုင်းနိုင်ငံဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိ၊မရှိ၊ အလုပ်သမားများအား လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး သဘောတူရန် အတင်းအကြပ် စေခိုင်းခြင်း ရှိ၊မရှိနှင့် သဘောတူညီကြောင်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်သူများသည် တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှုအနေနှင့် မှားယွင်းသည့် လုပ်ငန်းများအပေးခံရခြင်း၊ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်ပြောင်းရန် အတင်းအကြပ် စေခိုင်းခံရခြင်းတို့ ကြုံတွေ့ရခြင်း ရှိ၊မရှိ တို့ကိုဆန်းစစ်ရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။

LRQA (ELEVATE)၏ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ဒါရိုက်တာအနေနှင့် အဆိုပါအမှုကိစ္စတွင် ပါဝင်ခဲ့သည့် စာရင်းစစ်အဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်းပြီး အစီရင်ခံစာမှ သတင်းအချက်အလက်အချို့ကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူထံသို့

ပေးပို့ရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့စေသော်လည်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အစီရင်ခံစာတစ်ခုလုံးကို အပြည့်အဝ ဖတ်ရှုခွင့် မရရှိခဲ့ပါ။ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီသည် အဆိုပါ အစီရင်ခံစာကို အပြည့်အဝချပြ၍ မရနိုင်ကြောင်းကို အစီရင်ခံစာထဲတွင် ပါဝင်သည့် သက်ဆိုင်မှု မရှိကြောင်း ဖော်ပြချက်အား အကိုးအကားပြု ပြောဆိုသည့်အတွက် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို တိုက်ရိုက်အတည်ပြုဆန်းစစ်မှု မပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ပါ။

ELEVATE၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် အသုံးပြုခဲ့သည့်နည်းလမ်းများတွင် စက်ရုံသို့ ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်း၊ ပါဝင်သက်ဆိုင်သည့် အစုအဖွဲ့များနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် စာရွက်စာတမ်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့သည် အလုပ်သမား ၂၀ကို လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လူတွေ့မေးမြန်းမှု ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမား ၁၁ကို လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ လူတွေ့မေးမြန်းမှု ပြုလုပ်ခဲ့ကာ အလုပ်သမားဟောင်း ဦးကို ဖုန်းနှင့်ဆက်သွယ်ပြီး မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင် ပါဝင်သူများ၊ လူမှုဖူလုံရေး ကော်မတီဝင် ခြောက်ဦး၊ DLPW အရာရှိတဦး၊ အနီးပတ်ဝန်းကျင်ရှိ လူမှုအသိုက်အဝန်းမှ လူခုနှစ်ဦးနှင့် HRDFမှ ဝန်ထမ်းတဦးတို့ကိုလဲ လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင် ဆန်းစစ်သုံးသပ်မှုကို ၂၀၂၀ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ ၁၉ရက်မှ ၂၆ရက်နေ့ အထိပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။

ELEVATE၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအရ ကောက်ချက်ချခဲ့သည်မှာ

- စက်ရုံအနေနှင့် သဘောတူညီမှုကို လက်မှတ်မထိုးခဲ့သည့် ဗမာလူမျိုး အလုပ်သမားများကို ဖွန်လ ၂၀၂၀ခုနှစ်အတွက် ၎င်းတို့ရမည့် အခြေခံလုပ်အားခ၏ အနည်းဆုံး ၇၅%ကိုပေးသင့်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် စာရင်းစစ်များသည် အလုပ်သမားများမှ သဘောတူညီပါက လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် ထိုင်းနိုင်ငံ ဥပဒေနှင့် အညီဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ်ကြောင်း ကောက်ချက်ချပါသည်။ သို့သော် လုပ်ငန်းပိုင်ဆိုင်ရာ ထိခိုက်ဆုံးရှုံးမှု မရှိစေရေး ရှုထောင့်မှ သုံးသပ်ချက်အရသော်လည်းကောင်း၊ အားလုံးသော အလုပ်သမားများအကြားတွင် မျှတမှုရှိစေရေးအတွက်လည်းကောင်း စာရင်းစစ်များအနေနှင့် ထပ်မံပြီး အကြံပြုသည်မှာ စက်ရုံအနေနှင့် သဘောတူညီမှုကို လက်မှတ်မထိုးသည့် ဗမာလူမျိုး အလုပ်သမားများသာမက အားလုံးသော အလုပ်သမားများကို လစာမဲ့ခွင့်ယူစေခြင်းအတွက် လျော်ကြေးပေးရန် စဉ်းစားသင့်ကြောင်း ဆက်လက်ပြီး အကြံပြုထားပါသည်။

- စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအနေနှင့် စည်းစနစ်တကျ အတင်းအကြပ် စေခိုင်းမှုအတွက် သက်သေအထောက်အထား မတွေ့ခဲ့ပါ။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ ပြန်လည်ကောင်းမွန် လာသည်နှင့် တပြိုင်နက် အလုပ်သမားများအား ပုံမှန်အလုပ်ချိန်များ အတိုင်းပြန်လည် အလုပ်ဆင်းစေခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါကောက်ချက်ကို အလုပ်သမားများ၏ ထွက်ဆိုချက်များက သက်သေခံနေပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ ထွက်ဆိုချက်အရ ၎င်းတို့အနေနှင့် အစီအမံတစ်ခုကို သဘောတူစေရန် အတင်းအကြပ် ခိုင်းစေခံခဲ့ရခြင်း မရှိကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။ အလုပ်သမားများအနေနှင့် သဘောတူညီချက်ပါ အချက်များကို လက်ခံရန် ဝန်လေးနေကြောင်းကို ဖော်ပြသော်လည်း လက်ရှိ အခြေအနေတွင် အလုပ်ချိန်များ လျော့ချခြင်းကို ငြင်းဆန်ပါက ဝန်ထမ်းများ လျော့ချခံရခြင်း (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းလိုက်ရသည်အထိ ဖြစ်လာနိုင်သည်ဟူသော အရှိတရားကို ၎င်းတို့ သိမြင်နားလည်ကြပါသည်။
- စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် အစီအမံကို လက်မခံခဲ့သည့် အလုပ်သမား ၁၂ဦးလုံးကိုလည်း ပုံမှန်အလုပ်ချိန်ရှိသည့် ဌာနများတွင် ပြန်လည်နေရာချထားပေးခဲ့ကြောင်းကို တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ပြန်လည်နေရာချထားပေးမှုသည် စက်ချုပ်ဌာနတွင် ပုံမှန်အလုပ်ချိန် အတိုင်း ပြန်လည်လည်ပတ်ချိန်နှင့်လဲ တိုက်ဆိုင်နေသကဲ့သို့ ဗမာလူမျိုး အလုပ်သမား ရှစ်ဦးမှ DLPWထံသို့ တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်ရန် ကြိုးပမ်းသည့်နေ့နှင့်လည်း တရက်တည်း ဖြစ်နေပါသည်။ အလုပ်သမားများသည် တပတ်လျှင် ၅ရက်မှ ၆ရက်အထိ အလုပ်လုပ်ရန် လိုလားကြောင်း ဖော်ပြကြပြီး အခြားဌာနများသည် အကန့်အသတ်နှင့် လည်ပတ်နေရသည့်အတွက် ထိုကဲ့သို့ အလုပ်လုပ်ချိန်သည် စက်ချုပ်ဌာနတည်းတွင်သာ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအရ တွေ့ရှိချက်မှာ အလုပ်သမားများ အဓိက စိုးရိမ်ပူပန်မှုနေကြသည်မှာ ၎င်းတို့လုပ်ရမည့် အလုပ်ကဏ္ဍအသစ်အတွက် ၎င်းတို့တွင် လုံလောက်သော အတွေ့အကြုံ မရှိနေကြခြင်းဖြစ်သည်။ စက်ချုပ်ဌာနတွင် အလုပ်သမားများအတွက် အသုံးစရိတ်ကို လျော့ချထားသည့်အတွက်လည်း ရရှိသည့် လုပ်အားခအနေနှင့် နည်းသွားမည် ဖြစ်သည့်အတွက် ပြန်လည်နေရာချထားမှုအတွက် မူလက တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်ထားသည့် အလုပ်သမား လေးယောက်အနက် သုံးယောက်မှာ ၎င်းတို့၏ တိုင်ကြားမှုများကို ပြန်လည်ရုတ်သိမ်းသွားပြီး စက်ရုံတွင် ဆက်လက် အလုပ်လုပ်နေကြပါသည်။
- စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအရ အလုပ်သမား ၁ (W1)အနေနှင့် ၂၀၂၀ခုနှစ် ဇွန်လ ၂ရက်နေ့မှ ၉ရက်နေ့အထိ အသိပေးခြင်း မရှိဘဲ ပျက်ကွက်ခြင်းသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏

အလုပ်သမားဥပဒေအရ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းကို တရားဝင်မှုဖြစ်စေသည့် အကြောင်းအရာတရပ် အဖြစ်ဆုံးဖြတ်ပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်များအရ အလုပ်သမားများအနေနှင့် အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲနှင့် ဥရက်ဆက်တိုက် ပျက်ကွက်ပါက အလုပ်ရှင်အနေနှင့် အလုပ်သမားများကို လျော်ကြေးငွေမပေးဘဲနှင့် တရားဝင် အလုပ်ထုတ်ပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။ သို့သော် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအရ အလုပ်သမားအတွက် သက်ညှာပြီး စဉ်းစားပေး၍ ရနိုင်သည့် အခြေအနေများကိုလဲ သတိပြုမိပါသည်။ W1ပျက်ကွက်ခြင်းမှာ စက်ရုံစည်းကမ်းကို သိလျက်နှင့် ချိုးဖောက်ခြင်းထက် ၎င်းအနေနှင့် အဖမ်းခံရမည်ကို ကြောက်ရွံ့ပြီး မလာရဲခြင်းဖြစ်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအရ W1ကို တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်ဟူသောအချက်ကို လက်ဆုပ်လက်ကိုင်ပြနိုင်သည့် ခိုင်မာသောသက်သေကို မတွေ့ရှိခဲ့သော်လည်း အလုပ်မှထုတ်ပယ်လိုက်ခြင်းတွင် တန်ပြန်တုံ့ပြန်သည့် သဘောတရပ်အနေနှင့် ရှိနေသည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူများအနေနှင့် စက်ရုံမှ W1ကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရသည့် အကြောင်းအရင်းများကို တရားဝင်ရှင်းပြပြီး အဆိုပါရှင်းလင်းချက်ကို လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိဟု ယူဆပါက လျော်ကြေးပေးသင့်ကြောင်း အကြံပြုထားပါသည်။

- စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအရ အလုပ်မှ အချိန်ကိုက် ထုတ်ပယ်လိုက်ခြင်းသည် အခြားအလုပ်သမား တဦးဖြစ်သည့် W2ကို ၎င်း၏ တိုင်ကြားမှုကို တန်ပြန်တုံ့ပြန်သည့်အနေနှင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်လိုက်ခြင်း ဖြစ်ကြောင်းကို ပြသနေသည့် ခိုင်မာသော ညွှန်းပြချက် တခုအဖြစ် တွေ့ရှိပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူများအနေနှင့် စက်ရုံမှ W2ကို အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရသည့် အကြောင်းအရင်းများကို တရားဝင်ရှင်းပြရန် အကြံပြုထားပါသည်။ အဆိုပါရှင်းလင်းချက်ကို လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိဟု ယူဆပါက လျော်ကြေးပေးသင့်ပါသည်။

DLA Piper Thailand ၏ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှု

WRCနှင့် ELEVATE တို့မှ ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ယခင်က စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများနှင့် မတူညီသည့်အချက်မှာ DLA Piper Thailand အနေနှင့် အချက်အလက် ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ခြင်း မဟုတ်ပါ။ ၎င်း၏ အမှုသည်များဖြစ်သော ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် Georgetown University တို့မှပေးသည့် စာရွက်စာတမ်းများ အပေါ်အခြေခံပြီး ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုများသာ ပြုလုပ်ခဲ့သည့်အတွက် ဖြစ်သည်။

၎င်းတို့၏ လေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် စက်ရုံ၏ လစာမဲ့ခွင့် ယူစေသော လုပ်ဆောင်မှုသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှုရှိမရှိကို အထူးအလေးပေးပြီး သုံးသပ်ခြင်းဖြစ်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အစီရင်ခံစာများ (သို့မဟုတ်) DLA Piper Thailand၊ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် Georgetown University တို့အကြား ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုဆိုင်ရာ မှတ်တမ်းများကို ကြည့်ရှုရန် ခွင့်ပြုချက် မရထားပါ။ ထုတ်ဖော်ပြသပေးရန် အကြိမ်ကြိမ် တောင်းဆိုမှုများ လုပ်ခဲ့သော်လည်း အမေရိကန်နိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ ရှေ့နေနှင့် အမှုသည်အကြားရှိ သတင်းအချက်အလက်များ မပေါက်ကြားစေရန် ထိမ်းသိမ်းခွင့်ကို ရည်ညွှန်းကိုးကားပြီး ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် Georgetown University တို့ဘက်မှ ငြင်းဆန်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့အနေနှင့် အဆိုပါ သတင်းအချက်အလက်များ မပေါက်ကြားစေရန် ထိမ်းသိမ်းခွင့်ရှိသည့် ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများကို ဖွင့်ချလိုက်ခြင်းသည် အမေရိကန်နိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ စံသတ်မှတ်ချက်များကို ချိုးဖောက်ရာရောက်သည်ဟု ရှင်းပြပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် Georgetown University တို့ဘက်မှ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူနှင့် DLA Piper Thailandတို့အကြားတွင် online အစည်းအဝေးမှ တဆင့်တွေ့ဆုံပြီး အမှုကိစ္စအကြောင်းကို ယေဘုယျအားဖြင့် ဆွေးနွေးနိုင်ရန် စီစဉ်ပေးခဲ့ပါသည်။ ရလဒ်အားဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အမှန်တကယ် ရေးသားထားသည့် အစီရင်ခံစာမှ သတင်းအချက်အလက်များသည် စစ်မှန်မှု ရှိမရှိ မစစ်ဆေးနိုင်ခဲ့သလို ဆွေးနွေးနိုင်သည့် အကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အလွန်ပင် အကန့်အသတ်နှင့် ဖြစ်နေပါသည်။ DLA Piper Thailand မှလည်း အစည်းအဝေးတလျှောက်လုံးတွင် စာနှင့်ချရေးထားသည့် အဖြေများပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) သက်သေအထောက်အထားများ တင်ပြခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ရန် ငြင်းဆန်ခဲ့ပါသည်။

အစည်းအဝေးမှ အကန့်အသတ်နှင့် ရရှိလာသည့် သတင်းအချက်အလက်များအရ DLA Piper Thailandသည် ၎င်းတို့၏ ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုကို ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် Georgetown University တို့မှပေးသည့် စာရွက်စာတမ်းများအပေါ်တွင်သာ လုံးလုံးအခြေခံပြီး ပြုလုပ်ထားကြောင်း အတည်ပြုပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီအနေနှင့် Georgetown University မှပေးသည့် စာရွက်စာတမ်းများတွင် WRC၏ အစီရင်ခံစာ ပါဝင်ပြီး ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီ မှပေးသည့် စာရွက်စာတမ်းများတွင် စက်ရုံမှ ပေးသည့်စာရွက်စာတမ်းများနှင့် ELEVATE မှပေးသည့် သတင်းအချက်အလက်များ မပေါက်ကြားစေရန် ထိမ်းသိမ်းမှုတွင် မပါဝင်သည့် အရင်းအမြစ်များမှ

စာရွက်စာတမ်းများ ပါဝင်ကြောင်းကို အခိုင်အမာပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ သို့သော် DLA Piper Thailand အနေနှင့် WRC၊ စက်ရုံ (သို့မဟုတ်) အခြား ပြင်ပ အရင်းအမြစ်များမှ မည်သည့်စာရွက်စာတမ်းများကိုမှ တိုက်ရိုက်ရရှိခဲ့ခြင်း မရှိကြောင်း အတည်ပြုပြောကြားခဲ့ပါသည်။ ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုကို အောက်တိုဘာလ ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့ကာ ဇန်နဝါရီလ အစောပိုင်း ၂၀၂၂ခုနှစ်တွင် ပြီးဆုံးခဲ့ပြီး အဆိုပါ ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုကို DLA Piper Thailand အဖွဲ့ရှိ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမား ဥပဒေကို အထူးပြုသည့် ထိုင်းလူမျိုး အလုပ်သမားဥပဒေဆိုင်ရာ ရှေ့နေနှစ်ဦးမှ အဓိက လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုအရ စက်ရုံ၏ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ ခွင့်ပြု၍ ရနိုင်ကြောင်း ကောက်ချက်ချခဲ့ပါသည်။ DLA Piper Thailandအနေနှင့် ထိုလုပ်ဆောင်ချက်သည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာ အက်ဥပဒေအရ အလုပ်သမားငှားရမ်းမှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် တူညီကြောင်းနှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့သည် သတ်မှတ်ချက်အသစ်များကို သဘောတူညီသရွေ့ အဆိုပါသဘောတူညီမှုသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ တရားမရေးရာနှင့် ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ ခိုင်မာမှုရှိကြောင်း ရှင်းပြပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ DLA Piper Thailand သည် စက်ရုံမှ အသုံးပြုခဲ့သည့် လက်မှတ်ထိုးမှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများသည် ခိုင်မာပြီး အလုပ်သမားများထံမှ သဘောတူညီမှုရှိကြောင်းကို ပြသရန် လုံလောက်ကြောင်း အတည်ပြုပြောကြားခဲ့ပါသည်။ ခွင့်ယူထားစဉ်ကာလ အတွင်းတွင်လည်း ထိုင်းနိုင်ငံ၏ တရားမရေးရာနှင့် ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ “အလုပ်မလုပ်လျှင် လုပ်ခပေးရန်မလို” ဟူသောမူအရ အလုပ်ရှင်တွင် လုပ်ခပေးရန် တရားဝင် တာဝန်ဝတ္တရား မရှိပါ။

DLA Piper Thailand သည် လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် ထိုင်းနိုင်ငံ အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေး အက်ဥပဒေ ပုဒ်မ ၇၅အရ အလုပ်မှယာယီရပ်ဆိုင်းထားချိန် ကာလအတွင်း လုပ်ခ၏ ၇၅%ကို ပေးရမည်ဟူသော ပြဌာန်းချက်နှင့် ကွဲပြားခြားနားကြောင်းကို အခိုင်အမာ ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါအခြေအနေတွင် ရှိနေသည့် အလုပ်ရှင်များအနေနှင့် ဥပဒေအရ ရွေးချယ်စရာ နှစ်နည်းရှိကြောင်း ရှင်းပြပါသည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများထံမှ သဘောတူညီမှု ရယူပြီး လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် မူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်ကို ယာယီရပ်ဆိုင်းပြီး လုပ်ခ၏ ၇၅%ကို ပေးရန်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများထံမှ စာနှင့်ရေးသားဖော်ပြထားသည့်

သဘောတူညီကြောင်း ဖော်ပြချက်ကို ရယူခြင်းနှင့် ထိုကဲ့သို့ သဘောတူညီမှုကို အလုပ်သမားများမှ လိုလိုလားလား ပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်းတို့ အသေအချာ ရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ရခြင်းသည် လစာမဲ့ခွင့်ယူစေခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အဓိကကျသည့် စိန်ခေါ်မှု ဖြစ်ပါသည်။ သို့ပေလင့်ကစား DLA Piper Thailand အနေနှင့် အဆိုပါလုပ်ဆောင်ချက် ၂ရပ်လုံးသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ ခွင့်ပြု၍ ရနိုင်ကြောင်း အတည်ပြုပြောကြားခဲ့ပါသည်။

DLA Piper Thailandသည် ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားနေချိန်တွင် အလားတူ ဖြစ်စဉ်များနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဟိုတယ်များ၊ စားသောက်ဆိုင်များနှင့် ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေး အစရှိသည့် လုပ်ငန်းနယ်ပယ် အသီးသီးမှ အမှုသည်များကို အကြံပေးခဲ့ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး များပြားလှသည့် အတွေ့အကြုံတို့ကို အခြေခံပြီး ၎င်းတို့အနေနှင့် ဥပဒေနှင့် အညီဖြစ်သည်ဟူသော ကောက်ချက်ကို ချခဲ့ခြင်း ဖြစ်ကြောင်း အတည်ပြု ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားနေချိန်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံနေရာအနှံတွင် လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်ကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ကျင့်သုံးခဲ့ပြီး ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရခွင့်ပြု၍ ရနိုင်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့အနေနှင့် ယခင်က ဖြစ်ပွားခဲ့သော အမှုကိစ္စများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး DLPWနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခဲ့ဖူးကြောင်းနှင့် DLPWမှလည်း အဆိုပါလုပ်ဆောင်ချက်၏ တရားဥပဒေနှင့် အညီဖြစ်မှုကို အတည်ပြုပေးခဲ့ကြောင်း အခိုင်အမာပြောဆိုခဲ့ပါသည်။

DLA Piper Thailand၏ ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုတွင် တရားရုံးမှ ချမှတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ၊ လမ်းညွှန်ချက်များ (သို့မဟုတ်) အဆိုပါ အမှုကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်ပြီး သိရှိနားလည်တတ်ကျွမ်းသူများထံမှ ထင်မြင်ယူဆချက်များကို အကိုးအကားပြု ဖော်ပြသွားခြင်း မရှိသည်ကို သတိပြုမိရန် အရေးကြီးပါသည်။ ထို့အပြင် အတင်းအကြပ် စေခိုင်းမှုနှင့် တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှုတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အကြောင်းအရာများသည် လစာမဲ့ ခွင့်ယူစေသည့် မူဝါဒသည် တရားဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှု ရှိမရှိကိုသာ အလေးပေး ကြည့်ရှုသည့် ၎င်းတို့ပြုလုပ်သည့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှု၏ အတိုင်းအတာထက် ကျော်လွန်ပြီး ကြည့်ရှုရန် လိုအပ်သည့် အရာများဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ အစည်းအဝေးတလျှောက်လုံးတွင် အတင်းအကြပ် စေခိုင်းမှုနှင့် တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှုတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အကြောင်းအရာများကို ဆွေးနွေးခဲ့ရခြင်း မရှိပါ။

၅။ ယခင်ကပြုလုပ်ခဲ့သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများနှင့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုများအပေါ် လေ့လာသုံးသပ်ခြင်း

အဆိုပါ ဖြစ်စဉ် ဖြစ်ပွားခဲ့ပြီး မကြာမှီတွင်ပင် WRCနှင့် ELEVATEတို့မှ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ကြသဖြင့် ၎င်းစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများသည် လွန်ခဲ့သော လေးနှစ်က လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုနှစ်ရပ်လုံးသည် အဖိုးတန်လှသည့် လေ့လာသုံးသပ်ချက်များကို ပေးနိုင်ပြီး ဖြစ်စဉ်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး ပါဝင်သက်ဆိုင်သည့် အစုအဖွဲ့များအနေနှင့် လောလောလတ်လတ် မှတ်မိနေဆဲဖြစ်ကြသည့်တိုင် အကန့်အသတ်အချို့ ရှိနေခဲ့သည်ဟူသော အချက်ကို သတိပြုမိရန်လိုပါသည်။ ထိုကန့်သတ်ချက်များသည် များသောအားဖြင့် COVID-19 ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားနေမှုနှင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုချင်းစီမှ အသုံးပြုခဲ့သည့် မတူညီသော နည်းလမ်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ အနေနှင့် ထိုစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အောက်ဖော်ပြပါ လေ့လာသုံးသပ်ချက်အချို့ကို ပြုလုပ်ထားပါသည်။

***Audi Alteram Partem:* ပါဝင်သက်ဆိုင်သည့် အစုအဖွဲ့များအားလုံးထံမှ ပြောလိုသည်များကို နားထောင်ရန် အခွင့်အရေးရှိခြင်း**

WRC အနေနှင့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သည့် အစုအဖွဲ့များအားလုံးထံမှ ၎င်းတို့၏ ထွက်ဆိုချက်များကို ပြောခွင့်ရှိစေရန် အသေအချာလုပ်ဆောင်သည့် အပိုင်းတွင် သိသိသာသာ စိန်ခေါ်မှုများ ကြုံတွေ့ခဲ့ရပါသည်။ အစီရင်ခံစာတွင် လူတွေ့မေးမြန်းမှု လုပ်ခဲ့သည့် အလုပ်သမား အရေအတွက်ကို အသေးစိတ် ဖော်ပြထားခြင်း မရှိသော်လည်း WRC၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို လုပ်ဆောင်သူသည် စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် အလုပ်သမား ၃၀၀၀ကျော်ရှိသည့်အနက်မှ အလုပ်သမား ၁၁ယောက်ကို ဖုန်းဆက်မေးမြန်းမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပတွင် လူတွေ့မေးမြန်းမှု ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်းကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအား နောက်ပိုင်းတွင် အတည်ပြု ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ထိုမေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမားများ အားလုံးမှာ HRDFထံ ဆက်သွယ်ပြီး အကူအညီတောင်းခံခဲ့သူများ ဖြစ်နေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကျန်ရှိသည့် အလုပ်သမားများကို လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပတွင် လူတွေ့မေးမြန်းမှု ပြုလုပ်ရန်အတွက် အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့်အတွက် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် တောင်းဆိုမှု မပြုလုပ်သူများ၏ ထည့်သွင်းပြောဆိုမှုများ မပါဝင်သည့်အတွက် အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုနိုင်မှုနှင့် သုံးသပ်ချက်ပေးနိုင်မှု အတိုင်းအတာတွင် အကန့်အသတ်ရှိနေစေပါသည်။

ထို့အပြင် အလုပ်ရှင်၏ အဆောက်အဦးနယ်နိမိတ် အတွင်းတွင် လူတွေ့မေးမြန်းမှု ပြုလုပ်ပါက အလုပ်သမားများအနေနှင့် ဖြစ်စဉ်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး မှန်မှန်ကန်ကန် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန် တွန့်ဆုတ်နေမည်ကို စိုးရိမ်ပူပန်ရသည်ဟူသော အချက်ကိုထောက်ပြပြီး WRCသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ မပြုလုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများ (သို့မဟုတ်) မန်နေဂျာများနှင့်ပါ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ သို့သော်လည်း စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်နေသည့် ကာလတလျှောက်တွင် WRCအနေနှင့် စက်ရုံနှင့် အနည်းဆုံး လေးကြိမ်တိုင် အီးမေးလ် အပြန်အလှန်ပို့ပြီး ဆက်သွယ်ခဲ့ကြောင်း အခိုင်အမာ ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ စက်ရုံဘက်မှလည်း အစီရင်ခံစာ ထုတ်ဝေမှုမတိုင်မှီတွင် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုမရှိကြောင်း ပြန်လည်ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် သက်သေအထောက်အထားများကို ကြည့်ရှုခွင့် မရသည့်အတွက် အဆိုပါပြောဆိုချက်များ မှန်ကန်မှုရှိမရှိကို မဆန်းစစ်နိုင်ပါ။

ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီသည် ELEVATEကို သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်ကာလတိုတခု အတွင်းတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ရန် တာဝန်ပေးခဲ့ပြီး ELEVATE သည် ကူးစက်ရောဂါများ ဖြစ်ပွားမှု မြင့်တက်နေချိန်တွင် လုပ်ငန်းခွင်သို့ သွားရောက်ပြီး ကြည့်ရှုစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်လိုသည့် အနည်းငယ်သော စာရင်းစစ်အဖွဲ့များထံမှ တဖွဲ့ဖြစ်ပါသည်။ ELEVATEမှ အဖွဲ့သည် စက်ရုံသို့ ကွင်းဆင်းလေ့လာမှု ပြုလုပ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းတွင်ပါဝင်သူများနှင့် အလုပ်သမား အယောက် ၂၀ကို လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လူတွေ့မေးမြန်းမှု ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့အနေနှင့် အလုပ်သမား ၁၁ဦးကိုလည်း လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး အနီးပတ်ဝန်းကျင်ရှိ လူမှုအသိုက်အဝန်းမှ လူဂဦးကိုလည်း လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ WRC၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် လူတွေ့မေးမြန်းမှု ပြုလုပ်ခဲ့သည့် အလုပ်သမား အရေအတွက်ထက် ပိုများသည်မှာ မှန်သော်လည်း စက်ရုံ၏ စုစုပေါင်း အလုပ်လုပ်နေသည့် လုပ်သားအင်အားစု ဖြစ်သည့် အလုပ်သမား ၃၀၀၀ကျော်နှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက လေ့လာဆန်းစစ်သည့် လူအရေအတွက်သည် နည်းနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ELEVATE အဖွဲ့သည် ၎င်းတို့ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု လုပ်နေသည့် ကာလတလျှောက်လုံးတွင် WRC (သို့မဟုတ်) HRDF တို့နှင့် ဆက်သွယ်ပြီး လေ့လာသုံးသပ်ချက်များ တောင်းခံခြင်း (သို့မဟုတ်)

WRC၏ အစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသည့် စွပ်စွဲချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အသေးစိတ် လေ့လာမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်း မရှိကြောင်းကိုလည်း သတိပြုရန် လိုပါသည်။

WRCနှင့် ELEVATE တို့မှ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ပြီးနောက်ပိုင်းဖြစ်သည့် ၂၀၂၁ခုနှစ်မှ ပါဝင်လာသည့် DLA Piper Thailand သည်လည်း ၎င်း၏ အမှုသည်များဖြစ်သည့် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် Georgetown Universityတို့မှပေးသည့် သက်သေအထောက်အထားများ မှလွဲပြီး နောက်ထပ်သက်သေ အထောက်အထားများ စုဆောင်းရန် အခွင့်အရေး မရရှိခဲ့ပါ။ ဥပဒေ အကြံပေးအဖွဲ့အနေနှင့် ရရှိခဲ့သည့် စာရွက်စာတမ်းများအပေါ်တွင်သာ လုံးဝ မှီခိုအားထားခဲ့ပြီး အချက်အလက်များကို အလုပ်သမားများ (သို့မဟုတ်) စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင် ပါဝင်သူများနှင့် မှန်ကန်ကြောင်းအတည်ပြုခဲ့ခြင်း မရှိပါ။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အလုပ်သမားများကို အပြည့်အဝ ကိုယ်စားပြုနိုင်မှု မရှိခြင်းနှင့် အတူ ယခင်ကပြုလုပ်ခဲ့သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများနှင့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုများတွင် သက်ဆိုင်ရာ အစုအဖွဲ့များ၏ ပါဝင်မှုနှင့် သုံးသပ်ချက်ပေးမှု မရှိခြင်းတို့သည် ဖြစ်စဉ်နှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာပြီး မျှတကာ ပါဝင်သင့်ပါဝင်ထိုက်သူများ ပါစေသည့် လေ့လာဆန်းစစ်မှု ဖြစ်လာစေရေးအတွက် အားထုတ်ကြိုးပမ်းမှုများကို အဟန့်အတားဖြစ်စေကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများတွင် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ ပါဝင်မှု

ဤစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် အဓိကကျသည့် မေးခွန်းမှာ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်ရှင်မှ လစာမဲ့ခွင့် ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်မှုများမှ ဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှု ရှိမရှိနှင့် ၎င်းတို့၏ အပြုအမူများသည် အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခြင်းနှင့် တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု ဖြစ်မဖြစ်တို့ကို အလေးပေးပြီး ကြည့်ရှုစစ်ဆေးပါသည်။ အဆိုပါအကြောင်းကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများကို နှံ့နှံ့စပ်စပ် သိရှိနားလည်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့သော် WRCနှင့် ELEVATE တို့သည် ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများတွင် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများကို ပါဝင်စေခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတစ်ခုချင်းစီတွင် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ တတ်သိပညာရှင်များ ပါဝင်မှုအခြေအနေ သို့တည်းမဟုတ် ပါဝင်မှု မရှိနေခြင်းကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

WRCအနေနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို WRC၏ ဌာနကိုယ်စားလှယ်နှင့် အရှေ့တောင်အာရှဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်တို့ပါဝင်သည့် ၎င်း၏ရုံးတွင်းဆိုင်ရာ အဖွဲ့နှင့် ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အတိတ်တွင် အလုပ်သမားအရေးဆိုင်ရာ အမှုကိစ္စ အများအပြားကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခဲ့ဖူးသည့်အတွက် ကိုယ်စားလှယ်နှစ်ဦးလုံးတွင် အလုပ်သမားအရေးဆိုင်ရာ အမှုကိစ္စများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အတွေ့အကြုံအများအပြား ရှိသော်လည်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ နှစ်ဦးလုံးသည် ဥပဒေနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု ရှိထားသူများ ဖြစ်မနေကြပါ။ သို့သော် ၎င်းတို့တွင် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် ပတ်သတ်ပြီး လုံလောက်သည့် တတ်သိနားလည်မှုရှိကြောင်းကို အခိုင်အမာပြောဆိုကြပါသည်။ အမှုကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်သည့် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ သုံးသပ်ရမည့် ရှုထောင့်များသည် လွယ်ကူရိုးရှင်းပြီး အထူးပြုသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ ကောက်နုတ်ဖွင့်ဆိုမှု ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ခြင်းမရှိဟု ယူဆကြသည့်အတွက် ၎င်းတို့အနေနှင့် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ ပါဝင်စေခြင်း (သို့မဟုတ်) အစိုးရ အာဏာပိုင်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်မှုမရှိဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြပါသည်။

ELEVATEသည် အချိန်ပြည့်စာရင်းစစ်အဖြစ် လုပ်ဆောင်နေသည့် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းသုံးဦးပါဝင်သည့် အဖွဲ့တစ်ခုကိုဖွဲ့ကာ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ရန် တာဝန်ပေးခဲ့ပြီး ထိုစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို ပုံမှန်ရုံးချိန်အတိုင်း အလုပ်လုပ်သည့်ရက် ၁၅ရက်အတွင်း ပြီးမြောက်အောင် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ စာရင်းစစ်များထဲတွင် ရှေ့နေတယောက်မျှ မပါဝင်သော်လည်း စာရင်းစစ်တဦးမှာ ယခင်က ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေ နှင့်ပတ်သတ်ပြီး လူမှုရေးဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်များ လိုက်နာမှုနှင့် သက်ဆိုင်သော စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ဖူးသည့် အတွေ့အကြုံ ရှိပါသည်။ ELEVATEအနေနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်ပေးခြင်းသည် ထိုအမှုကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ရှေ့နေအဖွဲ့အား ပေးအပ်ထားသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်တာဝန်ကို ကျော်လွန်နေသည့်အတွက် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ မပါဝင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါသည်။ ELEVATEသည် ပြင်ဆင်ချိန်အနည်းငယ်အတွင်းတွင် ကန့်သတ်ထားသည့် အတိုင်းအတာအရ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကို ပါဝင်စေရန် အတိအကျ တောင်းဆိုမှု မပြုလုပ်ပါက ထိုကဲ့သို့ ပညာရှင်များကို များသောအားဖြင့် ပါဝင်စေခြင်း မရှိကြောင်းကိုလည်း ရှင်းပြခဲ့ပါသည်။ ဤအမှုကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု အစီရင်ခံစာကို ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီထံသို့ ပေးပို့ပြီးပြီဖြစ်၍ လိုအပ်ပါက ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်

ရယူခြင်းအပါအဝင် အခြားသော နောက်ဆက်တွဲ လုပ်ဆောင်မှုများသည် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီ၏ တာဝန်သာ ဖြစ်ပါသည်။

အငြင်းပွားဖွယ်ရာ ဖြစ်နေသည့် အချက်အလက်များ

WRC၊ ELEVATEနှင့် DLA Piper Thailand တို့မှ ပြုလုပ်ခဲ့သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများနှင့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုတို့ တခုချင်းစီသည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်သက်သေကိုယ်စီ ရှိကြပါသည်။ သို့သော်လည်း သတင်းအချက်အလက် ပေါက်ကြားမှု မရှိစေရန် ထိမ်းသိမ်းရမည့် တာဝန်များရှိသည့်အတွက် ယခင်က လုပ်ခဲ့သည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများနှင့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုတို့တွင် သုံးခဲ့သည့် သက်သေများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ အနေနှင့် အပြည့်အဝ ကြည့်ရှုခွင့် မရရှိပါ။ ထိုကန့်သတ်ချက်ကြောင့်ပင် အစုအဖွဲ့ တခုချင်းစီမှ ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များကို ပြန်လည်တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးရန်နှင့် တင်ပြသည့် အချက်အလက်များကို မှန်ကန်မှု ရှိ၊မရှိ ဆန်းစစ်ရန် စိန်ခေါ်မှု ဖြစ်စေပါသည်။

WRC၏ အစီရင်ခံစာကို ၎င်း၏ဝတ်ဆိုဒ်တွင် တရားဝင်တင်ထားပြီး ဤစုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၏ အစောပိုင်းအဆင့်များတွင် အချို့သော စာရွက်စာတမ်းများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအား ဝေမျှပေးခဲ့သော်လည်း သက်သေအထောက်အထား အများစုသည် သတင်းအချက်အလက် ပေါက်ကြားမှု မရှိစေရန် ထိမ်းသိမ်းထားရသည့် အရာများအဖြစ် ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အလုပ်သမားများနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်နေစဉ်တွင် အထူးသဖြင့် အချို့သော စာရွက်စာတမ်းများကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အလုပ်သမား ကိုးဦးအား မေးမြန်းချိန်၌ အချို့ကသာ ယခင်က WRC၏ လူတွေ့မေးမြန်းမှုကို ဖြေဆိုဖူးကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ရယူစုဆောင်းခဲ့သည့် သက်သေထွက်ဆိုချက်များသည် WRC၏ အစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသည့် အချက်အလက်များနှင့် သိသာထင်ရှားသည့် ကွာဟချက်များရှိနေကြောင်းကို အဆိုပါသက်သေထွက်ဆိုချက်များက ဖော်ပြနေပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြီးမြောက်ရန် နီးစပ်နေချိန်တွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ထိုအငြင်းပွားဖွယ်ရာ ဖြစ်နေသည့် အချက်အလက်များကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် WRCအားဆက်သွယ်ခဲ့ပြီး မှန်ကန်မှု ရှိ၊မရှိ

ပြန်လည်တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးနိုင်ရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာ သက်သေအထောက်အထားများအား အပြည့်အဝ ကြည့်ရှုခွင့်ပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။

သို့သော်လည်း သတင်းအချက်အလက် ပေါက်ကြားမှု မရှိစေရန် ထိမ်းသိမ်းထားရသည့် ကန့်သတ်ချက်များအရ WRCသည် လူတွေ့မေးမြန်းမှု ဖြေဆိုခဲ့သည့် အလုပ်သမားများ၏ အမည်များ၊ လူတွေ့မေးမြန်းမှုဆိုင်ရာ မှတ်တမ်းများ (သို့မဟုတ်) သက်ဆိုင်သည့် စာရွက်စာတမ်းများကို ဝေမျှပေးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့ပါသည်။ ရလဒ်အားဖြင့် ထိုကဲ့သို့ ကွာဟချက်များ ရှိနေရသည့် အကြောင်းရင်းမှာ မတူညီသော အလုပ်သမားများကို လူတွေ့မေးမြန်းမှု ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းကြောင့် ဟုတ်၊မဟုတ် (သို့မဟုတ်) ယခင်က မေးမြန်းမှုတွင် ပါဝင်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားများကပင် ထွက်ဆိုချက်များ ပြောင်းလဲပြီး ပေးခဲ့ခြင်းကြောင့် ဟုတ်၊မဟုတ်တို့ကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် မဆုံးဖြတ်နိုင်ခဲ့ပါ။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် ELEVATE ၏အစီရင်ခံစာကိုလည်း ကြည့်ရှုခွင့် မရှိခဲ့ပါ။ ELEVATEမှလည်း အချက်အလက်များကို အကန့်အသတ်နှင့်သာ ပေးခဲ့ပါသည်။ အချို့သော အချက်များသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ၏ လေ့လာသုံးသပ်ချက်တို့နှင့် ကွဲလွဲနေပြီး ELEVATEမှ ဝေမျှသည့် အချက်အလက်များကို အထောက်အကူဖြစ်စေသည့် သက်သေအထောက်အထား(သို့မဟုတ်) စာရွက်စာတမ်းများ ပါဝင်ခြင်း မရှိပါ။ သို့ဖြစ်၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအတွက် ပေးထားသော အချက်အလက်များ တိကျမှု ရှိ၊မရှိ ဆန်းစစ်ရန် အခက်အခဲ ဖြစ်စေပါသည်။

အလားတူပင် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် DLA Piper Thailand ၏အစီရင်ခံစာ (သို့မဟုတ်) ၎င်း၏ အမူသည်များနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုများကို ကြည့်ရှုခွင့် မရှိခဲ့ပါ။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အချိန်အနည်းငယ်သာကြာခဲ့သည့် online အစည်းအဝေးတွင် အမှုကိစ္စ၌ ပါဝင်ခဲ့သည့် ရှေ့နေများနှင့် ထိုကိစ္စရပ်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး ယေဘုယျဆန်ဆန် ဆွေးနွေးမှု ပြုလုပ်ခွင့်သာ ရရှိခဲ့ပါသည်။ DLA Piper Thailand မှလည်း အစည်းအဝေးတလျှောက်လုံးတွင် စာနှင့်ချရေးထားသည့် အဖြေများပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) သက်သေအထောက်အထားများ တင်ပြခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်ရန် ငြင်းဆန်ခဲ့ပါသည်။ ရလဒ်အနေနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် သတင်းအချက်အလက် မှန်ကန်မှု ရှိ၊မရှိ မဆန်းစစ်နိုင်သကဲ့သို့ သက်သေအထောက်အထားကိုလဲ နှံ့နှံ့စပ်စပ် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှု မလုပ်နိုင်ခဲ့ပါ။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် ယခင်က ပြုလုပ်ခဲ့သည့်) စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများနှင့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုများမှ တင်ပြလာသည့် အချက်အလက်များကို အသိအမှတ်ပြုသော်လည်း အငြင်းပွားဖွယ်ရာ ဖြစ်နေသည့် အချက်အလက်များကိုလဲ တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ ကွာခြားမှုများသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတစ်ခုချင်းစီတွင် အသုံးပြုခဲ့သည့်နည်းလမ်းများ မတူညီမှု၊ လူတွေ့မေးမြန်းမှု လုပ်ခဲ့သည့် အစုအဖွဲ့များ မတူညီမှုနှင့် လေ့လာမှုလုပ်ရာတွင် ပါဝင်သည့် အလုပ်သမား အရေအတွက် ကွဲပြားမှုတို့ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သတင်းအချက်အလက် ပေါက်ကြားမှု မရှိစေရန် ထိမ်းသိမ်းထားရသည့် ကန့်သတ်ချက်များအရ အဓိကကျသည့် သက်သေအထောက်အထားများကို ကြည့်ရှုခွင့် မရသည့်အတွက် စင်းလုံးချောခိုင်မာကာ ပြည့်စုံသည့် အချက်အလက်များကို စုစည်းထားမှုတရပ် ပေါ်ပေါက်လာစေရေး လုပ်ဆောင်ရန်မှာ မဖြစ်နိုင်ပါ။

ထို့ကြောင့် ဤအစီရင်ခံစာသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်စဉ် ရရှိလာခဲ့သည့် သက်သေအထောက်အထားနှင့် သတင်းအချက်အလက်များကို အဓိကအားဖြင့် အခြေခံထားပါသည်။ အငြင်းပွားဖွယ်ရာ အချက်အလက်များ ရှိနေသည့် အပိုင်းများတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် စာရွက်စာတမ်းအရ ခိုင်လုံသည့် သက်သေအထောက်အထားများနှင့် ပံ့ပိုးပေးထားသည့် အချက်အလက်များကို ဦးစားပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော အထောက်အထားများ မရှိသည့်အပိုင်းများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ဤအစီရင်ခံစာထဲတွင် ထည့်သွင်းမှတ်သား သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

၆။ အချိန်ကာလအလျှောက် ဖြစ်စဉ်၏ ဖြစ်ပေါ်လာမှု

လူတွေ့မေးမြန်းမှုများနှင့် အလုံးစုံသော သက်သေအထောက်အထားများကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုအရ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အချိန်ကာလအလျှောက် ဖြစ်စဉ်၏ ဖြစ်ပေါ်လာပုံကို အောက်ပါအတိုင်း အကျဉ်းရုံး ဖော်ပြထားပါသည်။

- **ဧပြီလ ၁၀ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - အလုပ်သမားဖူလုံရေး ကော်မတီအနေနှင့် COVID - 19 ကာကွယ်ကုစားရေး အစီအစဉ်အကြောင်းကို တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန် စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင် တာဝန်ရှိသူများနှင့် တွေ့ဆုံခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားများအနေနှင့် ဆန္ဒရှိပါက တလလျှင် လစာမဲ့ခွင့် အနည်းဆုံး သုံးရက်အထိ ယူခွင့်ပြုသည့် မူဝါဒနှင့် ပတ်သတ်ပြီး နှစ်ဘက်လုံးက သဘောတူညီကြပါသည်။ အစည်းအဝေးပြီးနောက်ပိုင်းတွင် စက်ရုံမှ ကြေညာချက် အမှတ် ၁၄/၂၀၂၀

ကိုချက်ချင်းပင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး ထိုကြေညာချက်အရ နေ့စားအလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒအလျောက် လစာမဲ့ခွင့်အဖြစ် လတိုင်း၏ စနေသုံးရက်အား ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒအလျောက် လစာမဲ့ခွင့်အဖြစ် ယူကြဖို့ စဉ်းစားပေးရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။
[ကြေညာချက် အမှတ် ၁၄/၂၀၂၀ အရ]

- **ဧပြီလ ၁၁ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - ရောဂါကူးစက်ပြန့်ပွားမှုကို လျော့ချရန်အတွက် မေလနှင့် ဇွန်လများ၏ နေ့စားအလုပ်သမားများအား လစာမဲ့ခွင့်ပေးဖို့အတွက် စဉ်းစားပေးရန်ကို အလုပ်သမားဖူလုံရေး ကော်မတီမှ စက်ရုံသို့ တရားဝင်စာရေးသား ပေးပို့ခဲ့ပါသည်။
[အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်ထံသို့ အလုပ်သမားဖူလုံရေး ကော်မတီမှ ပေးပို့သောစာ]
- **ဧပြီလနှောင်းပိုင်း ၂၀၂၀ခုနှစ်** - W1 တဦးမှလွဲပြီး ကျန်သည့် နေ့စားအလုပ်သမား များသည် အလုပ်ရှင်မှ ပေးသည့်စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။
[ကြေညာချက်ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းနှင့် လက်မှတ်ထိုးထားသည့် စာရွက်စာတမ်းများ အပေါ်အခြေခံ၍] စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင် တာဝန်ရှိသူများမှ W1ကိုရုံးခန်းတွင် ခေါ်ပြီး စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခိုင်းသည့် အခါတွင်လည်း W1မှထပ်မံပြီး ငြင်းဆန်ပါသည်။ [W1နှင့်လူတွေ့ မေးမြန်းမှုအပေါ် အခြေခံ၍၊ အခြားစာရွက်စာတမ်း အထောက်အထား မရှိပါ]
- **မေလ ၁၃ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - စက်ရုံမှ COVID - 19 ကာကွယ်ကုစားရေး အစီအစဉ်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး ကြေညာချက် အမှတ် ၁၅/၂၀၂၀ ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး အဆိုပါကြေညာချက်အရ ဇွန်လ ၁ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်မှ ဒီဇင်ဘာလ ၃၁ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်အထိ အနည်းဆုံးတလကို လစာမဲ့ခွင့် အနည်းဆုံး ရရက်အထိ (သောကြာနေ့နှင့် စနေနေ့တိုင်း) မိမိတို့ ဆန္ဒအလျောက် ယူပေးကြခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု စရိတ်ကို လျော့ချနိုင်ရန်အတွက် နေ့စားအလုပ်သမားများနှင့် လစားအလုပ်သမားများ⁴ အားလုံးပူပေါင်းပါဝင်ကြရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။

⁴ နေ့စားအလုပ်သမားဟူသည် အလုပ်တွင် ရာထူးအားဖြင့် အနိမ့်ဆုံးနေရာတွင် ရှိသည့် အလုပ်သမားဖြစ်ပြီး များသောအားဖြင့် ပစ္စည်းထုတ်လုပ် တပ်ဆင်ရသည့်အပိုင်းတွင် လုပ်ကိုင်သည့် မည်သည့်နိုင်ငံသားကိုမဆို ရည်ညွှန်းခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အခြားတဘက်တွင် လစား အလုပ်သမားဟူသည် ပစ္စည်းထုတ်လုပ် တပ်ဆင်ရသည့်လှိုင်းကို

ထိုကြေညာချက်သည် ကြေညာချက် အမှတ် ၁၄/၂၀၂၀နေရာတွင် အစားထိုးဝင်လာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမား ၂၀နီးပါးမှလွဲပြီး အလုပ်သမားအများစုသည် သဘောတူလက်ခံကြောင်း ဖော်ပြသည့် စာရွက်စာတမ်းများကို လက်မှတ်ရေးထိုးကြပါသည်။ [ကြေညာချက်စာရွက်စာတမ်းနှင့် လက်မှတ်ထိုးထားသည့် စာရွက်စာတမ်းများ အပေါ်အခြေခံ၍]

- **မေလလယ် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - မန်နေဂျာမှ သဘောတူလက်ခံကြောင်း ဖော်ပြသည့် စာရွက်စာတမ်း လက်မှတ်ရေးထိုးခြင်း မရှိသည့် အလုပ်သမား အယောက်၂၀လုံးကို ၎င်း၏ရုံးခန်းသို့ တရက်တည်းတွင်း အကြိမ်ကြိမ် ခေါ်တွေ့ပြီး လက်ခံလာစေရန် ပြောဆိုစည်းရုံးခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားအချို့သည် တဖြေးဖြေးချင်း လက်မှတ်ထိုးရန် သဘောတူလိုက်ကြသော်လည်း ကျန်၁၁ယောက်ကမူ ဆက်လက်ပြီး ငြင်းဆန်နေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။ လစာမဲ့ခွင့် ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် တရားဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှု ရှိမရှိနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အလုပ်သမားအချို့သည် HRDFနှင့် ဆက်သွယ်ပြီး တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှု ပြုလုပ်ကြပါသည်။ HRDFမှ လစာမဲ့ခွင့် ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ တရားမဝင်ကြောင်း ဥပဒေဆိုင်ရာ သုံးသပ်ချက်ကို ပေးလာပါသည်။
- **မေလလယ်မှ မေလနှောင်းပိုင်းအထိ ၂၀၂၀ခုနှစ်** - သဘောတူလက်ခံကြောင်း ဖော်ပြသည့် စာရွက်စာတမ်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အလုပ်သမား အချို့မှ W1ထံသို့ သွားရောက်ပြီး အလုပ်သမားများထံမှ လက်မှတ်များကောက်ယူပြီး DLPWထံသို့ တင်ပြရန်နှင့် အလုပ်ရှင်မှ သဘောတူလက်ခံကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် စာရွက်စာတမ်းများကို ပြန်လည်ရုတ်သိမ်းပေးရန်အတွက် လုပ်ဆောင်ရာတွင် W1အားဦးဆောင်ပေးရန် တောင်းဆိုကြပါသည်။ [လူတွေ့မေးမြန်းမှုအရ] W1အနေနှင့် အလုပ်သမားများ ဆက်သွယ်ပြောဆိုရန် ဖွဲ့ထားသည့် အုပ်စုအတွင်းတွင် သဘောတူလက်ခံကြောင်းကို ပြန်လည် ရုတ်သိမ်းလိုသူများ အနေနှင့် W1ပေးပို့ထားသည့် စာရွက်စာတမ်းနှင့်

ဦးဆောင်ရသူများအပါအဝင် စီမံခန့်ခွဲမှု (သို့မဟုတ်) ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ ကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်သည့် မည်သည့်နိုင်ငံသားကိုမဆို ရည်ညွှန်းခြင်း ဖြစ်ပါသည်

လက်မှတ်ရေးထိုးကြရန်ဟူပြီး စာပို့ထားပါသည်။ သို့သော် အလုပ်သမား အနည်းငယ်သာ လက်မှတ်ရေးထိုးကြပါသည်။ လက်မှတ်ရေးထိုးသည့်သူ အရေအတွက်မှာ နည်းလွန်းသည့်အတွက် ပါဝင်မှုအားနည်းသည့်အတွက် W1အနေနှင့် ရှေ့ဆက်ပြီး လုပ်ဆောင်တော့မည် မဟုတ်ကြောင်း အုပ်စုအတွင်းတွင် ပြောဆိုခဲ့ပြီး W1သည်စာရွက်စာတမ်းကိုလည်း ဖျက်စီးလိုက်ပါသည်။ [W1နှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုအပေါ် အခြေခံ၍]

- **မေလ ၂၂ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - အလုပ်သမား လေးဦးဖြစ်သည့် W1၊ W3၊ W4နှင့် W5တို့သည် DLPW ရုံးခန်းသို့ သွားရောက်၍ ၎င်းတို့၏ သဘောတူညီမှု မပါဘဲနှင့် လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခြင်း ခံခဲ့ရကြောင်း ပြောဆိုကာ အမှုဖွင့်ခဲ့ပြီး မေလအတွင်းရှိ ရက်သုံးရက် (မေလ ၂၂ရက်၊ ၁၆ရက်နှင့် ၃၀ရက်) အတွက် စက်ရုံမှ လုပ်ခပေးပေးရန်အတွက် အလုပ်သမားအရေး စစ်ဆေးသူမှ ညွှန်ကြားပေးရန် တောင်းဆိုမှုပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း အရာရှိအနေနှင့် အဆိုပါလုပ်ခသည် ရရန် အချိန်မကျသေးသည့်အတွက် အမှုဖွင့်ရန် ခွင့်ပြုခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ ၎င်းတို့အနေနှင့် ဇွန်လအစောပိုင်းမှ ပြန်လာရန် အရာရှိမှ အကြံပြုခဲ့ပါသည်။ [အလုပ်သမားများနှင့် HRDFတို့အား လူတွေ့မေးမြန်းမှု လုပ်ဆောင်ထားချက်များအရ]
- **မေလ ၂၃ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - လစာထုတ်ရက်တွင် အလုပ်သမားများအနေနှင့် သဘောတူညီမှု ပေးသည်ဖြစ်စေ၊ မပေးသည်ဖြစ်စေ စက်ရုံမှ အလုပ်သမားများအား ဆန္ဒအလျောက် လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် ပြောထားသည့်ရက်များအတွက် လုပ်ခပေးခြင်း မရှိပါ။
- **မေလ ၂၅ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - W1အနေနှင့် ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင်Facebookတွင် (လူတိုင်းမြင်တွေ့နိုင်သည့် ဆက်တင်ဖြင့်ရှိနေသည့်) လုပ်ခမယူဘဲ ခွင့်ယူရန်အတွက် စာရွက်စာတမ်းများ လက်မှတ်ထိုးရန် အတင်းအကြပ် စေခိုင်းခံနေရသည်ဟုဆိုပြီး စက်ရုံရှိ အခြေအနေကို မှတ်ချက်ပြု ပြောဆိုထားပါသည်။ [Facebookမှစာကို ဓာတ်ပုံရိုက်ယူထားခြင်းနှင့် W1၏အတည်ပြုပေးချက်တို့အရ]
- **မေလ ၂၆ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - အလုပ်သမားရေးရာ မန်နေဂျာမှ W1နှင့် အစည်းအဝေး ပြုလုပ်ပြီး W1အနေနှင့် Facebookတွင် တင်ထားသည့်စာကို ဖယ်ရှားပေးရန်

တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။ မန်နေဂျာအနေနှင့် အလုပ်သမားဘက်မှ စာကိုဖယ်ရှားပေးပါက အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ရဲတိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်မည် ဖြစ်ကြောင်းကိုလည်း W1 အားအသိပေးခဲ့ပါသည်။ [စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အပိုင်းတွင် ပါဝင်သူများနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှု လုပ်ဆောင်ထားချက်များအရ]

- **မေလ ၂၇ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - W1မှ Facebook တွင်တင်ထားသည့်စာကို ဖယ်ရှားခြင်း မရှိပါ။ စက်ရုံဘက်မှ W1အား အသိပေးချက်နှင့် ရဲစခန်းတွင် အမှုဖွင့် တိုင်ကြားပြီး အဆိုပါအမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးပေးရန်နှင့် ရေးထားသည့်စာကို ဖယ်ရှားစေဖို့ ညွှန်ကြားပေးရန် ရဲများအားတောင်းဆိုထားပါသည်။ [ရဲဘက်မှ ရေးသားထားသည့် အစီရင်ခံစာအရ]
- **မေလ ၂၈ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - ရဲဘက်မှ ရေးသားထားသည့် အစီရင်ခံစာ၏ ဓာတ်ပုံကို စက်ရုံ၏ Facebook စာမျက်နှာတွင် တင်ထားပြီး မည်သူမဆို အလားတူသည့် အကြောင်းအရာများ ရေးသားပြီး Facebook တွင်တင်ထားပါက စက်ရုံဘက်မှ ဥပဒေအရ ထိထိရောက်ရောက် အရေးယူမှုကို လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်ကြောင်း အလုပ်သမားများ အားလုံးကို သတိပေးသွားပါသည်။ [စက်ရုံ၏ Facebook စာမျက်နှာမှစာကို ဓာတ်ပုံရိုက်ယူထားခြင်းအရ]
- **ဇွန်လ ၂ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - HRDFသည် DLPWထံသို့ အမှုကိစ္စကို မည်သို့တိုင်ကြားရမည်ကို စီစဉ်ရန်အတွက် အလုပ်သမား ၄ယောက်နှင့် တွေ့ဆုံခဲ့ပါသည်။ [HRDFနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှု လုပ်ဆောင်ထားချက်အရ]
- **ဇွန်လ ၄ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - HRDFသည် DLPWတွင် အမှုဖွင့်တိုင်ကြားနိုင်ရန်အတွက် အလုပ်သမားလေးယောက်ကို ကူညီပေးခဲ့ပြီး ၎င်းတို့အနေနှင့် လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် သဘောတူညီမပေးခဲ့သည့် သုံးရက်တာအတွက် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ လုပ်ခပေး ပေးရန်အတွက် အလုပ်သမားအရေး စစ်ဆေးသူမှ ညွှန်ကြားပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။ ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားနေသည့်အတွက် အမှုကိစ္စကို onlineမှတစ်ဆင့် ဖွင့်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး DLPWရုံးသို့ အလုပ်သမားတယောက်မှ လူကိုယ်တိုင် သွားလားခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ [HRDFမှပေးသည့် သတင်းအချက်အလက်အရ]

- ဇွန်လ ၄ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - W1သည် ၎င်း၏ မိသားစုနှင့် အတူ မြန်မာနိုင်ငံသို့ ထွက်ပြေးတိမ်းရှောင်သွားခဲ့ပါသည်။ [HRDFနှင့် W1တို့ထံမှ ရရှိသည့် စာရွက်စာတမ်းများနှင့် ၎င်းတို့နှင့် ပြုလုပ်ထားသည့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများအရ)
- ဇွန်လ ၉ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - W3 နှင့် အတူ အမှုဖွင့်တိုင်ကြားရာတွင် မပါဝင်သည့် အလုပ်သမားနှစ်ဦးတို့သည် အထည်ညှပ်ရသည့်ဌာနမှ အထည်ထုတ်ပိုးရသည့် ဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့ရန် ညွှန်ကြားချက်ထွက်လာပြီး အဆိုပါ ညွှန်ကြားချက်သည် ဇွန်လ ၁၆ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး သက်ရောက်မှု ရှိမည်ဖြစ်သည်။ အထည်ထုတ်ပိုးရသည့် ဌာန၏ အဓိကတာဝန်မှာ အထည်များကို ခေါက်ပြီး ပလပ်စတစ်အိတ်များအတွင်းထည့်ပြီး ပိတ်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ [စက်ရုံမှ ပေးသည့် ဌာနပြောင်းရွှေ့မှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းအရ]
- ဇွန်လ ၉ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - W2နှင့် W5တို့သည် အထည်ညှပ်ရသည့်ဌာနမှ နမူနာ ကုန်ပစ္စည်းပြင်ဆင်ရသည့်ဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့ရန် ညွှန်ကြားချက်ထွက်လာပြီး အဆိုပါ ညွှန်ကြားချက်သည် ဇွန်လ ၁၆ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး သက်ရောက်မှု ရှိမည်ဖြစ်သည်။ အထည်ညှပ်ရသည့်ဌာနမှ နမူနာ ကုန်ပစ္စည်းပြင်ဆင်ရသည့်ဌာန၏ အဓိကတာဝန်မှာ နမူနာ ကုန်ပစ္စည်းများအတွက် အထည်ညှပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ [စက်ရုံမှ ပေးသည့် ဌာနပြောင်းရွှေ့မှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းအရ]
- ဇွန်လ ၁၆ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - ဇွန်လ ၄ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမားလေးဦးမှ တိုင်ကြားထားသည့် အမှုကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အလုပ်သမားအရေး စစ်ဆေးသူ၏ တောင်းဆိုမှုကြောင့် စက်ရုံမှ DLPW ရုံးသို့ သွားရောက်ခဲ့ပါသည်။
- ဇွန်လ ၁၆ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - W6သည် အထည်ညှပ်ရသည့်ဌာနမှ ပစ္စည်းသိုလှောင်သည့် (ဂိုဒေါင်) ဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့ရန် ညွှန်ကြားချက်ထွက်လာပြီး အဆိုပါ ညွှန်ကြားချက်သည် ဇူလိုင်လ ၁ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး သက်ရောက်မှု ရှိမည်ဖြစ်သည်။ [စက်ရုံမှ ပေးသည့် ဌာနပြောင်းရွှေ့မှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းအရ]
- ဇွန်လ ၁၉ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - အထည်ညှပ်နှင့်ပစ္စည်းသိုလှောင်သည့် ဌာနများ အပါအဝင် စက်ချုပ်နှင့်စက်ချုပ်အကူ ဌာနများတွင် လုပ်နေသည့်

နေ့စားအလုပ်သမားများသည် ပုံမှန် အလုပ်ချိန်ဖြစ်သည့် တပတ်ကို ဖြေရက် အလုပ်ပြန်ဆင်းကြပါသည်။ [ကြေညာချက် အမှတ် ၁၇/၂၀၂၀ အရ]

- **ဇွန်လ ၁၉ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - အလုပ်သမား ခြောက်ယောက် ဖြစ်သည့် W6၊ W7၊ W8၊ W9၊ W10နှင့် W11တို့သည် လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီးDLPWထံတွင် တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ [ELEVATEမှ ရရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်အရ]
- **ဇွန်လ ၂၃ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - W4သည် အထည်ညှပ်ရသည့်ဌာနမှ စက်ချုပ်ဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့ရန် ညွှန်ကြားချက်ထွက်လာပြီး အဆိုပါ ညွှန်ကြားချက်သည် ဇွန်လ ၂၄ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး သက်ရောက်မှု ရှိမည်ဖြစ်သည်။ [စက်ရုံမှ ပေးသည့် ဌာနပြောင်းရွှေ့မှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းအရ]
- **ဇွန်လ ၂၄ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - W3နှင့် W5တို့သည် နမူနာ ကုန်ပစ္စည်းပြင်ဆင်ရသည့် ဌာနနှင့် အထည်ထုတ်ပိုးရသည့်ဌာနမှ စက်ချုပ်ဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့ရန် ညွှန်ကြားချက်ထွက်လာပြီး အဆိုပါ ညွှန်ကြားချက်သည် ဇွန်လ ၂၄ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး သက်ရောက်မှု ရှိမည်ဖြစ်သည်။ [စက်ရုံမှ ပေးသည့် ဌာနပြောင်းရွှေ့မှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းအရ]
- **ဇူလိုင်လ ၁၅ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - W3၊ W4နှင့်W5တို့အနေနှင့် DLPWတွင် အမှုဖွင့်ထားခြင်းကို ရုတ်သိမ်းပေးပါက ၎င်းတို့တောင်းဆိုထားသည့်အတိုင်း လုပ်ခအပြည့်ပေးမည် ဟူသည့်သဘောတူညီချက်အရ ၎င်းတို့အနေနှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် ကျေအေးမှု ရယူခဲ့ပါသည်။ [အလုပ်သမားများ လက်မှတ်ထိုးထားသည့် အမှုကျေအေးခြင်းဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းအရ]
- **ဇူလိုင်လ ၁၆ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်** - W5နှင့် W4တို့သည် စက်ချုပ်လေ့ကျင့် သင်ကြားရေးဌာနတွင် သင်တန်းတက်ပြီးနောက် အထည်ညှပ်ဌာနသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိ လာခဲ့သော်လည်း W3သည် စက်ချုပ်ဌာနတွင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နေခဲ့ပါသည်။ [စက်ရုံမှ ပေးသည့် ဌာနပြောင်းရွှေ့မှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းအရ]

- ဇူလိုင်လ ၁၇ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - W2အနေနှင့် သဘောတူညီမှု မရှိဘဲနှင့် လစာမဲ့ခွင့်ယူခဲ့ရသည့် ရက်များအတွက် စက်ရုံမှ လုပ်ခပြန်ပေးရန် တောင်းဆိုရန်အတွက် W2မှ အမှုဖွင့်ခဲ့ပါသည်။ [DLPWမှ စာရွက်စာတမ်းအရ]
- ဇူလိုင်လ ၂၃ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - စက်ရုံမှ တောင်းဆိုထားသည့် ငွေကြေးပမာဏ ဖြစ်သည့် ၉၉၃ဘတ် (၃ရက်စာလုပ်ခ)ကို အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှတစ်ဆင့် W1အား အပြည့်ပေးချေခဲ့ပါသည်။ [အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှပေးသည့် ဖြတ်ပိုင်းအရ]
- သြဂုတ်လ ၁ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - W2၏တောင်းဆိုမှုအရ W2ကို စက်ချုပ်ဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့ပေးခဲ့ပါသည်။ [စက်ရုံမှ ပေးသည့် ဌာနပြောင်းရွှေ့မှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းအရ]
- စက်တင်ဘာလ ၁၁ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - W2 စွဲဆိုထားသည့် အမှုအတွက် စီရင်ချက်ထွက်လာပြီး အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ စက်ရုံကို စုစုပေါင်း ၁၆ရက် - ဖွန်လအတွက် ရေကန်နှင့် ဇူလိုင်လအတွက် ရေကန် - အတွက် W2အား လုပ်ခပေးပေးရန် ညွှန်ကြားခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် စက်ရုံမှ တနှစ်ကို ၁၅%နှင့်တွက်သည့် အတိုးပမာဏကိုလည်း ထပ်ပေါင်းပေးရမည်ဖြစ်သည်။ စုစုပေါင်းပေးရမည့် ပမာဏမှာ ၅၄၇၈ ဘတ်ဖြစ်ပါသည်။ [DLPW၏ အစီရင်ခံစာအရ] W2ကို ပေးရမည့် ပမာဏကို အောက်တိုဘာလ ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် နောက်ဆုံးထားပြီး အပြည့်ပေးချေရမည် ဖြစ်သည်။
- စက်တင်ဘာလ ၁၈ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - မန်နေဂျာမှ အလုပ်သမား ၅၀ခန့်မှ ၎င်းတို့၏ နေရပ်လိပ်စာ မှန်ကန်ကြောင်း ထောက်ခံစာ မိတ္တူများကို တင်ပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ပြီး W2သည် ၎င်း၏ စာရွက်စာတမ်းကို မပေးခဲ့ပါ။ [DLPW၏ အစီရင်ခံစာအရ]
- စက်တင်ဘာလ ၂၄ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - မန်နေဂျာမှ နေရပ်လိပ်စာ မှန်ကန်ကြောင်း ထောက်ခံစာ မိတ္တူများကို တင်ပေးရန် ထပ်မံပြီး တောင်းဆိုခဲ့သော်လည်း W2သည် ၎င်း၏ စာရွက်စာတမ်းကို မပေးခဲ့ပါ။ [DLPW၏ အစီရင်ခံစာအရ]
- စက်တင်ဘာလ ၂၆ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - မန်နေဂျာမှ နေရပ်လိပ်စာ မှန်ကန်ကြောင်း ထောက်ခံစာ မိတ္တူများကို တင်ပေးရန် နောက်တကြိမ် ထပ်မံပြီး

တောင်းဆိုခဲ့သော်လည်း ဤတကြိမ်တွင်လည်း W2သည် ၎င်း၏ စာရွက်စာတမ်းကို မပေးခဲ့ပါ။ [DLPW၏ အစီရင်ခံစာအရ]

- စက်တင်ဘာလ ၂၈ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - မန်နေဂျာ၏ ညွှန်ကြားချက်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်ခဲ့သည့်အတွက် စက်ရုံမှ W2အား သတိပေးခဲ့ပါသည်။ [DLPW၏ အစီရင်ခံစာအရ]
- စက်တင်ဘာလ ၂၉ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - W2သည်နောက်ဆုံးတွင် စာရွက်စာတမ်းကို တင်ခဲ့ပါသည်။ [DLPW၏ အစီရင်ခံစာအရ]
- စက်တင်ဘာလ ၃၀ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - စက်ရုံမှ W2အား အိမ်လိပ်စာ အမှန်ကို မတင်ပေးသည့်အတွက် သတိပေးခဲ့သော်လည်း W2လည်း အဆိုပါသတိပေးချက်ကို သိရှိကြောင်း လက်မှတ်ထိုးပေးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့ပါသည်။ [DLPW၏ အစီရင်ခံစာအရ]
- အောက်တိုဘာလ ၈ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - DLPWမှ ညွှန်ကြားချက်အတိုင်း ၅၄၇၈ ဘတ်ကို စက်ရုံမှ DLPWရုံးသို့ သွားရောက်ပေးချေခဲ့ပါသည်။ [DLPW၏ မှတ်တမ်းအရ]
- အောက်တိုဘာလ ၉ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - စက်ရုံမှ လွဲမှားနေသည့် အိမ်လိပ်စာကို တင်ခြင်းသည် ကြီးလေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကမ်းချိုးဖောက်ရာ ရောက်သည်ဟုဆိုကာ ကြိုတင် အသိပေးမှု (သို့မဟုတ်) လျော်ကြေးပေးခြင်း မရှိဘဲ W2အား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့ပါသည်။
- အောက်တိုဘာလ ၁၂ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - W2သည် ကြိုတင် အသိပေးမှုမရှိခြင်းနှင့် လျော်ကြေးမရခြင်းတို့အတွက် စာချုပ်ဖြတ်စာလျော်ကြေးငွေတောင်းဆိုရန်အတွက် DLPWတွင် အမှုဖွင့်ခဲ့ပါသည်။ [DLPW၏ အစီရင်ခံစာအရ]
- ဒီဇင်ဘာလ ၉ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ် - DLPWရုံးမှ လွဲမှားနေသည့် အိမ်လိပ်စာကို တင်ခြင်းသည် ကြီးလေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကမ်းချိုးဖောက်ရာ မရောက်သည့်အတွက် လျော်ကြေးမပေးဘဲ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ရန် အကြောင်းမရှိဟု စီရင်ချက်ချခဲ့ပြီး စက်ရုံကို W2အား စာချုပ်ဖြတ်စာလျော်ကြေးငွေပေးပေးရန် ညွှန်ကြားခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ ကြိုတင်အသိပေးခြင်း မရှိဘဲ အလုပ်ထုတ်သည့်အတွက် စာချုပ်ဖြတ်စာလျော်ကြေးငွေပေးရန် စက်ရုံအား ညွှန်ကြားခဲ့ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် W2မှ နေရပ်လိပ်စာ

မှန်ကန်ကြောင်း ထောက်ခံစာ မိတ္တူကို တောင်းခံသည့် အချိန်တွင် တင်မပေးခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ စည်းကမ်းကို ချိုးဖောက်ရာ ရောက်သည့်အတွက် ဖြစ်ပါသည်။ [DLPW၏ အစီရင်ခံစာအရ]

- ဖေဖော်ဝါရီလ ၁၀ရက် ၂၀၂၁ခုနှစ် - ဇွန်လ အစောပိုင်း ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် စက်ရုံနှင့် ကျေးအေးမှုရယူခဲ့သည့် အလုပ်သမား ကိုးယောက်လုံးမှ တောင်းဆိုထားသည့် ပမာဏအပြည့်ကို စက်ရုံမှ ပေးချေခဲ့ပါသည်။ [DLPW၏ မှတ်တမ်းအရ]

၇။ Nike၊ Hong Seng၊ Ramatex နှင့် Cassia တို့အကြားရှိ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ပတ်သတ်ဆက်နွယ်မှုကို ခြုံငုံသုံးသပ်ခြင်း

Hong Seng အဝတ်အထည်ထုတ်သည့် စက်ရုံသည် Nikeအတွက် ကုန်ပစ္စည်းပေးပို့ပေးနေခဲ့သည်မှာ ဆယ်စုနှစ်သုံးစုရှိပြီဖြစ်ပါသည်။ ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပွားခဲ့သည် မေလ ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် Hone Seng၌ အလုပ်သမားပေါင်း ၃၂၂၀ဦး ခန့်ထားပြီး လုပ်သားအင်အားစု၏ ၆၆%သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ Nikeသည် Hong Seng ထံမှ အဓိက ကုန်ပစ္စည်း ဝယ်ယူသူဖြစ်ပါသည်။

ကုန်ပစ္စည်းပေးပို့မှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး လက်တွဲလုပ်ဆောင်သည့် စက်ရုံအရေအတွက် လျော့ချခြင်းကို ဗျူဟာမြောက် ရွေးချယ်လာကြသည့်အတွက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် Nikeသည် အဝတ်အထည်ထုတ်သည့် စက်ရုံအပါအဝင် ကုန်ပစ္စည်းပေးပို့သည် စက်ရုံငယ်လေးများနှင့် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုကို လျော့ချလာပါသည်။ Nikeသည် အဆိုပါအစီအစဉ်ကို မည်သည့်အချိန်တွင် Hong Sengအား ဆက်သွယ်ပြောဆိုခဲ့သည်မှာ မရှင်းလင်းသော်လည်း ထိုဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုသည် Zoomမှတစ်ဆင့် ပြောဆိုခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး မည်သည့်အထောက်အထားမှလည်း တင်ပြခြင်း မရှိပါ။ မတ်လ ၂၀၂၀ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး ကမ္ဘာ့အနှံ့ရှိ လုပ်ငန်းများ ပိတ်သိမ်းလာခြင်းကြောင့် Hong Sengသည် Nikeထံမှ တလခွဲမျှ မည်သည့် ပစ္စည်းအမှာစာမှ ရရှိခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ Hong Sengထံမှ ကုန်ပစ္စည်းမှာယူမှုကို ရပ်ဆိုင်းမည့် Nike၏ အစီအစဉ်နဲ့ ပတ်သတ်ပြီး စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင် ပါဝင်မည့်သူများသည် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိရှိမနေသကဲ့သို့ ၎င်းတို့အနေနှင့် ထိုကဲ့သို့ ပြောင်းလဲမှုတစ်ရပ်ကို ဤကဲ့သို့ မြန်မြန်ဆန်ဆန် ဖြစ်လာမည်ဟု မမျှော်လင့်ထားကြပါ။

Nikeသည် လုပ်ငန်းပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုကို ရပ်နားရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည့်အချိန် (သို့မဟုတ်) ဆက်စပ်နေသည့် ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများနှင့် ပတ်သတ်သည့် အသေးစိတ် အချက်အလက်များကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအား မပေးခဲ့ပါ။ Hong Sengသည် ကူးစက်ရောဂါများ မဖြစ်ပွားမှီတွင် ကုန်ပစ္စည်းပေးပို့သည် စက်ရုံနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်မှု လျော့ချမည့် အစီအစဉ်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး Nikeဘက်မှ အရိပ်အမြွက် ပြသခဲ့ခြင်း မရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ ပစ္စည်းမှာယူမှုမှာ တလလျှင် အထည်အရေအတွက် တသန်းခန့် ရှိသည့်အတွက် ပစ္စည်းမှာယူသည့် ပမာဏမှာလည်း မြင့်မားနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ Nikeထံမှ တလခွဲမျှ မည်သည့် ပစ္စည်းအမှာစာမှ ရရှိခဲ့ခြင်း မရှိသည့်နောက်တွင် Hong Sengသည် Nikeအနေနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်လုပ်မှု ရပ်နားတော့မည့် အကြောင်း တရားဝင် အသိပေးမှုကို ၂၀၂၀ခုနှစ် ဧပြီလဝန်းကျင်တွင် ရရှိခဲ့ပါသည်။ လုပ်ငန်းဆောင်လုပ်မှု ရပ်နားတော့မည့် အကြောင်းအသိပေးမှုကို လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် အချိန်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး ရှင်းလင်းမှု မရှိသော်လည်း Nikeအနေနှင့် WRC ထံမှ စွပ်စွဲမှုများ ပြုလုပ်ခြင်း မခံရမှီတွင် လုပ်ငန်းဆောင်လုပ်မှု ရပ်နားရန် Nikeဘက်မှ ဆုံးဖြတ်လိုက်ကြောင်းဖြစ်သည် ဟူသောအချက်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး Hong Seng နှင့် Nike တို့အနေနှင့် အနည်းဆုံး သဘောတူကြပါသည်။

စင်ကာပူ ကုမ္ပဏီတခု ဖြစ်သော Ramatexသည် Nikeထံသို့ ကုန်ပစ္စည်းပေးပို့သည့် ထိပ်တန်းစက်ရုံ ဆယ်ခုအနက် တခုဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံပြင်ပတွင် ၎င်းတို့၏ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းကို တိုးမြှင့်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ မိတ်ဖက်ရှာနေသည့် Hong Sengနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုကို ဖော်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု၏ရလဒ်အရ Cassia အထည်စက်ရုံကို ၂၀၂၂ခုနှစ်တွင် ထူထောင်ခဲ့ပါသည်။

မူလက Hong Seng စက်ရုံသည် အများသုံးလမ်းတခု အလယ်တွင်ဖြတ်ပြီး ရှိနေသည့် မြေကွက်ကြီးတခုပေါ်တွင် အဆောက်အဦး အများအပြားစုပြီး တည်ဆောက်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု နောက်ပိုင်းတွင် အဆိုပါမြေကွက်ကြီးကို နှစ်ပိုင်းခွဲလိုက်ပါသည်။ Hong Sengသည် လမ်း၏တဖက်ရှိ မြေပေါ်တွင် ၎င်း၏လုပ်ငန်းများကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ပြီး Cassia အထည်စက်ရုံသည် လမ်း၏ အခြားတဖက်ရှိ မြေပေါ်တွင် ၎င်း၏လုပ်ငန်းများကို လုပ်ဆောင်ပါသည်။

စက်ရုံတစ်ခုချင်းစီ၏ အဆောက်အဦများသည် သီးခြားအနေနှင့် ရှိပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ လေ့လာတွေ့ရှိချက်အရ စက်ရုံနှစ်ခုလုံးအနေနှင့် ဝေမျှပြီးသုံးသည့် တစ်ခုတည်းသော အဆောက်အဦမှာ ဝိုင်ဒေါင်းဖြစ်ပြီး Hong Sengသည် ၎င်း၏ ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများကို ဝိုင်ဒေါင်း၏ တဘက်ခြမ်းတွင် ထားပြီး Cassia မှု၎င်း၏ ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများကို ဝိုင်ဒေါင်း၏ နောက်တဘက်ခြမ်းတွင် ထားပါသည်။

အလုပ်သမားများနှင့်လည်း ပတ်သတ်ပြီး Cassia အထည်စက်ရုံနှင့် Hong Seng အဝတ်အထည်စက်ရုံတို့သည် ကွဲပြားသည့် ပုံစံများနှင့် သီးခြားစက်ရုံများ အနေနှင့် ရှိကြပါသည်။ ၎င်းတို့၏ လုပ်သားအင်အားစုကို လုံးဝ သီးခြားခွဲထားပြီး စက်ရုံတစ်ခုချင်းစီတွင် အလုပ်သမားများအတွက် ၎င်းတို့၏ ယူနီဖောင်းများ သတ်မှတ်ထားပြီး လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲရေး ဌာနများ ရှိပါသည်။ စက်ရုံတစ်ခုမှ အလုပ်သမားများသည် ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ အခြားစက်ရုံနှင့် သက်ဆိုင်သည့် မြေနေရာအတွင်းသို့ သွားလာခွင့် မရှိပါ။ အလုပ်သမား၏ ယူနီဖောင်း အရောင်မှာလည်း ကွဲပြားသည့်အတွက် ယူနီဖောင်းကိုကြည့်ပြီး လွယ်လွယ်ကူကူ ခွဲခြားနိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမား ၅၃၀ ဦးခန့် (Cassia အထည်စက်ရုံ၏ အလုပ်သမား အင်အားစု၏ ၇၅%ခန့်)သည် ယခင်က Hong Seng အဝတ်အထည်စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်ခဲ့သူများ ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အနေနှင့် တရားဝင် အလုပ်ပြောင်းရွှေ့မှု လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဖြတ်ကျော်ပြီးမှသာ Cassia အထည်စက်ရုံတွင် အလုပ်ဝင်ကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်နေသည့် ဇူလိုင်လ ၂၀၂၃ခုနှစ်တွင် Hong Seng၏ လုပ်သားအင်အားစုတွင် အလုပ်သမား ၈၇၀ ဦးရှိပြီး အဆိုပါလုပ်သားအင်အားစု၏ ၈၀%သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ဖြစ်ကြပါသည်။ Cassia အထည်စက်ရုံ၏ လုပ်သားအင်အားစုတွင် အလုပ်သမား ၇၀၀ခန့်ရှိပါသည်။

ရှယ်ယာရှင်များအနေနှင့် ကြည့်ပါက လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု မပြုလုပ်မီတွင် Hong Seng အဝတ်အထည်စက်ရုံ၏ အစုရှယ်ယာများကို မိသားစုတစ်ခုတည်းမှလာသည့် လူရှစ်ဦးမှ ခွဲဝေပြီး ပိုင်ဆိုင်ကြပါသည်။ Cassia အထည်စက်ရုံ ထူထောင်ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် မိသားစုဝင်လေးဦးမှ Hong Seng အဝတ်အထည်စက်ရုံမှ ၎င်းတို့ ပိုင်ဆိုင်သည့် အစုရှယ်ယာများအားလုံးကို ဖျက်သိမ်းရောင်းချပြီး Cassia အထည်စက်ရုံ၏ အစုရှယ်ယာ ၆၀%ကို ရယူခဲ့ပါသည်။ ကျန်ရှိသည့် မိသားစုဝင်လေးဦးမှာ Hong Seng အဝတ်အထည်စက်ရုံမှ ၎င်းတို့ ပိုင်ဆိုင်သည့် အစုရှယ်ယာများကို ဆက်လက်ထိမ်းသိမ်း

ထားပါသည်။ Ramatexမှ Cassia အထည်စက်ရုံ၏ ကျန်ရှိသည့် အစုရှယ်ယာ၄၀%ကို ပိုင်ဆိုင်ပါသည်။ Ramatex သည် Hong Seng အဝတ်အထည်စက်ရုံတွင် ရှယ်ယာပိုင်ဆိုင်မှု မရှိပါ။

ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၀၂၂ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး Nikeသည် Hong Seng ထံမှ ပစ္စည်းမှာယူမှုကို လုံးဝရပ်တန့်လိုက်ပါသည်။ Cassia အထည်စက်ရုံသည် ဧပြီလ ၂၀၂၂ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး လုပ်ငန်းစတင်လည်ပတ်ပါသည်။ Cassia အထည်စက်ရုံမှ Nikeနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်မှုများသည် မူလက Ramatex ထံသို့ တင်ထားသည့် ကုန်ပစ္စည်းမှာကြားမှုများကို ခွဲဝေသတ်မှတ်ပေးလိုက်သည့် အတွက်ဖြစ်ပါသည်။

၈။ သက်ဆိုင်မှုရှိသည့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ပြည်တွင်းဥပဒေများ

ဤအပိုင်းကို နှစ်ပိုင်းခွဲထားပြီး ပထမပိုင်းတွင် အလုပ်မှယာယီရပ်ဆိုင်းထားချိန်အတွင်း စာချုပ်ဖြတ်စာလျော်ကြေးငွေပေးခြင်းနှင့် လူမှုလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုများပေးခြင်းတို့နှင့် ပတ်သတ်၍ ဆွေးနွေးထားပြီး ဒုတိယပိုင်းတွင် လစာခွင့်ယူမှုသည် တရားဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှု ရှိမရှိကို ဆွေးနွေးထားပါသည်။ မည့်သည့် နိုင်ငံသား ဖြစ်နေစေကာမူ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး ဥပဒေနှင့် လူမှုလုံခြုံရေး ဥပဒေတို့သည် အလုပ်သမားများ အပေါ်တွင် တန်းတူ သက်ရောက်မှု ရှိပါသည်။

အလုပ်မှယာယီရပ်ဆိုင်းထားချိန်အတွင်း လျော်ကြေးငွေပေးခြင်းနှင့် လူမှုလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုများပေးခြင်း

CCC၏ ပုဒ်မ ၅၇၅အရ အလုပ်လုပ်ဆောင်မှု အတွက် လုပ်ခများပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားများမှ အလုပ်လုပ်ဆောင်ခြင်း မရှိပါက ထိုသို့ အလုပ်လုပ်ဆောင်မှု မရှိသည့် အချိန်များအတွက် ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်ခပေးရန် အလုပ်ရှင်တွင် တာဝန်မရှိပါ။ သို့သော်လည်း ထိုင်းနိုင်ငံ အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေး အက်ဥပဒေအရ အရေးကြီးသည့် ချွင်းချက်တချက်ရှိပါသည်။ အဆိုပါ ချွင်းချက်မှာ အလုပ်သမားများမှ အလုပ်လုပ်ရန် အဆင်သင့် ဖြစ်နေသော်လည်း လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု ယာယီရပ်ဆိုင်းထားသည့်အတွက် ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်၍ မရသော အခြေအနေမျိုးဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ အခြေအနေမျိုးတွင် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေး အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၇၅အရ အလုပ်ယာယီ ရပ်ဆိုင်းထားသည့် ကာလတလျှောက်လုံးတွင်

အလုပ်သမားများ ရရှိနေသည့် ပုံမှန်လုပ်ခ၏ ၇၅%ကို အလုပ်ရှင်မှ ဆက်လက်ပြီး ပေးနေရန် ပြဌာန်းထားပါသည်။⁵ အဆိုပါ ပြဌာန်းချက်သည် အလုပ်သမားများ၏ ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်းထက် ကျော်လွန်နေသည့် အခြေအနေများကြောင့် လုပ်ငန်းများ ယာယီရပ်ဆိုင်းလိုက်ရသည့် အချိန်ကာလများအတွင်းတွင် ၎င်းတို့အနေနှင့် ငွေကြေးအရ ထောက်ပံ့မှု အသေအချာရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။

ပုဒ်မ ၇၅အရ အလုပ်ရှင်အနေနှင့် အလုပ်ယာယီရပ်ဆိုင်းချိန်တွင် ၇၅%ပေးရန် မလိုအပ်သည့် ချွင်းချက်အခြေအနေလဲ ရှိပါသည်။ အဆိုပါ ချွင်းချက်မှာ သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုခု ကြောင့်အလုပ်ယာယီရပ်ဆိုင်းချိန်တွင် ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုခုကြောင့် အလုပ်ယာယီရပ်ဆိုင်းလိုက်ရသည့် ဖြစ်စဉ်မျိုးတွင်ပင် အလုပ်သမားအနေနှင့် လူမှုလုံခြုံရေး အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၇၉/၁ အရ လူမှုလုံခြုံရေးထောက်ပံ့ငွေမှ အကျိုးကို ခံစားခွင့် ရှိပါသည်။⁶

⁵ အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေး အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၇၅ ၏ဖော်ပြချက်အရ အလုပ်ရှင်အနေနှင့် သူ/သူမ၏ လုပ်ငန်းအပေါ်သက်ရောက်မှုရှိပြီး ၎င်း၏လုပ်ငန်းကို ပုံမှန်အတိုင်း လည်ပတ်နိုင်စွမ်း မရှိစေတော့သည် သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုခုကြောင့် မှလွဲပြီး မည်သည့်အကြောင်း ကြောင့်ဖြစ်စေ လုပ်ငန်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း (သို့မဟုတ်) တစ်ခုလုံးကို ယာယီရပ်ဆိုင်းရန် လိုအပ်ပါက အလုပ်ရှင်အနေနှင့် ပုဒ်မ ၅၅ အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း လုပ်ငန်းကို ပေးရမည် ဖြစ်ပြီး ပုဒ်မ ၇၀ (က)အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် အချိန်ကာလအတွင်းတွင် အလုပ်လုပ်သည့်ရက်အတွက် ရရှိရမည့် လုပ်ခ၏ ခုနှစ်ဆယ့်ငါး ရာခိုင်နှုန်းထက် မနည်းသော ပမာဏ တစ်ခုကို အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား အလုပ်လုပ်ခိုင်းရန် မလိုတော့သည့် လုပ်ငန်းကို အချိန်ပြည့်ရပ်ဆိုင်းလိုက်ရချိန် မတိုင်မှီတွင် အလုပ်သမားအား ပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။

ပထမစာပိုဒ်အရ အလုပ်လုပ်ရက် ဥရက်ထက်မနည်းသည့် အလုပ်ယာယီ ရပ်ဆိုင်းမှုအတွက် အလုပ်ရှင်မှ အသိပေးစာတစောင်ကို အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူထံ အလုပ်ယာယီရပ်ဆိုင်းသည့်နေ့မတိုင်မှီ ကြိုတင်ပြီး ပို့ပေးထားရပါမည်။

⁶ လူမှုလုံခြုံရေး အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၇၉/၁ ၏ဖော်ပြချက်အရ အာမခံထားရှိသည့်ပုဂ္ဂိုလ်သည် သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုခုကြောင့် အလုပ်မလုပ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုခုကြောင့် လုပ်ငန်းကို ပုံမှန်အတိုင်းလည်ပတ်နိုင်စွမ်း မရှိသည့်အတွက် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်လုပ်ခွင့်မပေးခြင်းတို့ကြောင့် အာမခံထားရှိသည့်ပုဂ္ဂိုလ်သည် သူ/သူမ၏ အလုပ်ကို ဆက်လက်မလုပ်နိုင်တော့ချိန် မတိုင်မှီတွင် ဆယ့်ငါးလတာ ကာလအတွင်းတွင် ခြောက်လထက်မနည်းသော အချိန်ကာလအတွက် ထည့်ဝင်ထောက်ပံ့မှုများ ပြုလုပ်ထားပါက

လူမှုလုံခြုံရေး အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၇၉/၁ ကို ၂၀၁၅ခုနှစ်တွင် စတင်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး အဆိုပါပုဒ်မသည် အရေးပါသည့် ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ချက် တခုလဲ ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါဥပဒေကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်မှု မပြုလုပ်မှီတွင် သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တခုကြောင့် အလုပ်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းခံရသည့် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင် (သို့မဟုတ်) လူမှုလုံခြုံရေးထောက်ပံ့ငွေမှ ပေးသည့် နှစ်နာကြေးကို ရရှိခွင့် မရှိပါ။ အဆိုပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အကြောင်းအရင်းကို ကြည့်မည်ဆိုပါက ၂၀၁၁ခုနှစ်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ နေရာအတော်များကို အချိန်အတော်ကြာသည်အထိ ရေမြုပ်သွားစေသော ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုများ အကြီးအကျယ်စေခဲ့သည့် ရေကြီးမှုမှ အစပြုလာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုရေကြီးမှုကြောင့် လုပ်ငန်းများ ပိတ်သိမ်းရသည့်အတွက် အလုပ်သမားများအား အလုပ်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းရန် လိုလာပါသည်။ သို့သော်လည်း သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တခုကြောင့် ဖြစ်ရသည့်အတွက် အလုပ်သမားများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ ပုံမှန်လုပ်ခ၏ ၇၅%ကို မရရှိသကဲ့သို့ လူမှုလုံခြုံရေးထောက်ပံ့ငွေကိုလည်း ခံစားခွင့် မရှိခဲ့ပါ။ ထို့ကြောင့် သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တခု၏ သက်ရောက်မှုကိုခံရသည့် အလုပ်သမားများကို ဤပြဋ္ဌာန်းချက်မှ အထောက်အကူပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

ဇန်နဝါရီလ ၁၇ရက် ၂၀၁၇ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်ကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ပြီး ပုဒ်မ ၇၉/၁အရ အကျိုးခံစားခွင့်များကို အသေးစိတ် ဖော်ပြသည့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်ကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် စည်းကမ်းအရ သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တခုခုဆိုရာတွင် အလုပ်သမားများ အလုပ်မလုပ်နိုင်စေသည့် (သို့မဟုတ်) ပုံမှန်လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကို အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသည့် ငလျင်လှုပ်ခြင်း၊ ရေကြီးခြင်း၊ ဆူနာမီရေလှိုင်းများရိုက်ခတ်ခြင်းနှင့် ပြည်သူလူထုအပေါ်တွင် သက်ရောက်မှု ကြီးကြီးမားမားရှိနိုင်သော အခြားသဘာဝ ဘေးအန္တရာယ်များ ပါဝင်သည်ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုပါသည်။ ၂၀၁၇ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်အရ သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တခုခုကြောင့် အလုပ်ယာယီ ရပ်ဆိုင်းလိုက်ခြင်း၏

သူ/သူမသည် ဝန်ကြီးဌာန၏ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် စံသတ်မှတ်ချက်၊ အခြေအနေများနှင့် နှုန်းထားများနှင့် အညီ အလုပ်လက်မဲ့ထောက်ပံ့ကြေး ရရှိခွင့် ရှိပါသည်။

သက်ရောက်မှုကိုခံရသည့် အလုပ်သမားများအနေနှင့် လူမှုလုံခြုံရေး ထောက်ပံ့ငွေမှ ၎င်းတို့၏ နေ့စဉ်လုပ်ခ၏ ၅၀%နှင့် ညီမျှသော ပမာဏကို အကျိုးခံစားခွင့် ရှိပါသည်။ ထိုစည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်မူဘောင်သည် ကြိုတင်မသိမြင်နိုင်သော သဘာဝ ဘေးအန္တရာယ်များ ဖြစ်ပွားစဉ်တွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် ရှင်းလင်းပြီး အထောက်အကူဖြစ်စေပြီး သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုကြောင့် အလုပ်ယာယီ ရပ်ဆိုင်းလိုက်ရသော်လည်း မျှတသည့် ထောက်ပံ့မှုများ ရရှိစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

၂၀၁၇ခုနှစ်တွင် သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်ဟူသော မူလအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို သတ်မှတ်ရာတွင် သဘာဝ ဘေးအန္တရာယ်များကိုသာ ရည်ညွှန်းကိုးကားခဲ့သည့်အတွက် အဆိုပါ "သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်"ဟူသော အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့် အဆိုပါ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားနေသည့် အခြေအနေတွင် ကျင့်သုံးမှုနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး မသေချာ မရေရာမှုများ ဖြစ်စေပါသည်။ ထိုသို့ ရှင်းလင်းမှု ရှိမနေခြင်းသည် COVID-19 ကူးစက်ရောဂါဖြစ်ပွားနေသည့်ကာလတွင် လူမှုလုံခြုံရေး အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၇၉/၁အရ အလုပ်သမားများ၏ ထောက်ပံ့ငွေ ခံစားခွင့်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး သေချာရေရာမှု မရှိဖြစ်စေပါသည်။ ထိုစိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် ဧပြီလ ၁၇ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှ သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်ဟူသော အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး ရှင်းလင်းမှုရရှိစေရန်အတွက် နောက်ထပ်စည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်တစ်ခုကို ပြဌာန်းခဲ့ပါသည်။⁷ ထိုစည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်အရ သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုခုဆိုရာတွင် အလုပ်သမားများ အလုပ်မလုပ်နိုင်စေသည့် (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင်များအတွက် ပုံမှန်လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကို အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသည့် COVID-19 အစရှိသည့် ကူးစက်ရောဂါများနှင့် ပြည်သူလူထု၏ ကျန်းမာရေးအပေါ်တွင် ကြီးမားသော သက်ရောက်မှုများ ရှိစေသည့် အခြားပြင်းထန်သည့် ရောဂါများ ပါဝင်သည်ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုပါသည်။ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်အရ အောက်ဖော်ပြပါ ဖြစ်စဉ်များတွင် အလုပ်သမားများအနေနှင့် လူမှုလုံခြုံရေး အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၇၉/၁အရ ထောက်ပံ့ငွေ ခံစားခွင့်ရှိပါသည်။

⁷ https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/A/029/T_0008.PDF

- ကွာရန်တင်းဝင်ခြင်း (သို့မဟုတ်) သီးသန့်တကိုယ်တည်းနေခြင်းကြောင့် အလုပ်မှယာယီ ရပ်ဆိုင်းခံရခြင်း
- ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားမှုကြောင့် အလုပ်ရှင်အနေနှင့် လုပ်ငန်းကို မဖြစ်မနေ ဖျက်သိမ်းလိုက်ခြင်းကြောင့် အလုပ်မှယာယီ ရပ်ဆိုင်းခံရခြင်း
- ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားမှုကို တုံ့ပြန်သည့်အနေနှင့် လုပ်ငန်းများကို ယာယီပိတ်သိမ်းရန် အစိုးရမှ အမိန့်ထုတ်ပြန်ခြင်းကြောင့်အလုပ်မှယာယီ ရပ်ဆိုင်းခံရခြင်း

သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုဟူသည့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို ရှင်းလင်းမှု ရှိစေရန် လုပ်ဆောင်သည့်အပြင် အဆိုပါ ဝန်ကြီးဌာန၏ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်မှ ထောက်ပံ့ကြေးနှုန်းထားကို ၅၀%မှ ၆၂%အထိ ယာယီတိုးပေးထားပြီး အများဆုံး ရက် ၉၀ အထိခံစားခွင့်ရှိမည် ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ ထောက်ပံ့ကြေးနှုန်း တိုးထားမှုသည် မတ်လ ၁ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်မှ ဩဂုတ်လ ၃၁ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ် အထိအကျုံးဝင်ခဲ့ပါသည်။ ဒီဇင်ဘာလ ၃၀ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် အဆိုပါကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အစိုးရမှ နောက်ထပ် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက် တစ်ခုထပ်မံ ပြဌာန်းခဲ့ပါသည်။^၈ ယခင်က စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်တွင် ပါဝင်သည့် အသေးစိတ်အချက်အလက် အများစုသည် ပြောင်းလဲမှု မရှိသော်လည်း ထောက်ပံ့ကြေးနှုန်းထားကို ၅၀%သို့ ပြန်လျှော့ချလိုက်ပါသည်။

အထက်ဖော်ပြပါ ဥပဒေ ပြဌာန်းချက်များအရ ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားမှု၏ တိုက်ရိုက်သက်ရောက်မှုကို ခံရသည့်လုပ်ငန်းများ (သို့မဟုတ်) အစိုးရမှ ယာယီပိတ်သိမ်းရန် အမိန့်ထုတ်ပြန်ခြင်းကို ခံရသည့် လုပ်ငန်းများသာလျှင် သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုကြောင့် အလုပ်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းမှုအတွက် လုပ်ခပေးခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့်ရမှုနှင့် အကျုံးဝင်ပါသည်။ ဘန်ကောက်တွင် ကူးစက်ရောဂါဖြစ်ပွားချိန်၌ အစိုးရမှ ပိတ်သိမ်းရန် အမိန့်ထုတ်ပြန်သည့် မျိုးစုံသောလုပ်ငန်းများတွင် စားသောက်ဆိုင်များ၊ ဈေးဝယ်စင်တာများ၊ အလှပြင်ဆိုင်များ၊ အပန်းဖြေဥယျာဉ်များ၊ အင်တာနက်ကဖေးများ၊ ဂေါက်ကွင်းများ၊ ရေကူးကန်များ၊ ကျောင်းများနှင့် အားကစားရုံများ အစရှိသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုကြောင့် ဟူသောအဆိုကို အလုပ်ရှင်မှ ထောက်ပြပြောဆိုနိုင်သည့် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိသော အခြေအနေသုံးခု ရှိပါသည်။ ပထမဆုံး ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိသည့် အခြေအနေတွင် အလုပ်သမားများကို ကွာရန်တင်းဝင်စေရန် (သို့မဟုတ်) သီးသန့်တကိုယ်တည်းနေစေရန် လိုအပ်ချက်ကြောင့် လုပ်ငန်းများအား ယာယီပိတ်သိမ်းလိုက်ခြင်း ပါဝင်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင် လူတိုင်းတယောက်မှ COVID-19 စစ်ဆေးမှုအရ

^၈ https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/A/107/T_0006.PDF

ရောဂါပိုးရှိနေသည့်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ရောဂါပိုး မရှိစေရေး သန့်စင်မှုလုပ်ရန်နှင့် ရောဂါပိုးရှိနေသည့်သူနှင့် အနီးကပ်ထိတွေ့မှုရှိသည့် အလုပ်သမားများကိုပါ ကွာရန်တင်းဝင်စေရန် လုပ်ငန်းကို သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ ပိတ်သိမ်းရသည့်အခါမှသာလျှင် အဆိုပါအခြေအနေမျိုး ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ ဒုတိယ ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိသည့် အခြေအနေမှာ အစိုးရမှ ပိတ်သိမ်းရန် အမိန့်ထုတ်ပြန်သည့် အထက်တွင် ဥပမာပေး ဖော်ပြထားသော လုပ်ငန်းများထဲတွင် ပါဝင်နေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ တတိယ ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိသည့် အခြေအနေမှာ အစိုးရမှ ပိတ်သိမ်းရန် အမိန့်ထုတ်ပြန်သည့် လုပ်ငန်းများထဲတွင် ပါဝင်နေခြင်း မရှိသော်လည်း လုပ်ငန်းမှာ ရောဂါပိုးမပြန့်စေရန်အတွက် သွားလာခွင့် မပြုသည့်နေရာ (သို့မဟုတ်) သတ်မှတ်ချိန်အတွင်း အပြင်သွားလာခွင့် မပြုသည့်နေရာများတွင် ရှိနေခြင်း အစရှိသဖြင့် လုပ်ငန်းကို ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နေရန် မဖြစ်နိုင်သည့် အခြေအနေများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။ သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုကြောင့် လုပ်ငန်းကို ယာယီပိတ်သိမ်းလိုက်ရမှုနှင့် ပတ်သတ်သည့် စံသတ်မှတ်ချက် ပြည့်မှီရန် မြင့်မားသည့် ကန့်သတ်ချက်များ ရှိနေပြီး လုပ်ငန်းအား ပိတ်၊ မပိတ်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ချက်အရ လုပ်ပိုင်ခွင့်ထက် အပြည့်အဝ ကျော်လွန်နေပါသည်။ ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားမှုကို အရင်းခံသည့် လိုအပ်ချက်များ အခိုင်အမာရှိမှသာလျှင် ထိုသို့လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းမှုများသည် လျော်ညီမှု ရှိပါသည်။

လုပ်ငန်းဆက်လုပ်မည်ဆိုပါက အမြတ်ရနိုင်ချေနည်းလာခြင်း (သို့မဟုတ်) ကူးစက်ရောဂါဖြစ်ပွားမှုကြောင့် လုပ်ငန်းသိသိသာသာ ကျဆင်းလာခြင်း အစရှိသည့် ကူးစက်ရောဂါဖြစ်ပွားမှု၏ သွယ်ဝိုက်သက်ရောက်မှုများကြောင့် ဆန္ဒအလျောက် ပိတ်သိမ်းလိုက်သည့် လုပ်ငန်းများသည် သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုကြောင့် ပိတ်သိမ်းလိုက်ရသည်ဟု သတ်မှတ်၍ မရပါ။ သို့ဖြစ်၍ အဆိုပါအကြောင်းပြချက်များကြောင့် လုပ်ငန်းယာယီရပ်ဆိုင်းရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည့် လုပ်ငန်းများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများ ရရှိမည့် လုပ်ခ၏ ၇၅%ကို ပေးရန် တာဝန်ရှိနေပါသည်။ ထိုသို့ပေးရခြင်းသည် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်အသီးသီးရှိ အလုပ်ရှင်များအတွက် သိသာသည့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ဝန်ပိုမှုကို ဖြစ်စေပြီး အစိုးရထံမှ လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းရန် ညွှန်ကြားမှု မလုပ်သည့်တိုင် လုပ်ငန်းကို ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန်မှာလည်း စီးပွားရေးအရ တွက်ချေကိုက်မှု မရှိသည့်အတွက် လက်တွေ့မကျပါ။

ဆိုးဆိုးဝါးဝါး သက်ရောက်မှုခံရသည့် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်များအတွက် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ဝန်ပိုမှုကို လျော့ကျစေရန် အစိုးရမှ မြောက်များစွာသော အထောက်အပံ့ပေးသည့် နည်းလမ်းများကို

ဖော်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဇူလိုင်လ ၁၃ရက် ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် အစိုးရအဖွဲ့မှ ဆောက်လုပ်ရေး၊ ဟိုတယ်များနှင့် စားသောက်ဆိုင်များ၊ အနုပညာနှင့် ဖျော်ဖြေမှု၊ ဝန်ဆောင်မှု၊ လက်လီ၊လက်ကားရောင်းဝယ်ရေး၊ လုပ်ငန်းများ လည်ပတ်ရေးအတွက် ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ပေးမှု၊ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ သိပ္ပံနှင့်ပညာရေး နှင့်ဆက်သွယ်ရေး အစရှိသည့် သီးသန့် ကဏ္ဍကိုးခုရှိ အလုပ်သမားများကို ဘဏ္ဍာရေးအထောက်အပံ့ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းစီတွင် အလုပ်သမား တဦးကို ၃၀၀၀ဘတ်နှင့် အများဆုံး အလုပ်သမား ၂၀၀အထိ အစိုးရမှပေးသည့် ထောက်ပံ့မှုကို အဆိုပါနယ်ပယ်များရှိ လုပ်ငန်းရှင်များအနေနှင့် ခံစားခွင့် ရှိမည်ဖြစ်သည်။ သီးသန့် ကဏ္ဍကိုးခုရှိ အလုပ်သမားများကို ဘဏ္ဍာရေးအထောက်အပံ့ ပေးသည့်အပြင် တခြားသော နယ်ပယ် အသီးသီးတွင်လည်း အစိုးရမှ ဖြည့်စွက် ထောက်ပံ့မှုများ ဖော်ဆောင်ပေးပါသည်။ ပြည်သူ့အများအပြား အကျိုးရှိစေမည့် အထွေထွေ ထောက်ပံ့မှုပေးသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ လျှပ်စစ်မီတာခများ လျော့ချပေးခြင်းနှင့် အတိုးနှုန်းများ လျော့ချပေးခြင်းတို့ကိုလည်း လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ကူးစက်ရောဂါဖြစ်ပွားမှုကြောင့် ပြင်းပြင်းထန်ထန် သက်ရောက်မှုခံရသည့် သီးသန့်လုပ်ငန်းနယ်ပယ်များ အထူးသဖြင့်အသေးစားနှင့် အလယ်အလတ်တန်းစား စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများနှင့် ဟိုတယ်လုပ်ငန်းကို စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ဆောင်သူများအတွက် သီးသန့်ရည်ရွယ်ပြီး အထောက်အပံ့ပေးမှုများလည်း ရှိပါသည်။ ထိုသက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်များတွင် ရင်ဆိုင်နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို အသိအမှတ်ပြုသည့်အနေနှင့် ဟိုတယ်များ၏ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ဝန်ပိုမှုကို လျော့ကျစေပြီး စီးပွားရေး ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာစေရန် အားထုတ်မှုကို ကူညီပံ့ပိုးပေးရာ ရောက်စေရန် အစိုးရအနေနှင့် ၎င်းတို့ထံမှ အဖိုးအခများကောက်ယူမှုကို နှစ်နှစ်တိုင် ရပ်နားထားပါသည်။

ကံဆိုးစွာနှင့်ပင် ထိုကဲ့သို့ အထောက်အပံ့ပေးသည့် လုပ်ဆောင်မှုများသည် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်များ အားလုံးကို ပေးခြင်းမဟုတ်သည့်အတွက် အဝတ်အထည်ထုတ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းသည်လည်း အစိုးရမှ လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းရန် ညွှန်ကြားချက်ထဲတွင် မပါဝင်သည့် ကဏ္ဍများထဲမှ တစ်ခုဖြစ်နေပါသည်။ ထိုသို့ပါဝင်ခြင်း မရှိသည့်အတွက် အစိုးရထံမှ မည်သို့သော အထူးထောက်ပံ့မှုမျိုးကိုမှ ရရှိခြင်း မရှိပါ။ ထို့အပြင် အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့် အထူးထောက်ပံ့မှုများသည် ထိုင်းနိုင်ငံသားများသာ ရရှိမည်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ ကူးစက်ရောဂါဖြစ်ပွားနေချိန်တွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည်

၎င်းတို့အနေနှင့် တရားဝင်နေထိုင်သည်ဖြစ်စေ၊ တရားမဝင်နေထိုင်သည်ဖြစ်စေ ထိုင်းအစိုးရထံမှ တူညီသော ထောက်ပံ့မှုများ ရရှိခဲ့ခြင်း မရှိပါ။

ထိုင်းနိုင်ငံတွင် လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်း၏ တရားဝင်မှု

အလုပ်သမားအနေနှင့် ခွင့်ယူလိုပါက (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင်မှသာ အလုပ်ကို ယာယီရပ်ဆိုင်းခြင်း (သို့မဟုတ်) ပိတ်သိမ်းခြင်းပြုလုပ်ရုံသာမက အလုပ်သမားမှလည်း အလုပ်မှယာယီပျက်ကွက်ချင်သည့် အခါတွင် လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြားတွင် ရှိသည့် သဘောတူညီမှု တရပ်အနေနှင့် ယူဆပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းသည် အလုပ်စာချုပ်တွင် ဖော်ပြထားသည့် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များကို ပြုပြင်ခြင်းနှင့် ကွဲပြားသည် အစီအမံရပ်ဖြစ်သည်ဟု အခိုင်အမာပြောလိုခြင်းသည် DLA Piper Thailand မှရှင်းပြထားသည့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်နေပါသည်။ သဘောတူညီထားပြီးသားဖြစ်သည့် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များကို အပြီးအပိုင်း ပြောင်းလဲမှုများ လုပ်ဆောင်ခြင်းထက်စာလျှင် အသေးစိတ်သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်ကာလတခုအတွက် အလုပ်ယာယီရပ်ဆိုင်းမှုကို နှစ်ဦးနှစ်ဘက်လုံးမှ သဘောတူရန် စိတ်ဆန္ဒရှိသည့် အခါမှသာလျှင် လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းကို လက်တွေ့အကောင်အထည် ဖော်သင့်ပါသည်။

လစာမဲ့ခွင့်ယူသည့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၇၅နှင့် ကွဲလွဲနေသည့် သဘောတူညီမှု တရပ်ကို အလုပ်သမားအား လက်ခံစေရန် အတင်းအကျပ်စေခိုင်းရာ ရောက်၍မရပါ။ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်ယာယီရပ်ဆိုင်းရန် တစ်ဖက်သတ် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ပုဒ်မ ၇၅သည် အကျုံးဝင်မှု ရှိသော်လည်း လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းသည် အလုပ်သမားမှ ဆန္ဒအလျောက်ခွင့် ခွင့်ယူလိုသည့် အခြေအနေမျိုး (သို့မဟုတ်) အလုပ်မှ ယာယီပျက်ကွက်ရန် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြားတွင် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီမှုရှိသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် သင့်လျော်မှု ရှိပါသည်။

ပါဝင်သည့် အစုအဖွဲ့များအကြားတွင် မျှမျှတတ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း၏ လက္ခဏာရပ်များ ပါဝင်သည့် အခြားသော သဘောတူညီမှုများနှင့် မတူသည်မှာ အလုပ်သမားနှင့်ယှဉ်လျှင် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုအာဏာ သိသာစွာ ပိုရှိသည့် အလုပ်ရှင်မှ ထုံးစံအားဖြင့် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုအား အတည်ပြုလက်ခံပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ပေးမှု မရှိပါက အလုပ်သမားများအနေနှင့် မမျှတသည့် စာချုပ်ပါအချက်များကို လက်ခံပေးရန် (သို့မဟုတ်) ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမား အကာအကွယ်ပေးမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများအား လက်လွှတ်လိုက်ရန် စေခိုင်းခံရသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ကြိုကောင်းကြိုနေနိုင်ပါသည်။ စုစုပေါင်း လုပ်သားအင်အားစု၏ ၃%ထက်နည်းသည့် အလုပ်သမားများ အတွက်သာ ပါဝင်လုပ်ဆောင် ပေးနိုင်သည့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂရှိသည့် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ အစွမ်းအစကိုသုံး၍

မျှတပြီး သဘောတူညီမှုရှိသည့် သဘောတူညီမှုများကို ရရှိစေရန် လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများကြားတွင် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ် မရှိနေခြင်းသည် အလုပ်သမားများအတွက် သိသာထင်ရှားသည့် အန္တရာယ်များရှိနေပါသည်။ ထို့ကြောင့် တရားမရေးရာနှင့် ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁၄၉ - ၁၅၁နှင့် အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေးအက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁၄/၁ တို့တွင် အလုပ်သမား ခန့်အပ်မှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး လွတ်လွတ်လပ်လပ်စာချုပ် ချုပ်ဆိုမှုကို ကန့်သတ်ရန် ရည်ရွယ်ထားသည့် ဥပဒေ ပြဌာန်းချက်များကို ထည့်သွင်းရေးဆွဲထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ တရားမရေးရာနှင့် ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁၄၉၊ ၁၅၀နှင့် ၁၅၁တို့အရ သဘောတူညီမှုများသည် ဥပဒေနှင့် အညီဖြစ်ပြီး လူ့ကျင့်ဝတ် (သို့မဟုတ်) လူထုအကြားတည်ငြိမ်အေးချမ်းမှုကို ချိုးဖောက်ရာ မရောက်ပါက လူတိုင်းတွင် ၎င်းတို့၏ ဥပဒေဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် လွတ်လပ်စွာ သဘောတူညီမှုများ ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။^၉ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်တွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့မှ သဘောတူညီထားသည့် စာချုပ်ပါ သတ်မှတ်ချက်များသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေးအက်ဥပဒေတွင် ဖော်ပြထားသည့် ပြဌာန်းချက်များနှင့် မဆန့်ကျင်နေသရွေ့ တရားဝင်ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ တရားရုံးတော်ချုပ်အနေနှင့် အလုပ်သမား၏ ဆန္ဒပါသည်ဖြစ်စေ၊ မပါသည်ဖြစ်စေ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြားရှိ သဘောတူညီမှုသည် အလုပ်သမား

^၉ CCC၏ ပုဒ်မ ၁၄၉သည် လူပုဂ္ဂိုလ်များ အကြားတွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ဖန်တီးရန်၊ ပြောင်းလဲရန်၊ ရွှေ့ပြောင်းရန်၊ ထိမ်းသိမ်းရန် (သို့မဟုတ်) ဖျက်သိမ်းရန် ဥပဒေဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးတစ်ခုကို တည်ဆောက်ရန် တိုက်ရိုက် ရည်ရွယ်ချက်နှင့် တရားဝင်ပြီး ဆန္ဒအလျောက် ပြုလုပ်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်ဟူသမျှကို ဥပဒေနှင့် သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်ဟု သတ်မှတ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

CCC၏ ပုဒ်မ ၁၅၀သည် ဥပဒေမှ အတိအလင်း တားမြစ်ထားခြင်းခံရသည့် (သို့မဟုတ်) လူထုအကြားတည်ငြိမ်အေးချမ်းမှု (သို့မဟုတ်) လူ့ကျင့်ဝတ်များ အရ မဖြစ်နိုင်သည့် (သို့မဟုတ်) ဆန့်ကျင်နေသည့် မည်သည့်ရည်ရွယ်ချက်နှင့် မဆိုလုပ်ဆောင်သည့် အပြုအမူ မှန်သမျှသည် တရားမဝင်ဟု သတ်မှတ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

CCC၏ ပုဒ်မ ၁၅၁သည် အစိုးရမှ တရားဝင် ချမှတ်ထားသည့် ဥပဒေများသည် လူထုအကြားတည်ငြိမ်အေးချမ်းမှု (သို့မဟုတ်) လူ့ကျင့်ဝတ်များနှင့် ပတ်သတ်ဆက်နွယ်မှု မရှိလျှင် အစိုးရမှ တရားဝင် ချမှတ်ထားသည့် ဥပဒေများနှင့် မတူကွဲပြားသည့် အပြုအမူ ဟူသမျှကို တရားမဝင်ဟု မသတ်မှတ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

ကာကွယ်ရေးအက်ဥပဒေတွင် ဖော်ပြထားသည့် ပြဌာန်းချက်များနှင့် ဆန့်ကျင်နေပါက တရားမဝင်ကြောင်းကို အလေးပေးဖော်ပြပြီး ချမှတ်ခဲ့သည့် အမျိုးမျိုးသော စီရင်ချက်များမှတစ်ဆင့် အဆိုပါမူနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အတည်ပြုခဲ့ပါသည်။ ဥပမာ အလုပ်သမားများနေနှင့် အချိန်ပိုလုပ်ခ မရရှိဘဲ အချိန်ပိုဆင်းပေးရန် လိုအပ်သည့် သဘောတူညီချက်များသည် တရားမဝင်ဟု သတ်မှတ်ပြီး အလုပ်ရှင်မှ အချိန်ပိုလုပ်ခ ပေးရန်တာဝန်ရှိသည်ဟု သတ်မှတ်ပါသည်။¹⁰ အလားတူပင် အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေးအက်ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်ပြီး အလုပ်ရှင်များမှ အလုပ်သမားများအား ကြိုတင်အသိပေးမှု (သို့မဟုတ်) လျော်ကြေး မပေးဘဲ အလုပ်ထုတ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည့် သဘောတူညီချက်များသည်လည်း တရားမဝင်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရှင်များအနေနှင့် သဘောတူညီချက်များမှ တရားမဝင်သည့် အချက်များထက် အစိုးရမှ တရားဝင် ချမှတ်ထားသည့် ဥပဒေများကို လိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။¹¹ ထို့အပြင် တရားရုံးတော်ချုပ်မှ အလုပ်သမားများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ အပတ်စဉ်ပိတ်ရက်များ ရပိုင်ခွင့်ကို စွန့်လွှတ်စေသည့် သဘောတူညီမှုများသည်လည်း အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေးအက်ဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသည့် အတွက် တရားမဝင်ဟု စီရင်ချက် ချထားပါသည်။¹²

အလုပ်သမားခန့်အပ်မှုအတွက် သဘောတူညီမှု ရယူရာတွင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားသည် ၎င်းသဘောတူညီမှုတွင်ပါသည့် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အညီလုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ အချို့သော အခြေအနေများတွင် အလုပ်ခန့်အပ်မှု စာချုပ်၏ တရားဝင်မှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ချွင်းချက်များရှိပါသည်။

- တရားဝင်မှုမရှိသည့် စာချုပ်များ : စာချုပ်တွင် ဖုံးကွယ်ထားသော ရည်ရွယ်ချက်များ၊¹³ လုပ်ကြံဖန်တီးထားသည့် ရည်ရွယ်ချက်များ၊¹⁴ (သို့မဟုတ်) စာချုပ်တွင် ပဓာနကျသော

¹⁰ တရားရုံးတော်ချုပ်၏ စီရင်ချက် အမှတ်စဉ် ၂၅၃၇/၂၅၂၅
¹¹ တရားရုံးတော်ချုပ်၏ စီရင်ချက် အမှတ်စဉ် ၂၄၉၉/၂၅၃၇၊ ၅၆၉/၂၅၄၇
¹² တရားရုံးတော်ချုပ်၏ စီရင်ချက် အမှတ်စဉ် ၇၆၇၀/၂၅၄၇
¹³ CCC၏ ပုဒ်မ ၁၅၄သည် အခြားသက်ဆိုင်ရာ အစုအဖွဲ့မှ ထုတ်ဖော်ကြေညာသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်၏ ရည်ရွယ်ချက်အမှန်ကို သိရှိနေသဖြင့် အဆိုပါ ထုတ်ဖော်ကြေညာသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်၏ စိတ်ထဲတွင် သူ (သို့မဟုတ်) သူမသည် ထုတ်ဖော်ကြေညာထားသည့် ရည်ရွယ်ချက်အတိုင်း လုပ်ဆောင်ရန် မရည်ရွယ်ထားခြင်းကို သိရှိနေမှု အရင်းခံပါကာ မည်သည့် လိုက်နာရန် ရည်ရွယ်ကြောင်း ကြေညာချက်မဆို တရားမဝင်မှု မရှိဟု ဖော်ပြထားပါသည်။
¹⁴ CCC၏ ပုဒ်မ ၁၅၅သည် အခြားအစုအဖွဲ့ တစ်ခုနှင့် ပူးပေါင်းလိမ့်လည်ပြီး လုပ်ကြံဖန်တီးထားသော လိုက်နာရန် ရည်ရွယ်ကြောင်း ကြေညာချက် ဟူသမျှသည် တရားဝင်မှု မရှိသော်လည်း ထိုကြေညာချက်ကို စစ်မှန်သည်ဟု ယူဆပြီး

အကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အမှားပါနေခြင်း¹⁵ တို့ရှိပါက တရားဝင်မှု မရှိဟုဆိုနိုင်ပါသည်။

- တရားမဝင်ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် စာချုပ်များ : လူပုဂ္ဂိုလ် (သို့မဟုတ်) ပစ္စည်းဥစ္စာတို့နှင့် သက်ဆိုင်သော အရေးကြီးသည့် အရည်အသွေးများနှင့် ပတ်သတ်သော အမှား၊¹⁶ မှားယွင်းစွာဖော်ပြခြင်း၊¹⁷ (သို့မဟုတ်) ခြိမ်းခြောက်အကျပ်ကိုင်ခြင်း (အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခြင်း)¹⁸ တို့ကြောင့် သဘောတူညီပြီး ချုပ်ဆိုလိုက်သည့်

လက်ခံခဲ့သည့် တတိယ အစုအဖွဲ့ အနေနှင့် လုပ်ကြံဖန်တီးထားသော လိုက်နာရန် ရည်ရွယ်ကြောင်း ကြေညာချက် ကြောင့် နစ်နာမှု ရှိပါက ထိုကြေညာချက်သည် တရားမဝင်ဟူသည့် အချက်ကို အကြောင်းပြချက်အဖြစ် အသုံးပြု၍ မရပါဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

¹⁵ CCC၏ ပုဒ်မ ၁၅၆သည် အရေးကြီးသည့် အကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အမှားပါနေသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်အရ လိုက်နာရန် ရည်ရွယ်ကြောင်း ကြေညာချက် ဟူသမျှသည် တရားဝင်မှု မရှိဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

ပထမစာပိုဒ်တွင် ဖော်ပြထားသော အရေးကြီးသည့် အကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သတ်သည့် အမှားတွင် အခြားအရာများအပြင် ဥပဒေဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်၏ သဘောသဘာဝနှင့် ပတ်သတ်သည့် အမှား၊ ဥပဒေဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အစုအဖွဲ့တွင် ပါဝင်နေသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့် ပတ်သတ်သည့် အမှားနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အရာဝတ္ထုနှင့် ပတ်သတ်သည့် အမှားတို့ပါဝင်သည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

¹⁶ CCC၏ ပုဒ်မ ၁၅၇သည် လူပုဂ္ဂိုလ် (သို့မဟုတ်) အရာဝတ္ထု၏ အရည်အသွေးနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အမှားပါနေသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်အရ လိုက်နာရန် ရည်ရွယ်ကြောင်း ကြေညာချက် ဟူသမျှသည် တရားဝင်မှု မရှိဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

အရေးကြီးသည်ဟု လက်ခံထားသော သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှု မရှိခြင်းသည် ပထမစာပိုဒ်တွင် ဖော်ပြထားသော အရည်အသွေးနှင့် ပတ်သတ်သည့် အမှားမျိုးဖြစ်ပြီး ထိုကဲ့သို့သော အမှားမျိုးမရှိပါက တရားမဝင် ဖြစ်နိုင်ချေရှိမှု ရှိလာမည် မဟုတ်ပါ။

¹⁷ CCC၏ ပုဒ်မ ၁၅၉ သည် လိမ်လည်လှည့်ဖြားပြီး ရလာသည့် လိုက်နာရန် ရည်ရွယ်ကြောင်း ကြေညာချက် ဟူသမျှသည် တရားဝင်မှု မရှိဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

ထိုကဲ့သို့သော လိမ်လည်လှည့်ဖြားမှုမျိုး မရှိပါက တရားမဝင်နိုင်ချေရှိသော လုပ်ဆောင်မှုမျိုး မဖြစ်လာနိုင်သည့် အခါမျိုးမှသာလျှင် ပထမစာပိုဒ်တွင် ဖော်ပြထားသည့် လိမ်လည်လှည့်ဖြားပြီး ရလာသည့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် တရားဝင်နိုင်ချေမရှိဟု သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။

တတိယ အစုအဖွဲ့မှ ကျူးလွန်သည့် လိမ်လည်လှည့်ဖြားမှုကြောင့် မည်သည့် အစုအဖွဲ့မဆို လိုက်နာရန် ရည်ရွယ်ကြောင်း ကြေညာချက် ပြုလုပ်လိုက်ပါက အခြားအစုအဖွဲ့အနေနှင့် လိမ်လည်လှည့်ဖြားမှု အကြောင်းကို သိနေခဲ့ပါက (သို့မဟုတ်) သိနေခဲ့သင့်ပါက ထိုကြေညာချက်သည် တရားမဝင်နိုင်ချေ ရှိကောင်းရှိနိုင်ပါသည်။

¹⁸ CCC၏ ပုဒ်မ ၁၆၄ သည် ခြိမ်းခြောက်အကျပ်ကိုင်မှုအရ ပြုလုပ်ရသည့် လိုက်နာရန် ရည်ရွယ်ကြောင်း ကြေညာချက် ဟူသမျှသည် တရားဝင်မှု မရှိဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ အဆိုပါလုပ်ဆောင်ချက်ကို တရားမဝင်နိုင်ချေ

စာချုပ်များသည် တရားမဝင်နိုင်ချေ ရှိပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော အခြေအနေများတွင် လှည့်ဖြားခံရသည့် (သို့မဟုတ်) အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခံရသည့် အစုအဖွဲ့သည် ရွေးချယ်ရန်မှာ စာချုပ်ပါအချက်များကို လိုက်နာလုပ်ဆောင်ရန် (သို့မဟုတ်) စာချုပ်ပါ တာဝန်ဝတ္တရားများမှ လွတ်ငြိမ်းခွင့်ပေးခံရရန်သာ ရှိပါသည်။ အစုအဖွဲ့တစ်စုမှ စာချုပ်အား တရားမဝင်ဟု သတ်မှတ်ရန် ရည်ရွယ်ကြောင်း မဖော်ပြသရွေ့ စာချုပ်သည် အပြည့်အဝ သက်ရောက်မှုရှိနေမည်ဖြစ်သည်။

ခြိမ်းခြောက်အကျပ်ကိုင်၍ (အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခြင်း) စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဥပဒေအရ အဓိကကျသည့် အကြောင်းအရာ လေးခုကိုဖော်ပြထားပါသည်။

- ၁။စိုးရိမ်ရသည့် ခြိမ်းခြောက်မှု ရှိနေခြင်း
- ၂။ခြိမ်းခြောက်မှု၏ အကျိုးဆက် လက်ငင်းသက်ရောက်နိုင်ခြင်း
- ၃။ခြိမ်းခြောက်ခံရသည့် အစုအဖွဲ့တွင် အကြောက်တရား ဖြစ်ပေါ်စေခြင်း
- ၄။ခြိမ်းခြောက်ခံရသည့် အစုအဖွဲ့သည် ခြိမ်းခြောက်ခံရမှုကြောင့် စာချုပ်ဆိုရန် ရည်ရွယ်ကြောင်း ဖော်ပြမှု

အရှေ့တွင် ဆွေးနွေးခဲ့ပြီးဖြစ်သည့် တရားမရေးရာနှင့် ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေကို လိုက်နာရမည့် အပြင် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ စာချုပ်သည် အလုပ်သမားအတွက် မျှတမှု ရှိစေရန် အသေအချာလုပ်ဆောင်ပေးနိုင် ရပါမည်။ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁၄/၁သည် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအပေါ်တွင် သိသိသာသာ အားသာမှု ရှိသော အလုပ်ခန့်အပ်မှု စာချုပ်မျိုးဖြင့် အတင်းအကျပ် စေခိုင်းမှု အပေါ်တွင် အကန့်အသတ် ဖြစ်စေရန် ပြဌာန်းထားခြင်းဖြစ်သည်။ အဆိုပါပြဌာန်းချက်သည် သဘောတူညီမှုကို လုံးဝတရားမဝင် မဖြစ်သွားစေသော်လည်း တရားရုံးမှ ကြားဝင်ပြီး လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်နှင့် အလုပ်စေခိုင်းနိုင်မှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အမျှတဆုံးနှင့်

ရှိကြောင်းပြရန်အတွက် ခြိမ်းခြောက်အကျပ်ကိုင်မှုသည် တစ်ခုဖြစ်ရန် နီးစပ်ပြီး ခြိမ်းခြောက်ခံရသူအနေနှင့် ကြောက်လန့်လာစေလောက်သည်အထိ ပြင်းထန်မှု ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုကဲ့သို့ ခြိမ်းခြောက်အကျပ်ကိုင်မှုမျိုး မရှိပါက ထိုသို့လုပ်ဆောင်မှု မရှိလာနိုင်သည့် အခြေအနေ ဖြစ်ရပါမည်။

ကျိုးကြောင်းလျော်ညီမှု အရှိဆုံးဟု သတ်မှတ်နိုင်သည့် အဆင့်အထိ ရောက်ရှိစေဖို့အတွက် ပြုပြင်နိုင်စေရန် တရားဝင်ခွင့်ပြုပေးပါသည်။ ထိုဥပဒေမူဘောင်သည် အလုပ်သမားများကို မတရားသည့် သတ်မှတ်ချက်များမှ ကာကွယ်ပေးရန် ရည်ရွယ်ပြီး ပါဝင်သည့် အစုအဖွဲ့များအကြားတွင် သင့်လျော်သည့် ဟန်ချက်ညီမျှမှု ရှိစေရန် ထိမ်းသိမ်းပေးသည့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှုဆိုင်ရာ အစီအမံတရပ် အသေအချာရှိလာစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။¹⁹ ပုဒ်မ ၁၄/၁အရ အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အရ ခိုင်းစေနိုင်မှုကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်သည့် အာဏာသည် တရားရုံးတွင်သာ ရှိသည်ဟူသော အချက်ကို သတိပြုရန် အရေးကြီးပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာသည် ပါဝင်သည့် အစုအဖွဲ့များတွင် မရှိသကဲ့သို့ အခြား အစိုးရ အရာရှိများတွင်လဲ မရှိပါ။ ထို့ကြောင့် တရားရုံးရှေ့မှောက်တွင် ဥပဒေလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အညီလုပ်ဆောင်ခြင်းသည်သာလျှင် တရားမျှတမှုမရှိသည့် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များကို ပြုပြင်ပေးနိုင်ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံဟု အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေး ဥပဒေအရ လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်း၏ တရားဥပဒေနှင့် အညီဖြစ်မှု၏ တိကျပြတ်သားမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဥပဒေအရ ရှင်းလင်းပြောဆိုထားမှု နည်းနေဆဲဖြစ်သည်။ ထိုသို့တိတိကျကျ ဖော်ပြထားမှု မရှိနေခြင်းကြောင့်ပင် အမျိုးမျိုးသော အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာစေပါသည်။ လက်ရှိအချိန်အထိ လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းသည် တရားမဝင်ဟူ၍ ကြေညာသည့် တိကျသော တရားရုံး စီရင်ချက် (သို့မဟုတ်) မည်သည့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းမှ အတည်ပြုခြင်းတို့ ရှိမနေပါ။ ၎င်းတို့အစား အဆိုပါအကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သတ်ပြီး DLPWမှ [သတင်းလွှာများ](#) နှင့် [အသိပညာပေးသည့်ပုံများ](#)²⁰ အဖြစ်နှင့်သာ ထုတ်ဝေထားသည့် လမ်းညွှန်ချက်များကို ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားထံမှ သဘောတူလိုက်လျောမှု ကိုရယူပြီး အဆိုပါလုပ်ဆောင်ချက်ကို ယာယီအားဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်း ဖြစ်ပြီး မည်သည့်အချိန်တွင် အဆုံးသတ်မည့်အကြောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖော်ပြထားသရွေ့

¹⁹ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁၄/၁ သည်အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြား ချုပ်ဆိုသည့် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ စာချုပ်သည် အလုပ်ရှင်၏ အလုပ်စည်းကမ်း၊ သတ်မှတ်ချက် (သို့မဟုတ်) ညွှန်ကြားချက်တို့အရ အလုပ်သမားအပေါ်တွင် အမြတ်ထုတ်ရာရောက်ပါက တရားရုံးမှ အဆိုပါ အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ စာချုပ်၊ အလုပ်စည်းကမ်း၊ သတ်မှတ်ချက် (သို့မဟုတ်) ညွှန်ကြားချက်တို့ကို မျှတပြီး ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သည့် အတိုင်းအတာအထိသာ ခိုင်းစေနိုင်ကြောင်းကို အဓိနိပေးနိုင်သည့် အာဏာရှိသည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

²⁰ <https://www.facebook.com/prdlpw/photos/a.1015906948440802/4401887109842752/?type=3>

အဆိုပါလုပ်ဆောင်ချက်ကို ခွင့်ပြုထားကြောင်းကို လမ်းညွှန်ချက်တွင် ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့အပြင် လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းသည် ခွင့်ပြု၍ ရနိုင်သည်ဟု ယူဆနိုင်သော တရားရုံး စီရင်ချက်များလည်း အနည်းငယ် ရှိပါသည်။ ထိုလုပ်ဆောင်ချက်ကို ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဘဏ္ဍာရေး အကြပ်အတည်းဖြစ်ချိန်များနှင့် ကူးစက်ရောဂါများ ဖြစ်ပွားချိန် အစရှိသည့် သာမန် မဟုတ်သည့် အခြေအနေများတွင် များသောအားဖြင့် ကျင့်သုံးလေ့ရှိပါသည်။ ဥပမာများတွင် [Central Hotel and Rrersorts](#)၊ [Thai Airways](#)၊ [Thai Airasia](#) နှင့် [Bangkok Post](#) တို့ပါဝင်ပါသည်။

COVID -19 ဖြစ်ပွားနေစဉ်ကာလတွင် လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး တရားရုံးမှ စီရင်ချက်ချခဲ့သည့် ဥပမာများတွင် အောက်ဖော်ပြပါ အမှုနှစ်ခုပါဝင်ပါသည်။

အမှု ၁ : အယူခံရုံး စီရင်ချက် အမှတ်စဉ် ၅၃၈/၂၅၆၆ (၂၀၂၃)

အလုပ်ရှင်သည် Phuket ရှိဟိုတယ်တခုမှ ဖြစ်ပြီး ထိုဟိုတယ်သည် COVID -19 ကူးစက်ရောဂါ၏ သက်ရောက်မှုကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် ခံခဲ့ရပါသည်။ အလုပ်ရှင် အနေနှင့် ၎င်း၏လုပ်ငန်းကို ထောက်ပံ့ရန်နှင့် အလုပ်သမားများ ဆက်လက်ခန့်ထားနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းမှုအနေနှင့် လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် မူဝါဒကို ကြေညာခဲ့ပြီး အလုပ်သမားသည်လည်း ၎င်း၏ဆန္ဒအလျောက် လစာမဲ့ခွင့် လျှောက်ထားခဲ့ကြောင်း ပြောပါသည်။ အလုပ်သမားမှ မည်သည့်အချိန်တွင် လစာမဲ့ခွင့်ယူကြောင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အလုပ်ရှင်မှ တိကျသည့်ရက်စွဲ ဖော်ပြရန် ပျက်ကွက်ကြောင်း တရားရုံးမှ စီရင်ချက် ချခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါစွဲစွဲထားသော ခွင့်ယူထားသည့်ကာလတွင် အလုပ်သမားအနေနှင့် အလုပ်တက်နေကြောင်း အောင်အောင်မြင်မြင် သက်သေနှင့်တကွ ပြနိုင်ခဲ့ပါသည်။ တရားရုံးသည် အလုပ်သမားမှ လစာမဲ့ခွင့် မယူဘဲ အလုပ်တွင် ပုံမှန်အတိုင်း ရှိနေသည်ဟု ကောက်ချက်ချပြီး အလုပ်သမားကို အနိုင်ပေးသည့် စီရင်ချက်ကို ချခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ အဆိုပါကာလအတွက် အလုပ်သမားအား လုပ်ခပေးရန် သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။

အမှု ၂ : အယူခံရုံး စီရင်ချက် အမှတ်စဉ် ၂၄၄၃/၂၅၆၆ (၂၀၂၃)

အလုပ်ရှင်သည် နိုင်ငံတွင်းရှိ လေကြောင်းလိုင်းတခုမှ ဖြစ်ပြီး လစာဖြတ်ခြင်းနှင့် ဆန္ဒအလျောက် လစာမဲ့ ခွင့်ယူစေခြင်းတို့ပါဝင်သည့် မူဝါဒတရပ်ကို ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားနေသည့် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားမှ အဆိုပါ မူဝါဒနှင့် ပတ်သတ်ပြီး လက်ခံသဘောတူကြောင်းကို အတိအကျ ဖော်ပြခဲ့ခြင်းမရှိသလို ကန့်ကွက်ကြောင်းကိုလည်း အတိအကျ ဖော်ပြခဲ့ခြင်းမရှိပါ။ အစပိုင်းတွင် ထိုအမှုကိစ္စကို DLPW ထံသို့ တင်သွင်းခဲ့ပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေး အရာရှိမှ လစာမဲ့ခွင့်ယူမှုကို လက်ခံသဘောတူကြောင်း ရေးသားထားသည့် စာရွက်စာတမ်း မရှိသည့်အတွက် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား လုပ်ခပေးရန် ညွှန်ကြားခဲ့ပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ အဆိုပါညွှန်ကြားချက်ကို ရက်၃၀ကာလအတွင်းတွင် ခုခံပြောဆိုခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ ထို့ကြောင့် DLPWမှ ညွှန်ကြားချက်သည် အတည်ဖြစ်သွားပြီ အလုပ်ရှင်မှ လုပ်ခပေးရန်ညွှန်ကြားချက်ကို လိုက်နာရတော့မည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်မှ သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားရေးရာ ခုံရုံးတွင် အယူခံမဝင်ခဲ့သည့်အတွက် ထိုကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ရှေ့ဆက်၍ ခုခံပြောဆိုပိုင်ခွင့်ကို ဆုံးရှုံးခဲ့ပါသည်။

တရားရုံးတွင် စီရင်ချက်ချခဲ့သည့် အမှုနှစ်ခုလုံးတွင် အလုပ်ရှင်များမှ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်ကို ကျင့်သုံးခဲ့သည့် ကာလအတွက် အလုပ်သမားများမှ လုပ်ခခံစားခွင့်ရှိသည်ဟူသော တူညီသည့် စီရင်ချက်ကို ချမှတ်ခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း ထိုသို့ခံစားခွင့်ရခြင်းမှာ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်၏ တရားမဝင်မှုကြောင့် မဟုတ်ပါ။ ပထမအမှုတွင် အလုပ်ရှင်မှ မည်သည့်ရက်များတွင် အလုပ်သမားမှ လစာမဲ့ခွင့်ယူထားကြောင်းကို တိကျသည့်ရက်စွဲများကို အထောက်အထားအဖြစ်တင်ပြနိုင်ပြီး ထိုရက်များတွင် ပျက်ကွက်ကြောင်း သက်သေပြနိုင်ခဲ့ပါက လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်ကို ဥပဒေနှင့် အညီလုပ်ဆောင်ကြောင်း အတည်ပြုနိုင်ခဲ့ပြီး ထိုကာလအတွက် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား လုပ်ခပေးရန် သတ်မှတ်ခံခဲ့ရမည် မဟုတ်ပါ။ ဒုတိယအမှုတွင် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားသည် လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် တိတိကျကျ လက်ခံသဘောတူကြောင်း ပြသနိုင်ခဲ့ပါက အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးရေး အရာရှိမှ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်ကို အတည်ပြုပေးခဲ့မည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ တိကျသည့် လက်ခံသဘောတူကြောင်း ပြသနိုင်ခြင်း မရှိသောကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားအား လုပ်ခပေးရန် တာဝန်ရှိသည်ဟု ဖြစ်လာခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ တိကျသည့် ရက်စွဲများနှင့် အလုပ်သမား လက်ခံသဘောတူညီမှု ပါဝင်ကြောင်းကို အထောက်အထား ခိုင်ခိုင်လုံလုံနှင့် တင်ပြနိုင်ပါက ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမား ဥပဒေအရ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသော လုပ်ဆောင်ချက်သည် တရားဝင်ကြောင်း ထိုတရားရုံးတွင် စီရင်ချက်ချခဲ့သည့် အမှုနှစ်ခုမှ အလေးပေးဖော်ပြနေပါသည်။

အချုပ်အားဖြင့်ဆိုသော် လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို တိုက်ရိုက်ထိန်းညှိသည့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ စည်းမျဉ်းဥပဒေ အတိအကျ မရှိသော်လည်း အရင်းအမြစ် အမျိုးမျိုးမှ လုံလောက်သော သက်သေများသည် ယင်း၏ တရားဝင်မှုကို အထောက်အပံ့ပြုပါသည်။ DLPWမှ ထုတ်ဝေသည့် လမ်းညွှန်ချက်များ၊ တရားရုံး၏ စီရင်ချက်များနှင့် လုပ်လေ့လုပ်ထရှိသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များတို့သည် ထိုအရင်းအမြစ်များတွင် ပါဝင်ပါသည်။ လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်း ပြီးဆုံးမည့် အချိန်ကာလကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖော်ပြထားခြင်းနှင့် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများထံမှ လက်ခံသဘောတူကြောင်းကို တိတိကျကျ ဖော်ပြမှုကို ရယူပါက လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့်

လုပ်ဆောင်ချက်ကို ခွင့်ပြု၍ ရနိုင်ကြောင်းကို အဆိုပါ အရင်းအမြစ်များမှ တညီတညာတည်း အတည်ပြုပေးထားပါသည်။

၉။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် COVID-19 ဖြစ်ပွားမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး တုံ့ပြန်ရန် အလုပ်ရှင်များမှ လုပ်ဆောင်သော နည်းလမ်းများ

ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အရွယ်အစား အမျိုးမျိုးရှိသော လုပ်ငန်းအသီးသီးမှ အလုပ်ရှင် ငြဉ်းနှင့် အလုပ်သမား ဟောင်းအား လူတွေ့မေးမြန်းမှု ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုမေးမြန်းခဲ့သူများတွင် ဘန်ကောက်ရှိ အဝတ်အထည်ချုပ်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းနယ်ပယ်မှ အလုပ်ရှင် ၄ဦးနှင့် အလုပ်သမား ဟောင်း ပါဝင်ပြီး ၎င်းတို့အနေနှင့် ကမ္ဘာ့အနှံ လုပ်ငန်းများ ပိတ်သိမ်းချိန်တွင် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများအား မည်သို့စီမံခန့်ခွဲကြောင်း နားလည်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်အနေနှင့် အလုပ်ရှင်များမှ ကျင့်သုံးသည့် နည်းလမ်းအစုံကို ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

၁။ အိမ်မှအလုပ်လုပ်စေသည့်ပုံစံသို့ ကူးပြောင်းခြင်း : အလုပ်ရှင် အများအပြားသည် လုပ်ခအပြည့်ရရှိပြီး အဝေးမှနေပြီး အလုပ်သမားများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်တာဝန်များကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်နိုင်စေသော အိမ်မှအလုပ်လုပ်စေသည့် အစီအစဉ်များကို လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန်အတွက် ကူညီပံ့ပိုးမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ အဝတ်အထည်ချုပ်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းနယ်ပယ်ကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းများတွင် အသုံးပြုသည့် ကိရိယာများနှင့် ပစ္စည်းများသည် ရွှေ့ပြောင်း၍ ရသည့်အတွက် လိုအပ်သည့် ပစ္စည်းကိရိယာများကို အလုပ်သမားများ၏ နေအိမ်များသို့ လိုက်လံပို့ဆောင်သည့် နည်းလမ်းကို ရွေးချယ်ခဲ့ပါသည်။ ချုပ်လုပ်ပြီးသည့်အထည်များကို နေ့စဉ်လိုက်လံ သိမ်းဆည်းပါသည်။

၂။ လုပ်ခအပြည့်ပေးပြီး လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းခြင်း : အဝေးမှ အလုပ်လုပ်ရန် မဖြစ်နိုင်သည့် အခြေအနေများတွင် အချို့သော အလုပ်ရှင်များ အထူးသဖြင့် အများမှ ရှယ်ယာဝယ်ယူ ပိုင်ဆိုင်ခွင့်ရှိသည့် ကုမ္ပဏီများသည် အလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့၏ လစာအပြည့်ပေးပြီး လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကို ရပ်ဆိုင်းမှုကို ရွေးချယ်ကြပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ ဝင်ငွေဆိုင်ရာလုံခြုံရေးကို ထိမ်းသိမ်းပေးရာ ရောက်သော်လည်း ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ စရိတ်များကို မြင့်တက်လာစေပါသည်။ ထိုမြင့်တက်လာသည့် စရိတ်များသည် ရှယ်ယာဝေစုအပေါ် အမြတ်ရရှိမှု လျော့ကျခြင်း (သို့မဟုတ်) တက်လာသည့်

ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ စရိတ်များသည် ဝယ်ယူသူများထံသို့ လက်ဆင့်ကမ်းပြီး ရောက်သွားစေခြင်းတို့ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။

၃။လုပ်ခ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းပေးပြီး လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းခြင်း : အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၇၅အရ အလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့၏ ပုံမှန်လခ၏ ၇၅%ပေးပြီး လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းလိုက်သည့် အလုပ်ရှင်အချို့လည်း ရှိပါသည်။ ထိုနည်းလမ်းကို ရွေးချယ်သည့် အလုပ်ရှင်များအနေနှင့် လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းရန် လိုအပ်ကြောင်းကို သက်သေပြရန်နှင့် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူထံ သုံးရက်ကြိုတင်ပြီး အကြောင်းကြားရန် လိုအပ်ပါသည်။

၄။သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်ကြောင့် လုပ်ခမပေးဘဲ ရပ်ဆိုင်းခြင်း : အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၇၅အရ သာမန်မဟုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်ကြောင့် ရပ်ဆိုင်းမည်ဆိုပါက အလုပ်ရှင်များမှ အလုပ်သမားများအ ထိုရပ်ဆိုင်းထားသည့် ကာလအတွက် လျော်ကြေးပေးရန် မလိုဟု သတ်မှတ်ထားပါသည်။ သို့သော်လည်း ပုဒ်မ ၇၉/၁ အရ ထိုအလုပ်သမားများအနေနှင့် လူမှုလုံခြုံရေးထောက်ပံ့မှုမှ အထောက်အပံ့ကို ခံစားခွင့် ရှိပြီး အလုပ်မှ ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒမပါဘဲ နားရသည့်အတွက် အထောက်အပံ့ ရရှိစေပါသည်။

၅။စာချုပ်ဖြတ်စာလျော်ကြေးငွေပေးပြီး အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း : စီးပွားရေးဆက်လက် လုပ်ကိုင်ရန် လက်တွေ့မကျသည့် အခြေအနေနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသည့်အတွက် အလုပ်ရှင် အချို့သည် အလုပ်သမားများကို ထုတ်ပယ်ရန် ရွေးချယ်ခဲ့ကြပါသည်။ ထိုနည်းလမ်းအရ အလုပ်သမားများအား စာချုပ်ဖြတ်စာလျော်ကြေးငွေပေးရန်နှင့် ကြိုတင်အသိပေးရန် ပြဌာန်းထားပါသည်။ အလုပ်ရှင်များမှ ပေးသည့် အကြောင်းပြချက်များသည် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု မရှိပါက ၎င်းတို့အနေနှင့် မတရား အလုပ်ထုတ်ပယ်မှုအတွက် တရားစွဲဆိုမှုများ ခံရနိုင်ချေရှိပါသည်။

၆။ပြန်လည်ငှားရမ်းမည်ဖြစ်ကြောင်း ကတိပေးပြီး အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း : ကြာရှည်လာသည့် ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားမှုအခြေအနေတွင် အချို့သော အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ထုတ်ပယ်ရန်အတွက် သဘောတူညီမှု ရယူပြီး အလုပ်သမားများအား လူမှုလုံခြုံရေးထောက်ပံ့မှုမှ အထောက်အပံ့ကို ရရှိခွင့်ပြုပါသည်။ အဆိုပါသဘောတူညီချက်များသည် များသောအားဖြင့် စာချုပ်ဖြတ်စာလျော်ကြေးငွေကို

စွန့်လွှတ်ပေးပြီး အခြေအနေများ ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာသည်နှင့် တပြိုင်နက် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်အပ်မည်ဟု ကတိပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။

၇။ ဆန္ဒအလျောက်လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်း : အချို့အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများကို ဆန္ဒအလျောက်လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းကိုလည်း ရွေးချယ်ခွင့်ပြုခြင်းအားဖြင့် ၎င်းတို့ကို လုပ်ခမပေးဘဲ အလုပ်ကိုယာယီ မလာခွင့် ပေးလိုက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

မကြိုစဖူး ကြုံနေရသည့် စိန်ခေါ်မှုများအကြားတွင် ကမ္ဘာ့အနှံ့ လုပ်ငန်းများ ပိတ်သိမ်းမှုနေမှု၊ လုပ်ငန်းဆက်လက် လုပ်ကိုင်နိုင်မှုကို ချိန်ညှိမှု၊ ဘဏ္ဍာရေးအရ ထိန်းထားနိုင်စွမ်းနှင့် အလုပ်သမားများ၏အကျိုး တို့သည် အလုပ်ရှင်များအနေနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသော ရှုပ်ထွေးသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို နမူနာဖော်ပြထားသည့် အမျိုးမျိုးသော နည်းဗျူဟာများမှ မြင်သာအောင်ပြသနေပါသည်။

၁၀။ ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များ

စွပ်စွဲချက် # ၁ - အလုပ်မှ ယာယီရပ်နားမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ချိန်တွင် လစာမဲ့ခွင့်များ အဖြစ် သတ်မှတ်မှု

ထိုစွပ်စွဲချက်တွင် အဓိက ကျသည့် သီးခြားအကြောင်းအရာ နှစ်ခုပါဝင်ပါသည်။ ၁.၁) ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်၏ တရားဝင်မှုနှင့် ၁.၂) DLPW၏ စီရင်ချက်နှင့် ၎င်း၏ တရားဝင်တာဝန်ခံစေသည့် သဘောသဘာဝ တို့ဖြစ်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုသည် ထိုအကြောင်းအရာ နှစ်ခုကို သီးခြားစီ ဆန်းစစ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

- စွပ်စွဲချက် # ၁.၁ - ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်၏ တရားဝင်မှု

လစာမဲ့ခွင့်ယူမှုကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ပြုလုပ်ခဲ့သည့် စက်ရုံ၏ ကနဦးကြေညာချက်ကို COVID-19 ကူးစက်ရောဂါဖြစ်ပွားနေသည့် အစောပိုင်းအဆင့်ဖြစ်သည့် ဧပြီလ ၁၀ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီမှ အလုပ်သမား စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ပတ်သတ်သည့် အထွေထွေ လမ်းညွှန်ချက်များကို စက်ရုံအား ဆက်သွယ်ပြောကြားခဲ့သည်ဟု ဆိုသော်လည်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ထိုပြောဆိုချက်ကို

အထောက်အကူပြုသည့် မည်သည့်သက်သေကိုမျှ တွေ့ရှိခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီမှ တင်ပြသည့် စာရွက်စာတမ်းတွင် နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများမှ အထွေထွေ လမ်းညွှန်ချက်များကို အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြထားခြင်း ပါသော်လည်း အဆိုပါ လမ်းညွှန်ချက်များတွင် အလုပ်မှယာယီရပ်ဆိုင်းခြင်း (သို့မဟုတ်) ခွင့်များနှင့် ပတ်သတ်ပြီး မပါဝင်ပါ။ ခွင့်များနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ကြေညာမှု မပြုလုပ်မီ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီမှ ထိုကဲ့သို့ လမ်းညွှန်ချက်များကို ဆက်သွယ်ပြောကြားခဲ့ခြင်း မရှိဟု စက်ရုံမှလည်း အတည်ပြုခဲ့ပါသည်။ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီမှ ပေးခဲ့သည့် တခုတည်းသော အကြံပြုချက်မှာ အလွန်ပင် ယေဘုယျဆန်ပြီး ယင်းအကြံပြုချက်မှာ နိုင်ငံအတွင်းရှိ ဥပဒေများနှင့် အညီလုပ်ဆောင်ရန်နှင့် နိုင်ငံတွင်းရှိ အစိုးရမှ ချမှတ်သည့် အကြံပြုချက်များကို လိုက်နာရန် ဖြစ်သည်။ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီမှ တောင်းဆိုသည်မှာ ရောဂါပိုးကူးစက်ခံရသည့် ဖြစ်စဉ်အရေအတွက်ကိုပဲ အစီရင်ခံရန် တောင်းဆိုသွားပြီး စက်ရောဂါဖြစ်ပွားနေသည့် ကာလအတွင်း စက်ရုံ၏ အလုပ်သမားနှင့် ပတ်သတ်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို အစီရင်ခံရန် တောင်းဆိုမှု မလုပ်ခဲ့ကြောင်း စက်ရုံမှ ဆက်လက်ပြီး အတည်ပြု ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ ခွင့်မူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီ၏ သိရှိမှုမရှိဘဲ စက်ရုံ၏ ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ခွင့်နှင့် လုံးလုံးလျားလျား လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

သက်ဆိုင်သည့် ကာလအတွင်းတွင် စက်ရုံသည် စိန်ခေါ်မှုအများအပြားကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ရပြီး ထိုအချိန်တွင် ဗိုင်းရပ်စ်ကို ကောင်းစွာနားလည်မှု မရှိသေးသည့်အတွက် အထူးသဖြင့် လုံခြုံမှု အပါအဝင် အခြားမသေချာမရောမမှု အများအပြားကို ထပ်ပေါင်းပြီး ရင်ဆိုင်ရပါသည်။ COVID-19 ကူးစက်ရောဂါဖြစ်ပွားနေမှုကို ကမ္ဘာမှတုံ့ပြန်မှုနှင့်အတူ ယင်းရောဂါအား အလွန်ပင် အန္တရာယ်ကြီးသော ရောဂါတခုအဖြစ် သတ်မှတ်လိုက်ခြင်းသည် အလုပ်သမားများအကြားတွင် သိသိသာသာ အကြောက်တရားများ ဝင်လာစေပါသည်။ ဧပြီလ ၁၀ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် COVID - 19 ကာကွယ်ကုစားရေး အစီအစဉ်အကြောင်းကို ဆွေးနွေးရန် အလုပ်သမားဖူလုံရေး ကော်မတီအနေနှင့် စက်ရုံ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင် ပါဝင်သူများနှင့် တွေ့ဆုံခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့အနေနှင့် စက်ရုံမှ ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်မှု ယာယီရပ်ဆိုင်းရန်နှင့် ရောဂါပိုး ကူးစက်နိုင်ချေရှိမှုကို ရှောင်လွှဲရန်အတွက် အလုပ်မှခွင့်ယူခွင့်ပြုရန် ပြောဆိုကာ အဆိုပါအချိန်ကာလတွင် အလုပ်မလုပ်လိုကြောင်း ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒကို ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ထိုစာကို ဧပြီလ ၁၁ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် အလုပ်ရှင်ထံ တရားဝင်ပေးပို့ခဲ့ပါသည်။

စီးပွားရေး ရှုထောင့်အရ ကြည့်ပါက ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဝယ်လိုအား သိသိသာသာ ကျဆင်းသွားမှုကို ကြုံတွေ့နေရပါသည်။ စက်ရုံ၏ အဓိက ပစ္စည်းဝယ်ယူသူဖြစ်သည့် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီသည် ပစ္စည်းအမှာစာ အသစ်များကို ၁၅ရက်တကြိမ်ပေးပို့ပြီး ပုံမှန်အားဖြင့် အဝတ်အထည် တသန်းခန့် လစဉ်အမှာစာ တင်ခဲ့ပါသည်။ စက်ရုံထံသို့ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီမှ ၄၅ရက်ကြာသည့်တိုင် ပစ္စည်းအမှာစာ အသစ်ရောက်ပို့လာခြင်း မရှိသည့်အပြင် ထိုသို့ပစ္စည်းမှာယူမှု ရပ်ဆိုင်းလိုက်ခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ရှင်းလင်းပြောဆိုမှုလည်း မရှိခဲ့ပါ။ စိန်ခေါ်မှုများရင်ဆိုင်နေရသည့် ကာလတွင် ထိုသို့ ပစ္စည်းမှာယူမှု မရှိခြင်းသည် စက်ရုံ၏ လုပ်ငန်းပိုင်ဆိုင်ရာ အခက်အခဲများကို ပိုဆိုးသွားစေပါသည်။

လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်း မူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် မဆုံးဖြတ်မှီ စက်ရုံအနေနှင့် သင့်လျော်သည့် ကျန်းမာရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု အစီအမံများ အသေအချာရှိစေရန် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး ဝန်ကြီးဌာနမှ အရာရှိများနှင့် နီးနီးကပ်ကပ် အလုပ်လုပ်ခဲ့သလို ၎င်း၏အလုပ်သမားဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များ တရားဥပဒေနှင့် အညီဖြစ်မှု အသေအချာရှိစေရန် DLPW နှင့်နီးနီးကပ်ကပ် အလုပ်လုပ်ခဲ့ကြောင်း ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ လက်ခံသဘောတူညီကြောင်း ဖော်ပြသရွေ့ လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းကို ဥပဒေအရ ခွင့်ပြု၍ ရကြောင်းကို စက်ရုံမှ DLPW အရာရှိထံသို့ ဖုန်းနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီး အတည်ပြုချက်အား ရယူခဲ့ပါသည်။ စက်ရုံသည် DLPWမှ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၈ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ကြေညာချက်တွင် အတိအကျ ဖော်ပြထားသည့် "...လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပျံ့နှံ့နိုင်သည့် ရောဂါပိုးကို ကာကွယ်ရန်နှင့် ထိန်းချုပ်ရန် အလုပ်ရှင်အနေနှင့် အလုပ်သမားမှ လစာမဲ့ခွင့်ယူလိုပါက သဘောတူနိုင်သည် (သို့မဟုတ်) အလုပ်မလုပ်ပါက လစာမပေးသည့် မူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်သည် (သို့မဟုတ်) ခွင့်ယူထားသော ကာလတာဝန်အတွက် အလုပ်ရှင်မှ သဘောတူထားသည့် ပမာဏတာဝန်ကို အလုပ်သမားအား ပေးနိုင်သည်"ဟု အတိအကျ ဖော်ပြထားချက်ကို အကိုးအကားပြုခဲ့ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ အနေနှင့် စက်ရုံနှင့်HRDFတို့မှ လစာမဲ့ခွင့်ယူသည့် လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး ၎င်းတို့၏ နားလည်သဘောပေါက်မှုကို အတည်ပြုရန် ဆက်သွယ်ခဲ့သည့် DLPWရုံးအပါအဝင် မတူညီသည့် DLPWရုံးများမှ အလုပ်သမားအရေး ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် ဆက်သွယ်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားမှ ဆန္ဒအလျောက် လက်ခံသဘောတူပါက ထိုလုပ်ဆောင်ချက်ကို ဥပဒေအရ ခွင့်ပြု၍ ရနိုင်ကြောင်းကို ၎င်းတို့မှ တစ်သမတ်တည်းတုံ့ပြန်ကြပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ တစ်ဖတ်သတ်

အလုပ်ရပ်နားရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည့် အချိန်မှသာလျှင် အလုပ်ရှင်များမှ အလုပ်ရပ်နားချိန် ကာလအတွင်း လုပ်ခ၏ ၇၅%ကို ပေးရန် ဥပဒေအရ တာဝန်ရှိမှုသည် အကြီးဝင်ကြောင်း အရာရှိများမှ အတည်ပြုပေးခဲ့ပါသည်။ မတူညီသည့်အချက်မှာ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် အစုအဖွဲ့နှစ်ဖွဲ့လုံးမှ သဘောတူညီသည့် အချိန်မျိုးတွင် ကျင့်သုံး၍ရနိုင်ပြီး အဆိုပါ လုပ်ဆောင်ချက်သည်ပုဒ်မ ၇၅နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်မနေပါ။ သို့သော်လည်း သတင်းအချက်အလက် မပေါက်ကြားစေရန် ထိမ်းသိမ်းရမည့် ကန့်သတ်ချက်များအရ အရာရှိများအနေနှင့် ၎င်းတို့နှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခဲ့သည့် အမှုများကို ဥပမာအနေနှင့် ဖော်ပြနိုင်ခြင်း မရှိပါ။

အထက်တွင် ရှင်းပြခဲ့သည့်အတိုင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ဤအမှုကိစ္စသည် သာမန်မဟုတ်သည့် ထူးခြားသည့်ကာလတွင် ဖြစ်ပွားခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပြီး အလုပ်သမားများမှ အလုပ်လုပ်ရန် အဆင်သင့်ဖြစ်ပြီး အလုပ်လုပ်ရန် ဆန္ဒရှိသော်လည်း အလုပ်ရှင်မှ ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင်အကြောင်းပြချက်ကြောင့် လုပ်ငန်းကို ရပ်ဆိုင်းရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည့် သာမန်အခြေအနေမျိုးနှင့် ကွဲပြားနေပါသည်။ ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဝယ်လိုအား သိသိသာသာ ကျဆင်းလာခြင်းကြောင့် အလုပ်ရှင် အပေါ်တွင် သိသာထင်ရှားသည် ဝန်ပိမှု ဖြစ်လာစေခြင်းသည် အလုပ်သမားများ အားလုံးအတွက် ပေါ်လွင်ပါသည်။ တပြိုင်တည်းမှာပင် အလုပ်သမားများမှလည်း ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားနေချိန်တွင် ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဖြစ်ပေါ်လာမည့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များနှင့် ပတ်သတ်ပြီး စိုးရိမ်ပူပန်ကြောင်း ဖော်ပြကြပါသည်။ ရလဒ်အနေနှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ အကြားတွင် တပတ်လျှင် ၁ရက်မှ ၂ရက်အထိ လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် သဘောတူညီမှု ရရှိခဲ့ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အလုပ်သမားများ၏ ဖြစ်ပျက်နေသည့် အခြေအနေအပေါ်တွင် နားလည်မှုကို အဆိုပါကာလအတွင်း စက်ရုံတွင် အလုပ်ခန့်အပ်ထားခဲ့သည် အလုပ်သမား ၃၃၄ဦးကို အမည်ဖော်ပြရန် မလိုသည့် စစ်တမ်းကောက်ယူမှုများနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများမှ အတည်ပြုခဲ့ပါသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူမှုအရ အလုပ်သမားများ၏ လက်ခံသဘောတူရသည့် အကြောင်းရင်းများသည် ကွဲပြားပါသည်။ သဘောတူညီမှုကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည့် ပျမ်းမျှအားဖြင့် ၅၂%သော အလုပ်သမားများသည် ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းမှာ ပစ္စည်း အမှာစာများ လျော့ကျလာမှုကြောင့် အလုပ်ရှင်မှ ကုန်ကျစရိတ်လျော့နိုင်ရန်အတွက် ကူညီပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့အနေနှင့်

ဖြစ်လာနိုင်ချေရှိသော အန္တရာယ်များဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားလျှော့ချမှုများကို ရှောင်ရှားလိုသည့်အတွက် ဖြစ်သည်ဟု ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ ၃၀%ခန့်သော အလုပ်သမားများအနေနှင့် ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားနေချိန်တွင် ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို စိုးရိမ်ပူပန်မှုသည် အလုပ်ကိုလာခြင်းကို ရှောင်ရှားခြင်းဖြင့် ရောဂါကူးစက်မှု အန္တရာယ်ကို လျှော့ချ နိုင်မည်ဖြစ်သည်ဟူသော လိုလားမှုဖြစ်ပေါ်လာရန် လွှမ်းမိုးခဲ့ကြောင်း ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။

အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြားတွင် အပြန်အလှန် သဘောတူညီမှု ရရှိသည့်အတွက် ဤအစီရင်ခံစာ၏ အပိုင်း ၈တွင် ရှင်းပြခဲ့သည့်အတိုင်း လိုအပ်သည့် အခြေအနေများ ပြည့်မီပြီး အလုပ်သမားများ၏ လက်ခံသဘောတူညီမှုကိုလည်း ရှင်းလင်းစွာ ပြသနိုင်သည့်အတွက် ဥပဒေအရ ခွင့်ပြု၍ ရပါသည်။ ထိုအခြေအနေအရ အလုပ်ယာယီ ရပ်ဆိုင်းသည့်ကာလအတွင်း လုပ်ခ၏ ၇၅%ကိုပေးရန် ဥပဒေမှ ပြဌာန်းထားသည့်အတိုင်း အလုပ်ရှင်မှ ပေးရန် ဥပဒေအရ တာဝန်မရှိပါ။ အလားတူပင် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခြင်းဖြင့် လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် လက်ခံသဘောတူခဲ့သည့် အလုပ်သမားများအနေနှင့်လည်း သဘောတူထားသည့် အချိန်ကာလအတွင်း မည်သည့်လျော်ကြေးကိုမှခံစားခွင့် ရှိမည်မဟုတ်ပါ။ စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားများ အနေနှင့်လည်း အဆိုပါခွင့်ယူသည့် ကာလအတွက် လျော်ကြေးကိုလည်း အပြည့်အဝ ရရှိခဲ့ပြီးကြောင့် အတည်ပြုပေးခဲ့ပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ မည်သည့် အလုပ်သမားကိုမျှ ပေးရန်ကျန်ရှိနေသည့် ငွေပေးချေမှု မရှိကြောင်းကိုလည်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။

ဥပဒေအရ လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်း စီမံမှုသည် ဥပဒေအရ ခွင့်ပြုရပြီး လက်မှတ်ထိုးထားသည့် စာရွက်စာတမ်းသည် အစုအဖွဲ့နှစ်ခုလုံးမှ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် ဝတ္တရားရှိစေသော်လည်း အဆိုပါကိစ္စကို ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာ ခုံရုံးရှေ့မှောက်တွင် တင်ပြပါက တရားရုံးမှ အဆိုပါသဘောတူညီမှု၏ တရားဝင်မှုကို ဆန်းစစ်ရုံသာမက ထိုင်းနိုင်ငံ အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေး အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁၄/၁အရ ထိုသဘောတူညီမှု၏ အလုပ်သမားများအတွက် မျှတမှုကိုပါထည့်သွင်း စဉ်းစားမည်ဖြစ်ကြောင်းကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အလေးပေးဖော်ပြလိုပါသည်။ အဆိုပါပြဌာန်းချက်သည် အလုပ်ရှင်မှ အလွန်အကျူး အားသာချက်ရစေသည့် သဘောတူညီမှုများ အလုပ်သမားများမှ လိုက်နာရမှု မရှိစေရန် အသေအချာလုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်သည်။

စစ်တမ်းကောက်ယူမှုမှ ရရှိထားသော သတင်းအချက်အလက်အရ အလုပ်သမားအများစုမှ စာရွက်စာတမ်းကို ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒအရ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြကြောင်းကို ဖော်ပြနေသော်လည်း အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့အတွက် ရွေးချယ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး မည်မျှအထိ ဗဟုသုတကောင်းကောင်းရှိနေကြောင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ခိုင်လုံသည့် ကောက်ချက်ချမှုကို မလုပ်ဆောင်နိုင်သေးပါ။ အလုပ်သမားများအနေနှင့် အဆိုပါသတ်မှတ်ချက်များကို သဘောမတူပါက ဥပဒေအရ ထိုခွင့်ယူသည့်ကာလတစ်ခုလုံးအတွက် ၎င်းတို့လုပ်ခ၏ အနည်းဆုံး ၇၅%ကို ၎င်းတို့အနေနှင့် ခံစားခွင့်ရှိကြောင်း (သို့မဟုတ်) အဆိုပါအခြေအနေနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အချိန်ကြာရှည်နိုင်ချေကို ၎င်းတို့အနေနှင့် သိရှိခြင်း ရှိ၊မရှိ နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်သမားများသည် မည်မျှအထိကောင်းစွာ သိရှိနားလည်နေမှု ရှိ၊မရှိ နှင့်ပတ်သတ်ပြီး မရှင်းလင်းသေးပါ။ စီးပွားရေးနှင့် ရောဂါဖြစ်ပွားမှု အခြေအနေတို့ ကောင်းမွန်လာပြီး အလုပ်သမားများမှ တပတ်ကို ခြောက်ရက် အလုပ်လုပ်မှုကို ပြန်လည်စတင်လိုသော်လည်း ထိုသဘောတူညီမှုကြောင့် ထိုသို့လုပ်ခွင့် မရှိပါကအလုပ်သမား သုံးထောင်ကျော်မှ ထိုကဲ့သို့ ရှည်လျားသည့်အချိန်ကာလတစ်ခု (စုစုပေါင်း ၅၉ရက်) အတွက် တပတ်တွင် နှစ်ရက်စာ လုပ်ခကို စွန့်လွှတ်ရန် ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒအလျောက် ချလိုက်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်သည် မတရား ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။

မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ အဆိုပါဖြစ်စဉ်တွင် ထိုင်းအစိုးရမှ အခြေအနေကို ကောင်းစွာ ထိန်းချုပ်နိုင်ခဲ့ပြီး နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက လျှင်မြန်သည့် တိုးတက်ကောင်းမွန်မှုကို ဖြစ်လာစေပါသည်။ သဘောတူညီမှု လက်မှတ်ထိုးပြီးနောက် မကြာမှီတွင် မျက်နှာဖုံးများနှင့် ခွဲစိတ်မှုဆိုင်ရာဝတ်စုံများ ထုတ်လုပ်ရန် အမှာစာ အများအပြားကို စက်ရုံမှ ရရှိခဲ့ပါသည်။ စက်ရုံရှိ ဌာနအများစုသည် ဇွန်လ ၁၉ရက်နေ့တွင် စတင်ပြီး ပုံမှန်လုပ်ငန်းများ ပြန်လည်စတင်ခဲ့သည့်အတွက် အလုပ်သမားအများစုသည် သဘောတူညီမှုအရ လစာမဲ့ခွင့် ၅၉ရက်အစား စုစုပေါင်း လစာမဲ့ခွင့် ၉ရက်ယူခဲ့ကြပါသည်။ သဘောတူညီမှုသည် အချိန်တိုအတွင်းသာ အကျုံးဝင်ခဲ့ပြီး အခြေအနေများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာသည်နှင့် ချက်ချင်းပယ်ဖျက်လိုက်သည့်အတွက် အဆိုပါ သဘောတူညီချက်သည် အစုအဖွဲ့ နှစ်ဖွဲ့လုံးအတွက် တရားမျှတပြီး လိုက်နာစေရန် အပြည့်အဝ ဖော်ဆောင်၍ ရသည်ဟု ယူဆ၍ရကြောင်းကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ကောက်ချက်ချပါသည်။

အဆိုပါကောက်ချက်သည် WRCနှင့် HRDFတို့မှဖော်ပြထားသည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူချက်နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက် ဖြစ်နေသည်ကို သတိပြုမိရန် လိုပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းနှစ်ခုလုံးမှ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ချိန်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး တိုက်ရိုက်ထိန်းညှိပေးသည့် ဥပဒေအရ အသေးစိတ် ပြဌာန်းချက် မရှိဟု နားလည်ကြကြောင်းကို လေ့လာသုံးသပ်မိပါသည်။ သို့သော်လည်း အဖွဲ့အစည်းနှစ်ခုလုံးမှ ထိုလုပ်ဆောင်ချက်ကို တရားဝင်မှု မရှိဟု သတ်မှတ်ကြပါသည်။ ထိုအဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူချက်ကို အလုပ်သမားများအားဆက်သွယ်ပြောဆိုခဲ့ပြီး DLPWတွင် အမှုဖွင့်ရန် ၎င်းတို့အား ကူညီပေးခဲ့သည့် HRDF၏ရှေ့နေသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ

အလုပ်ယာယီရပ်ဆိုင်းထားသည့် ကာလများတွင် အလုပ်ရှင်မှ လုပ်ခ၏ ၇၅%ကိုပေးရန် တာဝန်ရှိပါက လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းသည် ခွင့်ပြု၍မရဟူသည့် မူအပေါ်တွင် အခြေခံပြီး သူ၏ဥပဒေဆိုင်ရာ တွေးခေါ်သုံးသပ်မှုကို လုပ်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သူ၏အကြောင်းပြချက်မှာ မည်သည့် အလုပ်သမားမှ ၎င်းတို့၏ လုပ်ခများကို ဆန္ဒအရ စွန့်လွှတ်မှု လုပ်မည်မဟုတ် ဟူ၍ဖြစ်ပါသည်။ HRDF၏ရှေ့နေသည် DLPWမှ အရာရှိအား အလုပ်ယာယီရပ်ဆိုင်းထားချိန်တွင် အလုပ်ရှင်များမှ လုပ်ခ၏ ၇၅%ကိုပေးရန် တာဝန်ရှိကြောင်းကို ဖုန်းနှင့် ဆက်သွယ်ပြီး အတည်ပြုမှု ရယူခဲ့သည်ဟု ဆိုသော်လည်း သူသည် လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် လုပ်ဆောင်ချက်သည် တရားဝင်မှု ရှိမရှိ အတိအကျ မေးမြန်းခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ ထို့ကြောင့် အဆိုပါ အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူချက်သည် ယုံကြည်ရသည့် ကိစ္စရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သိကျွမ်းသည့် အရင်းအမြစ်များထံမှ ဥပဒေဆိုင်ရာ အတည်ပြုချက် ပါဝင်မှု မရှိဘဲ ၎င်း၏ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ နားလည်မှုအပေါ် အခြေခံခြင်းအဖြစ် ရှိနေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။ အခြားတဖက်တွင် WRC၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် ဥပဒေဆိုင်ရာ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှု ပါဝင်ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ WRC၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် သူမ၏ အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူချက်ကို ထိုင်းနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်ခဲ့ရာမှ ရရှိလာသော များပြားလှသည့် အတွေ့အကြုံများနှင့် စာရွက်စာတမ်းများကို သုတေသနတို့အပေါ် အခြေခံပြီး ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ဥပဒေမှ အလုပ်ယာယီရပ်ဆိုင်းချိန်အတွင်း လုပ်ခ ၇၅%ပေးရန် ပြဌာန်းထားပါက လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းသည် ရွေးချယ်စရာအနေနှင့်ပင် မရှိသင့်ဟူသော အလားတူကောက်ချက်ကို ချခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါကောက်ချက်သည် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့အနေနှင့် လုပ်ခ၏ ၇၅%ကို ရနိုင်သည့် ရွေးချယ်မှု ရှိပါက ၎င်းတို့၏ လုပ်ခများကို လိုလိုလားလားနှင့် စွန့်လွှတ်မည် မဟုတ်ဟူသော ယုံကြည်မှုကို အခြေခံပြီး ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း ဖြစ်သည်။ WRC၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် သူမအနေနှင့် နိုင်ငံတွင်းရှိ ရှေ့နေထံမှ ဥပဒေဆိုင်ရာ အကြံပြုချက် ရယူခြင်း မရှိကြောင်း (သို့မဟုတ်) DLPW အရာရှိထံမှ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်၏ တရားဝင်မှု နှင့်ပတ်သတ်ပြီး တရားဝင် အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူချက်အတွက် ချိတ်ဆက်မေးမြန်းခဲ့ခြင်း မရှိကြောင်း အတည်ပြုခဲ့ပါသည်။

HRDFနှင့် WRCတို့သည် ထိုင်းနိုင်ငံဥပဒေအရ အလုပ်ယာယီရပ်ဆိုင်းထားချိန်တွင် အလုပ်ရှင်များမှ လုပ်ခ၏ ၇၅%ပေးရန် တာဝန်ရှိသည်ဟူသည့် တွေးခေါ်သုံးသပ်မှုအပေါ် အခြေခံပြီး လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းသည် တရားမဝင်ဟူသော ဘုံအဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူချက်ကို ချခဲ့ကြောင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း ၎င်းတို့၏ အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူချက်ကို ခိုင်မာစေရန် အဖွဲ့အစည်း နှစ်ခုလုံးမှ တိကျသည့် ဥပဒေရေးရာ သုံးသပ်ချက် (သို့မဟုတ်) သက်ဆိုင်ရာ ကြည်ရသည့် ကိစ္စရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သိကျွမ်းသည့်သူများထံမှ အတည်ပြုချက်များ ရယူခဲ့ခြင်း မရှိပါ။

- စွပ်စွဲချက် # ၁.၂ - DLPW၏ စီရင်ချက်နှင့် ၎င်း၏ တရားဝင်တာဝန်ခံစေသည့် သဘောသဘာဝ

အလုပ်သမားရေးရာခုံရုံးသို့ တိုက်ရိုက်တင်ပြလာသည့် အလုပ်သမားအရေး ချိုးဖောက်မှုဆိုင်ရာ ပြောဆိုချက် အများစုနှင့် မတူသည်မှာ အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေးအက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁၂၃²¹အရ အလုပ်သမားများအနေနှင့် ၎င်းတို့အကျိုးခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည့် ပေးချေမှုများနှင့် ပတ်သတ်သည့် ချိုးဖောက်မှုများကို ဖြေရှင်းရန် အခြားရွေးချယ်နိုင်သည့်လမ်းကြောင်းတရပ်ကို ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ အလုပ်ရှင်များမှ အက်ဥပဒေကို ချိုးဖောက်ပါက အလုပ်သမားများတွင် ရွေးချယ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းနှစ်ခုရှိပြီး ၁) အလုပ်သမားရေးရာခုံရုံးတွင် တရားစွဲဆိုရန်နှင့် ၂) အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူထံ တိုင်ကြားရန်တို့ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားမှ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူထံ တိုင်ကြားရန် ရွေးချယ်ပါက အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူသည် ထိုအမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး စီရင်ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် ရှိပါသည်။ စီရင်ချက်ချပြီးပါက ပါဝင်သည့် အစုအဖွဲ့နှစ်ခုလုံးအတွက် ညွှန်ကြားချက် ထုတ်ပြန်ပါသည်။ အဆိုပါညွှန်ကြားချက်သည် အလုပ်ရှင်နှင့် အမှုတိုင်ကြားသည့် အလုပ်သမားတို့ပါ တရားဝင်တာဝန်ခံရစေမှု ရှိပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူ၏ ညွှန်ကြားချက်သည် အကျိုးသက်ရောက်မှု အပြည့်အဝ ရှိပြီးအလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူ၏ ညွှန်ကြားချက်ကို မလိုက်နာသည့် အစုအဖွဲ့များအတွက် ပြစ်မှုဆိုင်ရာ အရေးယူမှုများ ရှိပါသည်။²² သို့သော် မည်သည့် အစုအဖွဲ့မဆို ညွှန်ကြားချက်ထုတ်ပြန်သည့်ရက်မှ စတင်ပြီး ရက်၃၀အတွင်း အလုပ်သမားရေးရာခုံရုံးတွင်

²¹ အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေးအက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁၂၃ အရ အဆိုပါအက်ဥပဒေမှ သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်သမားများ အကျိုးခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည့် ပေးချေမှုများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အလုပ်ရှင်မှ ချိုးဖောက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ခြင်းတို့ရှိပြီး အလုပ်သမားမှ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူကို အက်ဥပဒေအရ အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရရှိရန် လုပ်ဆောင်ပေးစေလိုပါက အလုပ်သမားအနေနှင့် ၎င်းအလုပ်လုပ်သည့် နေရာဒေသရှိ (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားနေထိုင်ရာမြို့ရှိ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးထံသို့ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်မှ သတ်မှတ်ထားသည့် စာရွက်စာတမ်းကို အသုံးပြုပြီး တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်ပိုင်ခွင့် ရှိသည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

²² အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေးအက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁၅၁ စာပိုဒ် ၂ အရ ပုဒ်မ ၁၂၄နှင့်အညီ ထုတ်ပြန်ထားသည့် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူ၏ ညွှန်ကြားချက်ကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်သည့် မည်သည့် လူပုဂ္ဂိုလ်မဆို တနှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ် (သို့မဟုတ်) ဘတ်နှစ်သောင်းထက်မပိုသောငွေဒဏ် (သို့မဟုတ်) ပြစ်ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးနှင့် အပြစ်ပေးခြင်းခံရမည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

အယူခံဝင်ခွင့်ရှိပါသည်။²³ အဆိုပါကာလအတွင်းတွင် အယူခံဝင်ခြင်း မရှိပါက ထိုညွှန်ကြားချက်သည် အတည်ဖြစ်လာပါသည်။

ထိုကဲ့သို့ဆက်ဆံခံရမှုကို ကြိုရသည့် အခြားသော အလုပ်သမားများအနေနှင့် တိုင်ကြားမှု မပြုလုပ်ပါက သီးသန့်အမှုတစ်ခုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ချမှတ်လိုက်သည့် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူ၏ ညွှန်ကြားချက်သည် ၎င်းတို့အပေါ်တွင် အလိုအလျောက် အကျိုးဝင်သွားမည် မဟုတ်ပါ။ သို့သော်လည်း ထိုစီရင်ချက်သည် အခြားသော အလုပ်သမားအနေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူထံ အလားတူတိုင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်ပါက တူညီသည့်ရလဒ်များကို မျှော်လင့်၍ ရနိုင်သည်ဟူသော သာဓက တရပ်ကို ပြသသကဲ့သို့ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူများသည် လုပ်ငန်းခွင်များသို့ သွားရောက်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်နှင့် သတင်းအချက်အလက် စုဆောင်းနိုင်ရန် ဥပဒေအရ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ အပ်နှင်းထားပါသည်။ ထို့ကြောင့် အမှုတစ်ခုတွင် အလုပ်သမားရေးရာ ချိုးဖောက်မှု ကျူးလွန်ကြောင်း ဖော်ထုတ်ပြီး အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူအနေနှင့် ထိုလုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် အခြားသော အလုပ်သမားများသည် တူညီသော (သို့မဟုတ်) ဆင်တူသော မတရားသည့် ဆက်ဆံမှုများ ကြုံနေရသည်ဟု သံသယရှိပါက အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူသည် ဆက်လက်ပြီး နောက်ဆက်တွဲ စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ရန် အလားအလာရှိပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ကြိုတင်အသိပေးပြီး လာရောက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ကြိုတင်အသိပေးခြင်း မရှိဘဲ လာရောက်ခြင်းတို့ ပါဝင်လာနိုင်ပါသည်။ ထိုသို့ နောက်ဆက်တွဲ စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်စဉ်တွင် မည်သည့် ချိုးဖောက်မှုများကိုမဆို အတည်ပြုခဲ့ပါက အလုပ်သမားထံမှ တရားဝင်တိုင်ကြားမှု မရှိသည့်တိုင် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ အလုပ်ရှင်အား

²³ အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေးအက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁၂၅ စာပိုဒ် ၁နှင့် ၂ အရ ပုဒ်မ ၁၂၄နှင့်အညီ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ ညွှန်ကြားချက်ကို ထုတ်ပြီးသော်လည်း အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား (သို့မဟုတ်) ဆုံးပါးသွားသော အလုပ်သမား၏ ဥပဒေအရ အမွေဆက်ခံသူတို့မှ အဆိုပါညွှန်ကြားချက်အား ကျေနပ်မှုမရှိပါက သူ (သို့မဟုတ်) သူမသည် အဆိုပါညွှန်ကြားချက် လက်ခံရရှိသည့် ရက်စွဲမှနေပြီး ရက်ပေါင်း ၃၀အတွင်း အမှုကို အလုပ်သမားရေးရာခုံရုံးထံသို့ တင်ပြနိုင်ပါသည်။

အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား (သို့မဟုတ်) ဆုံးပါးသွားသော အလုပ်သမား၏ ဥပဒေအရ အမွေဆက်ခံသူတို့မှ သတ်မှတ်ထားသည့် ကာလအတွင်းတွင် အမှုကို ခုံရုံးသို့ တင်ပြရန် ပျက်ကွက်ပါကအဆိုပါညွှန်ကြားချက်သည် အတည်ဖြစ်လာပါသည်။

ချိုးဖောက်မှုများကို ပြန်လည်ပြုပြင်ရာရောက်သည့် လုပ်ဆောင်မှုများကို ပြုလုပ်ရန် တာဝန်ရှိစေသည့် ညွှန်ကြားချက်ကို ထုတ်ပြန်နိုင်ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် “လစာမဲ့ခွင့်ယူသည့်” ကာလအတွင်းတွင် လုပ်ခရရန်အတွက် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူနှင့် တိုင်ကြားခဲ့သည့် အလုပ်သမားများမှ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု သုံးကြိမ် လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြောင်း ဖော်ထုတ်ခဲ့ပါသည်။

ပထမ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု : ပထမ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုသည် မေလ ၂၂ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမား လေးဦးဖြစ်သည့် W1၊ W3၊ W4 နှင့် W5 တို့မှ DLPW ရုံးသို့သွားရောက်ခဲ့ပါသည်။ HRDFမှ ရှေ့နေနှင့် HRDF အဖွဲ့ဝင် ဝန်ထမ်း တဦးတို့မှ အဆိုပါသွားလာမှုကို စီစဉ်ပေးပြီး အတူတကွ လိုက်ပါပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားများမှ ၎င်းတို့၏ လက်ခံသဘောတူညီမှု မပါဘဲလစာမဲ့ခွင့်ယူရန် စေခိုင်းခံရသည်ဟုပြောသည့် မေလရှိ ၃ရက် (မေလ ၂ရက်၊ ၁၆ရက်နှင့် ၃၀ရက်) အတွက် အလုပ်ရှင်မှ လျော်ကြေးပေးဖို့ ညွှန်ကြားပေးရန်အတွက် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူအား တောင်းဆိုသည့် အမှုကို ဖွင့်ခဲ့ပါသည်။ အစတွင် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ အဆိုပါငွေပေးချေမှု လုပ်ရန် အချိန်မကျသေးသည့်အတွက် အလုပ်သမားလေးဦးအား အမှုဖွင့်ခွင့် မပြုခဲ့ပါ။ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများ လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် သဘောမတူခဲ့သည့်ရက်များအတွက် လုပ်ခပေးရန် ပျက်ကွက်ခြင်း ရှိမရှိကို မေလကုန်သည်အထိ စောင့်ကြည့်ရန် အလုပ်သမားများအား အကြံပြုခဲ့ပါသည်။

ဖွန်လ ၂ရက်နေ့ ၂၀၂၂ခုနှစ်တွင် HRDFမှ ကိုယ်စားလှယ်သည် အလုပ်သမားလေးယောက်နှင့် တွေ့ဆုံပြီး ၎င်းတို့၏ အမှုကို DLPWထံတင်သွင်းရန်အတွက် နည်းဗျူဟာချရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် HRDFမှ အလုပ်သမားလေးယောက်ကို DLPWထံ တိုင်ကြားရန် ဖွန်လ ၄ရက်နေ့ ၂၀၂၂ခုနှစ်တွင် ကူညီခဲ့ပါသည်။ တိုင်ကြားမှုတွင် အလုပ်သမားများမှ လက်ခံသဘောတူညီမှုမရှိဘဲ လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် စေခိုင်းခံရသည့် သုံးရက်အတွက် လျော်ကြေးပေးရန် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူအနေနှင့် အလုပ်ရှင်အား ညွှန်ကြားပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်တွင် COVID -19 ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားမှု၏ အမြင့်ဆုံးအချိန်ကို ရောက်နေသည့်အတွက် တိုင်ကြားမှုကို online မှပြုလုပ်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမားတယောက်မှ DLPWရုံးသို့သွားပြီး လူကိုယ်တိုင် တိုင်ကြားမှု မပြုလုပ်ခဲ့ပါ။ W1အနေနှင့် ၎င်း၏မိသားစုနှင့်အတူ မြန်မာနိုင်ငံသို့ ထိုနေ့တရက်တည်းပင် ပြန်သွားသည့်တိုင် W1၏

တိုင်ကြားမှုကို ၎င်း၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ တိုင်ကြားမှုများနှင့်အတူ အောင်မြင်စွာ တင်သွင်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။

DLPWမှ တိုင်ကြားထားမှုကို အသိပေးသည်နှင့် စက်ရုံသည် အလုပ်သမားများ တောင်းဆိုထားသော အငြင်းပွားစရာ ရှိသည့်ရက်သုံးရက်အတွက် ပေးချေမှုကို ကမ်းလှမ်းလာသောကြောင့် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုကို မလုပ်ရသေးမှီတွင် အလုပ်သမားများနှင့် လျှင်မြန်စွာ ကျေအေးမှုရယူခဲ့ခြင်းကြောင့် တိုင်ကြားမှုကို ပြီးမြောက်အောင် စစ်ဆေးမှု မလုပ်ဆောင်လိုက်ရပါ။ အလုပ်သမားသုံးယောက်မှ ငွေပေးချေမှုကို လက်ခံရန် သဘောတူခဲ့ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် အမှုကို ရုတ်သိမ်းလိုက်ပါသည်။ ကျေအေးမှု ရရှိပြီးနောက် ကျေအေးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှု စာရွက်စာတမ်းကို ဇူလိုင်လ ၁၅ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် DLPWအရာရှိရှေ့မှောက်တွင် လက်မှတ်ထိုးခဲ့ကြပါသည်။ ထို့အပြင် ဇူလိုင်လ ၂၃ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် အလုပ်ရှင်မှ W1အား အလုပ်လုပ်ရက် သုံးရက်စာနှင့် ညီမျှသည့် ပမာဏကို အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှတစ်ဆင့် ပေးချေခဲ့ကြောင်းကို ဖော်ပြသည့် ငွေပေးချေမှုဆိုင်ရာ အထောက်အထားကို အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ မှတ်တမ်းတင်ထားခဲ့ပါသည်။ W1အနေနှင့် ဘဏ်မှငွေလွှဲမှတစ်ဆင့် ငွေပေးချေမှုကို ရရှိကြောင်းကို W1မှ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအား အတည်ပြု ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

ပထမ တောင်းဆိုမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် စက်ရုံနှင့် အလုပ်သမား သုံးဦးအကြား လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည့် ကျေအေးမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှုနှင့် W1အားငွေပေးချေခဲ့သည့် မှတ်တမ်းတို့အား ကြည့်ရှုခွင့် ရရှိခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါတောင်းဆိုမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အခြား အသေးစိတ်အချက်အလက်များ ရယူနိုင်ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ အမှုကို စတင်ပြီး ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုကို မလုပ်ရသေးမှီတွင် ကျေအေးမှုရယူခဲ့ခြင်းကြောင့် ထိုအမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ မည်သည့်သုံးသပ်ချက်ကိုမျှ မပေးရသေးပါ။

ဒုတိယ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု : ပထမ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုပြီး မကြာမှီတွင်ပင် အလုပ်သမား ခြောက်ဦးဖြစ်သည့် W6၊ W7၊ W8၊ W9၊ W10နှင့် W11တို့မှ လစာမဲ့ခွင့် ယူခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူထံတွင် အမှုဖွင့်ခဲ့ပါသည်။ အမှုဖွင့်ခဲ့သည့် ရက်အတိအကျကို အတည်ပြုပေးသည့် အထောက်အထား မရှိပါ။ သို့မဟုတ် ထိုအမှုဖွင့်ခြင်းသည် ပထမဖြစ်စဉ် ကျေအေးမှု မရမှီတွင် ဖြစ်ခဲ့ခြင်း ရှိမရှိနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အတည်ပြုပေးသည့် အထောက်အထား မရှိပါ။

သို့သော် ELEVATEမှပေးသည့် သတင်းအချက်အလက်အရ စာရင်းစစ်သည် ဒုတိယ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုကို ဇွန်လ ၁၉ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် အမှုဖွင့်ခဲ့ကြောင်း မှတ်တမ်းတင်ထားပါသည်။ ထိုရက်သည် စက်ချုပ်ဌာနတွင် ပုံမှန်အလုပ်လုပ်ရက် ၆ရက် ပြန်လည်စတင်သည့်ရက်နှင့် တရက်တည်း ဖြစ်နေပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူ၏ ဖုန်းနှင့်ဆက်သွယ် အသိပေးမှုကို ရရှိပြီးနောက် စက်ရုံသည် ယခင်ကဖြစ်စဉ်ကဲ့သို့ပင် တရားဝင်လေ့လာဆန်းစစ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ် မစမီတွင် ကျေအေးမှု ရယူရန် ရွေးချယ်ခြင်းဖြင့် လက်ရှိဖြစ်စဉ်ကို အလားတူဖြေရှင်းရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါကျေအေးမှုအရ အလုပ်သမားများမှ ကမ်းလှမ်းသည့် ပေးချေမှုကို လက်ခံရန် သဘောတူခဲ့ပြီး အမှုကို ရုတ်သိမ်းခဲ့ပါသည်။ ရလဒ်အနေနှင့်အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူ ထိုအမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုလုပ်ရန် (သို့မဟုတ်) သုံးသပ်ချက်ပေးရန် အခွင့်အရေး မရခဲ့ပါ။

တတိယ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု : ဇူလိုင်လ ၁၇ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမား တဦးဖြစ်သည့် W2သည် DLPWရုံးမှ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူထံတွင် အမှုဖွင့်ခဲ့ပါသည်။ W2သည် ဇွန်လတွင် လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် လက်ခံသဘောတူခဲ့ခြင်း မရှိဟုဆိုပြီး အလုပ်လုပ်ရက်အတွက် လုပ်ခတောင်းရန်အတွက် မူလက အမှုဖွင့်ခဲ့ပါသည်။ နောက်ပိုင်းဖြစ်သည့် ဇူလိုင်လ ၂၄ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် အလုပ်လုပ်ရက် လေးရက်အတွက် လုပ်ခထပ်မံ တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။

DLPW၏အစီရင်ခံစာအရ W2အနေနှင့် လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းနှင့် စာရွက်စာတမ်းများကို ဆန္ဒအလျောက် လက်မှတ်ထိုးခဲ့ပြီး မေလတွင် ခွင့်ယူရန် သဘောတူခဲ့သော်လည်း ဇွန်လတွင်မူ သဘောမတူခဲ့ပါ။ DLPW၏အစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသည့် အချက်များအရ စက်ရုံသည် လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး သီးခြားကြေညာချက် နှစ်စောင်ခွဲပြီး ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ ဧပြီလ ၁၀ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ပထမကြေညာချက် (ကြေညာချက်အမှတ်စဉ် ၁၄/၂၀၂၀)တွင် တလတွင် အနည်းဆုံး သုံးရက် လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် သဘောတူသည့် အလုပ်သမားများအနေနှင့် ပေးထားသည့် စာရွက်စာတမ်းတွင် လက်မှတ်ထိုးပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။ ထိုစာရွက်စာတမ်းအရ မေလ ၂၀၂၀ခုနှစ်မှ ဇွန်လ ၂၀၂၀ခုနှစ်အထိ လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အကျုံးဝင်ပါသည်။ မေလ ၁၃ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် စက်ရုံမှ ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် အခြားကြေညာချက်

(ကြေညာချက်အမှတ်စဉ် ၁၅/၂၀၂၀)တွင် တလတွင် အနည်းဆုံး ရှစ်ရက် လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် သဘောတူသည့် အလုပ်သမားများအနေနှင့် စာရွက်စာတမ်းအသစ်တွင် လက်မှတ်ထိုးပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။ ထိုစာရွက်စာတမ်းအရ ဇွန်လမှ ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၂၀ခုနှစ်အထိ လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အကျိုးဝင်ပါသည်။

W2သည် တလလျှင်သုံးရက်နှင့် မေလမှ ဇွန်လအထိ အကျိုးဝင်သည့် ပထမ စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့သော်လည်း တလလျှင်ရှစ်ရက်နှင့် ဇွန်လမှ ဒီဇင်ဘာလအထိ အကျိုးဝင်သည့် ဒုတိယစာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့ပါသည်။ W2အနေနှင့် ဒုတိယစာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်မထိုးခဲ့သည့်အတွက် W2မှ ဇွန်လတွင် လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် လက်ခံသဘောတူညီမှု မရှိဟုဆိုပါသည်။ ထို့ကြောင့် W2အနေနှင့် ဇွန်လမှ စတင်ပြီး လုပ်ခအပြည့် ခံစားခွင့်ရှိကြောင်းကို အခိုင်အမာပြောခဲ့ပါသည်။

ယခင်ကဖြစ်စဉ်များနှင့်မတူသည်မှာ အလုပ်ရှင်မှာ W2နှင့် ကျေအေးမှု မရယူခဲ့ပါ။ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ W2၏ အမှုကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခဲ့ပြီး အလုပ်ရှင်မှ W2အနေနှင့် ခွင့်ယူရန် သဘောမတူခဲ့သည့် ရက်များအတွက် လုပ်ခပေးရန် တောင်းဆိုသည့် ညွှန်ကြားချက်ကို စက်တင်ဘာလ ၁၁ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ W2အနေနှင့် မေလမှ ဇွန်လအထိ အကျိုးဝင်သည့် ပထမ “လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်း”စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည့် အထောက်အထားများ ရှိသော်လည်း အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူ အနေနှင့် ထိုလက်ခံသဘောတူကြောင်းပြသည့် စာရွက်စာတမ်းသည် တရားမဝင်ဟု မှတ်ယူခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ အကြောင်းပြချက် နှစ်ချက်ပေးခဲ့ပါသည်။

၁) W2အနေနှင့် စာရွက်စာတမ်းမှ ပါဝင်သည့်အကြောင်းအရာကို အသိအမှတ်ပြုပေးရုံ အတွက်သာဖြစ်သည်ဟု ထင်မြင်သည့်အတွက် လက်မှတ်ထိုးပေးလိုက်ခြင်းဖြစ်ပြီး လက်ခံသဘောတူခြင်း မဟုတ်ပါ။ စာရွက်စာတမ်း၏ အရေးကြီးသည့် အကြောင်းအရာနှင့် နားလည်မှုလွဲမှားပြီး လက်မှတ်ထိုးပေးလိုက်သည့်အတွက် ထိုလက်မှတ်ထိုးခြင်းသည် လက်ခံသဘောတူသည်ဟု တရားဝင် သတ်မှတ်၍ မရပါ။ စာရွက်စာတမ်းတွင် ထိုင်းဘာသာစကားနှင့် မြန်မာဘာသာစကားနှင့်ပါ ရေးသားထားသည့် စာများသည် ရှင်းလင်းသော်လည်း အလုပ်သမားရေးရာ

စစ်ဆေးသူအနေနှင့် အလုပ်သမားသည် စာရွက်စာတမ်း၏ ဆိုလိုရင်းကို နားလည်မှုလွဲခဲ့သည်ဟူသော ကောက်ချက်ကို မည်သို့ချခဲ့ကြောင်းကို အသေးစိတ် ရှင်းလင်းချက်မပေးခဲ့ပါ။

၂) မေလ ၁၃ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည် ဒုတိယကြေညာချက်အရ ဧပြီလ ၁၀ရက်နေ့ ၂၀၂၀တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော ပထမကြေညာချက်ကို ပြန်လည် ရုတ်သိမ်းခဲ့ပါသည်။ ဒုတိယ ကြေညာချက်သည် ဇွန်လ ၁ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး အကျိုးဝင်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူအနေနှင့် ပထမကြေညာချက်အရ ပေးခဲ့သည့် လက်ခံသဘောတူမှု ဟူသမျှသည်လည်း ဇွန်လ ၁ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး ပြန်လည် ရုတ်သိမ်းခံခဲ့ရသည်ဟု သတ်မှတ်နိုင်သည်ဟု မြင်ပါသည်။ ဇွန်လမှ ဒီဇင်ဘာလအထိ လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် တောင်းဆိုထားသည့် ဒုတိယကြေညာချက်ကို W2မှ လက်ခံသဘောတူခြင်း မရှိသည့်အတွက် W2အနေနှင့် ဇွန်လမှစတင်ပြီး လုပ်ခအပြည့်အဝ ခံစားခွင့် ရှိပါသည်။

ဤဖြစ်စဉ်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး မူရင်းဘာသာစကားနှင့် ရေးသားထားသည့် DLPW၏ အစီရင်ခံစာ တစ်ခုလုံးကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်ပြီးနောက် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူသည် “လစာမဲ့ခွင့်ယူမှု”ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်သည် ဥပဒေအရ ခွင့်ပြု၍ မရခြင်း မဟုတ်သကဲ့သို့ စာရွက်စာတမ်းများသည် တရားမဝင်ဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်း မရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူသည် W2လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် စာရွက်စာတမ်းသည် တရားဝင်မှု မရှိဟု သတ်မှတ်ခြင်းမှာ ထိုစာရွက်စာတမ်းတွင် ပါဝင်သည့် အဓိကကျသော အကြောင်းအရာများကို W2မှ နားလည်မှုလွဲမှားခြင်းနှင့် အဆိုပါစာရွက်စာတမ်းသည် စက်ရုံ၏ ဒုတိယကြေညာချက်ကြောင့် ဇွန်လ ၁ရက်နေ့ ၂၀၂၀ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး ပြန်လည် ရုတ်သိမ်းခံခဲ့ရခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပြီး အခြားလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများသည် တရားဝင်မှုမရှိဟု အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ အတည်ပြုခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ ထို့အပြင် W2 (သို့မဟုတ်) အခြားအလုပ်သမားများသည် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် အတင်းအကျပ် စေခိုင်းခံရခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး W2မှ အစီရင်ခံစာထဲတွင် အတည်ပြု ပြောကြားသွားခြင်း မရှိသကဲ့သို့ အစီရင်ခံစာတစ်စောင်လုံးသည်လည်း လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခံရမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့်အကြောင်းအရာကို ဖြေရှင်းသွားခဲ့ခြင်း မရှိပါ။

W2၏အမှုစီရင်ချက်ချ အပြီးတွင် အခြား အလုပ်သမားများမှ သဘောသဘာဝအားဖြင့် တူညီသည့် နောက်ထပ်တိုင်ကြားမှုများ မပြုလုပ်ခဲ့ပါ။ စက်ရုံတွင် “လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်း”နှင့် ပတ်သတ်ပြီး DLPWမှ စီရင်ချက်ချခဲ့သည့် တခုတည်းသော အမှုလည်း ဖြစ်ပါသည်။

အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ ချမှတ်သည့် ညွှန်ကြားချက်သည် အလုပ်ရှင်နှင့် တိုင်ကြားမှုကို ပြုလုပ်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားတို့အပေါ်တွင် တရားဝင်တာဝန်ခံမှုရှိစေရန် သက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ အလားတူဆက်ဆံမှုမျိုး ခံနေရသော်လည်း တိုင်ကြားမှု မပြုလုပ်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူ၏ ညွှန်ကြားချက်သည် ၎င်းတို့အပေါ်တွင် အလိုအလျောက် အကျိုးဝင်သွားမည် မဟုတ်ပါ။ အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ လုပ်ဆောင်ချက်တခုသည် တရားမဝင်ဟု သတ်မှတ်ခဲ့ပါက အလားတူလုပ်ဆောင်ချက်၏ သက်ရောက်မှုကိုခံရသည့် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူထံ တိုင်ကြားပြီး ဆင်တူသည့် အထောက်အပံ့ကို တောင်းခံနိုင်ပါသည်။

ဤဖြစ်စဉ်တွင် DLPW၏ ညွှန်ကြားချက်သည် စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများအပေါ်တွင် အကျိုးဝင်မှု ရှိမရှိဟူသည့် မေးခွန်းအတွက် W2၏ အမှုသည် ပြီးမြောက်သည်အထိ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ သုံးသပ်ချက်ရရှိခဲ့သည့် တခုတည်းသော အမှုဖြစ်သည့်အတွက် ၎င်းအမှုကိုသာ အလေးပေးပြီးကြည့်ရန် ရှိပါသည်။

စက်ရုံမှ တူညီသည့် လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများကို စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများ အားလုံးအကြားတွင် ဝေမျှခဲ့သော်လည်း အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ စာရွက်စာတမ်းသည် တရားဝင်မှု မရှိဟုသတ်မှတ်ခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ W2အတွက် စာရွက်စာတမ်းရှိ W2၏ လက်မှတ် တရားမဝင်ဖြစ်စေသည့် အကြောင်းပြချက် နှစ်ချက်ကို အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ၁) စာရွက်စာတမ်းရှိ အရေးကြီးသည့် အကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး နားလည်မှုလွဲခြင်းနှင့် ၂) ကုမ္ပဏီ၏ ကြေညာချက်အသစ်ကြောင့် စာရွက်စာတမ်း ပြန်လည်ရုတ်သိမ်းခြင်း တို့ဖြစ်ပါသည်။

ပထမအနေနှင့် W2သည် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးလိုက်ခြင်းသည် စာရွက်စာတမ်းပါ အချက်များကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းသာဖြစ်သည်ဟု မှားယွင်းပြီး ယူဆလိုက်ခြင်းကြောင့် W2၏အခြေအနေသည် ထူးခြားနေခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေ၏

အခြေခံမူများအရ အရေးကြီးသည့် အကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သတ်သည့် အမှားကြောင့် စာချုပ်ကို တရားမဝင်ကြောင်းကြေညာရန် အနည်းဆုံး အစုအဖွဲ့တစ်ခုမှ စာချုပ်အမျိုးအစားတစ်ခုအား ချုပ်ဆိုရန် ရည်ရွယ်သော်လည်း မှားယွင်းပြီး မတူညီသည့် စာချုပ်အမျိုးအစားတစ်ခုအား ချုပ်ဆိုလိုက်ကြောင်း ပြသနိုင်ရန်လိုပါသည်။ ထိုသို့ပြောဆိုမှု ပြုလုပ်ခြင်းအပေါ်တွင် ဥပဒေအရ ကန့်သတ်ချက်များ ချမှတ်ထားပါသည်။ ထိုသို့ပြောဆိုမှုကို ပြုလုပ်သည့် အစုအဖွဲ့၏ အလွန်အကျွံ ပေါ့ဆမှုကြောင့် အမှားဖြစ်ခြင်းဖြစ်ပါက အဆိုပါအစုအဖွဲ့သည် ထိုအမှားကို အသုံးပြုပြီး စာချုပ်သည် တရားဝင်မှုမရှိကြောင်းကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ပြောဆို၍ မရပါ။

DLPW အစီရင်ခံစာ၏ အသေးစိတ်ရှင်းလင်းပြောဆိုမှု မရှိသည့်အတွက် ဤဖြစ်စဉ်တွင် အရာရှိများမှ ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့် အသေးစိတ် အကြောင်းအရာများ (သို့မဟုတ်) အချက်အလက်များသည် မရှင်းလင်းသော်လည်း W2အနေနှင့် စာရွက်စာတမ်းများတွင် ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာများကို အသိအမှတ်ပြုရုံသာ ရည်ရွယ်ပြီး လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် လျှောက်လွှာပုံစံကို မှားယွင်းစွာ လက်မှတ်ထိုးခဲ့ခြင်း ဖြစ်ကြောင်းကို အောင်မြင်စွာ အထောက်အထားပြနိုင်သည့်အတွက်ဟု ယူဆနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် W2အနေနှင့် စာရွက်စာတမ်းကို နားလည်ရန် ထိုက်သင့်သည့် အားထုတ်မှုပြုလုပ်ခဲ့ပြီး အလွန်အကျွံ ပေါ့ဆမှုကြောင့် ဖြစ်ခဲ့ရသည့် အမှားမဟုတ်ကြောင်းကို ပြသနိုင်ခဲ့၍ ဖြစ်ပါသည်။

W2လက်မှတ်ထိုးခဲ့သော တူညီသည့် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည့် အခြားအလုပ်သမားများ အနေနှင့် ၎င်းတို့၏ စာရွက်စာတမ်းများသည် တရားမဝင်ကြောင်း ပြောဆိုနိုင်ရန်အတွက် W2မှ အထောက်အထားပြခဲ့သည့် အလားတူအကြောင်းအရာများကို ၎င်းတို့မှလည်း ပြသနိုင်ရန် လိုပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ၏အမြင်အရ W2၏ဖြစ်စဉ်သည် ထူးခြားဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ စာရွက်စာတမ်းသည် ထိုင်းဘာသာစကားနှင့် မြန်မာဘာသာစကားနှစ်မျိုးနှင့် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ရေးသားထားပြီး စာရွက်စာတမ်း၏ ထိပ်ပိုင်းတွင် "လစာမဲ့ခွင့်ယူရန်အတွက် လျှောက်လွှာ"ဟု ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖော်ပြထားပြီး နောက်ပိုင်းတွင် ခေါင်းစဉ်ခွဲဖြစ်သည့် "ကျွန်ုပ်အနေနှင့် ဤလစာမဲ့ ခွင့်ယူခြင်းသည် ကျွန်ုပ်၏ဆန္ဒအလျောက် ယူခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤနည်းအားဖြင့် ကျွန်ုပ်၏ အမည်ကို သက်သေအဖြစ် ရေးထိုးပါသည်။" ဟုဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့အပြင် ကုန်ပစ္စည်း တပ်ဆင်ရေး လိုင်း၏ခေါင်းဆောင်မှလည်း အဆိုပါလိုင်းတစ်ခုချင်းစီရှိ အလုပ်သမားများကို

စာရွက်စာတမ်းကို မဖြန့်ဝေမှီ ရှင်းပြခဲ့ပါသေးသည်။ အလုပ်သမား ၃၃၄ယောက်အား လူတွေ့မေးမြန်းမှုနှင့် စစ်တမ်းကောက်ယူမှုများအရ စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည့် ၃၂၀ဦးအနေနှင့် စာရွက်စာတမ်း၏ အဓိပ္ပာယ်ကို နားလည်ကြောင်း အတည်ပြုခဲ့ပြီး ကျန်အလုပ်သမား ၁၄ဦးကမူ အပြည့်အဝ နားလည်ခြင်း မရှိဘဲ လက်မှတ်ထိုးခဲ့ကြောင်း ဆိုကြပါသည်။

သို့သော်လည်း လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်စဉ်တွင် အလုပ်သမားများအားလုံးသည် ရေးသားထားသည်စာများ အပါအဝင် စာရွက်စာတမ်းတစ်ခုလုံးကို လက်မှတ်ထိုးမှီ ဖတ်ခဲ့ပါက ၎င်းတို့အနေနှင့် နားလည်မည်ဖြစ်ကြောင်းကို အသိအမှတ်ပြုကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည့် အလုပ်သမား အများစုသည် ယင်းစာရွက်စာတမ်းကို မှားယွင်းပြီး လက်မှတ်ထိုးခဲ့ခြင်း မဟုတ်သည့် အတွက် ၎င်းတို့အနေနှင့် တရားမဝင်ကြောင်း ပြောဆိုရန် မဖြစ်နိုင်ပါဟု ကောက်ချက်ချ၍ ရပါသည်။ စာရွက်စာတမ်းကို အပြည့်အဝ နားလည်ခြင်း မရှိဘဲ လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည့် အလုပ်သမား ၁၄ဦးမှာလည်း ၎င်းတို့အနေနှင့် မှားယွင်းပြီး လက်မှတ်ထိုးခဲ့ကြောင်း ပြောဆို၍ မရနိုင်ပါ။ ၎င်းတို့၏ နားလည်မှု လွဲမှားခြင်းသည် စာရွက်စာတမ်းကို အသေအချာ မဖတ်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ရသည့်အတွက် ၎င်းတို့၏ အလွန်အကျွံ ပေါ့ဆမှုကြောင့် ဖြစ်ရခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ဒုတိယအနေနှင့် စက်ရုံမှ လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး သီးခြားထုတ်ပြန်ချက် နှစ်စောင်ကို ခွဲထုတ်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ၁) ဧပြီလ ၁၀ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ပထမကြေညာချက်တွင် အလုပ်သမားများ အနေနှင့် မေလမှစွန့်လ ၂၀၂၀ခုနှစ်အထိ လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် လက်ခံသဘောတူကြောင်းကို ဖော်ပြသည့် လက်မှတ်ထိုးရန် စာရွက်စာတမ်းတစောင်ပါဝင်ပြီး ၂) မေလ ၁၃ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ဒုတိယကြေညာချက်တွင် လစာမဲ့ခွင့်ယူမှုကို စွန့်လမှ ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၂၀ခုနှစ်အထိ အကျုံးဝင်စေသည့် စာရွက်စာတမ်း အသစ်တစောင်ပါဝင်ပါသည်။ W2သည် ပထမစာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့သော်လည်း ဒုတိယစာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် ၎င်းဆန်ခဲ့ပါသည်။ W2သည် မေလမှစွန့်လ ၂၀၂၀ခုနှစ်အထိ လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် အကျုံးဝင်သည့် ပထမစာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့သော်လည်း ဧပြီလ ၁၀ရက်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည် ကြေညာချက်အရ ပေးခဲ့သည့် လက်ခံသဘောတူမှုသည် မေလ ၁၃ရက်မှ ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ကြေညာချက် အသက်ဝင်လာသည့် စွန့်လ ၁ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်မှစပြီး

ရုတ်သိမ်းခံခဲ့ရသည်ဟု ယူဆနိုင်ကြောင်း အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူမှ ကောက်ချက်ချခဲ့ပါသည်။
ဖွန်လ ၁ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်မှစပြီး ပထမစာရွက်စာတမ်း ရုတ်သိမ်းခံခဲ့ရချိန်မှ စတင်ပြီး W2သည်
ဒုတိယစာရွက်စာတမ်းကို လက်ခံသဘောတူမှုပေးခဲ့သည့်အတွက် W2သည် ဖွန်လ ၁ရက်
၂၀၂၀ခုနှစ်မှစပြီး လုပ်ခအပြည့် ခံစားခွင့် ရှိပါသည်။

DLPWထံသို့ အလားတူ အဆိုတင်ပြလိုသည့် စက်ရုံမှ အလုပ်သမားများအနေနှင့် ၎င်းတို့သည် မေလ
၁၃ရက်မှ ကြေညာချက်အရ ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ဒုတိယစာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့ကြောင်း
အထောက်အထားပြနိုင်ရန် လိုပါသည်။ လူတွေ့မေးမြန်းမှုများနှင့် စက်ရုံမှပေးသည့်
အထောက်အထားများအရ အလုပ်သမား ၁၁ဦးမှ ဒုတိယစာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန်
ငြင်းဆန်ခဲ့ပါသည်။ ကျန်ရှိသည့် အလုပ်သမား ၃၀၂၉ဦးအနေနှင့် ပထမနှင့်ဒုတိယစာရွက်စာတမ်းတို့ကို
လက်မှတ်ထိုးခဲ့ပါသည်။ သက်သေများအရ အဆိုပြောဆိုချက်သည် စာရွက်စာတမ်း နှစ်ခုလုံးကို
လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည့် အလုပ်သမားအများစုအတွက် အကျိုးဝင်ခြင်း မရှိပါဟု စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့်
ကောက်ချက်ချခဲ့ပါသည်။ စာရွက်စာတမ်းများကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည့် အလုပ်သမားများအနေနှင့်
၎င်းတို့၏ လက်မှတ်များကို ဆန္ဒအလျှောက်ထိုးခဲ့ခြင်း ရှိမရှိကို အောက်တွင်ဖော်ပြမည့် စွပ်စွဲချက်
၂တွင် လေ့လာဆန်းစစ်ထားပါသည်။

အနှစ်ချုပ်အားဖြင့်ဆိုသော် DLPW၏ ညွှန်ကြားချက်သည် အလားတူစာရွက်စာတမ်းကို
လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည့် စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများ အားလုံးအတွက် အလိုအလျောက်အကျိုးမဝင်ပါ။
အလုပ်သမားရေးရာ စစ်ဆေးသူထံတွင် အလားတူပြောဆိုချက်ဖြင့် အမှုဖွင့်လိုသည့်
အလုပ်သမားများသည် W2ကဲ့သို့သတ်မှတ်ချက်များပြည့်မီပါက အလားတူရလဒ်မျိုး ရရှိနိုင်ပါသည်။
စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ စက်ရုံသို့ကွင်းဆင်း လေ့လာချိန်တွင် အဆိုပြုစဉ်တွင် ပါဝင်ခဲ့ပြီး
လက်ရှိအချိန်အထိ စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် အလုပ်သမား ၃၃၄ဦးအား အထွေထွေ
စစ်တမ်းများ ကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ စစ်တမ်းရလဒ်များအရ အလုပ်သမား ၁၄ဦးသည်
လက်မှတ်ထိုးရသည့်စာရွက်စာတမ်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး တူညီသည့် နားလည်မှုလွဲခြင်း
ရှိခဲ့သည်ဟုဆိုကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမား ၁၄ဦးလုံး၏
နားလည်မှုလွဲခြင်းသည် လက်မှတ် မထိုးမီ စာရွက်စာတမ်းအား အသေအချာမဖတ်ခြင်းကြောင့်
အလွန်အကျွံ ပေါ့ဆမှုကြောင့် ဖြစ်ရသည့်အတွက် ၎င်းတို့လက်ခံသဘောတူပေးခဲ့ခြင်းသည်
တရားဝင်မှုမရှိခြင်းမှာ နားလည်မှုလွဲခြင်းကြောင့် ဟူသော အကြောင်းပြချက်ကို အသုံးပြု၍ ရနိုင်ခြေ

မရှိသလောက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယ စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်မထိုးခဲ့သည့် အလုပ်သမား ၁၀ဦးလုံးသည် DLPWတွင်တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်ခဲ့ကြပြီး အလုပ်ရှင်ထံမှ ငွေပေးချေမှုရရှိပြီးနောက် ၎င်းတို့၏ တိုင်ကြားမှုများကို ပြန်လည်ရုတ်သိမ်းခဲ့ကြပါသည်။ ရလဒ်အားဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ကျန်ရှိသည့် အလုပ်သမားများအကြားတွင် W2နှင့် တူညီသည့် အနေအထားတွင် ရှိသည့်သူများကို ထပ်မံတွေ့ခဲ့ပါ။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် FLA၏လိုက်နာစောင့်ထိန်းရမည့် ကျင့်ဝတ်များနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် WRC၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်များကိုလည်း ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဖြင့် ထိုအဖွဲ့အစည်းများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ အသင်းအဖွဲ့ဝင်များ အပေါ်တွင် ထားရှိသော မျှော်မှန်းချက်များကို ပိုမိုနားလည်နိုင်စေရန် အတွက်လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ FLA၏ လိုက်နာစောင့်ထိန်း ရမည့်ကျင့်ဝတ်များနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များ²⁴အရ အထူးသဖြင့် “အလုပ်လုပ်ချိန်” (HOW) နှင့်သက်ဆိုင်သည့် စံသတ်မှတ်ချက် HOW. ၁၉အရ FLA အလုပ်ရှင်များသည် နိုင်ငံအတွင်းရှိ ဥပဒေများ၊ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအတိုင်းသာ အလုပ်ကို ယာယီရပ်ဆိုင်းနိုင်ကြောင်း ပြဌာန်းထားပါသည်။ နိုင်ငံတွင်းရှိ ဥပဒေများမှ အခြားသတ်မှတ်ချက်များ မပြဌာန်းထားသရွေ့၊ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များအကြားတွင် သဘောတူညီမှု မရရှိသရွေ့ (သို့မဟုတ်) နိုင်ငံ၏ သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များမှ အခြားအစီအစဉ်များ လုပ်ဆောင်ရန် အမိန့်မပေးသရွေ့ ယာယီရပ်ဆိုင်းထားသည့် ကာလများတွင် အလုပ်သမားများကိုလည်း လုပ်ခအပြည့် ပေးထားရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ယာယီရပ်ဆိုင်းမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတ်မှတ်ချက်များကို အလုပ်သမားများအားလုံးကို အပြည့်အဝ ပြောဆိုပေးထားရမည်ဖြစ်ကြောင်းကိုလည်း FLA၏ လိုက်နာစောင့်ထိန်း ရမည့်ကျင့်ဝတ်များနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များမှ ဖော်ပြထားပါသည်။

FLA၏ လိုက်နာစောင့်ထိန်း ရမည့်ကျင့်ဝတ်များနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များသည် အလုပ်ရှင်များအနေနှင့် နိုင်ငံတွင်းရှိ ဥပဒေများကို လိုက်နာစောင့်ထိန်းရန် တာဝန်ရှိသည်ဟု သတ်မှတ်ထားပါသည်။ FLA၏ လိုက်နာစောင့်ထိန်း ရမည့်ကျင့်ဝတ်များနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် နိုင်ငံ၏ ဥပဒေပြဌာန်ချက်များ အကြားတွင် ကွဲလွဲဆန့်ကျင်မှုများ ရှိနေပါက အလုပ်ရှင်များအနေနှင့် ပိုမိုမြင့်မားသည့် စံသတ်မှတ်ချက်ကို ကျင့်သုံးရန် မျှော်မှန်းထားပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာ FLA၏ လိုက်နာစောင့်ထိန်း

²⁴ <https://www.fairlabor.org/accountability/standards/manufacturing/>

ရမည့်ကျင့်ဝတ်များနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များ၏ အသုံးအနှုန်းအရ ယေဘုယျအားဖြင့် ယာယီရပ်ဆိုင်းထားသည့် ကာလများတွင် လုပ်ခအပြည့်ပေးရန် ပြောထားသော်လည်း နိုင်ငံ၏ဥပဒေ ပြဌာန်းချက်များ ကွဲပြားနေပါက ချွင်းချက်အနေနှင့် ရကြောင်းပြောထားပါသည်။ ဤဖြစ်စဉ်တွင် လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက် နိုင်ငံ၏ ဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီပြီး အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအကြားတွင် သဘောတူထားသည့် အချိန်ကာလတစ်ခုအတွင်းတွင် အဆိုပါ လုပ်ဆောင်ချက်ကို အလုပ်ရှင်မှ တရားဝင် အကောင်အထည်ဖော်ခွင့် ရှိပါသည်။

WRC၏ စံပြုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း²⁵တွင် အလုပ်ယာယီရပ်ဆိုင်းမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ၎င်း၏အသင်းအဖွဲ့ဝင်များအတွက် သီးသန့်အပိုင်းများ (သို့မဟုတ်) သတ်မှတ်ချက်များ မပါဝင်ပါ။ သို့သော် "လုပ်ခများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ" အပိုင်းတွင် "သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ"ကို လိုက်နာရန် ရည်ညွှန်းပြောဆိုထားခြင်း ရှိပါသည်။ "အသင်းအဖွဲ့ဝင်လိုင်စင် ရထားသူများသည် အလုပ်သမားများ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များ ပြည့်မီရန်အတွက် လုပ်ခများသည် မဖြစ်မနေလိုအပ်ကြောင်း အသိအမှတ် ပြုရပါမည်။ အခြေခံလိုအပ်ချက်များနှင့် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များ လူ့ဂုဏ်သိက္ခာနှင့်အညီ နေထိုင်နိုင်သည့် လုပ်ခ ရှိစေရန်အတွက် ပြဌာန်းထားသည့် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသည့် အခြေခံ လုပ်ခများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို အလုပ်သမားများအား ပေးရမည်"ဟုဖော်ပြထားပါသည်။

စွပ်စွဲချက် # ၂ - အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခြင်း

ပထမဆုံး COVID-19 ဖြစ်ပွားမှုကို တရုတ်နိုင်ငံတွင် ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၁၉ခုနှစ်တွင် တွေ့ခဲ့ပြီး World Health Organization (WHO) မှ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကူးစက်ရောဂါ အဖြစ် မတ်လ ၁၁ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ကြေညာခဲ့ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ကနဦးဖြစ်စဉ်ကို ဇန်နဝါရီလ ၂၀၂၀ခုနှစ် တွေ့ခဲ့သည်ဟု ဆိုပြီး ၂၀၂၀ခုနှစ် မတ်လလယ်အထိ နေ့စဉ်ရောဂါတွေ့ရှိမှု ဖြစ်စဉ်အသစ်၏ အရေအတွက်သည် ဆယ်ဂဏန်းအောက်တွင်သာ ရှိခဲ့ပါသည်။ ၂၀၂၀ခုနှစ် မတ်လနှောင်းပိုင်းတွင် ထိုင်းနိုင်ငံ၌ နေ့စဉ်ရောဂါတွေ့ရှိမှု ဖြစ်စဉ်အသစ်၏ အရေအတွက်သည် တရာကျော်အထိ တက်လာသည့်အတွက် ရောဂါပြန့်ပွားမှုကို လျော့ချရန်အတွက် ထိုင်းနိုင်ငံအစိုးရမှ ပထမဆုံး အပြင်သွားလာခွင့် ပိတ်ပင်မှုကို မတ်လ ၂၆ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ပါသည်။

²⁵ <https://www.workersrights.org/affiliates/model-code/>

အပြင်သွားလာခွင့် ပိတ်ပင်မှုနှင့် နောက်ထပ် နည်းလမ်းမျိုးစုံ ချမှတ်ပြီးနောက် ရက်သတ္တပတ် အနည်းငယ်အတွင်းတွင်မတ်လလယ်အထိ နေ့စဉ်ရောဂါတွေ့ရှိမှု ဖြစ်စဉ်အသစ်၏ အရေအတွက်သည် ဆယ်ဂဏန်းအောက်သို့ လျှင်မြန်စွာ ပြန်လည်ကျဆင်းလာပြီး ကျန်ရှိသည့် ၂၀၂၀ခုနှစ်တစ်လုံးအတွက် ထိုအဆင့်တွင်သာ ရှိနေခဲ့ပါသည်။²⁶

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် စက်ရုံတွင် အလုပ်ခန့်ထားခဲ့သည့် စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင်ပါသူများနှင့် အလုပ်သမားများကို လူတွေ့မေးမြန်းမှုအရ လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် လက်ခံသဘောတူညီမှုနှင့်ဆိုင်သည့် စာရွက်စာတမ်း မဖြန့်ဝေမီ ၂၀၂၀ခုနှစ် ဧပြီလအစောပိုင်းကာလသည် မသေချာမရေရာမှုနှင့် အကြောက်တရားများနှင့် သိသိသာသာ ကြီးစိုးနေသည်ဟု မှတ်ယူထားကြကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ထိုအချိန်တွင် ရောဂါပိုးနှင့် ပတ်သတ်ပြီး သိရှိမှု အနည်းအကျဉ်းမျှသာ ရှိပြီး ကာကွယ်ဆေး မရှိသေးသည့်အပြင် တကမ္ဘာလုံးတွင်လဲ လူသေမှုနှုန်း လျင်မြန်စွာ မြင့်တက်နေချိန်လဲ ဖြစ်ပါသည်။ COVID-19သည် လူကိုသေစေနိုင်သော ရောဂါတစ်ခုအဖြစ် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် မြင်လာခြင်းကြောင့် တကမ္ဘာလုံးမှ ကြောက်လန့်တကြား တုံ့ပြန်သည့်အတွက် အလုပ်သမားအများအပြားသည် ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှု ရပ်ဆိုင်းပြီး ရောဂါကူးစက် နိုင်ချေမှုကို ရှောင်ကြဉ်ရန် ခွင့်ယူခွင့်ပေးရန် တောင်းဆိုကြပါသည်။ ရောဂါပိုး၏ အန္တရာယ်သည် ကိုယ်ဝန်သည်အမျိုးသမီးများအတွက် ပို၍များခြင်းကို အထူးစိုးရိမ်ပူပန်သည့် ကိုယ်ဝန်သည် အမျိုးသမီးများနှင့် ၎င်းတို့၏ လက်တွဲဖော်များတွင် စိုးရိမ်ပူပန်ကြောင်းကို ပို၍ထုတ်ဖော်ပြောဆို ကြပါသည်။

ဧပြီလ ၁၀ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် အလုပ်သမားများ ဖူလုံရေးကော်မတီသည် စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲမှု အပိုင်းတွင်ပါသူများနှင့် တွေ့ဆုံပြီး COVID - 19 ကာကွယ်ကုစားရေး အစီအစဉ်အကြောင်းကို တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ဆန္ဒအလျောက် တလလျှင် လစာမဲ့ခွင့် အနည်းဆုံးသုံးရက် ယူခွင့်ပြုသည့် မူဝါဒကို နှစ်ဘက်လုံးမှ သဘောတူခဲ့ပါသည်။ အစည်းအဝေးပြီးနောက်ပိုင်းတွင် စက်ရုံမှ ကြေညာချက် အမှတ် ၁၄/၂၀၂၀ ကိုချက်ချင်းပင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး ထိုကြေညာချက်အရ မေလ ၂၅ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး နေ့စားအလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒအလျောက် လစာမဲ့ခွင့်အဖြစ် လတိုင်း၏ စနေသုံးရက်အား ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒအလျောက်

²⁶ <https://public.tableau.com/views/SATCOVIDDashboard/1-dash-tiles?:showVizHome=no>

80

လစာမဲ့ခွင့်အဖြစ် ယူကြရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။ ရောဂါကူးစက်မှု အန္တရာယ်လျော့နည်းစေရန် အလုပ်လုပ်ရက်များ လျော့ချရန်အတွက် မေလနှင့် ဇွန်လများ၏ စနေနေ့တိုင်းတွင် တပတ်လျှင် အနည်းဆုံး တကြိမ် လစာမဲ့ခွင့်ယူခွင့်ပေးရန် အလုပ်သမားဖူလုံရေး ကော်မတီမှ အလုပ်ရှင်၏ ကိုယ်စားလှယ်ထံသို့ ဧပြီလ ၁၁ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် တရားဝင်စာရေးသား ပေးပို့ပြီး တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။ ဧပြီလတွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ပထမကြေညာချက်သည် စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲမှု အပိုင်းတွင်ပါသူများနှင့် အလုပ်သမားဖူလုံရေး ကော်မတီမှ ပူးတွဲပြီးစတင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး မေလတွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ဒုတိယကြေညာချက်သည် စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲမှု အပိုင်းတွင်ပါသူများမှသာ ထုတ်ပြန်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ကြောင်းကို သတိပြုမိရန် လိုပါသည်။

အဆိုပါစွပ်စွဲချက်အား လေ့လာသုံးသပ်စဉ်တွင် အလုပ်သမားများသည် စာရွက်စာတမ်းများကို လက်မှတ်ထိုးရာတွင် ၎င်းတို့၏ဆန္ဒအရ ဟုတ်၊မဟုတ် (သို့မဟုတ်) အတင်းအကြပ်စေခိုင်းမှုအရ ဟုတ်၊မဟုတ် ခွဲခြားဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ လွတ်လပ်စွာ လက်ခံသဘောတူညီမှုရှိပါက သဘောတူညီချက်သည် အပြည့်အဝ တရားဝင်သည်ဟု ယူဆနိုင်ပြီး စာရွက်စာတမ်းကို အတင်းအကြပ် ဖိအားပေးမှုကြောင့် လက်မှတ်ထိုးရပါက ထိုသို့ရလာသည့် လက်ခံသဘောတူညီမှုသည် တရားမဝင်ပါ။ Nike၏ လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်၊ FLA၏လိုက်နာစောင့်ထိန်းရမည့် ကျင့်ဝတ်များနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် WRC၏ စံပြုကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းတို့အရ အတင်းအကြပ်စေခိုင်းသည့် အပြုအမူကို ခွင့်ပြုခြင်း မရှိသည့်အတွက် စက်ရုံမှ ထိုစံသတ်မှတ်ချက်များကို ချိုးဖောက်ခဲ့ခြင်း ရှိ၊မရှိ ဆန်းစစ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ စာချုပ်များသည် အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး အက်ဥပဒေ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လိုက်နာရပြီး ပါဝင်သည့်အစုအဖွဲ့များမှ အပြန်အလှန် ဖော်ပြထားသည့် ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် ရေးသားထားသည့်အတွက် ယေဘုယျအားဖြင့် တရားဝင်တာဝန်ခံမှုလဲ ရှိစေပါသည်။ ပါဝင်သည့် အစုအဖွဲ့များအနေနှင့် စာချုပ်တွင် သဘောတူထားသည့် သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အခြေအနေများကို လိုက်နာစောင့်ထိန်းရန် တာဝန်ရှိသည်ဟု ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ဤအစီရင်ခံစာ၏ အပိုင်းတွင် အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အလုပ်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်များ၏ အကျိုးသက်ရောက်နိုင်မှုများတွင် အကန့်အသတ်ရှိပါသည်။ ဖုံးကွယ်ထားသည့် ရည်ရွယ်ချက်များ၊ လုပ်ကြံဖန်တီးထားသည့် ရည်ရွယ်ချက်များ (သို့မဟုတ်) စာချုပ်၏ အရေးကြီးသည့် အကြောင်းအရာများ မှားယွင်းနေမှု တို့ရှိပါက စာချုပ်သည် တရားဝင်မှု မရှိဟုဆိုနိုင်ပါသည်။ လူပုဂ္ဂိုလ် (သို့မဟုတ်) ပစ္စည်းဥစ္စာတို့၏ အရေးကြီးသည့် အရည်အသွေးများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး မှားယွင်းခြင်း၊ လွဲမှားစွာတင်ပြထားမှု၊ ခြိမ်းခြောက်ခံရမှု

(အတင်းအကြပ်စေခိုင်းမှု) အစရှိသည်တို့ကြောင့် ချုပ်ဆိုလိုက်ရသည့် စာချုပ်များသည်လည်း တရားမဝင်နိုင်ချေရှိပါသည်။ ထိုအခြေအနေများတွင် လှည့်စားခံရသည့် (သို့မဟုတ်) အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခံရသည့် အစုအဖွဲ့သည် စာချုပ်အရ ဆက်လက်ပြီး တရားဝင်တာဝန်ခံပြီးနေခြင်းဖြစ်စေ (သို့မဟုတ်) စာချုပ်ပါ တာဝန်ဝတ္တရားများမှ ကင်းလွတ်ခွင့် ခံရခြင်းဖြစ်စေ တို့ကို ရွေးချယ်ရန် ရှိပါသည်။ အစုအဖွဲ့တစ်ခုမှ တရားမဝင်ဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ်ရန် ရည်ရွယ်ကြောင်း မဖော်ပြသရွေ့ စာချုပ်သည် အပြည့်အဝ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။

ခြိမ်းခြောက်ခံရမှုကြောင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုလိုက်ရသည့် အခြေအနေတွင် ဥပဒေအရ အဓိကကျသည့် အကြောင်းအရာ လေးခုရှိနေရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့မှာ ၁)စိုးရိမ်ရသည့် ခြိမ်းခြောက်မှု ရှိနေခြင်း၊ ၂)ခြိမ်းခြောက်မှု၏ အကျိုးဆက် လက်ငင်းသက်ရောက်နိုင်ခြင်း၊၃)ခြိမ်းခြောက်ခံရသည့် အစုအဖွဲ့တွင် အကြောက်တရား ဖြစ်ပေါ်စေခြင်းနှင့် ၄)ခြိမ်းခြောက်ခံရမှု၏ တိုက်ရိုက်ရလဒ်အနေနှင့် ခြိမ်းခြောက်ခံရသည့် အစုအဖွဲ့သည် စာချုပ်ဆိုရန် ရည်ရွယ်ကြောင်း ဖော်ပြမှု တို့ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမား ၁၁ဦးသည် လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် လက်ခံသဘောတူညီခဲ့ခြင်း မရှိသည်မှာ သိသာသော်လည်း ကျန်ရှိသည့် ထောင်ချီသော အလုပ်သမားများအနေနှင့် အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့် ခြိမ်းခြောက်ခံရမှုကို မြောက်စေသည့် အကြောင်းအရာလေးခု နှင့် ကိုက်ညီမှု မရှိသရွေ့ အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခံရ၍ ၎င်းတို့လက်ခံသဘောတူကြောင်းကို ဖော်ပြခဲ့ရသည်ဟု ယူဆလိုက်၍ မရပါ။

ထိုစွပ်စွဲချက်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး အဓိကကျသည့် မေးခွန်းနှစ်ခုထွက်ပေါ်လာစေပါသည်။

၂.၁) စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများအားလုံးသည် လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများကို လက်မှတ်ထိုးရန် အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခံခဲ့ရပါသလား။

၂.၂) လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သူများသည် အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်း (သို့မဟုတ်) စက်ရုံတွင်းရှိ ၎င်းတို့၏ ရာထူးနေရာများမှ ရွေ့ပြောင်းခံရခြင်းတို့နှင့် ခြိမ်းခြောက်ခံခဲ့ရပါသလား။

• **စွပ်စွဲချက် # ၂.၁ - စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများအားလုံးအား အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခြင်း**

လူတွေ့မေးမြန်းမှုများနှင့် သက်ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများအပေါ် အခြေခံပြီး ပထမ လက်ခံသဘောတူညီမှု တောင်းခံသည့် စာရွက်စာတမ်းကို ဧပြီလ ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ဖြန့်ဝေခဲ့ပြီး W1မှလွဲပြီး အားလုံးနီးပါးလက်မှတ်ထိုးခဲ့ပါသည်။ ဒုတိယ လက်ခံသဘောတူညီမှု တောင်းခံသည့်

စာရွက်စာတမ်းကို မေလ ၁၃ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင်ဖြန့်ဝေခဲ့ပြီး အထည်ဖြတ်သည့် ဌာနမှ အလုပ်သမား ၁၁ဦးမှလွဲပြီး အားလုံးနီးပါး လက်မှတ်ထိုးခဲ့ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ အလုပ်သမားများအား အမည်ဖော်ပြရန်မလိုသည့် စစ်တမ်းများကောက်ယူမှုနှင့် သတင်းအချက်အလက် ပေါက်ကြားမှု မရှိစေရန် ထိမ်းသိမ်းထားသည့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများအရ ထိုအချိန်ကာလတွင် စက်ရုံတွင် အလုပ်ခန့်ထားခဲ့သည့် အလုပ်သမား ၃၄၀ဦးတွင် ၆၁%မှ စာရွက်စာတမ်းတွင် ၎င်းတို့၏နာမည်များကို ရေးထိုးခဲ့ကြောင်း မှတ်မိခဲ့ပြီး ၄%သည် လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့ပြီး ၃၃%သည် ထိုကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်ပြီး မည်သည့်အရာကိုမျှ မှတ်မိခဲ့ခြင်း မရှိကြောင်း ဖြေဆိုခဲ့ပါသည်။ ပျမ်းမျှအားဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ ၉၇%မှ ၎င်းတို့သိသမျှ မည်သူမှ လက်ခံသဘောတူညီမှု တောင်းခံသည့် စာရွက်စာတမ်းကို အတင်းအကြပ် လက်မှတ်ထိုးရန် စေခိုင်းခံခဲ့ရခြင်း မရှိဟုဖြေဆိုပြီး အလုပ်သမား ၁၁ဦး (၃%ခန့်)မှ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် (သို့မဟုတ်) ၎င်းတို့သိသည့်တယောက်ယောက်သည် လက်မှတ်ထိုးရန် အတင်းအကြပ် စေခိုင်းခံရသည်ဟု ဆိုပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် ဒုတိယစာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်သူ အလုပ်သမား ၁၁ဦးသာရှိကြောင်း ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ စက်ရုံသို့ ကွင်းဆင်းသွားရောက်ရာတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် မူရင်းစာရွက်စာတမ်းကို စစ်ဆေးခဲ့ပြီး စာရွက်စာတမ်းတွင် W1၊ W2၊ W3၊ W4၊ W5၊ W6၊ W9 နှင့် W11တို့၏ လက်မှတ်ရှစ်ခုမရှိကြောင်း သတိပြုမိခဲ့ပါသည်။ အခြားအလုပ်သမားသုံးဦး၏ လက်မှတ်များသည် စာရွက်စာတမ်းတွင် ရှိနေသော်လည်း အလုပ်ရှင်နှင့် ကျေအေးမှုရယူပြီး ငွေပေးချေမှု အပြည့်ရရှိပြီး နောက်ပိုင်းမှ လက်မှတ်ထိုးခဲ့ခြင်း ဖြစ်ကြောင်းဆိုပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမား ၁၁ဦးမှာ ဌာနတခုတည်းတွင် တနေရာတည်းမှ အလုပ်လုပ်ကြပြီး တယောက်နှင့်တယောက် ကောင်းစွာရင်းနှီးကြသူများဖြစ်ကြောင်း သတိထားမိပါသည်။

လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမားဆယ့်တဦးအနက် ကိုးဦး၏ ထွက်ဆိုချက်များအရ စက်ရုံတွင် အလုပ်သမားပေါင်း ၃၀၀၀ကျော်ရှိသည့်အနက် မူလကလက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမားအရေအတွက်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး ထွက်ဆိုချက်များသည် လားရာတူနေပြီး မူလကလက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမားအရေအတွက် ၁၄ဦးမှ ၃၀ဦးအထိရှိသည်ဟု

ဆိုကြပါသည်။ မန်နေဂျာမှ လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမားများအားလုံးကို ၎င်း၏ရုံးခန်းသို့ လာရောက်ရန် တရက်ထဲတွင် အကြိမ်ကြိမ်ခေါ်တွေ့ခဲ့ပြီး လက်မှတ်ထိုးရန် စည်းရုံးပြောဆိုခဲ့သည့်အတွက် အချို့လည်းလက်မှတ်ထိုးခဲ့ပါသည်။ လူတွေ့မေးမြန်းခဲ့သည့် အလုပ်သမား ကိုးယောက်အနက် တဦးသာလျှင် ထိုတွေ့ဆုံမှုများတွင် မန်နေဂျာ၏ အပြုအမူသည် အလွန်ပင် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ရာရောက်ပြီး ခြိမ်းခြောက်ရာရောက်သည်ဟု ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်မှုများအပြင် မန်နေဂျာသည် ဒေါသထွက်နေပုံရကာ ကျယ်လောင်စွာ အော်ပြီး ကြောက်လန့်စေရန် စားပွဲကို အသံထွက်အောင်ထုရိုက်ခဲ့ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ အတင်းအကြပ်စေခိုင်းသည့် အပြုအမူ လုပ်ဆောင်ခဲ့သော်လည်း အဆိုပါအလုပ်သမားသည် လက်မှတ်ထိုးရန် အခိုင်အမာ ငြင်းဆန်နေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအလုပ်သမားမှလွဲပြီး ကျန်ရစ်ဦးသည် အခြေအနေကို မတူညီစွာ ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ အခင်းအကျင်းသည် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ရာ မရောက်သကဲ့သို့ ခြိမ်းခြောက်ရာလည်း မရောက်ဟု အတည်ပြုပေးခဲ့ပါသည်။ မန်နေဂျာများသည် အခြားသူများလည်း လက်မှတ်ထိုးပြီးပြီဖြစ်ကြောင်း ၎င်းတို့ကိုလည်း အလားတူလုပ်ဆောင်ရန် အကြိမ်ကြိမ်ပြောပြီး စည်းရုံးရန်သာ ကြိုးစားခဲ့ကြောင်းပြောပါသည်။ မန်နေဂျာသည် အလုပ်သမားများကို အဖွဲ့များခွဲသည့်နည်းလမ်းကို သုံးခဲ့ပြီး အဖွဲ့ငယ်လေးများဖြစ်နေပါက အချို့ကို လက်မှတ်ထိုးရန် စည်းရုံးနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း လူတွေ့မေးမြန်းခဲ့သော အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့အနေနှင့် ယုံကြည်ခြင်း မရှိကြောင်း ပြောဆိုခဲ့ပြီး ၎င်းတို့၏ လက်မှတ်ထိုးရန် ခိုင်ခိုင်မာမာ ငြင်းဆန်နေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့တွင် ငြင်းဆန်ပိုင်ခွင့် ရှိကြောင်းကို ယုံကြည်သည့်အတွက် အပြစ်ပေးခံရခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရခြင်းကို ကြောက်လန့်ကြောင်း တယောက်မှ ပြသခဲ့ခြင်း မရှိပါ။

အလုပ်သမားအများစုသည် အဘယ်ကြောင့် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် သဘောတူခဲ့ကြောင်းကို သိရှိနားလည်ရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် ထိုမေးခွန်းကို ထိုအချိန်ကာလတွင် စက်ရုံတွင် အလုပ်ခန့်ထားခဲ့သည့် အလုပ်သမား ၃၃၄ကို မေးမြန်းခဲ့သည့် အမည်ဖော်ပြရန်မလိုသည့် စစ်တမ်းများကောက်ယူမှုနှင့် သတင်းအချက်အလက် ပေါက်ကြားမှု မရှိစေရန် ထိမ်းသိမ်းထားသည့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ထည့်သွင်းမေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ရလဒ်အားဖြင့် အလုပ်သမားများအနေနှင့် လက်ခံသဘောတူရသည့် အကြောင်းရင်းမျိုးစုံ ထွက်ပေါ်လာပါသည်။ ပျမ်းမျှအားဖြင့် ၅၂%သော စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည့် အလုပ်သမားများသည် ပစ္စည်းမှာကြားမှုများ လျော့ကျနေချိန်တွင် အလုပ်ရှင်ကို ကုန်ကျစရိတ် လျော့ပေးရန်အတွက် ကူညီပေးသည့်အနေနှင့် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါရလဒ်သည် ELEVATE၏ အစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြချက်ဖြစ်သည့် အလုပ်သမား အများစု လက်ခံသဘောတူခဲ့ခြင်းမှာ ၎င်းတို့အနေနှင့် ပစ္စည်းမှာကြားမှုများ သိသိသာသာ လျော့ကျလာခြင်းကို သိရှိပြီး လက်ခံရန်

ငြင်းဆန်လိုက်ပါက အလုပ်သမားလျှော့ချမှုများ (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းလိုက်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပေါ်လာမည်ကို စိုးရိမ်သည့်အတွက်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် ကိုက်ညီပါသည်။

၃၀%ခန့်သော စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည့် အလုပ်သမားများသည် ကူးစက်ရောဂါနှင့် ၎င်းတို့၏ လုံခြုံရေးကို စိုးရိမ်ပူပန်မှုကြောင့် ရောဂါကူးစက်နိုင်ချေကို လျှော့ချရန်အတွက် အလုပ်သို့မလာရန် လိုလာခြင်းဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ၇% (အလုပ်သမား ၁၄ဦး) ခန့်သော အလုပ်သမားများသည် စာရွက်စာတမ်းကို အပြည့်အဝ နားမလည်ဘဲ ၎င်းတို့နားလည်မှု လွဲမှားပြီး လက်မှတ်ထိုးလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ၁%(အလုပ်သမား ၂ဦး) သာ လက်မှတ်မထိုးခဲ့လျှင် အလုပ်ရှင်မှ ၎င်းတို့ကို အပြစ်ပေးမည်ကို ကြောက်သောကြောင့် လက်မှတ်ထိုးခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့ကြောင်း မှတ်မိသည့် အလုပ်သမား ၂၀၈ဦးအနက် တဦးတည်းသာ အလုပ်ရှင်မှ လက်မှတ်ထိုးရန် စေခိုင်းသောကြောင့် ရွေးချယ်စရာ မရှိ၍ လက်မှတ်ထိုးလိုက်ရသည်ဟု ဆိုပါသည်။

အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့် သတင်းအချက်အလက်အရ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အလုပ်သမားအချို့အား အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခဲ့သည်ဟု ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော သက်သေကို လေ့လာသုံးသပ်မိပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အလုပ်သမားအများစုတွင် အကြောက်တရား ဝင်စေပြီး လက်မှတ်အတင်းအကြပ် ထိုးခိုင်းစေရာ ရောက်သည့် လေးနက်ပြီး စနစ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခြိမ်းခြောက်မှု (သို့မဟုတ်) အတင်းအကြပ်စေခိုင်းမှုမျိုးဟု ပြသနိုင်လောက်သည့် ယုံကြည်ဖွယ်ရာ ကောင်းသည့် သက်သေကို တွေ့ရှိခြင်း မရှိသေးပါ။ ထို့ကြောင့် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးစေရန် စနစ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အတင်းအကြပ်စေခိုင်းမှုရှိသည်ဟု ကောက်ချက်ချ၍ မရပါ။

• **စွပ်စွဲချက် # ၂.၂ - လက်မှတ်ထိုးရန်ငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ထုတ်ရန် (သို့မဟုတ်) ရွှေ့ပြောင်းရန် ခြိမ်းခြောက်မှုများ**

ထိုစွပ်စွဲမှုကို ဆန်းစစ်ရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အလုပ်သမားများနှင့် စက်ရုံမန်နေဂျာတို့ကို လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ရုံသာမက သက်ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများကို ပြန်လည်တိုက်ဆိုင် စစ်ဆေးမှုများလည်း လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အလုပ်သမား ဆယ့်တဦးအနက် ကိုးဦးအား လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ရန် အခွင့်အရေး ရရှိခဲ့ပါသည်။

အလုပ်သမား ကိုးဦးနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုအရ စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အလုပ်သမား တဦးသာ အလုပ်ရှင်မှ ၎င်းအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခဲ့ကြောင်းကို အတည်ပြုပြောကြားခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း ထိုအလုပ်သမားသည် လက်မှတ်မထိုးကြောင်းကို အခိုင်အမာ ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ ထိုအလုပ်သမားသည် စက်ရုံတွင် ဆက်လက် အလုပ်လုပ်ခဲ့ပြီး နှစ်နှစ်အကြာတွင် ၎င်း၏ ဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှ နုတ်ထွက်ခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသို့ ပြန်ပြေးသွားခဲ့သည့် W1မှလွဲပြီး ကျန်ရှိသည့် အလုပ်သမားခုနှစ်ယောက်သည် အလုပ်ရှင်မှ ၎င်းတို့အား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ရန် ခြိမ်းခြောက်ခဲ့ခြင်း မရှိကြောင်း အတည်ပြုခဲ့ပါသည်။ မန်နေဂျာမှ လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်သည့် အလုပ်သမား (၁၄-၃၀ ဦးခန့်)ကို မန်နေဂျာရုံးခန်းသို့ အကြိမ်ကြိမ်ခေါ်ခဲ့ကြောင်း ထွက်ဆိုကြပါသည်။ အစတွင် အားလုံးကို အစုလိုက်အုပ်စုကြီး တစုတည်းအဖြစ် ခေါ်တွေ့ခဲ့ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် အုပ်စုငယ်လေးများခွဲပြီး ထိုအုပ်စုငယ်လေးများပို အပြောင်းအလဲလုပ်ပြီး ခေါ်တွေ့ခဲ့ပါသည်။ ရုံးခန်းထဲတွင် တွေ့ခဲ့သည့် အချိန်အများစုတွင် မန်နေဂျာမှ ၎င်းတို့ကို လက်မှတ်ထိုးစေရန်အတွက် “အခြားသူတွေတောင် လက်မှတ်ထိုးပြီးပြီပဲကို မတွေ့ဘူးလား။ မင်းတို့လည်း လက်မှတ်ထိုးလိုက်ပါလား။” “မင်းတို့မှ လက်မှတ်မထိုးရင် ကုမ္ပဏီကတော့ ပိတ်ရင်ပိတ်ရတော့မှာ” (သို့မဟုတ်) “မင်းတို့လုပ်ရတာ မပျော်တော့ရင်လည်း အလုပ်ထွက်လို့ရတာပဲ။” အစရှိသည်တို့ကို ပြောဆိုပြီး စည်းရုံးရန် ကြိုးစားခဲ့သည်ဟု အများစုက ထွက်ဆိုကြပါသည်။ အဆုံးတွင် လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်သော အလုပ်သမား အရေအတွက်မှာ ၁၄-၃၀ ဦးမှ ၁၁ဦးအထိ လျော့ကျသွားခဲ့ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ စာရွက်စာတမ်း လက်မှတ်ထိုးရန်အတွက် အလုပ်သမားဆယ့်တဦးနှင့် တိုက်ရိုက်ပြောဆိုခဲ့သည့် ပစ္စည်းတပ်ဆင်ရေး လိုင်းခေါင်းဆောင်နှင့် လူသားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာတို့သည် စက်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်နေခြင်း မရှိတော့သည့်အတွက် ၎င်းတို့အား လူတွေ့မေးမြန်းမှု ပြုလုပ်ခွင့် မရခဲ့ပါ။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် လက်မှတ်မထိုးကြောင်း အခိုင်အမာပြောခဲ့သည့် အလုပ်သမားဆယ့်တဦးအား မတူညီသည့်ဌာနများသို့ ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ခြင်း ရှိမရှိ စစ်ဆေးခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ လက်မှတ်များပါသည့် ဌာနရွှေ့ပြောင်းမှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများသည် အလုပ်သမားများ၏ ထွက်ဆိုချက်များနှင့် ကိုက်ညီပါသည်။ လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အလုပ်သမား

ဆယ့်တဦးအနက် ငါးယောက်သာ မတူညီသည့်ဌာနများသို့ ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ရပါသည်။ နှစ်ယောက်သည် တိုင်ကြားမှု မပြုလုပ်မှီကပင် ရွှေ့ပြောင်းခြင်းခံခဲ့ရပြီး အခြားနှစ်ဦးသည် ရက်သတ္တပတ်အချို့အကြာတွင် အထည်ညှပ်ဌာနသို့ ပြန်လည်ရွှေ့ပြောင်းခြင်းခံခဲ့ရပါသည်။ အချက်အလက်များကို ခြုံငုံသုံးသပ်မှုအရ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် ထိုဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်မှု မရှိသည့် အခြားအလုပ်သမား အများအပြားသည်လည်း မတူညီသည့်ဌာနများသို့ ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ရပါသည်။ မသေချာမရေရာမှုများရှိနေသည့် နှစ်လအတွင်း ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားအများအပြားကို ရွှေ့ပြောင်းမှုများ လုပ်ခဲ့ပါသည်။ အချို့သော ဌာနများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် ပမာဏ လျော့ကျလာသည်အတွက် အလုပ်သမား အချို့သည်၎င်းတို့ကို မတူညီသည့်ဌာနများသို့ ရွှေ့ပြောင်းပေးရန် တောင်းဆိုမှုများပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။

အလုပ်သမားတဦးမှ လက်မှတ်ထိုးရန် အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခံခဲ့ရပြီး အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရန် ခြိမ်းခြောက်ခံခဲ့ရကြောင်း တိုင်ကြားခဲ့သော်လည်း ထိုသို့ကြံ့ခွဲရသည့် အလုပ်သမား အရေအတွက်သည် စက်ရုံရှိ စုစုပေါင်း လုပ်သားအင်အားစုနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက သက်သေပြနိုင်ရန်အတွက် လုံလောက်မှု ရှိမနေပါ။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အတင်းအကြပ်စေခိုင်းမှု မရှိဟု အပြည့်အဝ အတည်မပြုနိုင်သော်လည်း သက်ရောက်မှုခံခဲ့ရသည့် အလုပ်သမား အရေအတွက် အနည်းငယ်သည် မည်သူတို့ဖြစ်ကြောင်းဖော်ထုတ်ပြီးသကဲ့သို့ ငွေပေးချေမှုလည်း အပြည့်ရပြီးပြီး ဖြစ်ကာ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်မှ စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည့် ကျန်ရှိသော အလုပ်သမားများသည် ထိုင်းနိုင်ငံ ဥပဒေနှင့် အရ အတင်းအကြပ်စေခိုင်းခံရခြင်း မရှိဘဲ ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒအလျောက် လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့်လက်ခံသဘောတူညီမှု တောင်းခံသည့် စာရွက်စာတမ်းသည် အပြည့်အဝ အကျုံးဝင်မှု ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် ရွှေ့ပြောင်းမှုများကို စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်မှုကြောင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်သည် ဟူ၍ကောက်ချက်ချရန် လုံလောက်သော သက်သေအထောက်အထားလည်း မရှိပါ။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် ထိုအလုပ်သမားအုပ်စုအနေနှင့် ဌာနသစ်များသို့ ရွှေ့ပြောင်းမှု ပြုလုပ်နေစဉ်တွင်လည်း အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့ခဲ့မှု မရှိကြောင်းကို လေ့လာသုံးသပ်မိပါသည်။

အဆိုပါစွပ်စွဲမှုနဲ့ ပတ်သတ်ပြီး လေ့လာဆန်းစစ်မှု၏ ရလဒ်များသည် ELEVATE ၏စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု အရတွေ့ရှိချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသော်လည်း WRC၏ အစီရင်ခံစာထဲမှ ကောက်နုတ်ချက်များနှင့် သိသိသာသာ ကွာခြားနေပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအတွက် ပြန်လည် တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ရန်

WRCမှ မည်သည့်အထောက်အထားမှ ပေးခဲ့ခြင်းမရှိပါ။ ပထမစုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ပြီးဆုံးပြီးနောက်ပိုင်းတွင် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ ထွက်ဆိုချက်များကို ပြောင်းလဲကောင်း ပြောင်းလဲလိုက်နိုင်ချေ ရှိခြင်းကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အသိအမှတ်ပြုသော်လည်း အထူးသဖြင့် အချို့သော အလုပ်သမားများသည် စက်ရုံတွင်ပင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေခြင်း မရှိတော့သည့် အချက်ကိုပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားကြည့်ပါက ထိုသို့ဖြစ်ပွားခဲ့ကြောင်းကို ပြနိုင်သည့် မည်သည့် သက်သေ (သို့မဟုတ်) အားပေးမှု ကိုတွေ့ရှိခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ ထို့အပြင် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် လလုပ်ငန်းခွင်အတွင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ပြင် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများမှ ထွက်ဆိုချက်များအကြားတွင်လည်းကောင်း (သို့မဟုတ်) လက်ရှိနှင့် ယခင်ကအလုပ်သမားများအကြားရှိ ထွက်ဆိုချက်များတွင်လည်းကောင်း မည်သည့်ကွာခြားမှုများမှ မရှိကြောင်း လေ့လာသုံးသပ်မိပါသည်။ အခြေအနေအကြောင်းအရာများကို ဆက်စပ်သုံးသပ်မှုအရ လက်ရှိစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် ရရှိခဲ့သည့် ထွက်ဆိုချက်များသည် ယုံကြည်ရသည်ဟု စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ယုံကြည်ပါသည်။ အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ ဖော်ပြချက်များကို ပြောင်းလဲရန် လက်ခံသဘောတူနိုင်ဖွယ်ရှိသော အကြောင်းပြချက်များ မရှိသည့်အတွက် ဤစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ တိုက်ရိုက်ရရှိလာသည့် သက်သေထွက်ဆိုချက်များကို အပေါ်တွင် အမှီပြုထားပါသည်။

စွပ်စွဲချက် #၃ - တန်ပြန်တုံ့ပြန်ခြင်း

ဤစုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၏ အတိုင်းအတာကို ရဲတိုင်ကြားခံရပြီးနောက်ပိုင်းတွင် နိုင်ငံမှ ထွက်ပြေးတိမ်းရှောင်ခဲ့ရသည့် အလုပ်သမား၏ အမှုကိုသာ စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်ဟု မူလက ကန့်သတ်ထားသော်လည်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အခြားသော အလုပ်သမားများအားလုံးကိုပါ ပါဝင်စေခြင်းဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၏ အတိုင်းအတာကို ချဲ့ထွင်လိုက်ခြင်းသည် ဖြစ်စဉ်ကို ပိုပြီးပြည့်ပြည့်ဝဝ နားလည်နိုင်လာသည့်အတွက် အကျိုးရှိနိုင်သည်ဟု ယူဆခဲ့ပါသည်။ ဤစွပ်စွဲချက်သည် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် လက်ခံသဘောတူညီမှု မပေးခဲ့သည့် အလုပ်သမားများနှင့်လည်း သက်ဆိုင်နေပြီး ၎င်းတို့ထဲမှ တဦးသည် ရဲတိုင်ကြားခံခဲ့ရပြီး နောက်တဦးသည် လျော်ကြေးမပေးဘဲ အလုပ်ထုတ်ခံခဲ့ရကာ သုံးဦးမှာ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သွားခဲ့ပြီး ကျန်ရှိသည့် ခြောက်ဦးသည် စက်ရုံ/ Cassia တွင်လက်ရှိ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေဆဲဖြစ်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် စွပ်စွဲချက်အား အစုသုံးစုခွဲထားပါသည်။

• စွပ်စွဲချက် # ၃.၁ - W1အားရဲတိုင်ကြားခြင်း

W1သည် အဆိုပါကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်ပြီး သဘောထားကို အသိသာဆုံး ဖော်ပြသည့်သူတဦးလည်း ဖြစ်ပါသည်။ W1၏ သက်သေထွက်ဆိုချက်အရ W1သည် အလုပ်သမားဥပဒေနှင့် သက်ဆိုင်သည့် စာအုပ်များ ဖတ်ရှုခြင်းကို စိတ်ဝင်စားပြီး W1အနေနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး ဥပဒေများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ကောင်းကောင်းနားလည်သည်ဟု ယူဆပါသည်။ ထိုဖြစ်စဉ်ပထမဆုံး ဖြစ်ပွားစဉ်တွင် “လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်း”သည် တရားမဝင်ဟု ယူဆခဲ့ပါသည်။ W1သည် ထိုအကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သတ်ပြီး online တွင်သုတေသနလုပ်ခဲ့ပြီး W1၏ နားလည်သဘောပေါက်မှုကို HRDFနှင့်အတည်ပြုရန် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။ W1သည် onlineတွင် ရရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်နှင့် HRDFမှပေးသည့် သတင်းအချက်အလက်တို့အရ ထိုလုပ်ဆောင်ချက်သည် အမှန်တကယ်ပင် တရားမဝင်ဟု အတည်ပြုပေးကြောင်း ဆိုပါသည်။ စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားအများအပြားကို မိတ်ဆွေအဖြစ်ရှိထားသည့်W1၏ ကိုယ်ပိုင် Facebook စာမျက်နှာတွင် ထိုလုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး ရေးသားခြင်းနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ဝေမျှခြင်းတို့ စတင်ပြီး လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။

W1မှလွဲပြီး ကျန်သည့် အလုပ်သမား အားလုံးနီးပါးမှ ပထမဆုံး လက်ခံသဘောတူညီမှုတောင်းခံသည့် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးခဲ့ကြပါသည်။ သို့သော်လည်း ဒုတိယ စာရွက်စာတမ်းကို မေလတွင် ဖြန့်ဝေချိန်တွင်W1သည် ၎င်းအလုပ်လုပ်သည့် အထည်ညှပ်ဌာနရှိ ၎င်း၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို စာရွက်စာတမ်းရှိ စာများကို သေချာဖတ်ရန်နှင့် W1အနေနှင့် ထိုလုပ်ဆောင်ချက်ကို တရားမဝင်ဟု ယူဆသည့်အတွက် လက်မှတ် မထိုးလိုက မထိုးကြရန် ပြောခဲ့ပါသည်။ အစိုးရမှ မည်သည့် လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းမှု ပုံစံမှန်သမျှကို မဆိုတားမြစ်ထားသည်ဟု W1ကယုံကြည်ပြီး ထိုသို့ရပ်ဆိုင်းမှုမျိုးကို အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေအရ “အလုပ်ရှင်မှ ချမှတ်ထားသည့် အချို့သော သတ်မှတ်ချက်များကို အလုပ်သမားများမှ သဘောမတူသရွေ့ အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင်မှ ဖယ်ချန်ထားခြင်း”နှင့် ညီမျှသည်ဟု W1မှယူဆပါသည်။ ရလဒ်အားဖြင့် အလုပ်သမားများအား တပတ်လျှင် ၁ရက်-၂ရက် ယာယီရပ်ဆိုင်းရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် စက်ရုံမှ ဥပဒေကို ဖောက်ဖျက်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု W1မှယုံကြည်ပါသည်။

W1၏ ဥပဒေနှင့် ပတ်သတ်ပြီး၎င်း၏ နားလည်သဘောပေါက်မှုကို လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် W1မှ ဆက်သွယ်ပြောဆိုသည့်အတွက် စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားအများစု လက်မှတ်ထိုးပြီးဖြစ်သော်လည်း အထည်ညှပ်ဌာနရှိ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချို့သည် လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့ပါသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် W1၏ Facebookတွင် ရေးသားထားချက်အရ W1၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အများအပြားသည် စက်ရုံသည် ဥပဒေကို ချိုးဖောက်ပြီး အလုပ်ရှင်မှ ၎င်းတို့အပေါ်တွင် အခွင့်အရေးယူနေကြောင်းကို သိရှိလာကြပါသည်။ အချို့မှ ၎င်းတို့၏ လက်ခံသဘောတူညီမှုကို တရားမဝင်ဖြစ် စေရန်အတွက်နှင့် အလုပ်ရှင်မှ ထိုလုပ်ဆောင်ချက်ကို ပယ်ဖျက်စေဖို့အတွက် တောင်းဆိုပေးရန် W1အား အကူအညီတောင်းခံကြပါသည်။ W1မှ စကားပြောဆိုရန်အတွက် သီးသန့်ဖွဲ့ထားသော အုပ်စုထဲတွင် ၎င်းတို့၏ လက်ခံသဘောတူညီချက်ကို ပြန်လည်ရုတ်သိမ်းလိုသည့် မည်သူမဆို W1ပေးထားသည့် စာရွက်စာတမ်းတွင် ၎င်းတို့၏ နာမည်များကို လက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်ကြောင်းကို စက်ရုံရှိ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို အသိပေးခဲ့ပါသည်။ W1မှ ထိုနာမည်စာရင်းကို DLPWနှင့် အလုပ်ရှင်ထံသို့ ပို့ပေးမည်ဖြစ်ကြောင်းကို ကတိပေးခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့စာပို့ထားပြီးနောက်ပိုင်းတွင် W1အနေနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံမှ လက်မှတ်အများအပြား ရရှိခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ မူရင်းစာရွက်စာတမ်းကို ဖျက်စီးလိုက်ပြီဖြစ်သော်လည်းလက်မှတ်ထိုးထားသည့် စာရွက်စာတမ်းကို ရိုက်ထားသည့်ပုံအရ လက်မှတ် ၁၅ခု ထိုးထားသည်ကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် တွေ့ရပါသည်။ လုံလောက်သည့် လက်မှတ်အရေအတွက် မရသည့်အတွက် စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများကိုယ်စား တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်ရန် အစီအစဉ်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်ပြီး W1တဦးတည်းနှင့် W1၏ရင်းနှီးသည့် မိတ်ဆွေတစ်စုအတွက်သာ တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်ရန် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။

W1နှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် သုံးဦးသည် DLPWရုံးခန်းသို့ မေလ ၂၂ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ပထမဆုံးအကြိမ်သွားရောက်ခဲ့ပြီး HRDFမှ ၎င်းတို့ရုံးတို့သွားလာနိုင်ရန်နှင့် စကားပြန်အတွက် စီစဉ်ပေးခြင်းဖြင့် ကူညီပံ့ပိုးပေးခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း အရာရှိသည် တိုင်ကြားမှုနှင့် ပတ်သတ်သည့် လုပ်ခသည် ရရန်အချိန်မကျသေးသည့်အတွက် တိုင်ကြားမှုကို ခွင့်ပြုခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ လုပ်ခရရှိပြီးနောက်ပိုင်းဖြစ်သည့် ဇွန်လအစပိုင်းမှသာ ပြန်လာရန် အရာရှိမှ ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

W1သည် ထိုကဲ့သို့တရားမဝင်သည့် ဆက်ဆံမှုပုံကို ငြိမ်ငြိမ်ဆိမ်ဆိမ်နှင့် လက်ခံလိုက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခွင့်ပြုခြင်းတို့ကို မလုပ်ခဲ့ပါ။ သုံးရက်ကြာပြီးနောက်ပိုင်းဖြစ်သည့်

မေလ ၂၅ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် W1သည် W1၏ Facebookတွင် စက်ရုံတွင်ဖြစ်ပွားနေသော အခြေအနေကို အသေးစိတ် ရှင်းပြသည့် စာပိုဒ် ၁၅ပိုဒ်ကို ရေးသားခဲ့ပါသည်။ W1သည် ကူးစက်ရောဂါဖြစ်ပွားနေချိန်တွင် အလုပ်ရှင်များမှ ယာယီရပ်ဆိုင်းမှုများ လုပ်ဆောင်ခြင်းကို ဥပဒေအရ အတိအကျ တားမြစ်ထားကြောင်းနှင့် စက်ရုံမှ ထိုသို့ရပ်ဆိုင်းမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ကြေညာချက်များကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် စက်ရုံမှ ထိုဥပဒေကို ချိုးဖောက်ရာ ရောက်ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ W1သည် “လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်း”မူဝါဒနှင့် ပတ်သတ်ပြီးပြောဆိုရာတွင် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားများထံမှ လက်ခံသဘောတူညီမှုကို မတရားသည့်နည်းလမ်း အသုံးပြုပြီး ရယူမှုနှင့် ထိုသို့ တရားမဝင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဒေါသထွက်ကြောင်းနှင့် စိတ်ပျက်ကြောင်း တို့ကိုဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ထိုပြောဆိုချက်များနှင့်အတူ COVID-19 ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားနေချိန်တွင် ဆန္ဒဖော်ထုတ်မှုများနှင့် အလုပ်ရှင်မှ ချမှတ်ထားသည့် အချို့သော သတ်မှတ်ချက်များကို အလုပ်သမားများမှ သဘောမတူသရွေ့ အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင်မှ ဖယ်ချန်ထားခြင်းတို့ကို တားမြစ်ထားမှုနှင့် သက်ဆိုင်သော (ထိုင်းဘာသာစကားဖြင့်ရေးသားထားသည့်) ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများ သာမက စက်ရုံ၏ နာမည်ပါ ပါဝင်သည့် စက်ရုံ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းများ၏ ပုံများကို တပါတည်းပူးတွဲတင်ခဲ့ပါသည်။

ထိုFacebookတွင် ရေးသားချက်ကို လူတိုင်းမြင်တွေ့နိုင်သည့် ဆက်တင်ဖြင့် တင်ထားလိုက်ပြီး ထိုရေးသားချက်ကို လိုက်ခံအများအပြားရရှိခဲ့ပြီး ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဝေမျှမှုများလည်း ရှိခဲ့ပြီးနောက် မေလ ၂၆ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် စက်ရုံမှ အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးမန်နေဂျာအား W1နှင့် တွေ့ဆုံခိုင်းပြီး အဆိုပါရေးသားချက်ကို ပယ်ဖျက်ပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။ မန်နေဂျာသည် W1မှ ထိုရေးသားချက်အား မပယ်ဖျက်ပါက စက်ရုံမှ ရဲတိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်မည့်အကြောင်းကို W1အားပြောကြားခဲ့ပါသည်။ W1မှ ထိုရေးသားချက်ကို မပယ်ဖျက်သည့်အတွက် မေလ ၂၇ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် စက်ရုံမှ W1အား အသရေဖျက်မှုနှင့် ရဲတိုင်ကြားခဲ့ပြီး အဆိုပါအမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်နှင့် W1အားရေးသားချက်ကို ပယ်ဖျက်ပေးရန်အတွက် အမိန့်ပေးပေးရန် ရဲများအား တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။ စက်ရုံမှ ရဲအစီရင်ခံစာကို ဓာတ်ပုံရိုက်ထားပြီး ကုမ္ပဏီ၏ Facebook စာမျက်နှာတွင် တင်ထားခဲ့ပြီး အခြားမည်သည့် အလုပ်သမားမဆို ကုမ္ပဏီကို အသရေဖျက်ရန်

အလားတူမည့်သည့် ရေးသားချက်မျိုးမဆို ပြုလုပ်ပါက ကုမ္ပဏီမှ ဥပဒေအရ တရားစွဲဆိုမှုကို အပြည့်အဝ လုပ်ဆောင်သွားမည် ဖြစ်ကြောင်း အားလုံးကို သတိပေးထားခဲ့ပါသည်။

W1သည် စွပ်စွဲခံရသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်တို့အား ရုံးတင်စစ်ဆေးမှု မပြုလုပ်မှီတွင် ဖမ်းဆီးသည့် လုပ်ဆောင်ချက်ကို လုပ်ဆောင်လေ့ရှိသည့် မြန်မာနိုင်ငံမှ နိုင်ငံသားဖြစ်နေသည့်အတွက် W1အနေနှင့် ဖမ်းဆီးခံနိုင်ချေရှိမှုကို ကြောက်လန့်နေခဲ့ပါသည်။ W1သည် HRDFအပါအဝင် အဖွဲ့အစည်းအများအပြားကို ဆက်သွယ်ခဲ့ပြီး အကူအညီ တောင်းခံခဲ့သော်လည်း ဥပဒေအရ ချက်ချင်းလက်ငင်း အကျိုးသက်ရောက်မှုမရှိသည့်အတွက် မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းထံမှ အကူအညီ မရရှိခဲ့ပါ။ အခြေအနေအရ အရေးတကြီး ဖြစ်လာပြီး W1တွင်လည်း ကလေးငယ်လေးရှိသည့် မိသားစုဖြစ်နေသည့်အတွက် W1သည် ၎င်း၏ အိမ်ထောင်ဖက်နှင့် သမီးတို့နှင့်အတူ မြန်မာနိုင်ငံသို့ အလျှင်အမြန်ပြန်သွားရန် ဇွန်လ ၄ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။ W1 ပြန်သွားတော့မည့်နေ့တွင် ၎င်း၏ အပြန်ခရီးစဉ်နှင့် ပတ်သတ်သည့် အစီအစဉ်များကို လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချို့ကို အသိပေးခဲ့ပြီး ပြန်သွားပြီးနောက်ပိုင်းတွင် W1အနေနှင့် မည်သည့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ထံမှ (သို့မဟုတ်) အလုပ်ရှင်ထံမှ နောက်ဆက်တွဲ ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုများ ရရှိခဲ့ခြင်း မရှိတော့ပါ။

အဓိက အကြောင်းအရာမှာ W1အား အလုပ်ရှင်မှ ရဲတိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းသည် တရားမဝင် ဖြစ်၊မဖြစ်နှင့် တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု လုပ်ဆောင်ခြင်း ဖြစ်၊မဖြစ်တို့ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေအရ အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လွပ်စွာ အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့ပိုင်ခွင့်နှင့် အဖွဲ့ဝင်ပိုင်ခွင့်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်သည့် ဆန္ဒဖော်ထုတ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) သပိတ်မှောက်ခြင်း အစရှိသည့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုများတွင် အလုပ်သမားများအနေနှင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့် ရှိပါသည်။ သို့သော်လည်း ထိုအခွင့်အရေးတွင် ကန့်သတ်ချက်များ ရှိပြီး အလုပ်သမားများအနေနှင့် ထိုအခွင့်အရေးများကို အသုံးပြုပြီး အသရေဖျက်ခြင်း၊ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အခြားသော ရာဇဝတ်မှုမြောက်သည့် အပြုအမူများ အစရှိသည့် တရားဥပဒေနှင့် မညီသော လုပ်ဆောင်ချက်များကို လုပ်ဆောင်ရန် ခွင့်ပြုထားခြင်း မရှိပါ။

W1မှ လူမှုကွန်ရက်တွင် တင်ခဲ့သည့် ရေးသားမှုသည် တတိယ အစုအဖွဲ့ထံသို့ ဖြန့်ဝေမှုနှင့် ညီမျှပါသည်။ အဆိုပါရေးသားချက်သည် စက်ရုံ၏ ဂုဏ်သတင်းကို ထိခိုက်စေသည်ဟု မှတ်ယူ၍

ရပါသည်။ ထိုရေးသားချက်အရ စက်ရုံသည် ကူးစက်ရောဂါဖြစ်ပွားနေချိန်တွင် ဥပဒေအရ တားမြစ်ထားသည့် အလုပ်မှရပ်ဆိုင်းမှုများကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းဖြင့် စက်ရုံမှ ဥပဒေကို ချိုးဖောက်ကြောင်းကို ရှင်းလင်းစွာနှင့် အခိုင်အမာ ပြောဆိုထားခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားများ အနေနှင့် လုပ်ခ၏ ၇၅%ကို ရရှိသင့်သော်လည်း စက်ရုံမှ အတင်းအကြပ်စေခိုင်းသည့် နည်းလမ်းမျိုးစုံကို အသုံးပြုပြီး အလုပ်သမားများအားလုံးကို လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းအား လက်ခံသဘောတူလာစေရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်ဟု စွပ်စွဲပြောဆိုထားပါသည်။ ရဲအစီရင်ခံစာတွင်ရေးထားသည့် စာများအရ အလုပ်ရှင်သည် လူမှုကွန်ရက်တွင် ရေးသားထားမှုသည် ကုမ္ပဏီ၏ ဂုဏ်သတင်းကို ထိခိုက်စေသည်ဟု အလုပ်ရှင်မှယုံကြည်သည့်အတွက် အဆိုပါရေးသားထားမှု အတွက်သာ သီးသန့်တိုင်ကြားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်ရန် တရက်အလိုတွင် မန်နေဂျာမှ W1အား အဆိုပါရေးသားထားမှုကို ဖယ်ရှားပေးရန် သတိပေးခဲ့သော်လည်း W1မှ လိုက်နာခဲ့ခြင်း မရှိပါ။

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ရာဇဝတ်မှု ဥပဒေအရ W1၏ လုပ်ဆောင်ချက်သည် အသရေဖျက်မှု မြောက်၊ မမြောက်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး အငြင်းအခုံဖြစ်ပွယ်ရှိပါသည်။ ဤစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုသည် အသရေဖျက်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို အသေးစိတ် လေ့လာဆန်းစစ်မှု ပြုလုပ်သည့်အထိ အတိုင်းအတာထိ လုပ်ဆောင်မည် မဟုတ်ပါ။ ဤစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုသည် စက်ရုံကို ပြစ်တင်ဝေဖန်သည့် လူမှုကွန်ရက်တွင် ရေးသားထားမှုနှင့် စက်ရုံမှ ဥပဒေချိုးဖောက်ကြောင်းကို တတိယအစုအဖွဲ့ထံသို့ ပြောဆိုထားမှုတို့အတွက် အထောက်အထား ရှိသည့်အတွက် အလုပ်ရှင်မှ ရဲတိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်ရန် ဥပဒေအရ လုပ်ပိုင်ခွင့် ရှိကြောင်းကိုသာ အတည်ပြုပေးပါသည်။ အလုပ်ရှင်မှ ၎င်း၏ဂုဏ်သတင်းအား အသရေဖျက်မှုမှ ကာကွယ်ပိုင်ခွင့်ကို ကျင့်သုံးခြင်းသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာ အက်ဥပဒေမှ မည်သည့်ပြဌာန်းချက်ကိုမှ ချိုးဖောက်ရာ မရောက်ပါ။ W1၏ လုပ်ဆောင်ချက်သည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အသရေဖျက်မှု မြောက်ခြင်းရှိမရှိကို ရဲများအနေနှင့် ဆက်လက်စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် လိုအပ်ပြီး အမှုကို ပြစ်မှုဆိုင်ရာခုံရုံးတွင် တင်ပြပြီး ခုံရုံးမှပင် စီရင်ချက်ချပေးရမည် ဖြစ်သည်။

လစာမဲ့ခွင့်ယူမှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့်အခြား အလုပ်သမား ရဦးနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများအရ ၎င်းတို့အနေနှင့် W1နှင့် အလားတူနောက်ဆက်တွဲ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ကြုံတွေ့ရမည်ကို ကြောက်လန့်မှု မရှိကြောင်း ဖော်ပြကြပါသည်။ W1၏

Facebookတွင်ရေးသားမှုကြောင့် နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်အရ ရဲတိုင်ကြားမှုခံရခြင်း ဖြစ်ပြီး လက်ခံသဘောတူညီမှု တောင်းခံသည့် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်သောကြောင့် မဟုတ်ကြောင်းကို ၎င်းတို့အားလုံးအနေနှင့် သိရှိနားလည်၍ ဖြစ်ပါသည်။ လက်ခံသဘောတူညီမှု တောင်းခံသည့် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးသည်ဖြစ်စေ၊ မထိုးသည်ဖြစ်စေ ၎င်းတို့အနေနှင့် အလုပ်ရှင်ကို အသရေဖျက်ရာ ရောက်သည့် အကြောင်းအရာများကို လူမှုကွန်ရက်တွင် ရေးသားခြင်းကို ရှောင်ရှားပါက ၎င်းတို့သည် ဥပဒေအရ နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ကြိုရမည် မဟုတ်ဟု ယုံကြည်ကြပါသည်။

ထို့ကြောင့်ဤဖြစ်စဉ်တွင် အလုပ်ရှင်၏ လုပ်ဆောင်ချက်များသည် ၎င်း၏ဥပဒေအရ လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိပြီး ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာ အက်ဥပဒေအား ချိုးဖောက်ရာ မရောက်ပါ။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် လက်ခံသဘောတူညီမှု တောင်းခံသည့် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်မှုအတွက် ရဲတိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်သည့်နည်းနှင့် တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှုလုပ်ဆောင်သည်ဟု ညွှန်ပြနိုင်သည့် မည်သည့် လက္ခဏာကိုမျှတွေ့ရှိခဲ့ခြင်း မရှိပါ။

အဆိုပါကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဤစုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၏ တွေ့ရှိချက်များသည် WRC၏ အစီရင်ခံစာမှ တွေ့ရှိချက်များနှင့် ကွာခြားနေပါသည်။ W1၏ သက်သေထွက်ဆိုချက်များမှ အသေးစိတ် အချက်အလက်များသည် WRC၏ အစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသည့်အချက်အလက်များနှင့် ကွဲလွဲနေသည့်တိုင် စWRC၏ အစီရင်ခံစာတွင် အသိသာဆုံးသော ဆန်းစစ်ဝေဖန်မှုလုပ်ရမည့် အရာမှာ W1၏ Facebookတွင်ရေးသားထားမှုကို ချန်လှပ်ထားခြင်းပင်ဖြစ်သည်ဟု စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ယူဆပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သက်သေ ပါရှိလာမှု မရှိခြင်းကြောင့်W1သည် ၎င်း၏ အခွင့်အရေးကို ဥပဒေနှင့် အညီ ငြိမ်းချမ်းစွာ ကျင့်သုံးခြင်းအတွက်ကြောင့် ရဲတိုင်ကြားခံရသည်ဟူသော ထင်မြင်ချက်မျိုး ဖြစ်ပေါ်လာစေပါသည်။

• စွပ်စွဲချက်# ၃.၂ - W2အား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း

လက်ခံသဘောတူညီမှု တောင်းဆိုသည့် ဒုတိယစာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် နောက်ထပ် အလုပ်သမား တဦးဖြစ်သည့် W2သည် စက်ရုံနှင့် ပထမအုပ်စုမှ အလုပ်သမားများ ကျေအေးမှုရရှိပြီးနစ်ရက် အကြာတွင်ဖြစ်သည့် ဇူလိုင်လ ၁၇ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ စက်တင်ဘာလ ၁၁ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင်DLPWမှ စက်ရုံအား စုစုပေါင်း ၁၆ရက် (ဖွန်လတွင် ၈ရက်နှင့် ဇူလိုင်လတွင်၈ရက်) အတွက်အလျော်ပေးရန် ညွှန်ကြားခဲ့ပါသည်။

ထိုအပြင် စက်ရုံမှ တနှစ်ကို ၁၅%နှင့်တွက်ပြီး အတိုးထပ်ပေါင်းပေးရန်လဲ တာဝန်ရှိပါသည်။ W2သည် ငွေပေးချေမှုအပြည့်အစုံကို အောက်တိုဘာလ ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ရရှိခဲ့ကြောင်း W2မှ အတည်ပြုခဲ့ပါသည်။

စက်တင်ဘာလ ၁ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များထံသို့ စာရွက်စာတမ်းများ တင်သွင်းရာတွင် အလုပ်သမားများအနေနှင့် စာရွက်စာတမ်းများ မှန်ကန်မှု ရှိနေစေရေး အသေအချာလုပ်ဆောင်ရန်အတွက် စက်ရုံသည် အလုပ်သမားရေးရာ မန်နေဂျာမှတစ်ဆင့် W2အပါအဝင် အလုပ်သမား ၅၀အား ရက်-၉၀စာအတွက် နေရပ်လိပ်စာမှန်ကန်ကြောင်း ထောက်ခံစာ မိတ္တူများကို တောင်းခဲ့ပါသည်။ W2အပါအဝင် အလုပ်သမား ၂၀နီးပါးသည် စာရွက်စာတမ်းများ တင်ပေးခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ အလုပ်ရှင်မှ ဒုတိယအကြိမ်တောင်းဆိုမှုကို စက်တင်ဘာ ၂၄ရက်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး တတိယအကြိမ် တောင်းဆိုမှုကို စက်တင်ဘာလ ၂၆ရက်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့တောင်းဆိုမှု ၃ကြိမ် ပြုလုပ်ပြီးသည့်တိုင် W2သည် တောင်းဆိုထားသည့် စာရွက်စာတမ်းကို မတင်ပေးခဲ့ပါ။ စက်တင်ဘာလ ၂၈ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် အလုပ်ရှင်အနေနှင့် လိုအပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းကို တင်ပေးရန် အကြိမ်ကြိမ် တောင်းဆိုထားသည့်ကြားမှ ပျက်ကွက်သည့်အတွက် W2သည် ကုမ္ပဏီ၏ စည်းကမ်းကို ချိုးဖောက်ရာရောက်ကြောင်း ဖော်ပြပြီး W2 အား သတိပေးချက် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။

စက်တင်ဘာလ ၂၉ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် W2သည် တောင်းဆိုထားသည့် စာရွက်စာတမ်းကို နောက်ဆုံးတွင် တင်ပေးခဲ့ပါသည်။ စာရွက်စာတမ်းကို စစ်ဆေးကြည့်ပြီးနောက် အလုပ်ရှင်သည် W2၏ စာရွက်စာတမ်းတွင် နေရပ်လိပ်စာနှင့် ပတ်သတ်သည့် အချက်အလက်သည် တိကျမှန်ကန်မှု မရှိကြောင်း တွေ့ရှိပါသည်။ စက်ရုံနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုအရ အလုပ်သမားများအားလုံးသည် စက်ရုံ၏ လိပ်စာကို ၎င်းတို့နေထိုင်ရာ လိပ်စာအဖြစ် တင်ပြရမည်ဖြစ်သည်။ W2သည် နေထိုင်ရာလိပ်စာကို "42/78 Min Buri, Min Buri, Bangkok" ဟုဖော်ပြခဲ့ပြီး အမှန်တကယ် ဖော်ပြရမည့် စက်ရုံ၏ လိပ်စာသည် "287, 289 Suksawat 30, Bangkok, Rat Burana, Bangkok." ဖြစ်ပါသည်။ W2သည် ဖော်ပြထားသည့် နေရပ်လိပ်စာသည် W2 အမှန်တကယ်နေထိုင်သည့် နေရပ်လိပ်စာ မဟုတ်ဘဲ စာရွက်စာတမ်းလုပ်ပေးသည့် ကိုယ်စားလှယ်၏ မှားယွင်းမှုသက်သက်ကြောင့်သာ ဖြစ်ခြင်းဖြစ်သည် ဟု W2မှ ထွက်ဆိုခဲ့ပါသည်။

အောက်တိုဘာလ ၉ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် စက်ရုံသည် W2အား လျော်ကြေး (သို့မဟုတ်) ကြိုတင်အသိပေးခြင်း မရှိဘဲ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့ပါသည်။ စက်ရုံသည် W2မှ နေထိုင်သည့်လိပ်စာနှင့် ပတ်သတ်ပြီး မှားယွင်းသည့် သတင်းအချက်အလက်ကို အရာရှိထံသို့ တင်ပြခြင်းဖြင့် W2သည် ကုမ္ပဏီမှ ချမှတ်ထားသည့် စည်းကမ်းများနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုဆိုင်ရာဥပဒေတို့နှင့် ပတ်သတ်ပြီး ကြီးလေးသည့် ချိုးဖောက်မှုကို ကျူးလွန်ရာရောက်ကြောင်း ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ W2သည် ထိုသို့ကြီးလေးသည့် ချိုးဖောက်မှုကို ကျူးလွန်ခဲ့သောကြောင့် လျော်ကြေး (သို့မဟုတ်) ကြိုတင်အသိပေးခြင်း ပြုလုပ်ရန် ဥပဒေအရ ကင်းလွတ်ခွင့်ရကြောင်းကို စက်ရုံမှ ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

HRDFနှင့် အကူအညီနှင့် W2သည် DLPWထံတွင် တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်ခဲ့ပါပြီး လျော်ကြေးနှင့် ကြိုတင်အသိပေးမှု မရှိသည့်အတွက် စာချုပ်ဖြတ်စာလျော်ကြေးငွေ တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း မတရားအလုပ်ထုတ်ပယ်မှု (သို့မဟုတ်) မတရားသည့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် အလုပ်ရှင်အား လျော်ကြေးငွေ တောင်းဆိုမှုများ မလုပ်ခဲ့ပါ။

ဒီဇင်ဘာလ ၁၅ရက် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် DLPWမှ နေထိုင်သည့်လိပ်စာကို မှားယွင်းပြီး တင်ပြခြင်းသည် ကြီးလေးသည့် စည်းကမ်းချိုးဖောက်မှုတရပ် မဖြစ်စေသည့်အတွက် လျော်ကြေးမပေးဘဲ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ရန်အတွက် လျော်ညီမှု မရှိကြောင်း စီရင်ချက်ချကာ စက်ရုံအနေနှင့် W2အား လျော်ကြေးပေးရန် ညွှန်ကြားခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း W2မှ တောင်းဆိုထားသည့် စာရွက်စာတမ်းများကို တင်ပြရန် ပျက်ကွက်ခြင်းဖြင့် အလုပ်ရှင်၏ ညွှန်ကြားချက်ကို W2မှလိုက်နာရန် အကြိမ်ကြိမ်ပျက်ကွက်ခဲ့သောကြောင့် DLPWမှ W2အနေနှင့် ကြိုတင်အသိပေးမှု မရှိသည့်အတွက် ပေးသည့် လျော်ကြေးငွေကိုမူ ခံစားခွင့် မရှိကြောင်း ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။ DLPWမှ ညွှန်ကြားချက်ထွက်လာပြီး နောက်ပိုင်းတွင် စက်ရုံသည် အလုပ်သမားရေးရာ ခုံရုံးထံတွင် အယူခံဝင်ခြင်း မရှိသည့်အတွက် ညွှန်ကြားချက်ထွက်လာပြီး ရက်၃၀နောက်ပိုင်းတွင် ထိုအမှုအတွက် စစ်ဆေးမှုသည် ပြီးပြတ်သွားပါသည်။

W2အနေနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများ ကျင့်သုံးခြင်း (သို့မဟုတ်) ချိုးဖောက်မှုများကို တိုင်ကြားခြင်းတို့ကြောင့် တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု လုပ်ဆောင်ခြင်းခံရသည်ဟု ယုံကြည်ပါက အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေအရ မတရားသည့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် တရားစွဲဆိုမှုကို ပြုလုပ်ရန် ဥပဒေအရ လုပ်ပိုင်ခွင့် ရှိကြောင်းကို သိရှိမနေသည်မှာ

ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်ကြောင်း သတိပြုမိရန် လိုပါသည်။ HRDFအရ ရှေ့နေသည့် အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး ဥပဒေအရ အကူအညီပေးနိုင်ရန် အလေးပေးလုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေကို အလေးပေးခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ ထို့ကြောင့် HRDFမှ W2အနေနှင့် မတရားသည့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်ကိုပါ ထည့်သွင်းတောင်းဆို၍ ရကြောင်း မသိခဲ့ပါ။ မည်သို့ပင် ဆိုစေကာမူ လူတွေ့မေးမြန်းမှုတွင် W2အနေနှင့် နေထိုင်သည့် လိပ်စာကို မှားယွင်းပြီး တင်ပြသည့်အတွက် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရခြင်းဖြစ်သည်ဟု W2မှဖော်ပြခဲ့သည်။ W2အနေနှင့် ထိုအချက်ကို အသိအမှတ်ပြုသော်လည်း အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းသည် ပြင်းထန်ရာရောက်သည်ဟု ခံစားရပြီး အထူးသဖြင့် W2ကဲ့သို့ အလားတူ အမှားလုပ်ခဲ့သည့် အချို့သော အလုပ်သမားများသည် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းမခံရသည့်အတွက် W2အနေနှင့် မကျေမနပ်ဖြစ်ကြောင်း ပြောခဲ့ပြီး W2သည်အမှားဖြစ်ရခြင်းမှာ စာရွက်စာတမ်းကို ပြင်ဆင်ပေးသည့် ကိုယ်စားလှယ်ကြောင့် ဖြစ်ကြောင်း ပြောခဲ့ပါသည်။ W2သည် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းကို တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှုလုပ်ဆောင်ခြင်း ဖြစ်သည်ဟု မသတ်မှတ်ကြောင်းရှင်းပြပြောဆိုခဲ့ပြီး W2အနေနှင့် အခြားမည်သည့်နည်းလမ်းနှင့်မှ တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု လုပ်ဆောင်ခြင်းကို ကြိုတွေ့ခဲ့ခြင်း မရှိကြောင်းကတည်းပြောကြားခဲ့ပါသည်။

ဤစွပ်စွဲမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အဓိကကျသည့် အကြောင်းအရာမှာ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး စက်ရုံမှပေးခဲ့သည့် အကြောင်းပြချက်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာ အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁၂၁(၁)²⁷အရ အလုပ်ရှင်မှ အသင်းအဖွဲ့ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ပါဝင်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အစိုးရအာဏာပိုင်များထံ အသနားခံစာများနှင့် တိုင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်ရာတွင်

²⁷ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာ အက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၁၂၁(၁) သည်အလုပ်သမား (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားသမဂ္ဂမှ လူထုအစည်းအဝေးပွဲလုပ်ဆောင်ခြင်း၊ တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်ခြင်း၊ တောင်းဆိုမှု တင်သွင်းခြင်း၊ တရားစွဲဆိုရန် ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း (သို့မဟုတ်) စတင်လုပ်ဆောင်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားကာကွယ်ရေးနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဥပဒေအရ အခွင့်အာဏာရှိသည့် အာဏာပိုင်များ (သို့မဟုတ်) ဤအက်ဥပဒေအရ မှတ်တမ်းထိန်းသိမ်းရေးအရာရှိ၊ စေ့စပ်ဖျန်ဖြေရေးဆိုင်ရာ အရာရှိ၊ အလုပ်သမားအရေး အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းပေးသည့် ခုံသမားမိလူကြီး (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားရေးရာ ကော်မတီအဖွဲ့ဝင် (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမားရေးရာ ခုံရုံး တို့တွင် မျက်မြင်သက်သေဖြစ်ပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) သက်သေအထောက်အထား ပြသပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမား (သို့မဟုတ်) သမ္မဂ္ဂမှ ထိုလုပ်ဆောင်ချက်ကို လုပ်ဆောင်တာမည်ဖြစ်၍ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်ခန့်အပ်ထားမှုကို ပယ်ဖျက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမား၊ အလုပ်သမားကို ကိုယ်စားပြုပေးသူ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂဖက်ဒရေးရှင်း၏ ကော်မတီအဖွဲ့ဝင် တို့အား ဆက်လက်ပြီး အလုပ်မလုပ်နိုင်စေရန် တခုခုလုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်၍မရဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

ပါဝင်ခြင်း တို့လုပ်ဆောင်သည့်အတွက် အလုပ်သမားကို အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်မှ မထွက်ထွက်စေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ကို မပြုလုပ်ရန် တားမြစ်ထားပါသည်။ ဤဖြစ်စဉ်တွင် အလုပ်သမားသည် လေးနက်သည့်အကြောင်းရင်းကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခြင်း ခံရသည် ဖြစ်သော်လည်း ထိုသို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ ပြီးခဲ့သည့် တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်ပြီးနောက်ပိုင်း သိပ်မကြာမှီတွင် ဖြစ်လာခြင်းလည်း ဖြစ်နေသည့်အတွက် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းသည် မတရားသည့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက် မြောက်ခြင်း ရှိမရှိ မရှင်းလင်းပါ။ ထို့ကြောင့် နေထိုင်ကြောင်းလိပ်စာကို မှားယွင်းပြီး တင်ပြလိုက်ခြင်းသည် အမှန်တကယ်ပင် လေးနက်သည့် စည်းကမ်းချိုးဖောက်မှု ဖြစ်မဖြစ်နှင့် နေထိုင်ကြောင်းလိပ်စာကို မှားယွင်းပြီး တင်ပြလိုက်သည့် အလုပ်သမားများကို အလုပ်ထုတ်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်ရှိသည့် လုပ်ဆောင်ချက် ဟုတ်မဟုတ် စိစစ်သုံးသပ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် W2သည် DLPWတွင် အမှုဖွင့်ခြင်းအတွက် အလုပ်ရှင်၏ ခွဲခြားဆက်ဆံသည့် အရေးယူမှုကို ခံခဲ့ရခြင်း ရှိမရှိကို စိစစ်သုံးသပ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

လူတွေ့မေးမြန်းမှုအရ စက်ရုံသည် ၎င်းထံမှ ပစ္စည်းဝယ်သူများမှ ချမှတ်ထားသည့် တင်းကျပ်သော စံသတ်မှတ်ချက်များအရ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ စာရွက်စာတမ်းကိစ္စများကို လေးလေးနက်နက် ကိုင်တွယ်လုပ်ဆောင်ကြောင်း အလေးပေး ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ စာရွက်စာတမ်းကိစ္စများနှင့် သက်ဆိုင်သော မည်သည့်ဥပဒေကိုမဆို ချိုးဖောက်ခြင်းသည် စက်ရုံအတွက် ပြဿနာရှိသည်ဟူသော သတ်မှတ်ချက်မျိုး ရလာနိုင်ပြီး ထိုသို့သတ်မှတ်ခံလိုက်ရပါက ၎င်းထံမှ ပစ္စည်းဝယ်သူများ၏ ပစ္စည်းမှာကြားသည့် ပမာဏအပေါ်တွင် သိသိသာသာ သက်ရောက်မှုများ ရှိလာနိုင်ပါသည်။ စက်ရုံသည် ၂၀၁၅ခုနှစ်တွင်ဖြစ်ပွားခဲ့သော ဖြစ်စဉ်တစ်ခုကို ရည်ညွှန်းပြီး ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ ထိုဖြစ်စဉ်တွင် အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အိမ်အထိပြန်ပြီး စာရွက်စာတမ်းကိုယူရန် မဖြစ်နိုင်သောကြောင့် ၎င်း၏ အကို (သို့မဟုတ်)ညီ၏ စာရွက်စာတမ်းကို ယူပြီး တင်လိုက်ပါသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းကို စက်ရုံမှ ကုမ္ပဏီ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ပြင်းထန်လေးနက်သည့် ချိုးဖောက်မှုတရပ်အဖြစ် ရှုမြင်ပြီး ထိုအလုပ်သမားကို နောက်ပိုင်းတွင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်လိုက်ပါသည်။ စာရွက်စာတမ်းကိစ္စများနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး အလုပ်ထုတ်ခြင်းသည် ကြံ့တောင့်ကြံ့ခဲ ဖြစ်စဉ်များ ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပြောဆိုပါသည်။ စက်ရုံသည် အလုပ်သမားများကို မငှားရမ်းမှီကပင် ၎င်းတို့တွင် မှန်ကန်သည့် စာရွက်စာတမ်းများ အသေအချာရှိနေစေရန်

လုပ်ဆောင်ပါသည်။ ထို့အပြင် အလုပ်ခန့်အပ်အပြီးတွင်လည်း စက်ရုံမှ စာရွက်စာတမ်းများဖြစ်သည့် ဗီဇာများ၊ အလုပ်ပါမစ်များနှင့် လိုအပ်သည့် ရက်ဇဝ-စာအတွက် နေရပ်လိပ်စာ မှန်ကန်ကြောင်း ထောက်ခံစာ အစရှိသည်တို့ သက်တမ်းတိုးရန်အတွက် အလုပ်သမားများအား ကူညီပေးပါသည်။ ရလဒ်အားဖြင့် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့အား ငှားရမ်းပြီးနောက်ပိုင်းတွင် စာရွက်စာတမ်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ထုံးစံအားဖြင့် ကြုံလေ့မရှိပါ။

COVID-19 ကူးစက်ရောဂါဖြစ်ပွားနေသည့် အစောပိုင်းအဆင့်များတွင် အစိုးရမှ လူစုလူဝေး ကြီးကြီးမားမား လုပ်ဆောင်ခြင်းကို ကန့်သတ်ချက်များ ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ ရလဒ်အားဖြင့် စက်ရုံသည် အလုပ်သမားများကို ရက်ဇဝတိုင်းတွင် အလုပ်သမားများ၏ နေထိုင်ရာလိပ်စာကို ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှု ဆိုင်ရာရုံးသို့ သွားရောက်ပြီး တင်ပြနိုင်ရန်အတွက် စက်ရုံမှ ၎င်းတို့အား လူစုစေပြီး ရုံးသို့ကူညီပို့ဆောင်ပေးခြင်းကို မလုပ်ပေးနိုင်ခဲ့ပါ။ စက်ရုံမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီမှ ထိုလုပ်ဆောင်ချက်ကို သီးခြားစီ လုပ်ဆောင်ကြရန် တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။ စက်ရုံမှ ပုံမှန်ကူညီနေကျအတိုင်း ပြန်လည်မလုပ်ဆောင်နိုင်မှီတွင် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ နေထိုင်ရာလိပ်စာကို နှစ်ကြိမ်တိုင် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်သွားရောက်ပြီး တင်ပြခဲ့ရပါသည်။ ထောင်ချီနေသော အလုပ်သမားများအနက် W2တစ်ဦးတည်းသာလျှင် စာရွက်စာတမ်းတွင် မှားယွင်းသည့် အချက်အလက်ကို တင်ပြခဲ့သည့် အလုပ်သမားဖြစ်ပြီး ရလဒ်အရ ထိုအကြောင်းပြချက်နှင့် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသည့် တစ်ဦးတည်းသောသူလည်း ဖြစ်ပါသည်။ အခြားမည်သည့် အလုပ်သမားမှ အလားတူအကြောင်းအရာကို ကြုံတွေ့ခဲ့ခြင်း မရှိသည့်အတွက် ထိုအကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သတ်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်ရှိသည့် လုပ်ဆောင်ချက် မရှိနေပါ။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အဆိုပါဖြစ်စဉ်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး DLPW၏ ထင်မြင်ယူဆချက်ကို လေ့လာဆန်းစစ်ခဲ့ပြီး နေရပ်လိပ်စာ မှားယွင်းတင်ပြမှုနှင့် ပတ်သတ်၍ နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးသက်ရောက်မှုများအကြောင်းကို မေးမြန်းရန် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရုံးသို့သွားရောက်ခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားမှ မှားယွင်းပြီး တင်ပြရန် ရည်ရွယ်ခြင်း မရှိသကဲ့သို့ စာရွက်စာတမ်း မမှန်မကန်ဖြစ်နေသည်ကိုပင် သိရှိခဲ့ခြင်း မရှိဟု DLPWမှ ထင်မြင်ယူဆချက် ပေးခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားကိုယ်စား စာရွက်စာတမ်းပြင်ဆင်မှုကို လုပ်ဆောင်ရန် ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးကို ငှားရမ်းခဲ့ပါသည်။ DLPWအနေနှင့် သတင်းအချက်အလက်အသစ်ကို လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရုံးသို့

လာရောက်ပြီး အသိပေးလိုက်ခြင်းဖြင့် အလွယ်တကူ ပြင်ဆင်လိုက်နိုင်သည့် အမှားမျိုးဖြစ်သည်ဟု DLPWမှ သဘောထားပါသည်။ နေရပ်လိပ်စာကို မှားယွင်းပြီး တင်ပြသည့်အတွက် ရာဇဝတ်မှုအရ အရေးယူမှုအချို့ ရှိကောင်းရှိနိုင်သော်လည်း ပြစ်ဒဏ်သည် ဒဏ်ငွေအနည်းအကျဉ်းဆောင်ရုံသာ ဖြစ်ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရုံးရှိ အရာရှိတစ်ဦးထံတွင်လည်း စုံစမ်းမေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ အရာရှိမှ မှားယွင်းပြီး တင်မိသည့် နေရပ်လိပ်စာကို ပြင်ဆင်ခြင်းသည် ရာဇဝတ်မှုမဟုတ်ဟု အတည်ပြုပေးခဲ့ပြီး အလုပ်သမားသည် ရုံးခန်းတွင် သတင်းအချက်အလက် အသစ်ကို လွယ်ကူစွာ လာရောက်အသိပေးနိုင်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

W2၏ သက်သေထွက်ဆိုချက်များကို လေ့လာသုံးသပ်ပြီးနောက် စက်ရုံ၊ DLPW၏ ထင်မြင်ယူဆချက်နှင့် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးရုံးရှိ အရာရှိတစ်ဦးထံမှ ရရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်အရ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် W2မှ လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းအတွက် လျော်ကြေးတောင်းဆိုသည့် တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်ပြီး လအချို့ကြာပြီးနောက်ပိုင်းတွင်ဖြစ်ကာ ၎င်းအားလျော်ကြေးပေးပြီး နောက်တရက် အကြာတွင် W2အား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်မှု ဖြစ်ပွားခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ စက်ရုံသည် အလုပ်မှထုတ်ရသည့် အကြောင်းအရင်းကို ဖော်ပြရာတွင် စာရွက်စာတမ်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး စိုးရိမ်ပူပန်ရသည့်အတွက် ဖြစ်ကြောင်းကို ရည်ညွှန်းပြီး ပြောဆိုခဲ့သော်လည်း ထိုသို့အလုပ်ထုတ်ပယ်မှုတွင် တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု လုပ်ဆောင်လိုသည့် သဘောပါဝင်မှုမရှိဟု စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ယုံကြည်မှု မရှိပါ။ စက်ရုံမှ ရှင်းပြသကဲ့သို့ အလုပ်သမား၏ အမှားသည် ပြင်းထန်ကြီးလေးကြောင်းကို စက်ရုံမှ အောင်မြင်စွာ သက်သေပြနိုင်ခဲ့ခြင်း မရှိသကဲ့သို့ ထိုသို့အမှားမျိုးအတွက် အလုပ်သမားအား ထုတ်ပယ်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်ရှိသော လုပ်ဆောင်ချက် ဖြစ်ကြောင်းကိုလည်း အထောက်အထားမပြနိုင်ခဲ့ပါ။ ရလဒ်အားဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် တန်ပြန်တုံ့ပြန်ခြင်းသည် အလုပ်သမားအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်ရန်ဟူသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် အကြောင်းခံသည့် အရာတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ကောက်ချက်ချခဲ့ပါသည်။

ထိုရာဇဝေ့ရှိချက်သည် DLPWထံတွင် တိုင်ကြားမှုကို တန်ပြန်တုံ့ပြန်သည့်အနေနှင့် W2သည် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံလိုက်ရခြင်း ဖြစ်ကြောင်းကို ပြသနေသည့် လက္ခဏာမှာ အချိန်ကိုက် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်လိုက်ခြင်း ဖြစ်သည်ဟုဖော်ပြခဲ့သည့် ELEVATE၏ အစီရင်ခံစာနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိပါသည်။

• **စွပ်စွဲချက် # ၃.၃ - အခြားအလုပ်သမားများ**

စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အလုပ်သမား ကိုးဦးအနက် W1နှင့် W2မှလွဲပြီး ကျန်ခြောက်ဦးသည် စက်ရုံတွင် ဆက်လက်ပြီး အလုပ်ခန့်အပ်ထားဆဲဖြစ်ပါသည်။ လူတွေ့မေးမြန်းမှုများအရ အဆိုပါဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် မည်သူမှတန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု လုပ်ဆောင်ခြင်း ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်ဟု တင်ပြခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ အလုပ်သမားနှစ်ဦးမှ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေတရလုံးနှင့် ခြုံငုံပြီး ကျေနပ်မှု မရှိကြောင်းဖော်ပြခဲ့သော်လည်း ၎င်းတို့၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများသည် အဆိုပါဖြစ်စဉ်နှင့် သက်ဆိုင်ခြင်း မရှိပါ။

စက်ရုံတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း မရှိတော့သည့် အလုပ်သမား သုံးဦးရှိသည့်အနက် တဦးသည် ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ထွက်သွားခဲ့ပြီး နောက်တဦးသည် ၂၀၂၁ခုနှစ်တွင် ထွက်သွားခဲ့ပြီး ကျန်တဦးသည် ၂၀၂၂ခုနှစ်တွင် ထွက်သွားခဲ့ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် ၂၀၂၂ခုနှစ်တွင် အလုပ်ထွက်သွားခဲ့သည့် အလုပ်သမားတဦးကိုသာ လူတွေ့မေးမြန်းမှု လုပ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါအလုပ်သမားသည် ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် ရာထူးနေရာ အမျိုးမျိုးသို့ ရွှေ့ပြောင်းခံရခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ရသည့် ပမာဏ တိုးလားခြင်းနှင့် ပစ္စည်းထုတ်လုပ်တပ်ဆင်ရသည့်လိုင်း၏ ခေါင်းဆောင်၏ ဆူပူကြိမ်းမောင်းမှုကို ခံရခြင်းတို့ အပါအဝင် တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု လုပ်ဆောင်ခြင်းကို ပုံစံအမျိုးမျိုးနှင့် ကြုံတွေ့ခဲ့ရကြောင်း တင်ပြခဲ့ပါသည်။ WRC၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအပြီးတွင် HRDFထံမှ အကူအညီတောင်းခံသော်လည်း ကိုယ်စားလှယ်နဲ့ ဆက်သွယ်မှု ရရှိခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားအနေနှင့် မကောင်းမွန်သည့် အတွေ့အကြုံများကြောင့် အလုပ်ထွက်ရခြင်း မဟုတ်ဘဲ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းပေါ်လာသည့်အတွက် ၎င်း၏ ဆန္ဒအလျောက် အလုပ်ထွက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ကြောင်းကို အတည်ပြု ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

စက်ရုံ၏ မှတ်တမ်းများအရ ကျန်ရှိသည့် အလုပ်သမားနှစ်ဦးသည် ဆန္ဒအလျောက် အလုပ်မှထွက်ခြင်း ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြနေသော်လည်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် ၎င်းတို့နှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှု မရှိသည့်အတွက် ထိုဖော်ပြချက်များကို အတည်ပြုပေးနိုင်ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အခြားအလုပ်သမားများအား တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြောင်းကို ကောက်ချက်ချနိုင်စေရန်အတွက် လုံလောက်သော သက်သေအထောက်အထားများ တွေ့ရှိခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ ၂၀၂၂ခုနှစ်တွင် အလုပ်ထွက်သွားခဲ့သည့် အလုပ်သမားအနေနှင့် အဆင်မပြေမှုများ ကြုံတွေ့ခဲ့သော်လည်း ထိုဖြစ်စဉ်အတွက် တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူရန် ခက်ခဲပါသည်။ ကူးစက်ရောဂါဖြစ်ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် အလုပ်သမားအများအပြားသည် အလားတူ ဆက်ဆံမှုမျိုးကို ကြုံတွေ့ရသည့်အတွက် ထိုအကြောင်းအရာများသည် ရည်ရွယ်ပြီး တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု လုပ်ဆောင်ခြင်းထက် ယေဘုယျကျသည့် အလုပ်လုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်ကြောင်း ညွှန်ပြနေသည်ဟု စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ အလုပ်လုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေအခြေအနေများ၏ အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို နောက်လာမည့် အပိုင်းတွင် ဖော်ပြသွားပါမည်။

၁၁။ သုံးသပ်ချက်များနှင့် အကြံပြုချက်များ

ဖြစ်စဉ်များနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအကြာတွင် အချိန်အကြာကြီး ကွာဟနေခြင်းသည် အချို့သက်ဆိုင်သည့် အချက်အလက်များ ရရှိမှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေခြင်း အပါအဝင် စိန်ခေါ်မှု အချို့ကြောင့် ဤစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို အချိန်ယူ၍ အားထုတ်ကြိုးပမ်းပြီး လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းမှာ သိသာထင်ရှားပါသည်။ စက်ရုံတွင် လစာခွင့်ယူခြင်းကို လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် ကာလမှ အလုပ်သမား အများအပြားသည် ရှိမနေခြင်းမှာ သတိပြုမိရန် အရေးအကြီးဆုံးအချက်အနေနှင့် ရှိပါသည်။ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် ELEVATE တို့တွင်လည်း သိသာသည့် ဝန်ထမ်းအပြောင်းအလဲများလည်း ရှိခဲ့ပါသည်။ ထိုဖြစ်စဉ်တွင် ယခင်ကပါဝင်ခဲ့သည့် လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် တွေ့ဆုံ၍ မရရှိနိုင်ခြင်းသည်လည်း သတင်းအချက်အလက် ရယူနိုင်စွမ်းကို လျော့ကျစေပါသည်။ အဓိကကျသည့် ဝန်ထမ်းများ ထွက်ခွာသွားခြင်းသည်လည်း ဖြစ်စဉ်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး သိရှိရမည့်အကြောင်းအရာများကို ဆုံးရှုံးလိုက်ခြင်းပင်ဖြစ်ပြီး ထိုအစုအဖွဲ့နှစ်ခုထံမှ သက်ဆိုင်ရာ အသေးစိတ်အချက်အလက်များ စုဆောင်းရန် စိန်ခေါ်မှုပို၍ ကြီးလာစေပါသည်။ သတင်းအချက်အလက်စီးဆင်းမှုတွင် ဟာကွက်များ ရှိလာစေပြီး လိုအပ်သည့် သုံးသပ်ချက်များ ရယူရန် အားထုတ်ကြိုးပမ်းမှုများကို ပိုပြီးရှုပ်ထွေးစေပါသည်။ ထို့အပြင်အစုအဖွဲ့များမှ သတင်းအချက်အလက်များ ပြင်ပသို့ပေါက်ကြားမှု မရှိစေရန်အတွက် ထိန်းသိမ်းရန် ချမှတ်ထားသည့် သဘောတူညီချက်ပါ စာပိုဒ်များသည်လည်း စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုနှင့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှု မပြုလုပ်မီ အရေးကြီးသည့် အချက်အလက်များကို အကန့်အသတ်နှင့်သာ ရရှိစေပါသည်။

ကာလတလျှောက်လုံးတွင် အငြင်းပွားမှု ဖြစ်နေသည့် နှစ်ဖက်လုံးတွင်လည်း ခိုင်မာသည့် ထင်မြင်ယူဆချက်များ ကိုယ်စီရှိနေခြင်းသည်လည်း အပြုသဘောဆောင်သည့် ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းကို အဟန့်အတားဖြစ်စေပါသည်။ စက်ရုံနှင့် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီတို့ကြားတွင်လည်း ကုမ္ပဏီ၏ ဖွဲ့စည်းပုံစနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးများ ပြောင်းလဲလိုက်ခြင်းသည် အမှုကို ပိုမိုပြီး ရှုပ်ထွေးသွားစေပါသည်။

ဤအစီရင်ခံစာ၏ လေ့လာဆန်းစစ်ချက်များနှင့် သုံးသပ်ချက်များသည် ရရှိနိုင်သည့် သက်သေများနှင့် သတင်းအချက်အလက်များကို စေ့စပ်သေချာသည့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှု လုပ်ဆောင်ထားခြင်း အပေါ်တွင် အခြေခံပြီး တင်ပြထားပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် ပါဝင်သည့် အစုအဖွဲ့များမှ ဘက်လိုက်မှု (သို့မဟုတ်) ညွှန်ကြားမှု လွတ်ကင်းသော ဘက်လိုက်မှုမရှိဘဲ အမှီအခိုကင်းသည့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ပါဝင်သူအစုအဖွဲ့များသာမက FLA မှပါ ဤအစီရင်ခံစာတွင် လွှမ်းမိုးမှု မရှိဘဲ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ၏ အမှီအခိုကင်းကင်းနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်တရားတရားကြောင့်သာ ထွက်ပေါ်လာသည့် ရလဒ်ဖြစ်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ပြင်ပသို့ပေါက်ကြားမှု မရှိစေရန်အတွက် ထိန်းသိမ်းမှုများရှိနေသည်ကြားမှ ပါဝင်သည့် အစုအဖွဲ့အားလုံး၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အတွက် ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ အချို့သော သုံးသပ်ချက်များသည် အားလုံးကို ကျေနပ်နိုင်စေမည် မဟုတ်သော်လည်း ဤအစီရင်ခံစာသည် အစုအဖွဲ့အားလုံး၏ အမြင်သဘောထားများကို ခြုံငုံမိနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ပြီး အခြေအနေကို မျှမျှတတသုံးသပ် ဖော်ပြပေးနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများသည် ရှင်းလင်းပြတ်သားသော အဖြေများထက် ခက်ခဲရှုပ်ထွေးမှုများကို ထုတ်ဖော်ပြသလေ့ရှိသည်ကို အသိအမှတ်ပြုသော်လည်း ဤအစီရင်ခံစာသည် သက်ဆိုင်သည့်အစုအဖွဲ့အားလုံး၏ သုံးသပ်ချက်များနှင့် အမြင်များကို ထိထိရောက်ရောက် တင်ပြပေးပြီး ဖြစ်ပျက်ခဲ့သည့် အကြောင်းအရာများကို နိုင်ငံတွင်းရှိ ဥပဒေများနှင့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များအရ သုံးသပ်ထားသည့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများ လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းနှင့် ပါဝင်နေသည့် အစုအဖွဲ့များကို ပြုပြင်တည့်မတ်ပေးရာရောက်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ ဖြစ်ပေါ်စေခြင်း တို့ကိုလုပ်ဆောင်ပေးသည်ဟု စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ယူဆပါသည်။

၁။ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်၏ တရားဝင်မှုနှင့် မပေးချေရသေးသည့် လုပ်ခများ

ဤအစီရင်ခံစာတွင် အသေးစိတ်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ဥပဒေဆိုင်ရာ ရှုထောင့်မှ ကြည့်ပါက စက်ရုံမှ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေနှင့် အညီဖြစ်ပါသည်။ ထိုလုပ်ဆောင်ချက်သည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် COVID-19 ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားနေချိန်တွင် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်အမျိုးမျိုးရှိ ကုမ္ပဏီ အသီးသီးတို့မှ ကျင့်သုံးခဲ့ပြီး တကမ္ဘာလုံးတွင် ဝယ်လိုအားရုတ်တရက် ကျဆင်းမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော ဘဏ္ဍာရေးဝန်ပိမှု၊ အလုပ်သမားများအား

ရောဂါပိုးကူးစက်မှုမှ ကာကွယ်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများ လျော့ချရခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းခြင်းတို့ကို ကာကွယ်ခြင်း အစရှိသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် အတွက် ယာယီအသုံးချခဲ့သည့် နည်းလမ်းလဲဖြစ်ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ဥပဒေအရ လစာမဲ့ခွင့်ယူခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီးတရားဝင် လက်ခံသဘောတူညီမှု တောင်းခံသည့် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော သက်သေလည်းရှိနေသည့် ဆန္ဒအလျောက် လစာမဲ့ခွင့်ယူသည့် အလုပ်သမားများအနေနှင့် ထိုခွင့်ယူထားသည့် ကာလအတွင်း လုပ်ခခံစားခွင့် ရှိမည်မဟုတ်ပါ။ ထိုလုပ်ဆောင်ချက်သည် ဥပဒေအရ ခွင့်ပြု၍ရပြီး ပြဌာန်းသတ်မှတ်ချက်များကို ချိုးဖောက်ရာ မရောက်ပါ။ ထို့အပြင် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ ခွင့်ကာလအတွက် လျော်ကြေးလည်း ပေးပေးပြီဖြစ်သည့်အတွက် ဥပဒေချိုးဖောက်မှု (သို့မဟုတ်) လစာမဲ့ခွင့်ယူသည့် စာရွက်စာတမ်းများကို ဆန္ဒအလျောက် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အလုပ်သမားများကို လုပ်ခပေးချေရန် ကျန်ရှိနေမှု မရှိဟု စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ယူဆပါသည်။

စက်ရုံ၏ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်ကို နိုင်ငံတွင်းရှိ ဥပဒေများ၏ ရှုထောင့် တခုတည်းမှသာ သုံးသပ်မည်ဆိုပါက အလုံးစုံခြုံငုံမိသည့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုတခုကို ဖော်ပြပေးနိုင်မည် မဟုတ်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် စက်ရုံသည် နိုင်ငံပြင်ပသို့ ပစ္စည်းတင်ပို့သူလည်းဖြစ်ပြီး FLA၊ WRCနှင့် Nike၏ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် ကျင့်ဝတ်များ အစရှိသည့် နိုင်ငံတကာ စံသတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာမည်ဟု မျှော်မှန်းထားသည့် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီသို့ အချိန်ကြာရှည်စွာ ပစ္စည်းပေးပို့ပေးနေသူ ဖြစ်နေခြင်းကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။ ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုများသည် နိုင်ငံတွင်းရှိ ဥပဒေများကို အခြေခံပြီး ဆက်စပ်စဉ်းစားမှုများကို လုပ်ဆောင်သည့် မူဘောင်အတွင်းမှ အများဆုံး လုပ်ဆောင်ထားခြင်းဖြစ်ပြီး နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များကို အလေးပေး ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုသည် အကန့်အသတ်နှင့် ဖြစ်နေပါသည်။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားဥပဒေမှ ဖော်ပြချက်အတိုင်း အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများကို ပို၍ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သုံးသပ်ကြည့်ပါက အောက်ဖော်ပြပါ မေးခွန်းများထွက်ပေါ်လာပါသည်။

၁။ FLA၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များ၊ WRC (သို့မဟုတ်) Nike၏ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် ကျင့်ဝတ်များသည် အလုပ်မှ ရပ်ဆိုင်းထားချိန်များတွင် စက်ရုံမှ အလုပ်သမားများအား လုပ်ခအပြည့်အဝပေးရန် သတ်မှတ်ထားပါသလား။

၂။ အလုပ်သမားများအားလုံးကို ၎င်းတို့အနေနှင့် ရွေးချယ်၍ ရနိုင်သည့်အရာများကို အပြည့်အဝအသိပေးထားပါသလား။ စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် သဘောတူခြင်း မရှိပါက ခွင့်ယူထားသည့် ကာလတလျှောက်လုံးတွင် အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့ လုပ်ခ၏အနည်းဆုံး ၇၅%ကို ဥပဒေအရ ခံစားခွင့်ရှိကြောင်းကို အလုပ်သမားများအနေနှင့် အပြည့်အဝနားလည်မှု ရှိပါသလား။

၃။ အလုပ်သမားများမှ အလုပ်လုပ်ရသည့်အခြေအနေများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး မကျေနပ်ချက်များ ဖြေရှင်းရန် (သို့မဟုတ်) စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ရှင်းလင်းပေးရန်အတွက် တိုင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်ရန် ရှင်းလင်းပြီး အသုံးပြုရန်ရနိုင်သည့် လမ်းကြောင်းများကို စက်ရုံနှင့် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီ အဆင့်များတွင် ဖော်ဆောင်ပေးထားပါသလား။ တိုင်ကြားမှုများပြုလုပ်ရန် လမ်းကြောင်းများ (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ စနစ်တကျ ပြင်ဆင်ထားခြင်း မရှိသည့်အတွက် လက်ခံသဘောတူညီမှု တောင်းသည့် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးလိုက်ရသည့် အလုပ်သမားများ ရှိပါသလား။

၄။ COVID-19 ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားနေချိန်တွင် ကြိုတွေ့ခဲ့ရသည့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ဝန်ပိမှုကို လျော့ချရန်အတွက်ယာယီအသုံးပြုခဲ့သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သော လစာခွင့်ယူစေခြင်းကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးရန် စက်ရုံမှ ဆုံးဖြတ်ချက်ချလိုက်ခြင်းတွင် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် စက်ရုံကြားရှိ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးအခြေအနေသည် သက်ရောက်မှုရှိစေသည့် ကဏ္ဍတစ်ခုအဖြစ်ပါဝင်ခြင်း ရှိနေပါသလား။

ပထမမေးခွန်း၏အဖြေကို ဤအစီရင်ခံစာ၏ ပြီးခဲ့သည့် အပိုင်းဖြစ်သည့် အပိုင်း၁၀၏ စွပ်စွဲချက် ၁.၂တွင် အသေးစိတ်သုံးသပ်ဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းထားသည့် ကာလများတွင် လျော်ကြေးပေးခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ပစ္စည်းပေးပို့သည့် စက်ရုံအနေနှင့် လိုက်နာရမည့် တာဝန် (သို့မဟုတ်) လမ်းညွှန်ချက်များကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖော်ပြထားခြင်း မရှိဟု စမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ကောက်ချက်ချခဲ့ပါသည်။ (FLA၊ WRC (သို့မဟုတ်) Nike) ကျင့်ဝတ်တစ်ခုမှလည်း ထိုကဲ့သို့ အချိန်ကာလများတွင် လျော်ကြေးပေးရန် သတ်မှတ်ထားခြင်း မရှိပါ။ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်းနှင့်

ပတ်သတ်ပြီး အပိုင်းတခုပါဝင်သော်လည်း ထိုအပိုင်းသည် အစုအဖွဲ့များအကြားတွင် သီးသန့် ဥပဒေမူဘောင် (သို့မဟုတ်) သဘောတူညီမှု မရှိသရွေ့ နိုင်ငံတွင်းရှိ ဥပဒေဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာပြီး လျော်ကြေးအပြည့်ပေးရန် တောင်းဆိုခြင်းတို့ကို အဓိကအလေးပေးပြီး ရည်ညွှန်းထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမားအင်အားစု၏ သိသာထင်ရှားအစိတ်အပိုင်းသည် စက်ရုံတွင် အလုပ်ခန့်အပ်ထားခြင်း မရှိတော့သည့်အတွက် ဒုတိယမေးခွန်း၏အဖြေကို အဆုံးအဖြတ်ပေးရန် ပိုပြီး စိန်ခေါ်မှုကြီးပါသည်။ အားထုတ်ကြိုးပမ်းပြီး လုပ်ဆောင်ခဲ့သော်လည်း လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်ကို ကြုံတွေ့ခဲ့သည့် အလုပ်သမားများ၏ ၁၀%ထက် အနည်းငယ်သာကျော်လွန်သည့် အလုပ်သမားအရေအတွက်ကိုသာ ဆက်သွယ်မေးမြန်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအဖွဲ့၏ သုံးသပ်ချက်များအရ အလုပ်သမားအများစုသည် ၎င်းတို့လက်မှတ်ထိုးခဲ့သည့် လက်ခံသဘောတူညီမှု တောင်းသည့် စာရွက်စာတမ်း၏ အဓိပ္ပာယ်နှင့် ဥပဒေအရ နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို သိရှိနားလည်ကြကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားများသည်လည်း နောက်ဆုံးတွင်လျော်ကြေးရရှိခဲ့ပြီး ထိုလုပ်ငန်းစဉ်ကို ကြေညာချက်များနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ ဆက်သွယ်မှုများ မှတဆင့် အလုပ်သမားများကို ဆက်သွယ်ပြီး လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ကျန်ရှိသော ၉၀%သော အလုပ်သမားများအနေနှင့် အလားတူသိရှိနားလည်မှု အတိုင်းအတာထိရှိ၍ ၎င်းတို့၏ လက်ခံသဘောတူညီမှုကို ပေးခဲ့ခြင်း ဟုတ်မဟုတ်ကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အပြည့်အဝမှန်ကန်ကြောင်း အတည်ပြုပေးနိုင်ခြင်း မရှိပါ။ အဆိုပါဖြစ်စဉ် ဖြစ်ပွားချိန်တွင် ရှိခဲ့သည့် အလုပ်သမားများအားလုံးကို ခြုံငုံနိုင်ခြင်း မရှိသည့်တိုင် လေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် ပါဝင်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားအရေအတွက်သည် ကိန်းဂဏန်း အရေအတွက်အားဖြင့် လုံလောက်သည့် ပမာဏတခုကို ကိုယ်စားပြုနိုင်ပြီး ၎င်းတို့ထံမှ ရရှိလာသည့် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် တုံ့ပြန်ပြောဆိုမှုများ အပေါ်တွင် အခြေခံပြီး ကောက်ချက်ချထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ပို၍အရေးကြီးသည်မှာ အလုပ်သမားများအနေနှင့် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် သဘောမတူခဲ့ပါက ခွင့်ယူထားသည့် ကာလတလျှောက်လုံးတွင် ဥပဒေအရ ၎င်းတို့လုပ်ခ၏ အနည်းဆုံး ၇၅%ကို ၎င်းတို့အနေနှင့် ခံစားခွင့်ရှိသည် ဟူသောအချက်ကို အပြည့်အဝ သိရှိနားလည်ခြင်း ရှိမရှိကို မည်သူမှ မသိနိုင်ပါ။ ဤအစီရင်ခံစာ၏ အပိုင်း ၁၀တွင် စုံစမ်းတွေ့ရှိမှု၏ ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များအရ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသည့် အတင်းအကြပ်စေခိုင်းမှုမျိုး ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်ဟူသော ကောက်ချက်ချရန် အထောက်အထား တွေ့ရှိခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ သို့သော်လည်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အခြားရွေးချယ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး လုံလောက်သော ဗဟုသုတနှင့် သိရှိနားလည်မှု မရှိဘဲ လက်ခံသဘောတူညီမှုပေးလိုက်သည့် အကြောင်းကိစ္စကို အလေးပေးဖော်ပြလိုပါသည်။ ထိုအခြေအနေမျိုးတွင် အကန့်အသတ်နှင့်သာရှိသည့် ဗဟုသုတအပေါ်

အခြေခံပြီး ကောင်းမွန်မှုမရှိသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချခဲ့မိရာမှ ထိုဆုံးဖြတ်ချက်အတိုင်း လိုက်နာရတော့မည့် အနေအထားကို ခုခံကာကွယ်နိုင်စွမ်းမရှိသော အလုပ်သမားများအား ရောက်သွားစေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် မတရားပါ။ အလုပ်သမားများအနေနှင့် အခြားရွေးချယ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများရှိကြောင်း အပြည့်အဝသိပါက အလုပ်သမား ဘယ်နှစ်ဦးမှ ၎င်းတို့၏ လက်ခံသဘောတူမှုကိုပေးရန် ရွေးချယ်ကြမည်ကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် မဆုံးဖြတ်နိုင်ပါ။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အလုပ်သမားများအား လက်ခံသဘောတူညီမှု တောင်းခံသည့် စာရွက်စာတမ်း၏ အဓိပ္ပာယ်နှင့် ၎င်း၏ ဥပဒေအရ နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကိုသာ အသိပေးခဲ့သည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။ လက်ခံသဘောတူညီမှု တောင်းခံသည့် စာရွက်စာတမ်းတွင် လက်မှတ်ထိုးရန် တောင်းဆိုစဉ်တွင် စက်ရုံမှ အလုပ်သမားများအား အခြားရွေးချယ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများကို တင်ပြခဲ့ခြင်း မရှိပါ။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် တတိယမေးခွန်းကို နှံ့နှံ့စပ်စပ် လေ့လာဆန်းစစ်ခဲ့ပါသည်။ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားများအနေနှင့် မကျေနပ်ချက်များကို တိုက်ရိုက်တိုင်ကြားနိုင်သည့် တိုင်ကြားမှုဆိုင်ရာ လမ်းကြောင်းများ ရှိသည်ဟုဆိုသော်လည်း ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပွားသည့်အချိန်တွင် ထိုစနစ်သည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ရရှိခြင်း မရှိကြောင်း ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပွားပြီးနောက်ပိုင်းတွင် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီသည် ၎င်းအား ပစ္စည်းပေးပို့သည့်စက်ရုံများရှိ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေအား ကြီးကြပ်ရန်နှင့် ထိုဒေသတွင်းရှိ အလုပ်သမားများမှ တိုင်ကြားမှုများပြုလုပ်ရန် လမ်းကြောင်းတစ်ခုအနေနှင့် လုပ်ဆောင်ပေးရန် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ တိုက်ရိုက်ပါဝင်ခြင်းမရှိသော ကြားလူဖြစ်သည့် အလုပ်သမား စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးဆိုင်ရာကွန်ရက်တစ်ခုနှင့် စတင်ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ထိရောက်မှုရှိသည့် တိုင်ကြားမှုကိုပြုလုပ်နိုင်သော စနစ်တစ်ခုသာ ထိုအချိန်တွင် ရှိနေခဲ့ပါက အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီ တိုက်ရိုက်ပြောဆို ဆက်သွယ်နိုင်ခဲ့ပြီး ပိုမိုကောင်းမွန်သော ပြောဆိုဆက်သွယ်မှုများလည်း ဖြစ်ပေါ်လာစေမည်ဟု စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ယုံကြည်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့စနစ်တစ်ခုရှိစေခြင်းမှ တစ်ဆင့် အလုပ်သမားများ အတွက်ဥပဒေဆိုင်ရာနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များကို ပိုမို၍ ကောင်းမွန်သော နားလည်သဘောပေါက်မှု ရှိလာစေပြီး အလုပ်သမားများနှင့် စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင် ပါဝင်သူများအကြား ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် အငြင်းပွားမှုများကို လက်ရှိအခြေအနေထိ မြင့်တက်လာခြင်း မရှိမီ ဖြေရှင်းပေးရာတွင် အဓိကကျသည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။

ထိုင်းနိုင်ငံ၏ လက်ရှိ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေး အခင်းအကျင်းတွင် (အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ) အလုပ်သမားများ၏ လွတ်လပ်စွာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် ပါဝင်ခွင့် အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့ ရွေးချယ်ပြီး ဖွဲ့စည်းလိုသည့် အဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် အလုပ်သမားများမှ စုပြီးဖွဲ့စည်းထားသည့် အဖွဲ့များမှ အလုပ်သမားများ အရေးနှင့်ဆိုင်သည့် အကြောင်းအရာများကို တောင်းဆိုခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းခြင်း တို့နှင့်ပတ်သတ်ပြီး အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းကို သိသိသာသာ ကန့်သတ်ထားသည့် ဥပဒေများနှင့် ကြီးမားကျယ်ပြန့်သည့် အတိုင်းအတာနှင့် ပုံဖော်ခြင်းကို ခံနေရကြောင်းကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ထောက်ပြလိုပါသည်။ နိုင်ငံအတွင်းတွင် သမ္မတအဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်သည့် အလုပ်သမားအရေအတွက်နှင့် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများ ကိုယ်စားပြု ဖွဲ့စည်းထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများအကြား ညှိနှိုင်းမှုကို အခြေခံဖြစ်ပေါ်လာသည့် သဘောတူညီမှုမှ အလုပ်သမားအတွက် အကျိုးဝင်မှုတို့ အလွန် နိမ့်ကျနေခြင်းသည် အရှိတရားကိုနားလည်နိုင်ရန်အတွက် ဖော်ပြနေသည့် သိသာထင်ရှား သက်သေခံချက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ကျယ်ပြန့်ပြီး ကံအကြောင်းမလှသည့် အခြေအနေတရပ်၏ ရလဒ်အရ အလုပ်သမားများ ကိုယ်စား အလုပ်ရှင်နှင့်ထိရောက်သည့် ညှိနှိုင်းမှုများ လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်စွမ်းရှိသော စစ်မှန်သည့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ (သို့မဟုတ်) အလုပ်သမား ကိုယ်စားပြု ကိုယ်စားလှယ်များရှိသည့် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေး အခင်းအကျင်းတရပ်၌ လက်ရှိအမှုတွင် ပါဝင်သည့်ဖြစ်စဉ်များအား မည်ကဲ့သို့ ကွဲပြားစွာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသွားနိုင်ကြောင်းကို မှန်းဆပြီးသုံးသပ်ရန်သာရှိပါသည်။ ထိုကဲ့သို့အခြေအနေမျိုးတွင် သင့်လျော်သည့် တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်နိုင်သည့် လမ်းကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် မရှိနေခြင်းအစရှိသည့် ထောက်ပြဖော်ထုတ်ထားသည့် ပြဿနာများကို ထိထိရောက်ရောက်ကိုင်တွယ်ပြီး (သို့မဟုတ်) ဖြေရှင်းပြီး ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်ကြောင်း မှန်းဆကြည့်ခြင်းမှာ သင့်လျော်ပါသည်။

စတုတ္ထမေးခွန်းသည် အလုပ်သမား အခွင့်အရေးများ၏ အရေးကြီးသည့် အကြောင်းအရာများဖြစ်သည့် တာဝန်ယူမှုရှိသော ပစ္စည်းပေးပို့သည့်စက်ရုံများ ရှာဖွေမှုနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော လုပ်ငန်းရပ်တန့်မှုတို့ကို သုံးသပ်ထားပြီး ထိုယူဆချက်နှစ်ရပ်လုံးသည် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီများနှင့် ပစ္စည်းပေးပို့သည့် စက်ရုံများအကြားတွင် ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းဆိုင်ရာဆက်ဆံရေး ပေါ်ပေါက်လာစေရန်အတွက် အရေးကြီးပါသည်။ လုပ်ငန်းနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များအပါအဝင် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည့် အခြေအနေများအပေါ်တွင် အဓိကသက်ရောက်မှုရှိသည့် ပစ္စည်းပေးပို့သည့်စက်ရုံများ၏ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ အဆင်ပြေမှုအတွက် ထိုဆက်ဆံရေးများသည် အဓိကကျသည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာ၏ အပိုင်းစတွင် အသေးစိတ်ရှင်းပြထားချက်အရ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီမှ စက်ရုံနှင့် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုကို လျော့ချလာရန် လုပ်ဆောင်ချက်သည် ထိုကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်ချက်ကို မြန်မြန်ဆန်ဆန် ဖြစ်ပေါ်လာမည်ဟု မျှော်လင့်ထားခြင်းမရှိသည့် စက်ရုံ၏စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင် ပါဝင်နေသူများအတွက်

ရှင်းလင်းမှု ရှိမနေပါ။ ထိုသို့ဖြစ်ခြင်းမှာ အစုအဖွဲ့များအကြားရှိ ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုဆိုင်ရာ ပြဿနာများကြောင့် ဖြစ်ခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း COVID-19 ကူးစက်ရောဂါ၏ အစောပိုင်းအဆင့်များသည် ရှုပ်ထွေးမှု အများအပြားကို ဖြစ်စေပြီး ရောဂါမပြန့်ပွားစေရန်အတွက် သွားလာမှု ပိတ်ပင်ခြင်းများနှင့် တကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ဝယ်လိုအားကျဆင်းမှုတို့ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် မသေချာမရေရာမှုကြောင့်လည်း ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုတွင် အဆင်မပြေမှုများ ဖြစ်လာခဲ့ကြောင်းကို သတိပြုမိရန် အရေးကြီးပါသည်။ ထိုအခြေအနေများအရ ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားမှုကြောင့် တကမ္ဘာလုံးတွင် မကြုံစဖူး အခက်အခဲများနှင့် ကြုံနေရသည့်အတွက် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုဆိုင်ရာ အခက်အခဲများသည် တိုတောင်းသည့်ကာလတစ်ခုအတွက် ရှိခဲ့ခြင်းကို နားလည်ပေး၍ ရနိုင်ပါသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ အထူးသဖြင့် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီ၏ ပစ္စည်းမှာကြားမှုကိုသာ မှီခိုပြီး လည်ပတ်နေသည့် စက်ရုံကဲ့သို့ ပစ္စည်းပေးပို့သူများအတွက် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ထိုလုပ်ငန်းစဉ်ကို ပိုမို၍ ကောင်းကောင်းမွန်မွန် စီမံခန့်ခွဲခဲ့သင့်ပါသည်။ စက်ရုံ၏ တဦးတည်းသော ပစ္စည်းမှာယူသူထံမှ တလခွဲတိုင်အောင် ပစ္စည်းမှာကြားမှု မရှိခြင်းသည် စက်ရုံအား ဘဏ္ဍာရေးအကြပ်အတည်းဖြစ်စေသည့် အခြေအနေသို့ မလွှဲမရှောင်သာ ရောက်ရှိစေပြီး ထိုအခြေအနေသည် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ အခြေအနေများအပေါ်တွင် အဓိကသက်ရောက်မှုရှိစေပါသည်။

အကြံပြုချက်များ

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် နိုင်ငံတွင်းရှိ ဥပဒေများနှင့် ကိုက်ညီကြောင်း ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပြီး ထိုသို့လုပ်ဆောင်ချက်သည် FLA၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် WRCနှင့် Nike တို့၏လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် ကျင့်ဝတ်များ နှင့်လည်းကိုက်ညီပါသည်။ သို့သော်လည်း အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ အနေနှင့် ဖော်ထုတ်ပြသခဲ့သော အရေးကြီးသည့် အကြောင်းကိစ္စအချို့မှာ အလုပ်သမားများအနေနှင့် အခြားရွေးချယ်၍ ရနိုင်သည့်အချက်များအားလုံးနှင့် ပတ်သတ်ပြီး လုံလောက်သည် ပြောဆိုမှု မရှိခြင်း၊ တိုင်ကြားမှုလုပ်ဆောင်နိုင်သော သင့်လျော်သည့် စနစ်တစ်ခုနှင့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားပြုမှု ရှိမနေခြင်းနှင့် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီမှ ပစ္စည်းပေးပို့သည့် စက်ရုံများနှင့် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုကို လျော့ချလာမည့် အစီအစဉ်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ တို့ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့လိုအပ်ချက်များ

ရှိနေခြင်းသည် ထိုအကြောင်းကိစ္စများကိုသာ စနစ်တကျကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့မည်ဆိုပါက အခြေအနေသည် တမျိုးတဖုံ ပြောင်းလဲကောင်း ပြောင်းလဲသွားနိုင်ကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။

ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် စက်ရုံတို့သည် ထိုအကြောင်းကိစ္စများအတွက် တာဝန်ရှိကြောင်း ရှင်းလင်းပြီး အလုပ်သမားများအပေါ်တွင်သာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကြီးကို ထားရှိခြင်းသည် မတရားပါ။ နိုင်ငံတွင်းရှိ ဥပဒေများကို လိုက်နာမှုရှိစေရန်ကိုသာ အာရုံစိုက်ပြီး ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် စက်ရုံတို့၏ လုပ်ဆောင်မှု(သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ပေးမှု မရှိခြင်း)ကြောင့် အလုပ်သမားများအနေနှင့် ခံစားရသည့် ဆုံးရှုံးမှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း မရှိပါက တရားမျှတမှု မရှိပါ။ အလုပ်သမားများအနေနှင့် လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ဝင်ငွေဆုံးရှုံးမှု၏ သက်ရောက်မှုဒဏ်ကို အလုပ်သမားများမှ အပြည့်အဝ ခံစားရခြင်းသည် မဖြစ်သင့်ပါ။ အထူးသဖြင့် ထိုလုပ်ဆောင်ချက်ကို ဖြစ်ပေါ်လာစေသည့် အကြောင်းအချက်များသည် အလုပ်သမားများ၏ ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်း၏ ပြင်ပတွင်ရှိနေသောကြောင့်လည်းဖြစ်ပါသည်။

ထိုသို့အချက်အလက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီးနောက် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ပစ္စည်းထုတ်သည့်ကုမ္ပဏီနှင့် စက်ရုံတို့ အတူပူးပေါင်းပြီး လစာမဲ့ခွင့်ယူထားချိန်တွင် ဝင်ငွေဆုံးရှုံးမှု ရှိခဲ့သည့် အချိန်ကာလအတွက် သက်ရောက်မှုခံခဲ့ရသည့် အလုပ်သမားများအား လျော်ကြေးတစ်တပိုင်း ပေးသည့် အစီအစဉ်ကို ရေးဆွဲရန် အကြံပြုပါသည်။ ထိုအကြောင်းကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဥပဒေချိုးဖောက်မှု မရှိခဲ့သည့်အတွက် လျော်ကြေးပေးသင့်သည် ပမာဏကို တွက်ချက်ရန် ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသည့် နည်းလမ်းလည်း မရှိပါ။ ထို့အပြင် မည်သည့် အလုပ်သမားများသည် လက်ခံသဘောတူညီကြောင်း စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့စဉ်တွင် ထိုအကြောင်းအရာများကြောင့် တိုက်ရိုက်သက်ရောက်မှုခံခဲ့ရသည် (သို့မဟုတ်) မည်သည့်အလုပ်သမားများသည် လျော်ကြေးငွေ ရရှိခံစားထိုက်သည် ဟူ၍ အတိအကျ ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန်မှာ မဖြစ်နိုင်ပါ။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ဝင်ငွေတစ်တပိုင်း ဆုံးရှုံးခဲ့ရသည့် အလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့အနေနှင့် လစာမဲ့ခွင့်ယူထားသည့် အချိန်ကာလအတွက် အနိမ့်ဆုံးသတ်မှတ်ထားသည့် နေ့စဉ်လုပ်ခ၏ ၅၀%နှင့် ညီမျှသည့် ပမာဏကို လျော်ကြေးအဖြစ်ပေးသည့် အစီအစဉ်တရပ်ကို ပစ္စည်းထုတ်သည့်ကုမ္ပဏီနှင့် စက်ရုံတို့မှ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲပြီး အကောင်အထည်ဖော်ပေးရန် အကြံပြုပါသည်။

အလုပ်သမားအားလုံးသည် တရက်တည်းတွင် အလုပ်ပြန်ဝင်ကြခြင်း မရှိသော်လည်း အများစုသည် ဇရက်တာကာလအတွက် ခွင့်ယူခဲ့ကြောင်း ရှာဖွေတွေ့ရှိပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ထိုဇရက်တာကာလကို အခြေခံပြီး တွက်ချက်မှုလုပ်ဆောင်ရန် အကြံပြုပါသည်။ ထိုတွက်ချက်မှုအရ အလုပ်သမား တယောက်ချင်းစီသည် ၁၄၈၉.၅၀ဘတ်ရရှိသင့်ပါသည်။ အလုပ်သမား ဆယ့်တဦးသည် လျော်ကြေးရရှိပြီးပြီ ဖြစ်သည့်အတွက် ကျန်ရှိသည့် လျော်ကြေးကို ငွေပေးချေမှု မလုပ်ရသေးသည့် အလုပ်သမား ၃၂၀၉ဦးသို့ ဝေမျှပြီး ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ စုစုပေါင်းလျော်ကြေးအဖြစ် ပေးရမည့် ပမာဏသည် ၄၇၇၉၈၀၅.၅၀ဘတ်ဖြစ်ပါသည်။

ပစ္စည်းထုတ်သည့်ကုမ္ပဏီနှင့် စက်ရုံတို့သည် ငွေပေးပို့မှုအတွက် အောက်ဖော်ပြပါ နည်းလမ်းများထဲမှ တနည်းကို ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။

နည်းလမ်း က :

အလုပ်သမားများအားလုံးလည်း ရရှိနိုင်ပြီး ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် စက်ရုံတို့အနေနှင့်လည်း ဘဏ္ဍာရေးဝန်ပိမှု မရှိစေဘဲ လျော်ကြေးကိုပေးနိုင်ရန်အတွက် လက်တွေ့ကျပြီး ထိရောက်မှုရှိသော နည်းလမ်းကိုရေးဆွဲရန် အစုအဖွဲ့နှစ်ခုလုံးကို တိုက်တွန်းပါသည်။ သက်ရောက်မှုခံခဲ့ရသော အလုပ်သမားအချို့သည် စက်ရုံနှင့် Cassia အဝတ်အထည်စက်ရုံတို့တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေဆဲ ဖြစ်ကြောင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် တွေ့ရှိထားပါသည်။ ထိုအလုပ်သမားများအတွက် လုပ်ခ ဖြတ်ခြင်းမရှိဘဲ နှစ်စဉ်ယူနိုင်သည့်ခွင့် ၄.၅ရက် ထပ်ပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) ငွေသားပေးချေခြင်း တို့ထဲမှ ဖြစ်နိုင်ချေပိုရှိသည့်အရာကို လုပ်ပေး၍ရပါသည်။ စက်ရုံနှင့် Cassia အဝတ်အထည်စက်ရုံတို့တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေခြင်း မရှိတော့သည့် အလုပ်သမားများအတွက် ၎င်းတို့၏ ဘဏ်အကောင့်များသို့ ငွေလွှဲပေးခြင်းဖြင့် ငွေပေးချေမှုကို လုပ်ပေးသင့်ပါသည်။ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ယခင်အလုပ်သမားများအား ရှာဖွေရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ ဘဏ်အကောင့်များ၏ အချက်အလက်များကို ရယူရန်အတွက် ကူညီပေးရန် ISSARAကိုပါဝင်ကောင်း ပါဝင်စေနိုင်ပါသည်။

နည်းလမ်း ခ :

နည်းလမ်း က တွင်ဖော်ပြထားသည့် လျော်ကြေးပေးပို့ခြင်းသည် လက်တွေ့မကျပါက ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် စက်ရုံတို့အနေနှင့် ငွေစုစုပေါင်း ၄၇၇၉၈၀၅.၅၀ဘတ်ကို ဝေမျှပေးမှုကို

စီမံရန် လူအများစုကိုယ်စား တတိယအစုအဖွဲ့မှ တရားစွဲဆိုမှုတွင် များသောအားဖြင့် အသုံးပြုလေ့ရှိသည့် “cy-près doctrine” ကိုကျင့်သုံးရန် စဉ်းစားသင့်ပါသည်။ ထိုနည်းလမ်းအရ အလုပ်သမားတယောက်ချင်းစီကို လျော်ကြေးပေးမည့်အစား ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီနှင့် စက်ရုံတို့အနေနှင့် စက်ရုံတစ်ခုလုံးရှိ အလုပ်သမားများ အားလုံးအတွက် အကျိုးရှိစေမည့် ရန်ပုံငွေ ဖန်တီးခြင်း (သို့မဟုတ်) စီမံကိန်းတစ်ခု လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ထိုနည်းလမ်းသည် အလားတူငွေပမာဏကို ခွဲဝေပေးခြင်းကို ခွင့်ပြုပေးရာရောက်ပြီး လက်တွေ့ကျသော ငွေကြေးဝေမျှပေးသည့် အစီအစဉ်တစ်ရပ်လည်းဖြစ်ပါသည်။

ထိုအကြံပြုချက်သည် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူတစ်ဦးတည်းကသာ ဖန်တီးထားခြင်းဖြစ်ကြောင်းကို သတိပြုမိရန် အရေးကြီးပါသည်။ ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီ၊ စက်ရုံနှင့် အလုပ်သမားတို့မှ အလုပ်သမားများအတွက်ပိုမိုထိရောက်ပြီး အကျိုးရှိစေသည့် လျော်ကြေးဝေမျှပေးသည့် အခြားရွေးချယ်စရာ နည်းလမ်းများကို အဆိုပြုလိုက ပြုနိုင်ပါသည်။ ဝေမျှပေးသည့် စုစုပေါင်း ပမာဏသည် ၄၇၇၉၈၀၅.၅၀ ဘတ်ထက် လျော့နည်းမှု မရှိသရွေ့ ငွေကြေးဝေမျှပေးသည့် အစီအစဉ်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ဖြစ်ခြင်းကို လက်ခံ၍ရကြောင်းကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အလေးပေးပြီး ပြောလိုပါသည်။

၂။ အတင်းအကြပ်စေခိုင်းမှု၊ နှောင့်ယှက်တိုက်ခိုက်မှု၊ ဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှု

စာရွက်စာတမ်းကို ဆန္ဒအလျောက် လက်မှတ်ထိုးခဲ့သူများအပေါ်တွင် အပြည့်အဝ အကျိုးဝင်မှုရှိသည့် လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် လက်ခံသဘောတူညီမှု တောင်းခံသည့် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ထိုးရန် စနစ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အတင်းအကြပ်စေခိုင်းမှုနှင့် ပတ်သတ်သည့် မည်သည့်သက်သေအထောက်အထား ကိုမှ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် တွေ့ရှိခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ Nike ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်၊ FLA ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် WRC ၏ စံပြုကျင့်ဝတ်များအရ အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေသည့် အပြုအမူနှင့် ပတ်သတ်ပြီး တင်းကြပ်စွာ တားမြစ်ထားပါသည်။ စက်ရုံ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များသည် ထိုသတ်မှတ်ထားသည့် စံသတ်မှတ်ချက်များအား ချိုးဖောက်ခြင်း ရှိမရှိ ဆုံးဖြတ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာနှင့် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာစစ်ဆေးမှုတွင် အတင်းအကြပ်စေခိုင်းမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး သတ်မှတ်သည့်အဆင့်ကိုပြည့်မှီရန် လိုအပ်ချက်များသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ထက် ပိုပြီးနိမ့်ပါသည်။ လူမှုရေးဆိုင်ရာနှင့် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာစစ်ဆေးမှုတွင် အလုပ်သမားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲအပိုင်းတွင် ပါဝင်သူများအကြား

အာဏာမျှတမှု မရှိခြင်းမှ ဥပဒေအရပိုပြီးတင်းကျပ်သည့် သတ်မှတ်ချက်များကို ပြည့်မှီခြင်း မရှိသည့် အတင်းအကြပ်စေခိုင်းမှု ပုံစံများရှိလာနိုင်သည်ဟူ၍ ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသည်။ [ILO Handbook on Forced Labor Surveys](#)²⁸ အရ အားနည်းချက်ကို အသုံးပြုခြင်း၊ အကြောင်းကိုအသုံးပြုခြင်း အလုပ်လုပ်ခိုင်းခြင်း၊ သွားလာခွင့် ပိတ်ပင်ခြင်း၊ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ခြောက်လှန့်ခြင်း တို့ပါဝင်ပါသည်။ လူမှုရေးဆိုင်ရာနှင့် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာစစ်ဆေးမှုတွင် ထိုအကြောင်းအချက်များကို အသုံးပြုပြီး အတင်းအကြပ်စေခိုင်းမှုကို ဆန်းစစ်ပါသည်။

ခြိမ်းခြောက်မှုမြောက်ရန် ရှိရမည့် အကြောင်းအချက်လေးချက် (အပိုင်း ၂ စွပ်စွဲချက် ၂ တွင် ဖော်ပြထားချက်အရ)နှင့် မပြည့်မှီသည့်အတွက် စက်ရုံ၏ လုပ်ဆောင်ချက်သည် အတင်းအကြပ်စေခိုင်းမှုကို ဥပဒေအရ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်နှင့် ကိုက်ညီမှု မရှိသော်လည်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ထိုလုပ်ဆောင်ချက်များသည် FLA၏ စံသတ်မှတ်ချက်များအရ အတင်းအကြပ်စေခိုင်းသည့် အပြုအမူအဖြစ်သတ်မှတ်၍ ရနိုင်ကြောင်းကို သတိပြုမိပါသည်။ FLA၏မူဘောင်တွင် အတင်းအကြပ်စေခိုင်းမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် နားလည်သဘောပေါက်မှုအရ အလုပ်သမားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲအပိုင်းတွင် ပါဝင်သူများအကြားတွင် ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်နိုင်သည့် အာဏာကွာခြားမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသည်။ ထိုအခြေအနေမျိုးတွင် စက်ရုံ၏ မန်နေဂျာမှ မူလက လက်မှတ်ထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားများကို တရက်တည်းတွင် ၎င်း၏ရုံးခန်းအတွင်းတွင် အကြိမ်ကြိမ်ခေါ်တွေ့ခဲ့ခြင်းပြီး အချို့ကို လက်မှတ်ထိုးရန် သဘောတူညီသွားစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် FLA၏ စံသတ်မှတ်ချက်များအရ အတင်းအကြပ်စေခိုင်းသည့် အပြုအမူအဖြစ်သတ်မှတ်၍ ရနိုင်ပါသည်။

ထို့အပြင်လုပ်ငန်းခွင်တွင် နှောင့်ယှက်တိုက်ခိုက်မှုနှင့် ဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုတို့ဖြစ်ပွားခဲ့ခြင်းမှာ ငြင်းဆန်၍ မရပါ။ အလုပ်သမားများ၏ နာမည်ဖော်ပြရန်မလိုသော စစ်တမ်းကောက်ယူမှုအရ အလုပ်သမားများကို အလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေအနေများနှင့် ဆက်ဆံခံရမှုတို့နှင့်ပတ်သတ်ပြီး ယေဘုယျအားဖြင့် အဆင့်သတ်မှတ်ရန် မေးမြန်းသောအခါ ၈၃%မှ သင့်တင့်လျောက်ပတ်သည့် အဆင့်တွင်ရှိသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ပြီး ၁၂%ကမူ ကျေနပ်မှုမရှိကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ကျေနပ်မှုမရှိသည့် အုပ်စုတွင် ၆% (အလုပ်သမား စဉ်း)မှ ခေါင်းဆောင် (သို့မဟုတ်) မန်နေဂျာမှ နှုတ်အားဖြင့်ရိုင်းပျံ့စွာ ပြောဆိုခံရမှု ကြုံရကြောင်း တိုင်ကြားခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် စက်ရုံသို့ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုလုပ်ပြီးနောက် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူထံ အလုပ်သမားတစ်ဦးမှ ဖုန်းခေါ်လာပြီး သူ/သူမသည် ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပွားပြီးနောက်

²⁸ <https://www.ilo.org/publications/hard-see-harder-count-handbook-forced-labour-surveys>

၂၀၂၂ခုနှစ်တွင် အလုပ်ခန့်အပ်ခံရခြင်းဖြစ်သည့်အတွက် အမှုနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု မလုပ်ခဲ့သော်လည်း ပစ္စည်းထုတ်လုပ်တပ်ဆင်သည့် လိုင်းကိုဦးဆောင်သည့်ခေါင်းဆောင်မှ သူ/သူမကို သင့်လျော်မှုမရှိသည့် စကားလုံးအသုံးအနှုန်းများသုံးပြီး မကြာခဏ ဆူပူပြီး ကောင်းကောင်းမွန်မွန် ဆက်ဆံခြင်း မရှိကြောင်း တိုင်ကြားခဲ့ပါသည်။ သတင်းအချက်အလက်များမပေါက်ကြားစေရန် ထိန်းသိမ်းထားသည့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများအရ မှာကြားထားသည့် ပစ္စည်းများကို ပြီးမြောက်အောင်လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် ဖိအားများရှိနေချိန်တွင် အအော်အငေါက်ခံရခြင်းနှင့် အဆူခံရခြင်းတို့ကို ထုံးစံတခုအဖြစ် ခံယူထားကြသည့် အလုပ်သမားအချို့ရှိကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။

စက်ရုံသို့ကွင်းဆင်းလေ့လာမှု လုပ်ဆောင်စဉ်တွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ၂၀၁၉ခုနှစ်မှ ၂၀၂၂ခုနှစ်အထိ ရေးသားထားသည့် စာရင်းစစ်အစီရင်ခံစာများကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခဲ့ပါသည်။ ဖေဖော်ဝါရီလ ၁၂ရက် ၂၀၁၉ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် NCAT၏ စာရင်းစစ်အစီရင်ခံစာအရ စက်ရုံတွင် နှောင့်ယှက်တိုက်ခိုက်မှုနှင့် ဖိနှိပ်ဆက်ဆံမှုတို့ရှိကြောင်း ပြသသည့် သက်သေအထောက်အထား ရှိကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်ရန်အတွက် ထိရောက်သည့်လမ်းကြောင်းများ ရှိမနေခြင်းသည် ထိုအကြောင်းကိစ္စကို ဖြစ်စေသည့် သိသာထင်ရှားသော အကြောင်းအချက်တခုဖြစ်သည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားများ၏ နာမည်ဖော်ပြရန်မလိုသော စစ်တမ်းကောက်ယူမှုအရ ၈%သော ဖြေဆိုသူများသည် ထိုကဲ့သို့တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်နိုင်သည့် လမ်းကြောင်းရှိနေခြင်းကို မသိကြောင်းဖြေဆိုခဲ့ပြီး ၆%မှ ထိုမေးခွန်းကို ဖြေဆိုခြင်းမရှိပါ။ ဖြေဆိုပေးသူများထဲတွင်

- ၅၁%သော ဖြေဆိုသူများသည် အကြောင်းကိစ္စများကို အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် များထံသို့ တိုင်ကြားမည်ဟုဖော်ပြခဲ့ပါသည်။
- ၄%သော ဖြေဆိုသူများသည် အကြောင်းကိစ္စများကို ပစ္စည်းဝယ်ယူသူများထံသို့ တိုက်ရိုက်တိုင်ကြားမည်ဟု ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။
- ၄၈%သော ဖြေဆိုသူများသည် စက်ရုံတွင်ရှိသည့် တိုင်ကြားစာထည့်၍ ရသောသေတ္တာ ကိုအသုံးပြုမည်ဟု ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။
- ၄%သော ဖြေဆိုသူများသည် အကြောင်းကိစ္စများကို အစိုးရအာဏာပိုင်များထံသို့ တိုင်ကြားမည်ဟုဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

- ၂%သော ဖြေဆိုသူများသည် NGOများထံမှ အကူအညီတောင်းခံမည်ဟု ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

စစ်တမ်းကောက်ယူမှု၏ သတင်းအချက်အလက်များအရ ထိရောက်သော တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်နိုင်သော နည်းလမ်းများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး အလုပ်သမားများ၏နားလည်နိုင်မှုနှင့် အသုံးပြုနိုင်မှုတွင် ကွာဟမှုများရှိနေကြောင်းကို ဖော်ပြနေပါသည်။ အလုပ်သမားအင်အားစု၏ သိသာသည့် အစုအဖွဲ့သည် စနစ်များအကြောင်းကို သိရှိမနေပါ (သို့မဟုတ်) မကျေနပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းရန် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို တိုင်ကြားခြင်း (သို့မဟုတ်) စက်ရုံတွင်ရှိသည့် တိုင်ကြားစာထည့်၍ ရသောသေတ္တာကို အသုံးပြုခြင်း အစရှိသည့် သွယ်ဝိုက်သော (သို့မဟုတ်) တရားဝင်မှု အနည်းငယ်သာရှိသည့် နည်းလမ်းများကို အားကိုးနေပါသည်။ တရားဝင်တိုင်ကြား၍ ရနိုင်သည့် နည်းလမ်း မရှိနေသည့်တိုင် ၄%သောအလုပ်သမားများမှ ပစ္စည်းဝယ်ယူသူများထံသို့ တိုက်ရိုက်တိုင်ကြားမည်ဟု ပြောဆိုခြင်းကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများအကြားတွင် ရှုပ်ထွေးမှုရှိနေခြင်း (သို့မဟုတ်) လွဲမှားနေသည့်သတင်းအချက်အလက်များရှိနေခြင်းတို့ကို ဖော်ပြနေပါသည်။

ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပွားချိန်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ပစ္စည်းပေးပို့သည့် စက်ရုံမှ အလုပ်သမားများအတွက် အသုံးပြုနိုင်ပြီးထိရောက်သည့် တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်နိုင်သော စနစ်တစ်ခုကို ဖော်ဆောင်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်းသည် ၎င်း၏ကိုယ်ပိုင်ချမှတ်ထားသည် တကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအလုပ်သမား အရေးနှင့်ဆိုင်သည့် စံသတ်မှတ်ချက်များကို ချိုးဖောက်ခြင်းနှင့် ညီမျှပါသည်။ ထိုအကြောင်းကိစ္စကို ဖြေရှင်းရန် ယုံကြည်ရသည့် အကျိုးအမြတ်အတွက် လုပ်ဆောင်ခြင်း မရှိသည့် တတိယ အစုအဖွဲ့ဖြစ်သော ASSARAတို့နှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း အပါအဝင် ပြုပြင်တည့်မတ်ရာ ရောက်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို လုပ်ဆောင်နေပြီဖြစ်သော်လည်း ယခင်ကတည်းက ရှိသင့်သော စနစ်မရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများအနေနှင့် မကျေနပ်ချက်များကို ထိထိရောက်ရောက် ဖြေရှင်းနိုင်ရန် မလုပ်နိုင်စေခဲ့ခြင်းသည် ရှိနှင့်ပြီးသား အလုပ်သမားရေးရာ စံသတ်မှတ်ချက်များကို မလိုက်နာရာရောက်ပါသည်။

အကြံပြုချက်များ

FLA၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များအရ အထူးသဖြင့် “နောင့်ယုက်တိုက်ခိုက်မှု (သို့မဟုတ်) ဖိနှိပ်မှု” စံသတ်မှတ်ချက် H/A.5 စည်းကမ်းကြပ်မတ်ခြင်း/ နှုတ်အားဖြင့် ရိုင်းပျော့ ပြောဆိုခြင်း အရ အလုပ်ရှင်သည် အော်ဟစ်ခြင်း၊ အော်ငေါက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ခြိမ်းခြောက်ရာရောက်သော၊ သိက္ခာချရာရောက်သော၊ (သို့မဟုတ်) စော်ကားရာရောက်သော စကားလုံး အသုံးအနှုန်းတို့ကို အလုပ်သမား စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရန် နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ်သုံးခြင်း တို့အပါအဝင် မည်သည့်နည်းလမ်းနှင့်မျှ နှုတ်အားဖြင့် အကြမ်းဖက်ခြင်းကို အသုံးပြု၍မရဟု ပြဌာန်းထားပါသည်။ Nike၏လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်များတွင်လည်း နောင့်ယုက်တိုက်ခိုက်မှုနှင့် ဖိနှိပ်မှု ဆိုင်ရာမူဝါဒများ ပါဝင်ပြီး ပစ္စည်းပေးပို့သူများအတွက် အသေးစိတ် လမ်းညွှန်ချက်များ ဖော်ပြထားပါသည်။ WRC၏လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များတွင်လည်း အလားတူအချက်များကို ဖော်ပြထားကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

FLA၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များ၊ Nike၏လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်များနှင့် WRC၏လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့်ကိုက်ညီရန် စက်ရုံမှ ထိုအကြောင်းအရာများကို ဖြေရှင်းရန်နှင့် တိုက်ဖျက်ရန်အတွက် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ပိုမိုအားစိုက်ပြီး လုပ်ဆောင်သွားရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အကြံပြုပါသည်။ ထိုလုပ်ဆောင်ချက်များကို တိုက်ဖျက်ရန် အကောင်အထည်ဖော်သည့် နည်းလမ်းများ၏ ထိရောက်မှုကိုလည်း ဆန်းစစ်ရန် စနစ်တစ်ခု ဖန်တီးထားသင့်ပါသည်။

Cassisရှိအလုပ်သမားများအတွက် တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်နိုင်သော လမ်းကြောင်းတစ်ခုကို ISSARAမှ ဖော်ဆောင်ပေးပြီး ဤနှစ်၏ နောက်ဆုံးသုံးလပတ်ကာလတွင် လုပ်ဆောင်မှုများကို စတင်စောင့်ကြည့်လေ့လာမည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။ ထိုသို့ပြောင်းလဲတိုးတက်လာမှုသည် အနာဂတ်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် အလားတူ ပြဿနာများနှင့် အငြင်းပွားမှုများ ဖြစ်ပွားခြင်းမှ ကာကွယ်နိုင်ရန်အတွက် အရေးကြီးသည့် ခြေလှမ်းတစ်ခုကို အစပျိုးလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အနာဂတ်တွင် လိုက်နာမှုများ ရှိစေရန်အတွက် အလုပ်သမားများကို ရရှိနိုင်သည့် လမ်းကြောင်းများကို အသိပေးခြင်းနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ပေးအပ်ခြင်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အားထုတ်ကြိုးပမ်းမှုများကို ရှေ့ဆက်ပြီး လုပ်ဆောင်သွားရန် လိုပါသည်။ FLA၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များအရ “မကျေနပ်မှုများဖြေရှင်းသည့်စနစ်” စံသတ်မှတ်ချက် ER.17.1 မကျေနပ်မှုများ

ဖြေရှင်းသည့်စနစ်/အလုပ်သမားနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင်ပါဝင်သူများအကြား ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှု အောက်တွင် အလုပ်သမားများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီး အလုပ်သမားများမှ ဆွေးနွေးအကြံပြုချက်များကို စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင် ပါဝင်သူများထံပေးနိုင်သည့် အခြေအနေမျိုးကို ဖြစ်စေသည့် ရှင်းလင်းပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာသည့် အလုပ်သမားနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင် ပါဝင်သူများအကြား ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှု ရှိစေရန် အလုပ်ရှင်များမှ လုပ်ဆောင်ရမည်ဟူ၍ FLAမှ သတ်မှတ်ထားပါသည်။ အကြံပြုချက်တောင်းခံသည့် သေတ္တာများ၊ အလုပ်သမားကော်မတီများ၊ အလုပ်သမား အစည်းအဝေးများလုပ်နိုင်ရန် နေရာများ သတ်မှတ်ပေးထားခြင်း၊ သမ္မဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင် ပါဝင်သူများနှင့် အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များ အကြားတွေ့ဆုံမှုများတို့ပါဝင်ပါသည်။ ထို့အပြင်စံသတ်မှတ်ချက် ER 17.4အရ အလုပ်ရှင်သည် မကျေနပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို အလုပ်သမားများ သိရှိနေစေပြီး အလုပ်သမားများမှ ၎င်းတို့ကို အသုံးပြုတတ်စေရန် အပြည့်အဝ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထား ရမည်ဟုသတ်မှတ်ထားပါသည်။ Nike၏ လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်များတွင်လည်း မကျေနပ်ချက်များ ဖြေရှင်းမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း နှင့် မကျေနပ်မှုများကို ဖြေရှင်းခြင်းတို့နှင့် ပတ်သတ်ပြီး အသေးစိတ် ဖော်ပြထားသည့် မကျေနပ်ချက်များ ဖြေရှင်းရန် ထိရောက်သော လုပ်ငန်းစဉ်ဟူ၍ ပါဝင်ပါသည်။

FLA၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် Nike၏ လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် စက်ရုံသည် FLA၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် Nike၏ လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်များနှင့် ပတ်သတ်သည့် လမ်းညွှန်ချက်များကို ကျင့်သုံးရန် ကြိုးပမ်းမှုများကို ပိုမိုအားစိုက်လုပ်ဆောင်ရန် အကြံပြုပါသည်။

၃။ တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု

၃.၁ အလုပ်သမား ၁ (W1)

အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း စက်ရုံတွင် ဥပဒေအရ ရဲတိုင်ကြားခွင့်ရှိပြီး W1၏ မြန်မာနိုင်ငံသို့ ထွက်ပြေးတိမ်းရှောင်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်မှ မထွက်ထွက်စေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ မမြောက်ကြောင်းမှာ ရှင်းလင်းသော်လည်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် W1အားတန်ပြန်တုံ့ပြန်မှု လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းကို ပြသသည့်

သက်သေမရှိကြောင်းနှင့် ထိုအလုပ်သမားအား ငွေပေးချေရန် ကျန်ရှိမှု မရှိကြောင်းကို အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ကောက်ချက်ချပြီးဖြစ်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် ဤအကြောင်းအရာကို ပို၍ကျယ်ပြန့်သော ရှုထောင့်မှ သုံးသပ်ကြည့်ရန် လိုသည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။ ဤဖြစ်စဉ်တွင် မျှတမှုကို သုံးသပ်ရာတွင် တင်းကြပ်သည့် ဥပဒေ သတ်မှတ်ချက်များကို ကျော်လွန်ပြီး ကြည့်ရှုမှသာလျှင် သာတူညီမျှမှုနှင့် တရားမျှတမှုတို့ကို လုံလောက်စွာ ရရှိအောင်လုပ်ဆောင် ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် W1သည် ဥပဒေနှင့် ပတ်သတ်ပြီး လုံလောက်သည့် ဗဟုသုတ မရှိဘဲ ပြုမူခဲ့ကြောင်းကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ထိုသို့ နားလည်မှုလွဲခြင်းသည် စက်ရုံတွင်လည်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း တာဝန်ရှိသည်ဟု စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ယုံကြည်ပါသည်။ ဤဖြစ်စဉ်သည် စက်ရုံမှ အလုပ်သမားများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီး အလုပ်သမားများမှ ဆွေးနွေးအကြံပြုချက်များကို စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင် ပါဝင်သူများထံပေးနိုင်သည့် အခြေအနေမျိုးကို ဖြစ်စေသည့် ရှင်းလင်းပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာသည့် အလုပ်သမားနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင် ပါဝင်သူများအကြား ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှု ရှိလာစေရန် မလုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် စက်ရုံ၏ ပျက်ကွက်မှုကို သိသာမြင်သာစေပါသည်။ W1သည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များရှိနေခြင်းကို သိရှိခြင်း မရှိဘဲ W1အား ဥပဒေနှင့် ပတ်သတ်ပြီး သတင်းအချက်အလက် ပြောပြပေးနိုင်သည့် (သို့မဟုတ်) W1၏ အခွင့်အရေးများတောင်းဆိုရာတွင် W1 အားကူညီပေးသည့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် W1အနေနှင့် ယုံကြည်ရသည့်သူ တဦးတယောက်မှ မရှိဖြစ်နေပါသည်။

အကြံပြုချက်များ

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ထိုဖြစ်စဉ်ကြောင့် ခံစားခဲ့ရသည့် ထိခိုက်နစ်နာမှု တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအတွက် စက်ရုံမှ W1အား အလျော်ပေးရန် အကြံပြုပါသည်။ ထိုအကြောင်းကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ဥပဒေချိုးဖောက်မှု မရှိခဲ့သည့်အတွက် စက်ရုံမှ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ပေးလျော်သင့်သည် ပမာဏကို တွက်ချက်ရန် ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသည့် နည်းလမ်းလည်း မရှိပါ။ ထိုဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပွားချိန်တွင် W1သာ အလုပ်ထုတ်ခံခဲ့ရမည်ဆိုပါက W1အနေနှင့် ခံစားခွင့်ရှိရမည့် စာချုပ်ဖြတ်စာ လျော်ကြေးငွေအပေါ်တွင် အခြေခံပြီးပေးရန် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ အဆိုပြုပါသည်။ သုံးနှစ်စာ အလုပ်ခန့်အပ်မှုအတွက် တွက်ချက်ပြီးပေးရမည့် စာချုပ်ဖြတ်စာ လျော်ကြေးငွေသည် ရက်ပေါင်း၁၈၀စာလုပ်ခနှင့် ညီမျှမည်ဖြစ်ပြီး စုစုပေါင်း ၅၉၅၈၀ ဘတ်ရှိပါမည်။

ဤအကြံပြုချက်သည် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း လျော်ကြေးပေးရန်အတွက် သင့်တော်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုကိုသာ အကြံပြုခြင်းဖြစ်ပြီး W1 အနေနှင့် ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့် ဆုံးရှုံးမှုများအားလုံးကို အပြည့်အဝ ပေးနိုင်ရန်အတွက် ရည်ရွယ်ခြင်း မဟုတ်ပါ။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် W1၏ အမှန်တကယ်ဆုံးရှုံးမှုကို အတိအကျ ပိုင်းဖြတ်ပေးရန်မှာ မဖြစ်နိုင်ပါ။

၃.၂ အလုပ်သမား ၂ (W2)

W2 အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်းနှင့် W2 မှ လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်ကို လက်ခံရန် ငြင်းပယ်မှုနှင့် W2 မှ အလုပ်သမား ကာကွယ်ရေးနှင့် ဖူလုံရေး ဌာန (DLPW) တွင်တိုင်ကြားမှု ပြုလုပ်ခြင်းတို့နှင့် မည်သည့် ချိတ်ဆက်မှုမှ မရှိဟု W2 မှ ငြင်းဆန်သော်လည်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် W2 အား တန်ပြန်တုံ့ပြန်ကြောင်းကို ပြသသည့် သက်သေ အထောက်အထားကို ရှာဖွေတွေ့ရှိထားပါသည်။ ထိုသို့တန်ပြန်တုံ့ပြန်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေအရ မတရားသည့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက် မြောက်ပါသည်။ သို့သော်လည်း မတရားသည့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ပတ်သတ်သည့် တိုင်ကြားမှုကို ရက်ဖက်အတွင်းပြုလုပ်ရန် အချိန်ကန့်သတ်ထားသည့်အတွက် W2 အနေနှင့် ထိုအဆိုကို အလုပ်သမားရေးရာ ခုံရုံးတွင် ဆက်လက်တင်ပြ၍ မရတော့ပါ။

အကြံပြုချက်များ

တရားမျှတမှု ရှိစေရန်အတွက် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် W2 အား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခဲ့သည့် ရက်မှစတင်ပြီး တနှစ်လျှင် အတိုးနှုန်း ၁၅% ကိုပါထည့်သွင်းတွက်ချက်ပြီး စက်ရုံမှ W2 အား ၄၃၀၃၀ ဘတ် (၃၃၁*၂၆*၅) လျော်ကြေးပေးရန် အကြံပြုခဲ့ပါသည်။ ထိုပမာဏသည် ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် W2 အနေနှင့် အမှုဖွင့်တိုင်ကြားခဲ့ပြီး အမှုနိုင်ခဲ့ပါက W2 အများဆုံး ရရှိနိုင်သည့် ခန့်မှန်းခြေ လျော်ကြေးငွေကို အပေါ်အခြေခံထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ တရားရုံးများသည် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် ကြာချိန်ကို လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းဖြင့် လျော်ကြေးပမာဏကို ထုံးစံအရ ဆုံးဖြတ်လေ့ရှိပြီး အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့် တနှစ်ချင်းစီအတွက်ကို တလစာ လစာနှင့် ညီမျှသည့် ပမာဏကို ထုံးစံအားဖြင့် လျော်ကြေးအဖြစ် ပေးလေ့ရှိပါသည်။

FLA ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အရ စံသတ်မှတ်ချက် ER. 17.6 မကျေနပ်ချက်များ ဖြေရှင်းသည့်စနစ်နှင့် ပတ်သတ်ပြီး FLA သည် နှောင့်ယှက်တိုက်ခိုက်မှု၊ ဖိနှိပ်မှု၊ စက်ရုံ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများချိုးဖောက်မှု၊ လျော်ကြေးပေးခြင်း (သို့မဟုတ်) လုံခြုံမှုမရှိသော အလုပ်လုပ်ရသည့် အခြေအနေများ အပါအဝင် မကျေနပ်ချက်များကို တိုင်ကြားသည့်

အလုပ်သမားများအပေါ် တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု တို့မှကာကွယ်ပေးသည့် စနစ်များကို အလုပ်ရှင်များမှ အကောင်အထည်ဖော်ပေးရန် တာဝန်ရှိသည်ဟု သတ်မှတ်ထားပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် စက်ရုံကို FLA၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရမည့် စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ကျင့်သုံးပြီး ထိုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု ရှိစေရန် အသေအချာ လုပ်ဆောင်ပြီး အလုပ်သမားများအား တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှုမှ ကာကွယ်ပေးရန် အကြံပြုပါသည်။

၄။ အလုပ်လုပ်ရသည့် ပမာဏနှင့် အချိန်ပိုကြေး

ထိုအကြောင်းကိစ္စသည် FLAထံတွင် တင်ထားသည့် တိုင်ကြားမှု (သို့မဟုတ်)ယခုအမှုနှင့် တိုက်ရိုက်ပတ်သတ်မှု မရှိသော်လည်း ရှေးဦးထက်ပိုသော အလုပ်သမားများအကြားတွင် လက်ရှိအလုပ်လုပ်ကိုင်နေရသည့် အခြေအနေများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး စိတ်ကျေနပ်မှုမရှိကြောင်းကို စစ်တမ်းကောက်ယူမှုများနှင့် လူတွေ့မေးမြန်းမှုများမှ ဖော်ပြနေပါသည်။ ထိုအလုပ်သမားများထဲမှ သိသာသည့် ပမာဏရှိသည့် အလုပ်သမားတစ်စုသည် အလုပ်လုပ်ရသည့် ပမာဏ များပြားခြင်းနှင့် အချိန်ပိုကြေးမှ အပိုထပ်ဆောင်းဝင်ငွေ မရရှိခြင်းနှင့် ပတ်သတ်ပြီး စိုးရိမ်ပူပန်ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ပစ္စည်းထုတ်သည့်ကုမ္ပဏီမှ စက်ရုံနှင့် လုပ်ငန်းပူးတွဲလုပ်ဆောင်မှု လျော့ချလိုက်ချိန်မှ စပြီးစုစုပေါင်း လုပ်ဆောင်ရသည့် အလုပ်ပမာဏသည် သိသိသာသာ လျော့ကျသွားပြီး အချိန်ပိုဆင်းရန်အတွက် အခွင့်အလမ်း ပိုနည်းလာခဲ့ပါသည်။ အချိန်ပိုကြေးသည် အလုပ်သမားများ၏ ဝင်ငွေကိုယခင်က အပိုထပ်တိုးစေခဲ့ပါသည်။ အလုပ်လုပ်ရသည့် ပမာဏ လျော့နည်းလာသော်လည်း ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေး သတ်မှတ်ချက်များ ပြည့်မှီရန်အတွက် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ကို ပုံမှန်အလုပ်ချိန်များအတွင်း မြန်ဆန်သည့်နှုန်းနှင့် လုပ်ကြမည်ဟု မျှော်မှန်းထားဆဲဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့လိုက်ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှသာ ပစ္စည်းတစ်ခုကို ထုတ်လုပ်ရန်အဖွဲ့လိုက် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှသာ ပြီးနိုင်သည့်အတွက် အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်မှု အပေါ်အခြေခံပြီး မက်လုံးပေးသည့် စနစ်ဖြစ်နေသည့်အတွက် အဆင့်တူ၊ အလုပ်တူသူများနှင့်ယှဉ်ပါက အလုပ်ကိုပို၍ နှေးကွေးစွာ လုပ်နေသူများသည် ဖိအားပေးခြင်းခံရပါသည်။

အကြံပြုချက်များ

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းစီအတွက် ပိုမို၍လက်တွေ့ကျသော ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များကို စက်ရုံမှ ချမှတ်ပေးရန် အကြံပြုပါသည်။ ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များကို ပုံမှန်အလုပ်ချိန်များတွင် ပြည့်မှီနိုင်ခြင်း မရှိပါက စက်ရုံမှ အပိုဝင်ငွေ ရရှိရန် ကြိုးစားနေသည့် အလုပ်သမားများကို အချိန်ပိုဆင်းရန် အခွင့်အရေးများ ပေးရန်စဉ်းစားသင့်ပါသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အလုပ်လုပ်ရသည့်ပမာဏ တိုးလာခြင်းနှင့် အချိန်ပိုကြေးမရှိခြင်းတို့ကို ဖြေရှင်းပေးရုံတင်မကဘဲ အလုပ်သမားများနှင့် ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှု တခုလုံးအတွက်လဲ အကျိုးရှိစေပါသည်။

၅။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း

စုံစမ်းစစ်ဆေးသည့်ကာလအတွင်းတွင် အချို့သော အစုအဖွဲ့များ အထူးသဖြင့် စက်ရုံနှင့် HRDFတို့သည် သတင်းအချက်အလက်များ ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် စာရွက်စာတမ်းများ ထုတ်ပေးခြင်းတို့တွင် ချိုးကျူးဖွယ်ကောင်းလှသော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်ပေးခဲ့ကြကြောင်းကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် လေ့လာတွေ့ရှိပါသည်။ သို့သော်လည်း ပစ္စည်းထုတ်လုပ်သည့်ကုမ္ပဏီ၊ WRCနှင့် Georgetown University တို့အပါအဝင် အခြားအစုအဖွဲ့များထံမှ အရေးကြီးသည့် စာရွက်စာတမ်း အချို့နှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိရန်သိသာသည့် အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့ခဲ့ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတလျှောက်တွင် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူ အမျိုးမျိုးတို့မှ ပြောဆိုချက်များကို ပြန်လည်တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးရန်နှင့် ဆန်းစစ်ရန် အတွက်အရေးကြီးသည့် စာရွက်စာတမ်းများ (သို့မဟုတ်) အသေးစိတ် သတင်းအချက်အလက်များ ထုတ်ပေးရန် ငြင်းဆန်ရသည့် အဓိက အကြောင်းအရင်းအဖြစ် သတင်းအချက်အလက်ပေါက်ကြားမှု မရှိစေရန် ထိန်းသိမ်းရသည့် ကန့်သတ်ချက်များကြောင့် ဟူသောအချက်ကို အစုအဖွဲ့များမှ ကိုးကားပြောဆိုခဲ့ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် ထိုအစုအဖွဲ့များကို ရရှိလာသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ပြင်ပသို့ပေါက်ကြားမှု မရှိစေရန် ထိန်းသိမ်းရမည့် သတင်းအချက်အလက်များအဖြစ် သဘောထားပြီး အစီရင်ခံစာတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြမည် မဟုတ်ကြောင်းကို အလေးအနက်ပြောဆိုပြီး လိုအပ်သည့် စာရွက်စာတမ်းများနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ဝေမျှပေးရန် အကြိမ်ကြိမ်တိုက်တွန်းမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ သတင်းအချက်အလက်များကို အသုံးပြုလိုသည့် အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ ပြန်လည်တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးရန်နှင့် သက်ဆိုင်သည့်အချက်အလက် အားလုံးပေါ်တွင် အခြေခံပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန်အတွက်သာ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့အာမခံချက်များပေးခဲ့သော်လည်း စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အချို့သော စာရွက်စာတမ်းနှင့် သတင်းအချက်အလက်များကို အပြည့်အဝ ကြည့်ရှုခွင့် မရရှိခဲ့ပါ။ အစုအဖွဲ့များမှ နှုတ်အားဖြင့် ရှင်းလင်းပြောဆိုမှုများကို လုပ်ပေးခဲ့သော်လည်း

အချို့သော အကြောင်းအရာများကို အပြည့်အဝနားလည်မှုရှိစေရန်နှင့် အချိန်နှင့် တပြေးညီ ဆန်းစစ်မှုများပြုလုပ်ရန်အတွက် ၎င်းတို့သည် လုံလောက်မှုမရှိပါ။ ထိုသို့စာရွက်စာတမ်းများနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိမှု မရှိသည့်အတွက် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အခြားအရင်းအမြစ်များကို မှီခိုအားထားနေရသည့် အတွက် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်ကိုလည်း ပို၍အချိန်ကြာသွားစေပါသည်။

ပစ္စည်းထုတ်သည့်ကုမ္ပဏီသည် FLA၏ တရားဝင်အသိအမှတ် ပြုခံထားရသော အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်နေသည့် အတွက် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရှိရန် အလေးပေး ဖော်ပြထားသည့် FLA၏ ပဋိညာဉ်စာတမ်းနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် မူဝါဒများနှင့် အညီ လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ တတိယအစုအဖွဲ့များနှင့် ချုပ်ဆိုထားသည့် ပြင်ပသို့ပေါက်ကြားမှု မရှိစေရန် ထိန်းသိမ်းရမည့် သဘောတူညီချက်များအရ ပစ္စည်းထုတ်သည့်ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ထိန်းသိမ်းထားရမည့် သတင်းအချက်အလက်ကို ထုတ်ဖော်ချပြခြင်းမှ ကန့်သတ်ထားကြောင်းကို စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အသိအမှတ်ပြုသော်လည်း ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုများ ပြုလုပ်ပြီးနောက် ပစ္စည်းထုတ်သည့်ကုမ္ပဏီမှ ကိုးကားပြီး ပြောဆိုနေသည့် ကန့်သတ်ချက်များအားလုံးသည် တတိယအစုအဖွဲ့များနှင့် ချုပ်ဆိုထားသည့် ပြင်ပသို့ပေါက်ကြားမှု မရှိစေရန် ထိန်းသိမ်းရမည့် သဘောတူညီချက်များ အပေါ်အခြေခံထားခြင်း မဟုတ်ကြောင်း သိသာလာပါသည်။

FLA၏ ပဋိညာဉ်စာတမ်းနှင့် သတ်မှတ်တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်တို့တွင် ထိလွယ်ရှလွယ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ မပေါက်ကြားစေရန်အတွက် ကာကွယ်ပေးသည့် ခိုင်မာသော ကာကွယ်ပေးမှုများလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ အချက်အလက်များကို မည်သို့လုံခြုံစိတ်ချစွာ ကိုင်တွယ်မည်ဖြစ်ကြောင်းကို ဖော်ပြထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် ပစ္စည်းထုတ်သည့် ကုမ္ပဏီအား စိတ်ချနေစေရန် အာမခံပေးထားသင့်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ အာမခံချက်များအရ ပစ္စည်းထုတ်သည့်ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းစဉ်အပေါ်တွင် ပိုမို၍ ယုံကြည်မှုရှိကြောင်း ပြခဲ့သင့်ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ၏ တောင်းဆိုမှုများကို ပို၍ပြည့်ဝစွာ ပူးပေါင်းပါဝင်ခဲ့သင့်ပါသည်။

၁၂။ အပြီးသတ် မှတ်ချက်များ

ဤဖြစ်စဉ်တွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှု အားအရေးကြီးသည့် အကြောင်းအရာတစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ပါသည်။ ဥပဒေနှင့် ပတ်သတ်ပြီး နားလည်မှုလွဲမှားခြင်းကြောင့် လွန်ခဲ့သော လေးနှစ်အတွင်းတွင် အငြင်းပွားမှုများ ဆက်တိုက်ဖြစ်ပွားစေခဲ့ပါသည်။ စက်ရုံမှ

အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ ဥပဒေအရ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် ပတ်သတ်ပြီး ရှင်းလင်းသည့် ရှင်းပြချက်သာ ပေးထားခဲ့ပါက အလုပ်သမားများသည် သတင်းအချက်အလက်များကို သိခြားစိ လိုက်ရှာရန် လိုတော့မည် မဟုတ်ပါ။ သို့ဖြစ်၍ လွဲမှားနေသည် ဥပဒေဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များကို ရရှိခြင်းမှလည်း ရှောင်ရှားနိုင်သွားမည်ဖြစ်သည်။

လူတွေ့မေးမြန်းမှုများ ပြုလုပ်စဉ်တွင် စာရွက်စာတမ်းကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားများ အားလုံးသည် ကူးစက်ရောဂါ ဖြစ်ပွားနေချိန်တွင် အလုပ်ရပ်ဆိုင်းခြင်းကို တားမြစ်ထားပြီး လစာမဲ့ခွင့်ယူစေခြင်းသည် တရားမဝင်ဟု ယုံကြည်နေသည့်အတွက် လက်မှတ်မထိုးခဲ့ခြင်း ဖြစ်ကြောင်းသိသာလာပါသည်။ အလုပ်သမားရေးရာ ဥပဒေအရ လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းမှုများကို တားမြစ်ထားခြင်းဖြစ်ကြောင်းနှင့် ရပ်ဆိုင်းမှုများကို တားမြစ်ခြင်း မဟုတ်ကြောင်းနှင့် ထိုလုပ်ဆောင်ချက်ကို ခွင့်ပြု၍ ရကြောင်းကို ၎င်းတို့အား အသိပေးလိုက်ပါက အခြေအနေကို တားဆီးထိန်းသိမ်းလိုက်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများ၏ အတိုက်အခံပြုမှုသည် အလုပ်ရှင်မှ တရားမဝင်လုပ်ဆောင်ချက်တရပ်ကို ဖုံးကွယ်ရန် ကြိုးစားနေသည်ဟူသော အမြင်မှ လာခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့နားလည်မှု လွဲမှားခြင်းသည် ထိုင်းဘာသာစကားကို ဖတ်နိုင်စွမ်း (သို့မဟုတ်) နားလည်နိုင်စွမ်းမရှိဘဲ onlineတွင် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေကို ဘာသာပြန်ပြီး စာရာဖွေဖတ်ရှုခဲ့သည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးမှ အစပြုလာခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကံဆိုးစွာနှင့်ပင် အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားတို့သည် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပြီး ၎င်းတို့၏ ရပ်တည်ချက်များကို ရှင်းပြရန် အားထုတ်ကြိုးပမ်းခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ အလုပ်ရှင်ဘက်မှ အသေးစိတ်ရှင်းပြပြောဆိုခြင်း မရှိဘဲ လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းခြင်းကို ခွင့်ပြုထားပြီး ထိုလုပ်ဆောင်ချက်သည် တရားဝင်သည်ဟူသော ရပ်တည်ချက်အတိုင်းဆက်ရှိနေသည့်အတွက် အလုပ်သမားအနေနှင့် HRDFထံမှ အကြံပြုချက် တောင်းခံရုံသာ ရှိပါတော့သည်။

ထိုသို့နားလည်မှု မရှိသည့်အတွက် အလုပ်သမားသည် မရည်ရွယ်ဘဲ အလုပ်ရှင်အား အသရေဖျက်မှု ကျူးလွန်ရာရောက်သွားပါသည်။ အလုပ်သမားအနေနှင့် ဥပဒေအရ အကာအကွယ်ပေးမှုသည် ရာဇဝတ်မှု ကျူးလွန်ထားသူအများအတွက် အကျုံးမဝင်ကြောင်းကိုလည်း သိရှိမနေပါ။ အလုပ်ရှင်မှ ရဲတိုင်ကြားမှု မပြုလုပ်မှီတွင် ထိုကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်ချက်အတွက် ဥပဒေအရ မည်သို့နောက်ဆက်တွဲ သက်ရောက်မှုများရှိကြောင်း ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုရှိခဲ့ပါက အလုပ်သမားသည်

အသရေဖျက်ရာရောက်သည့် Facebookတွင်တင်ထားသောစာကို ဖယ်ရှားကောင်းဖယ်ရှားလိုက်ပြီး အေးချမ်းစွာ ဆန္ဒပြသည့် အခြေအနေသို့ ပြန်ရောက်သွားနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားနှင့် ပြောဆိုဆွေးနွေးမှု လုပ်မည့်အစား စက်ရုံသည် ကြမ်းတမ်းပြီး ပြစ်ဒဏ်ပေးသည့်နည်းလမ်းကို ရွေးချယ်လိုက်သည့်အတွက် တင်းမာမှုများ ပိုမြင့်တက်လာပါသည်။

HRDFသည် အလုပ်သမားမှ DLPWထံတွင် တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် ကူညီပံ့ပိုးပေးခဲ့ပြီး အစိုးရ အာဏာပိုင်များနှင့် စကားပြောခွင့်ရလိုက်သည့်အတွက် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ဥပဒေကို ပိုမိုနားလည်လာကြပါသည်။ သို့သော်လည်း HRDF၏ ဝန်ထမ်းသည် အလုပ်ရပ်ဆိုင်းထားချိန်တွင် အလုပ်ရှင်မှ လုပ်ခ၏ ၇၅%ကို ပေးရန်ဥပဒေမှ ပြဌာန်းထားခြင်း ရှိမရှိကိုသာ မေးလာခဲ့ပြီး လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်၏ တရားဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှုကို တိုက်ရိုက်ဖြေရှင်းလာခြင်း မရှိပါ။ ထိုသို့ပြည်စုံမှု မရှိသော သတင်းအချက်အလက်ကြောင့် အလုပ်သမားသည် လွဲမှားနေသည့် သတင်းအချက်အလက်ကို ရရှိခဲ့ပြီး ၎င်းတို့နားလည်သည့် ဥပဒေအား အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆို သတ်မှတ်ချက်သည် မှန်ကန်ကြောင်း ဆက်လက်ပြီး ယုံကြည်နေခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် ထိုင်းဘာသာစကား ပြောဆိုနိုင်ခြင်း မရှိသော အလုပ်သမားများသည် ဗမာနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အမှုကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်သည့် မန်နေဂျာ၏ ဘာသာပြန်ဆိုမှုကိုသာ လုံးဝမှီခိုနေရသည့်အတွက် ဥပဒေဆိုင်ရာ မသိမသာကွဲပြားချက်များကို အပြည့်အဝနားလည်နိုင်စွမ်းကို အဟန့်အတား ဖြစ်စေပါသည်။

နောက်ပိုင်းတွင် HRDFသည် WRCနှင့် တိုင်ကြားမှု လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်ကို ဥပဒေအရ အပြည့်အဝ ဖြေရှင်းမှု မလုပ်ရသေးကြောင်း သိရှိသော်လည်း ထိုလုပ်ဆောင်ချက်၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို ဆန်းစစ်ရန် WRCသည် ဥပဒေ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ (သို့မဟုတ်) အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ WRCနှင့် စက်ရုံတို့သည် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပြီး ၎င်းတို့၏ ရပ်တည်ချက်များကို ရှင်းပြရန် အားထုတ်ကြိုးပမ်းခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ WRC၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုတွင် အကန့်အသတ်များစွာ ရှိခဲ့ပါသည်။ WRCသည် HRDFတွင်တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်ထားသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့ငယ်လေး တဖွဲ့ကိုသာ တွေ့ဆုံခဲ့ပါသည်။ စက်ရုံတွင်းရှိအခြေအနေကို

အပြည့်အဝနားလည်မှု ရရှိရန်အတွက် အလုပ်သမားများနှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် တွေ့ဆုံရန် ချိတ်ဆက်ခဲ့ခြင်း မရှိပါ။

ပစ္စည်းထုတ်သည့်ကုမ္ပဏီမှ ထိုအကြောင်းကိစ္စနှင့် ပတ်သတ်ပြီး သိရှိလာသည့်အခါတွင် လစာမဲ့ခွင့်ယူစေသည့် လုပ်ဆောင်ချက်၏ တရားဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှုကို ဆန်းစစ်ရန်အတွက် ELEVATEနှင့် ချိတ်ဆက်ခဲ့ပါသည်။ ပစ္စည်းထုတ်သည့်ကုမ္ပဏီသည် ELEVATE ၏အစီရင်ခံစာကို WRC၏ပါဝင်ပတ်သတ်မှုစတင်ပြီး နှစ်လအကြာတွင် ဖြစ်သည့် အောက်တိုဘာလနှောင်းပိုင်း ၂၀၂၀ခုနှစ်တွင် ရရှိခဲ့သော်လည်း ပစ္စည်းထုတ်သည့်ကုမ္ပဏီသည် ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များ၏ အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို WRCအားပြောခဲ့ခြင်းမရှိသည့်အတွက် ထိုလုပ်ဆောင်ချက်၏ တရားဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှု နှင့်ပတ်သတ်သော မေးခွန်းသည် အဖွဲ့အစည်းအတွက် မဖြေရှင်းရသေးသည့် မေးခွန်းတစ်ခုအဖြစ်ဆက်လက် ကျန်ရှိနေပါသည်။

ရှေ့ဆက်ပြီး ပစ္စည်းထုတ်သည့်ကုမ္ပဏီနှင့် Georgetown University တို့မှူးတွဲပြီး DLA Piper Thailandကို ထိုလုပ်ဆောင်ချက်၏ တရားဥပဒေနှင့် ညီညွတ်မှုအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ရန် ၂၀၂၀ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းတွင် တာဝန်ပေးခဲ့ပြီး ပစ္စည်းထုတ်သည့်ကုမ္ပဏီနှင့် Georgetown University တို့မှ မှန်ကန်သည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ချက်၏ အသေးစိတ် အချက်အလက်များကို လူသိရှင်ကြားချပြခဲ့ခြင်း မရှိသကဲ့သို့ WRCအားရှင်းပြခဲ့ခြင်းလည်းမရှိပါ။ ၎င်းတို့အနေနှင့် ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များကို အကျိုးစီးပွားအရ ဆက်နွယ်နေသည့် အစုအဖွဲ့များကိုလည်း ဝေမျှပေးရန်ငြင်းဆန်ခဲ့ပါသည်။

ပါဝင်ခဲ့သည့် အစုအဖွဲ့များအနေနှင့် ထိထိရောက်ရောက် ဆက်သွယ်ပြောဆိုရန် ကြိုးပမ်း အားထုတ်မှုများ ကောင်းမွန်သော စိတ်ရင်းကို အခြေခံပြီး ပိုမိုလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါက ဤအကြောင်းကိစ္စကို ရှောင်လွှဲကောင်းရှောင်လွှဲနိုင်ခဲ့ပါမည် (သို့မဟုတ်) အစောကြီးကတည်းကပင် ဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့ကောင်း ဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့ပါမည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ အကြိမ်ကြိမ်လုပ်ရန်အတွက် အရင်းအမြစ်များကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသုံးပြုခဲ့ခြင်းကိုလည်း ရှောင်ရှားနိုင်ခဲ့မည်ဖြစ်သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအနေနှင့် အစုအဖွဲ့များအားလုံးသည် ဤဖြစ်စဉ်ကိုအခြေခံပြီး ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှု၏ အရေးပါပုံကို အရေးကြီးသည့် သင်ခန်းစာတစ်ခုအဖြစ်ယူသွားမည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။ အနာဂတ်တွင် အလားတူအကြောင်းကိစ္စများ ထပ်မံဖြစ်ပေါ်လာစေခြင်း မရှိစေရန် ကာကွယ်နိုင်ဖို့အလို့ငှာ

ပွင့်လင်းမြင်သာပြီး ကောင်းမွန်သော စိတ်ရင်းကိုအခြေခံသည့် ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများကို
မဖြစ်မနေရှိရန် လိုပါသည်။