

၂၀၂၄ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၂ ရက်နေ့တွင် Fair Labor Association (FLA) သည် Fair Labor အသိအမှတ်ပြုကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်သည့် Nike ၏ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ကုန်သွင်းသူတစ်ဦးနှင့်ပတ်သက်၍ တတိယပါတီ၏တိုင်ကြားချက်တစ်ခုကို လက်ခံရရှိခဲ့ပါသည်။ ဤတိုင်ကြားချက်သည် ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ COVID-19 ကမ္ဘာ့ကပ်ရောဂါအစောပိုင်းကာလ ဧပြီနှင့်မေလအတွင်း၌ ထိုင်းနိုင်ငံ၊ ဘန်ကောက်မြို့ရှိ Hong Seng Knitting Co. Ltd. တွင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍ စွပ်စွဲပြောဆိုချက်များနှင့်သက်ဆိုင်သည်။ Nike သည် Hong Seng ထံမှ ကုန်ပစ္စည်းများ ဝယ်ယူခြင်းမရှိတော့သော်လည်း Cassia Garment ရှိ (Nike ၏ ကုန်သွင်းသူတစ်ဦး) Hong Seng ၏ တွဲဖက်လုပ်ငန်းဖြစ်သော Ramatex နှင့်ဆက်လက်၍ ကုန်ပစ္စည်းဝယ်ယူမှုဆက်ဆံရေးရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။

တိုင်ကြားချက်ကို FLA ၏ University Caucus အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးမှ တင်သွင်းခဲ့ပြီး အောက်ပါစွပ်စွဲချက်သုံးချက်ကို ဖော်ပြထားသည်။

- စက်ရုံ၌ ကပ်ရောဂါနှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုရပ်နားချိန်ကာလတွင် Hong Seng အလုပ်သမားများအား လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် မဖြစ်မနေစေခိုင်းခြင်း၏ တရားမဝင်မှု
- လစာမဲ့ခွင့်ကို လက်ခံရန် အလုပ်သမားများအား အတင်းအကျပ်ဖိအားပေးခြင်း
- လစာမဲ့ခွင့်ကို လက်မခံရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားများအား အငြိုးထားပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း

အလားတူစွပ်စွဲချက်များကို FLA ၏ မူဘောင်ပြင်ပရှိ အခြားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှလည်း ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ သို့သော် ကိုဗစ်ကပ်ရောဂါ၏ ကန့်သတ်ချက်များကြောင့် ထိုအဖွဲ့အစည်း၏ မူလစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုသည် အလုပ်သမားများနှင့် ဆက်ဆံမှု အတိုင်းအတာ(စက်ရုံတွင် အလုပ်သမား စုစုပေါင်း ၃,၀၀၀ ခန့်ရှိသည့်အနက် ၁၁ ဦးသာ အင်တာဗျူးမေးမြန်းနိုင်ခဲ့ခြင်း၊ ဤသည်မှာ စက်ရုံရှိအလုပ်သမားစုစုပေါင်း၏တစ်ဆယ်ရာခိုင်နှုန်းအောက်နည်းပါးခြင်း၊ စက်ရုံသို့ သွားရောက်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများနှင့် လူချင်းတွေ့ဆက်သွယ်ခွင့် မရရှိခြင်း၊ လုပ်ခလစာမှတ်တမ်းများကို လက်လှမ်းမီခွင့် မရှိခြင်း စသည့်အကြောင်းများကြောင့် ပြီးမြောက်ခြင်းမရှိခဲ့ပါ။ ထိုယခင်စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် မူလတိုင်ကြားသူများမှလွဲ၍ မည်သည့်အလုပ်သမားကိုမျှ အင်တာဗျူးနိုင်ခြင်းမရှိခဲ့ဘဲ အလုပ်သမားများအတွက် ပြန်လည်ကုစားပေးမှုလည်း မရရှိခဲ့ပါ။

**စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်**

FLA ၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို FLA ၏ ခိုင်မာသောစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုနည်းစနစ်ကို အသုံးပြု၍ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေရေးရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တစ်ဦးမှ ခုနစ်လတာကာလအတွင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

ဤစွပ်စွဲချက်များကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန် FLA သည် လွတ်လပ်သော စုံစမ်းစစ်ဆေးသူဖြစ်သည့် ပါမောက္ခ Panthip Pruksacholavit အား တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။ ပါမောက္ခ Pruksacholavit သည် ဘန်ကောက်မြို့ရှိချူလာလောင်ကွန်းတက္ကသိုလ်၏ဥပဒေပညာတွဲဖက်ပါမောက္ခအဖြစ်တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသူဖြစ်ပြီး၊ အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်ခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာဥပဒေ နှင့် ဥပဒေများကို နှိုင်းယှဉ်လေ့လာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဥပဒေပါရဂူဘွဲ့ရရှိထားသူတစ်ဦးဖြစ်သည်။

ထိုစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် FLA ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်လုပ်ထုံးများနှင့် လိုက်နာရမည့်စံချိန်စံညွှန်းများအပြင် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ ပြည်တွင်းဥပဒေများဖြင့် ထည့်သွင်းသုံးသပ် စစ်ဆေးခဲ့သည်။ ဤစံချိန်နှစ်ခုအနက် ပိုမိုမြင့်မားသော စံချိန်ကို လိုက်နာရန်ကျင့်သုံးခဲ့သည်။

၂၀၂၄ ခုနှစ်၊ မေလတွင် ထဲထဲဝင်ဝင်သော စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကိုစတင်ခဲ့သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အချက်အလက်မြောက်မြားစွာကို စုဆောင်းစစ်ဆေးခဲ့သည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် ရာချီသောနစ်နာသည့် လက်ရှိနှင့် ယခင်အလုပ်သမားများ၏ အင်တာဗျူးများ၊ စစ်တမ်းများ၊ တိုင်ကြားချက် ၊ စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲမှုဌာန၊ Nike နှင့် ယခင်စုံစမ်းဆစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ခဲ့သည့် Worker Rights Consortium ကဲ့သို့သောအခြားအဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်ခဲ့သည်။

စက်ရုံအတွင်းနှင့် စက်ရုံပြင်ပ အလုပ်သမားများအား အင်တာဗျူးမေးမြန်းမှုရာတွင် အလုပ်သမားများ၏ မိခင်ဘာသာစကားဖြင့်မေးမြန်းခဲ့ပြီး အကောင်းဆုံး စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ရာဖွေတွေ့ရှိချက်များကို ထိခိုက်ခံစားခဲ့ရသော အလုပ်သမားများထံ တိုက်ရိုက် လျင်မြန်စွာပြန်လည်အသိပေးခဲ့သည်။

စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် အလုပ်သမား အရေအတွက်နှင့် အင်တာဗျူးများသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူအတွက် စာရင်းအင်းအရအရေးပါပြီး တိကျသော ဒေတာများကို ရယူနိုင်စေခဲ့ပါသည်။ စက်ရုံအတွင်း၊ ပြင်ပအင်တာဗျူးများနှင့် စစ်တမ်းရလဒ်များအားလုံးသည် တစ်သမတ်တည်းဖြစ်သော တွေ့ရှိမှုများကို ဖော်ပြကြပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုတွင် စက်ရုံ၏ စာရွက်စာတမ်းများ (လုပ်ခလစာမှတ်တမ်းအပါအဝင်) နှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဖူလုံရေးဌာန(DLPW)၏

စာရွက်စာတမ်းများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားအရာရှိများနှင့် တိုက်ရိုက်တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများလည်း ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူ၏ အစီရင်ခံစာသည် ၂၀၂၄ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် ပြီးစီးခဲ့ပါသည်။ ၂၀၂၅ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် Nike မှ FLA သို့ နစ်နာမှုများအားပြန်လည်ကုစားရေးအစီအစဉ်တစ်ခုကို တင်ပြခဲ့သည်။ ထိုအစီအစဉ်တွင် ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် Hong Seng အလုပ်သမားများ ယူခဲ့ရသော လစာမဲ့ခွင့်အတွက် လုပ်အားခများကို ပြန်လည်ပေးချေခြင်းနှင့် တိုင်ကြားချက်တွင် သီးသန့်ဖော်ပြထားသော အလုပ်သမားတစ်ချို့အား လျော်ကြေးငွေပေးချေခြင်းတို့ပါဝင်သည်။

**နောက်ခံအကျဉ်း**

ကပ်ရောဂါအစောပိုင်းကာလတွင် Hong Seng စက်ရုံရှိ အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း COVID-19 ဗိုင်းရပ်စ်ပိုး ကူးစက်နိုင်ခြေနှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်မှုများရှိခဲ့ကြသည်။ ထို့အပြင်၊ ကပ်ရောဂါ၏ အစောပိုင်းလများအတွင်း Hong Seng သည် Nike မှ လုံးဝအော်ဒါရခြင်းမရှိသည့် အပါအဝင် အော်ဒါမှာမှုများ သိသိသာသာ ကျဆင်းမှုကို ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ဧပြီလတွင်စက်ရုံ၏ အလုပ်သမားဖူလုံရေးကော်မတီ (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် ရွေးချယ်တင်မြှောက်ထားသောအဖွဲ့) သည် လုပ်သားများလစာမဲ့ခွင့်ယူနိုင်ခြေနှင့် ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးရန် စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့နှင့် တွေ့ဆုံခဲ့သည်။ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊မေလတွင် စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့သည် အော်ဒါများလျော့နည်းမှုကြောင့် အလုပ်သမားများအား လစာမဲ့ခွင့် ထပ်မံယူရန် သဘောတူညီချက်တောင်းခံခဲ့သည်။ စက်ရုံသည် ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ဇွန်လအလယ်ပိုင်းတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကို ပြန်လည်စတင်ခဲ့ပြီး၊ အလုပ်သမားအများစုသည် စုစုပေါင်း ကိုးရက်တိတိ လစာမဲ့ခွင့်ယူခဲ့ကြသည်။

ဤကိစ္စနှင့် သက်ဆိုင်သော FLA ၏ လိုက်နာရမည့် စံချိန်စည်းမျဉ်းမှာ အလုပ်ရပ်နားခြင်းကို ဖြေရှင်းသော HOW19 ဖြစ်သည်။ ဤစံချိန်အရ၊ အလုပ်ရပ်နားခြင်းကို နိုင်ငံ၏ ပြည်တွင်း ဥပဒေပါစည်းမျဉ်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် နိုင်ငံ၏ဥပဒေမှ အခြားကဲ့သို့ ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်း မရှိလျှင်၊ အလုပ်သမားများ နှင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များမှ အခြားကဲ့သို့ သဘောတူထားခြင်းမရှိလျှင်၊ သက်ဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များမှ အခြားသောစီစဉ်ပေးမှုတစ်ရပ်မရှိလျှင် စသည့် အခြေအနေများမှတစ်ပါး အလုပ်ရပ်ဆိုင်းသည့်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများအား အပြည့်အဝလုပ်အားခ ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

**စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း (လစာမဲ့ခွင့်၏ တရားမဝင်မှု)**

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် လုပ်ငန်းရပ်နားခံရစဉ်အတွင်း လစာမဲ့ခွင့်၏ ဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိကြောင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် စွပ်စွဲချက်များကို အောက်ပါအတိုင်းနှစ်ပိုင်းဖြင့် ဆန်းစစ်ခဲ့သည်။

- ထိုင်းနိုင်ငံ၏ဥပဒေအရ လစာမဲ့ခွင့်သည် ဥပဒေအညီဖြစ်မှု - စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ ထိုင်းဥပဒေအားသုံးသပ်ချက်အရ အလုပ်ရပ်နားသည့်ကာလတွင် အလုပ်သမားများအား လစာမဲ့ခွင့်ယူရန် သဘောတူညီချက်တောင်းခံခြင်းသည် တရားမဝင်သည့်လုပ်ရပ် မဟုတ်ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ သို့သော် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ ဤအမှုကို ထိုင်းအလုပ်သမားတရားရုံးသို့ တင်ပြပါက ရုံးတော်သည် အလုပ်သမားများ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော သဘောတူညီချက်၏ တရားဝင်မှုကို စိစစ်မည်ဖြစ်ပြီး ထိုင်းအလုပ်သမားကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဥပဒေ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုအရ အလုပ်သမားများအတွက် သဘောတူညီချက်၏ တရားမျှတမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားမည်ဖြစ်ကြောင်း မှတ်ချက်ပြုခဲ့ပါသည်။
- DLPW ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် ၎င်း၏ တရားဝင်မှု - စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အလုပ်သမားအုပ်စုတစ်စုမှ ထိုင်းနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဖူလုံရေးဌာန (DLPW) ရှိ အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးမှူးထံ လစာမဲ့ခွင့်ကာလအတွက် လုပ်အားခတောင်းဆိုရန် အမှုများတင်သွင်းခဲ့သည့် ကြိုးပမ်းမှုသုံးကြိမ်ကို ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ ပထမနှစ်ကြိမ်တွင် အလုပ်သမားများသည် လစာမဲ့ခွင့်အတွက် သဘောတူညီချက်လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့ကြသည်။ ဤအမှုနှစ်ခုစလုံးသည် DLPW လုပ်ငန်းစဉ်မှတစ်ဆင့် အပြီးသတ်ခြင်းမရှိခဲ့သော်လည်း၊ စက်ရုံသည် အမှုများကို ဖြေရှင်းပြီး အလုပ်ရပ်ဆိုင်းသည့်ကာလအတွက် လုပ်အားခကို အလုပ်သမားများအား ပြန်လည်ပေးချေခဲ့သည်။ နောက်ဆုံးတိုင်ကြားချက်သည် DLPW ၏ ပြန်လည်သုံးသပ်မှုကို အပြီးသတ်ခဲ့သည်။ DLPW၏ဆုံးဖြတ်ချက်အရ အလုပ်သမားလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော သဘောတူညီချက်ပုံစံသည် မမှန်ကန်ကြောင်း ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်သမားသည် သဘောတူညီချက်ပုံစံ၏ သဘောသဘာဝကို နားမလည်ကြဟုဆိုသည်။ DLPW သည် စက်ရုံအား အလုပ်သမားမှခွင့်ယူရန် သဘောမတူခဲ့သည့် ရက်များအတွက် လုပ်အားခကို ပြန်လည်ပေးချေရန် တောင်းဆိုခဲ့သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ DLPW ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဤအလုပ်သမားတစ်ဦးတည်းနှင့်သာသက်ဆိုင်ပြီး၊ လစာမဲ့ခွင့်ပုံစံ၏

တရားဝင်မှုမရှိခြင်းကြောင့်မဟုတ်ဘဲ အလုပ်သမား၏ နားလည်မှုလွဲမှားမှုကြောင့်သာ ဖြစ်ကြောင်းကောက်ချက်ချခဲ့သည်။

- အကြံပြုချက် - စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ လစာမဲ့ခွင့်သည် ထိုင်းနိုင်ငံဥပဒေအရ ကိုကိညီမှုရှိသော်လည်း FLA စံနှုန်းနှင့် အကောင်းဆုံးသော ကျင့်သုံးမှုများနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိကြောင်း မှတ်ချက်ပြုခဲ့ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လစာမဲ့ခွင့်ရက်များအတွင်း ဆုံးရှုံးသွားသော ဝင်ငွေ၏ တစ်ချို့တစ်ဝက်ကို လျော်ကြေးရသင့်ကြောင်း အကြံပြုပါသည်။

**စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း (အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေမှု)**

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ အတင်းအကျပ်ခိုင်းစေမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် စွပ်စွဲချက်များကို အောက်ပါအတိုင်းတွေ့ရှိခဲ့သည်။

- လစာမဲ့ခွင့်စာရွက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် အလုပ်သမားများအားဖိအားပေးခြင်း - စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် အမည်မဖော်လိုသော အလုပ်သမား ၅၃၇ ဦးနှင့် ပြုလုပ်ခဲ့သည့်စစ်တမ်းနှင့် ၁၀၀ကျော်သော အလုပ်သမားများနှင့် အင်တာဗျူးခြင်းအရ အလုပ်သမားအများစုသည် လစာမဲ့ခွင့်စာရွက်အား လက်မှတ်ထိုးရန်ဖိအားပေးခံရခြင်း ရှိသည်ဟု မခံစားရကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အလုပ်သမားအများစုသည် COVID-19 ကပ်ရောဂါ အစောပိုင်းကာလတွင်ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သော အော်ဒါကျဆင်းမှုကြောင့် စက်ရုံအသုံးစရိတ် လျော့ချရာတွင် ကူညီရန်ရည်ရွယ်၍ စာရွက်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြကြောင်းသိရသည်။ ၎င်းတို့သည် အော်ဒါကျဆင်းမှုကြောင့် စက်ရုံပိတ်သိမ်းနိုင်ခြေ နှင့် COVID-19 ဗိုင်းရပ်စ်ပိုး ကူးစက်ခံရနိုင်ခြေတို့ကို စိုးရိမ်ခဲ့ကြသည်။ အလုပ်သမား ၁၁ ဦးသည် စာရွက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။

- လစာမဲ့ခွင့်စာရွက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အလုပ်သမားများအား ဖိအားပေးခြင်း - စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် လစာမဲ့ခွင့်စာရွက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အလုပ်သမား ၁၁ ဦးအနက် ၉ ဦးနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည်။ ထိုအလုပ်သမားများထဲမှ တစ်ဦးမှ လက်မှတ်မထိုးလျှင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ကြောင်းပြောဆိုခဲ့သည်။ ကျန် ၈ ဦးမှ ထိုအခြေအနေကိုကွဲပြားစွာ

ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့က ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရမှု သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်မှုမရှိခဲ့ကြောင်း ပြောကြားခဲ့ကြသည်။ လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည့် အလုပ်သမား ၁ ဦးသည် စက်ရုံတွင် နောက်ထပ် ၂ နှစ်ကြာအောင် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး၊ နောက်ပိုင်းတွင် မိမိဆန္ဒအလျောက် အလုပ်ထွက်သွားခဲ့သည်။ ဤအလုပ်သမားသည် စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲမှုထံမှ မည်သည့်အငြိုးထားပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းကိုမှတိုင်ကြားခြင်းမရှိခဲ့ပါ။

- *အကြံပြုချက်* - စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် Hong Seng အလုပ်သမားများ လစာမဲ့ခွင့်စာရွက်လက်မှတ်ထိုးရန် စနစ်တကျဖိအားပေးခြင်းဆိုင်ရာ သက်သေမတွေ့ရှိခဲ့ပါ။ အနည်းစုသော အလုပ်သမားများအား ဖိအားပေးသည့် သက်သေ အချို့တွေ့ရှိခဲ့သော်လည်း အလုပ်သမားအများစုကြောက်ရွံ့ပြီး လက်မှတ်ထိုးရလောက်သည့် စနစ်တကျ အတင်းအကျပ်ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ဖိအားပေးခြင်းဆိုင်ရာ သက်သေကိုမတွေ့ခဲ့ပေ။

**စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း (ပြန်လည်ဒဏ်ခတ်မှုဆိုင်ရာ စွပ်စွဲချက်)**

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် ပြန်လည်ဒဏ်ခတ်မှုဆိုင်ရာ မေးခွန်းကို အောက်ပါအတိုင်းအပိုင်းသုံးပိုင်းဖြင့် ဆန်းစစ်ခဲ့သည်။

- *ရဲဌာနသို့ တိုင်ကြားခံရသည့်အလုပ်သမား* - အလုပ်သမား ၁ (အစီရင်ခံစာတွင် W1 အဖြစ် ဖော်ပြထားသည်) သည် လစာမဲ့ခွင့်ကို မယူရန် ခိုင်မာစွာ ငြင်းဆန်ခဲ့သည်။ ဤကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ အသံကျယ်ကျယ်ဖြင့် ပြောဆိုခဲ့သည်။ W1 သည် စက်ရုံရှိ လစာမဲ့ခွင့်ပြဿနာနှင့်ပတ်သက်၍ လူမှုကွန်ရက်ပေါ်တွင် ပို့စ်တင်ခဲ့သည်။ စက်ရုံသည် W1 နှင့် တွေ့ဆုံပြီး၊ ထိုပို့စ်သည် ထိုင်းဥပဒေအရအသေရေဖျက်မှုမြောက်ကြောင်း ပြောကြားပြီး ပို့စ်ကိုဖျက်ရန် တောင်းဆိုခဲ့သည်။ စိတ်မကောင်းစွာဖြင့် စက်ရုံသည် W1 သည် ပို့စ်ကို ဖျက်ရန် ငြင်းဆန်သည့်အခါ သူ့အား ရဲတပ်ဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခဲ့သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ စက်ရုံသည် ထိုင်းဥပဒေအရ ထိုသို့တိုင်ကြားရန် ဥပဒေအခွင့်အရေးရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ပြီး အသေရေဖျက်မှုဆိုင်ရာဥပဒေကို အသေးစိတ်ဆန်းစစ်ခြင်းသည် ဤစုံစမ်းစစ်ဆေးမှု၏ နယ်ပယ်အပြင်ဘက်တွင်ရှိကြောင်း မှတ်ချက်ပြုခဲ့သည်။ သို့သော် တရားဝင်မှုရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည်ဖြစ်စေ အငြိုးထားပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းသည် မည်သည့်အခြေအနေတွင်မျှ လက်မခံနိုင်ပေ။ လူမှုကွန်ရက်ပေါ်တွင် ပို့စ်တင်ခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားအား အပြစ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းသည်

စိုးရိမ်ဖွယ်ရာဖြစ်သည်။ ဤအချက်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ “ဤကိစ္စတွင် တရားမျှတမှုဆိုင်ရာ စဉ်းစားချက်များသည် တရားမျှတမှုနှင့် သင့်တင့်မှုတို့ကို သေချာစွာဖြစ်စေရန် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များထက် ကျော်လွန်ရန်လိုအပ်သည်” ဟု မှတ်ချက်ပြုခဲ့သည်။

- *အကြံပြုချက်* - စက်ရုံသည် ထိုင်းနိုင်ငံ၏ဥပဒေအရ W1 အား တရားစွဲဆိုရန်အခွင့်အရေးရှိသည့်အတွက် ဤလုပ်ရပ်ကို ထိုင်းဥပဒေအရ အငြိုးထားပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းဟုသတ်မှတ်၍မရနိုင်ပါ။ သို့သော် လူမှုကွန်ရက်တွင် ပို့စ်တင်သည့် အလုပ်သမားအား အပြစ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းသည် တရားဝင်မှုရှိသည်ဖြစ်စေ မရှိသည်ဖြစ်စေ လက်မခံနိုင်ပါ။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူက စက်ရုံမှ W1 ၏ လူမှုကွန်ရက်ပို့စ်အတွက် ရဲသို့ တိုင်ကြားပြီးနောက် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည့် အကျိုးဆက်များကြောင့် W1 ခံစားခဲ့ရသောဆုံးရှုံးမှုများ၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသကို လျော်ကြေးပေးရန်အကြံပြုခဲ့သည်။

- *အလုပ်ရပ်နားခံခဲ့ရသည့်အလုပ်သမား* - ဒုတိယအလုပ်သမား W2 သည် လစာမဲ့ခွင့်သဘောတူညီချက်စာရွက်ကို လက်မှတ်ရေးထိုးရန် ငြင်းဆန်ခဲ့ပြီး၊ အလုပ်ရပ်ဆိုင်းသည့်ကာလအတွက် လျော်ကြေးတောင်းဆိုရန် DLPW သို့ အမှုတင်သွင်းခဲ့သည်။ W2သည် DLPW အမှုကို အဆုံးသတ်ခဲ့ပြီး လျော်ကြေးရရှိခဲ့သည်။ ထိုနှစ်အတွင်းမှာပင် W2 သည် နေထိုင်မှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်နှင့် ပတ်သက်သည့် စာရွက်စာတမ်းများကို တင်ပြခဲ့ရာ အစီရင်ခံသူအေဂျင့်၏ အမှားကြောင့် W2 သည်အချက်အလက် အမှားအယွင်းတင်သွင်းခဲ့သည်။ ထိုအမှားကြောင့် စက်ရုံသည် W2 အား အမှားကို ပြင်ဆင်ခွင့်မပေးကာ နစ်နာကြေးမပေးဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခဲ့သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ W2 ၏ လစာမဲ့ခွင့်အတွက် လျော်ကြေးရယူရန် ကြိုးပမ်းမှုများသည် ၎င်း၏ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရခြင်း၏ အကြောင်းရင်းတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း သက်သေအထောက်အထားများကို တွေ့ရှိခဲ့သည်။

- *အကြံပြုချက်* - စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ စက်ရုံသည် အငြိုးထားပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းအတွက် W2 အားလျော်ကြေးပေးရန်အကြံပြုပါသည်။

- အခြားအလုပ်သမားများအား အငြိုးထားပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းနှင့်ဆက်စပ်သော သက်သေအထောက်အထားများမတွေ့ရှိခဲ့ပါ။

**ထပ်ဆောင်းအကြံပြုချက်များ**

စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် တိုင်ကြားချက်များနှင့် မသက်ဆိုင်သော ထပ်ဆောင်းအကြံပြုချက် သုံးခုကိုဖော်ပြခဲ့သည်။

- နှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစားပြုခြင်း - အလုပ်သမားများမှ စက်ရုံအတွင်း နှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစားပြုမှုများ ပုံမှန်ဖြစ်ပွားနေကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ (မူလတိုင်ကြားချက်တွင် နှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစားပြုမှုဆိုင်ရာ စွပ်စွဲချက်များ မပါဝင်ခဲ့ပါ) စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ စက်ရုံအတွင်း နှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစား ပြုမှုပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်နှင့် ထိုပြဿနာများကို အပြီးတိုင် ဖယ်ရှားရေးအတွက် တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရန် နှင့် ထိုလုပ်ဆောင်ချက်များ၏ ထိရောက်မှုကို အကဲဖြတ်နိုင်သည့် စနစ်တစ်ခုထူထောင်ရန် လိုအပ်ကြောင်း အကြံပြုခဲ့သည်။ ထို့အပြင်၊ ကုမ္ပဏီနှင့် စက်ရုံအနေဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ မကျေနပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းနိုင်သည့် ထိရောက်သော ယန္တရားတစ်ခု တည်ဆောက်ရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ ပိုမိုပြုလုပ်သင့်ကြောင်း အကြံပြုခဲ့သည်။

- အလုပ်တာဝန်နှင့် အချိန်ပိုလုပ်အားခ - အလုပ်သမားအများအပြားမှ အလုပ်ဝန်ပိခြင်းနှင့် အချိန်ပိုလုပ်အားခ မရရှိခြင်းတို့နှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်မှုများ ဖော်ပြခဲ့ကြပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ စက်ရုံအား ပိုမိုလက်တွေ့ကျသော ထုတ်လုပ်မှုမျှော်မှန်းချက်များ သတ်မှတ်ရန် နှင့် အပိုဝင်ငွေရှာဖွေလိုသည့် အလုပ်သမားများအတွက် အချိန်ပိုကြေးပေးရန် အကြံပြုထားသည်။

- ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု - စုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးစဉ်အတွင်း ကြိုတွေ့ခဲ့ရသည့် စိန်ခေါ်မှုအချို့မှာ အတည်ပြုနိုင်ရန် လိုအပ်သည့် အချက်အလက်များကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန် တွန့်ဆိုင်းနေမှုဖြစ်သည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူမှ ဤစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုမှ ရရှိခဲ့သည့် စိန်ခေါ်မှုများကို အနာဂတ်စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများအတွက် သတိချပ်စရာတစ်ခုအဖြစ် မှတ်သားရန် ဖော်ပြခဲ့သည်။



### ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု

၂၀၂၅ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလတွင် Nike သည် ဤစုံစမ်းစစ်ဆေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအစီအစဉ်ကို အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြပါသည်။

- ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မေလ နောက်ပိုင်းတွင်ယူခဲ့ရသော လစာမဲ့ခွင့်ရက်များအတွက် ထိုရက်များ၏လစာ ၁၀၀% ကို Hong Seng လုပ်သားများအား ပြန်လည်ပေးချေမည်ဖြစ်သည်။ ဤပေးချေမှုသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု အစီရင်ခံစာတွင် အကြံပြုထားသော လစာ၏ ၅၀% ဆိုသည်ထက် ပိုမိုများပြားပါသည်။ ထိုကာလ၌ အလုပ်နားခံခဲ့ရသော Hong Seng နှင့် Cassia Garment တွင် လက်ရှိအလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်သားများအား ၂၀၂၅ ခုနှစ်တွင် လစာရခွင့်ရက်များ ပေးမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ လုပ်သားများသည် ၂၀၂၅ ခုနှစ်အတွင်း လစာရခွင့်ရက်များကို မယူခဲ့ပါက ၎င်းတို့သည် နှစ်ကုန်တွင် ငွေသားအဖြစ် ထုတ်ယူနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ Hong Seng ယခင်လုပ်သားများအား လစာမဲ့ခွင့်ရက်များအတွက် လစာ ၁၀၀% ကို ပေးအပ်သွားပါမည်။
- W1 နှင့် W2 တို့အား စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု အစီရင်ခံစာတွင် သတ်မှတ်ထားသည့် စည်းကမ်းချက်များနှင့်အညီ လျော်ကြေးပေးချေသွားမည်ဖြစ်သည်။
- Nike၊ Hong Seng နှင့် Cassia Garment တို့သည် ထိုင်းနိုင်ငံအခြေစိုက် အကျိုးအမြတ်မယူသည့်အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်သော အစ်ဆာရာ နှင့် ပူးပေါင်းကာ လုပ်သားများ၏ အသံကို ဖော်ထုတ်နိုင်သည့် အက်ပ်လီကေးရှင်းတစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော်ပါမည်။ ထိုအက်ပ်လီကေးရှင်းနှင့် လုပ်သားများသည် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများနှင့် မကျေနပ်ချက်များကို ကို စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲရေးဌာနသို့ တင်ပြနိုင်မည်ဖြစ်သည်။
- စက်ရုံသည် လုပ်သားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့အတွက် အငြိုးထားပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းကို ဆန့်ကျင်သည့် မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အသိပညာပေးမှုနှင့် သင်တန်းပေးကြားခြင်း တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်သွားပါမည်။
- စက်ရုံသည် စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့နှင့် ကြီးကြပ်သူများ အနေဖြင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုမျှော်မှန်းချက်များသည် ပုံမှန်အလုပ်ချိန်အတွင်းပြီးမြောက်အောင်လုပ်ဆောင်ရေးနှင့် ပတ်သက်သည့်မူဝါဒများကို ပိုမိုနားလည်သဘောပေါက်စေရန် သေချာစေပါမည်။

FLA သည် Nike အတူပူးပေါင်းကာ ဤပြန်လည်ပြုပြင်ရေးအစီအစဉ်အကောင်အထည်ဖော်မှုကို စောင့်ကြည့်ပါမည်။ ဤစာမျက်နှာတွင် ပြန်လည်ပြုပြင်ရေးအစီအစဉ်အကောင်အထည်ဖော်မှု နှင့် ပတ်သက်သည့်ပြီးမြောက်မှုများကို ပုံမှန်ဖော်ပြသွားပါမည်။