



COVID-19 နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ထိတွေ့မှု
ပိုမိုလုံခြုံဘေးကင်းသော လုပ်ငန်းခွင်နေရာအတွက် အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်များအား ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း

ဒေါက်တာ ဟီဒယတ် ဂရင်းဖီးလ်
ဒေသဆိုင်ရာ အတွင်းရေးမှူးချုပ်၊ IUF အာရှ ပစိဖိတ်

ဧပြီလ ၂၀ ရက်နေ့၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်

အာရှပစိဖိတ်ဒေသတစ်လျှောက်ရှိ စက်ရုံကဏ္ဍအားလုံးက အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းခွင်အတွက် COVID-19 အစီအမံများ အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ကြသည်။ တချို့နေရာများတွင် ပြည့်စုံသော အစီအမံများ ဖြစ်စေဖို့ အတွက် သမဂ္ဂများနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးနှင့် စုပေါင်းတောင်းဆိုခွင့် အခွင့်အရေးများပေါ် လေးစားမှုရှိကြောင်း ပြသခဲ့ကြသည်။ အပြောင်းအလဲအတွက် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခွင့်သည် အခြေခံ အခွင့်အရေးဖြစ်ပြီး အရေးပေါ်အခြေအနေမျိုးတွင် ဆိုင်းငံ့ခံထားရခြင်း မဖြစ်သင့်ပါ။ COVID-19 အန္တရာယ် လျော့ချဖို့အတွက် လုပ်ငန်းပိုင်းပြင်ဆင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေအပြောင်းအလဲကို အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမား ၂ ဦး ၂ ဖက် သဘောတူညီချက်ဖြင့် ပိုမိုဘေးကင်းလုံခြုံသော အလုပ်ခွင်၊ ပိုမိုဘေးကင်းလုံခြုံသော အသိုင်းအဝန်းတခု ဖြစ်စေရမည်။ ပိုမိုထိရောက်သော အကောင်အထည်ဖော်မှုအပိုင်းဖြစ်စေဖို့ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်သဘောတူထားသော COVID-19 ဘေးကင်းလုံခြုံမှု အစီအမံများအကြောင်း အလုပ်သမားများနှင့် သူတို့၏ အသိုင်းအဝန်းကို ရှင်းပြရာတွင် သမဂ္ဂများသည် အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ပေသည်။ အကောင်အထည်ဖော်မှုအပိုင်း ချို့ယွင်းချက်များ ရှိလာသောအခါ - (ဥပမာ အလုပ်သမားများအား အန္တရာယ်ပိုမိုကျရောက်သော အနေအထားသို့ နေချခံထားရသည့် အခြေအနေမျိုးအပါအဝင်)- ထိုအခြေအနေမျိုးအတွက် ဆက်သွယ်ဖြေရှင်း ကြရမည်။ ထိုသို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် COVID-19 ဘေးကင်းလုံခြုံမှု အစီအမံများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် မမျှတမှု မရှိပါကြောင်း ပြသရာရောက်မည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများမှလည်း ပြသနာများ၊ ပြသနာအသစ်များနှင့် ဖြေရှင်းချက်များအပေါ် သုံးသပ်ချက်ပေးကာ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ထိုအချက်ကို ကိုးကား၍ သမဂ္ဂနှင့် အတူတကွ ဖြေရှင်းကြရသည်။ အခုလိုမျိုး လုပ်ဆောင်ခြင်းကသာ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် COVID-19 ကပ်ရောဂါ အခြေအနေ ကျော်လွှားနိုင်ဖို့ ကျွန်ုပ်တို့အတူတူ အလုပ်လုပ်ကြကြောင်း ပြောနိုင်မည်။

အမှန်တော့ COVID-19 မူဝါဒများ ချမှတ်ရာတွင် အများစုမှာ အလုပ်ရှင်များမှ တဖက်သတ် အကောင်အထည် ဖော်ကြသည်။ ဘာတွေ လုပ်သင့်သည်၊ ဘာတွေလိုအပ်နေသည် ဆိုတဲ့အပိုင်းတွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု၊ သုံးသပ်ချက်ရယူမှုနှင့် အပြန်အလှန်နားလည်မှုမယူပဲ ဖြေရှင်းကြသည်။ COVID-19 အစီအမံများအတွက် အပူချိန်တိုင်းတာခြင်း၊ သတ်မှတ်အကွာအဝေး ထားရှိခြင်းနှင့် အလုပ်ချိန်ပြောင်းလဲခြင်းများ လုပ်ဆောင်ပါသော်လည်း ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် အလုပ်သမားများ ပါဝင်ဆွေးနွေးခွင့် မရကြပါ။ တခုခုက အလုပ်မဖြစ်တော့သည့်အခါ အချိန်တော်တော် နှောင်းသွားသည်အထိ ဘယ်သူကမျှ မသိရှိကြပါ။

တချို့ အနေအထားတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု အစီအမံများမှာ မရှိမဖြစ်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတခုအနေဖြင့် လုပ်ငန်း ဆက်လက် လည်ပတ်နိုင်ဖို့ ဒေသန္တရအစိုးရလိုအပ်ချက်အရသာ မိတ်ဆက်ထားတာကို တွေ့ရှိရပါသည်။ အစိုးရ၏ လိုအပ်ချက်သည်လည်း မကြာခဏ ပြောင်းလဲနေခြင်းကြောင့် (တချို့နိုင်ငံများတွင် ဒေသန္တရနှင့် နိုင်ငံတော် စည်းမျဉ်းဥပဒေများ တသားတည်း မကျသည့် အခြေအနေများ)၊ အလုပ်သမားများသည် လုပ်ဆောင်ချက် အသစ်များအပေါ် ရှုပ်ထွေးစေပြီး မတရားအပြစ်ပေးခံရသည့် အနေအထား ရှိခဲ့ကြသည်။ အလုပ်ခွင်သို့ သတင်း မပို့နိုင်မှုကြောင့် လစာမရခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ခံရခြင်းများ ခံစားကြရသည်။ တချို့နိုင်ငံများရှိ စစ်ဆေးရေး ဂိတ်များတွင် ရဲ့ သို့ မဟုတ် စစ်တပ်များမှ အလုပ်သမားများအား ခြိမ်းခြောက် ဖိနှိပ်မှုမှာ ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်ထက် တောင်ပိုဆိုးပါသည်။ ဒီလိုအခြေအနေဖြစ်လင့်ကစား အလုပ်သမားများ အလုပ်သို့ အသွားအပြန်တွင် ရင်ဆိုင် နေရသော စိတ်ခေါ်မှုများအတွက် သမဂ္ဂများနှင့် ဆွေးနွေးဖို့တောင် အလုပ်ရှင်တော်တော်များများ ငြင်းပယ်လျက် ရှိသည်။

တချို့အပိုင်းတွင် COVID-19 အစီအမံများကို ကုမ္ပဏီနာမည်တက်ဖို့၊ ကုန်ပစ္စည်းနာမည် မြှင့်တင်ဖို့နဲ့ သူတို့ပုံရိပ် မပျက်စီးဖို့အတွက် စီမံဆောင်ရွက်သည့် သဘောရှိသည်။ COVID-19 ကို ကျော်လွှားနိုင်ရန်အတွက် အတူ တကွလုပ်ဆောင်လျက်ရှိကြောင်း လူသိရှင်ကြားကြေငြာခြင်းက အလုပ်ခွင်၌ ဖြစ်ပျက်နေသော အရာများထက် ပို၍ အရေးကြီးဟန် ပြသကြသည်။ အထောက်အထားတွေ လေ့လာကြည့်ရင် တကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီ များသည် COVID-19 တိုက်ဖျက်ဖို့ လူသိရှင်ကြား အကြီးအကျယ်လှူကြပြီး သူတို့အလုပ်သမားများမှာ လုံလောက် သော နှာခေါင်းစည်းများ သို့မဟုတ် တကိုယ်ရေအကာအကွယ်ပစ္စည်းများ (PPE) မရကြပါ။ တခြားဥပမာများမှာ COVID-19 ကူးစက်ခံထားရကြောင်း သံသယရှိသူ သို့မဟုတ် အသွားအလာ ကန့်သတ်ခံထားရသူများအား လုပ်ခ လစာ မပေးတော့သည့် နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီကြီးများလည်း ရှိခဲ့သည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဖိလစ်ပိုင် နိုင်ငံက Coca-Cola ကုမ္ပဏီမှ COVID-19 သံသယရှိသူ အလုပ်သမားများမှာ ၁၄ ရက်တာ အသွားအလာ ကန့်သတ်ခံရပြီး လုပ်ခလစာလည်း ဖြတ်တောက်ခံကြရသည်။ သူတို့၏ လုပ်သက်ခွင့်ရက်ကို အရင် အသုံးချရပြီး နောက်ပိုင်း အလုပ်မဆင်းပါက လုပ်ခလစာမရသည့် စည်းမျဉ်းအတိုင်း အလိုအလျောက် လက်ခံကြရသည်။ တချိန်တည်းမှာပင် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံမှ Coca-Cola ကုမ္ပဏီကြီး COVID-19 တိုက်ဖျက်ဖို့အတွက် ပက်စ်ဆို -Pesos-သန်း ၁၅၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂.၅၅ သန်း) လှူကြောင်း သတင်းမီဒီယာ အာရုံစိုက်မှုရအောင် ကြေငြာခဲ့သည်။

COVID-19 အတွက် အလုပ်ရှင်များ၏ တဖက်သတ်ချဉ်းကပ်မှုမှာ အလုပ်ခွင်အတွင်း ဘေးကင်းလုံခြုံမှုအစီအမံများ အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အားနည်းချက် ဆိုးရွားစွာ ရှိစေသည်မှာ ထင်ရှားပါသည်။ ရှုပ်ထွေးမှုနှင့် အခက် အခဲများ မကြာခဏကြုံတွေ့ရစေပြီး အန္တရာယ်ရှိမှု ပိုတိုးစေပါသည်။ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်ဝတရားအပေါ်လည်း အများကြီး ရှုပ်ထွေးနေစေမည်။ တခြားပြသနာ တခုမှာ COVID-19 အပေါ် အလုပ်ရှင်များမှတုံ့ပြန်ရာတွင် ပြည်သူ့ ကျန်းမာရေး အရေးပေါ်အခြေအနေအဖြစ် တုံ့ပြန်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်ကို သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့် ထိခိုက်နေစေသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် COVID-19 ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် ပြည်သူ့တာဝန်အဖြစ် ရှုမြင်ပြီး အသိုင်းအဝန်းများမှ ကူးစက်မှုမှာ သူတို့ဆီ မရောက်နိုင်ပဲ လုပ်ငန်းတံခါးဝမှာပဲ ရပ်တန့်သွားမည်ဟု ခံယူထားကြသည်။ သို့ပါသော် လည်း COVID-19 ကို လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ရောဂါအဖြစ် ကြေငြာထားပြီး ဖြစ်သည်။ ဒီအပြောင်းအလဲမှာ အလုပ် ရှင်များ၏ တာဝန်များကို ပြောင်းလဲစေပြီး ကျွန်ုပ်တို့အား အလုပ်သမား ဘေးကင်းလုံခြုံမှုအတွက် ပြန်လည် သုံးသပ်စေသည်။

မတ်လ ၂၇ ရက်နေ့ ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေသော ILO စံချိန်စံညွှန်းနှင့် COVID-19 အရ

COVID-19 နှင့် စိတ်ထိခိုက်ခဲ့ရာမှ ရရှိသော စိတ်ဖိစီးမှုရောဂါ (လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ထိတွေ့မှုမှ ကူးစက်ခံရလျှင်) ကို လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာရောဂါ အဖြစ် ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်ပါသည်။¹

COVID-19 ကို နာမည်တခုအဖြစ် ILO ၏ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာရောဂါများ အကြံပြုထောက်ခံချက်၊ ၂၀၂၀ (အမှတ် ၁၉၄) စာရင်းတွင် မပါဝင်သော်လည်း အပိုဒ် ၁.၃.၉ အောက်တွင် အကျုံးဝင်ပါသည်။

“၁.၃.၅ သိပ္ပံနည်းကျ တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်နိုင်သည့်အရာများ မဖော်ပြထားပဲ အလုပ်ခွင်ရှိ အခြား ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာပစ္စည်းများကြောင့် ဖြစ်ပွားသောရောဂါများ သို့မဟုတ် တိုင်းပြည် အခြေအနေများနှင့် အလေ့အထမှ သင့်လျော်သော နည်းလမ်းများအားဖြင့် ဆုံးဖြတ်ထားသည့် ရောဂါများ၊ အလုပ်ခွင်မှလာသော အခြားဇီဝဗေဒဆိုင်ရာပစ္စည်းများနှင့် ရောဂါကူးစက်ခံသူရသူများကြား ထိတွေ့မှုမှ ရရှိသောရောဂါများ”²

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းကြီး (ILO) အထူးကဏ္ဍအောက်မှ ၁၉၂၇ တွင် တည်ထောင်ထား သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့မှ ရှာဖွေတွေ့ရှိသည်မှာ -

“လုပ်ငန်းခွင်ထဲက ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ် (SARS-CoV-2)နှင့် COVID-19 ရောဂါ ထိတွေ့မှုကြား တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်မှု ရှိရန်လိုအပ်ပြီး ယေဘုယျအားဖြင့် ပြောရလျှင် ၎င်းကို လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာဖြစ်သော အရာ တခုအဖြစ် ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ အစပိုင်းတွင် သိပ္ပံနည်းပညာအထောက်အထားအရ SARS-CoV-2 က COVID-19 ကို ဖြစ်စေကြောင်း သိပ္ပံနည်းကျ သက်သေပြခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း ကိစ္စတော်တော်များများတွင် ဖြစ်စေသော အချိတ်အဆက်ကို ဖန်းတီးရှာဖွေနိုင်ဖို့ အလုပ်ခွင်မှာ ရောဂါကူးစက်ခံရကြောင်း သက်သေပြဖို့ ခက်ခဲကြသည်။ အကယ်၍ အလုပ်သမားတိုင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်အထိအတွေ့မှ ကူးစက်ခံရကြောင်း သက်သေပြ နိုင်ပါက ILO စာရင်းထဲက ပါရှိသည့်အတိုင်း အကျုံးဝင်ပါသည်။”³

လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ထိတွေ့မှု၏ မြင်သာဆုံးသော သက်သေတခုမှာ အလုပ်ခွင်တွင်ရှိနေစဉ် COVID-19 ကူးစက် ခံရခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်ခွင်ဟု ဆိုရာတွင် စက်ရုံ၊ ဟိုတယ်၊ စိုက်ခင်း သို့မဟုတ် ရုံး တခု တည်းကို မဆိုလိုပါ။ ILO ၏ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် ကျန်းမာရေးပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ (အမှတ် ၁၅၅) အရ အလုပ်ခွင်ကို အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြပါရှိသည်။

“ (ဂ) အလုပ်ခွင်ဟူသော ဝေါဟာရသည် အလုပ်သမားများရှိနေရန်လိုအပ်သောနေရာ သို့မဟုတ် သူတို့ အလုပ်လုပ်ဖို့အတွက် အလုပ်ရှင်၏ တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက် ထိန်းချုပ်မှုအောက်က သွားရောက်လုပ်ကိုင် ရသော နေရာအားလုံး အကျုံးဝင်သည်”⁴

¹ ILO International Labour Standards Department, *ILO Standards and COVID-19 (coronavirus)*, Geneva: ILO, March 27, 2020, p.14. https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang--en/index.htm
² ILO *List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 (No. 194)* https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312532
³ International Social Security Association (ISSA), “Can COVID-19 be considered an occupational disease?”, April 2, 2020. <https://ww1.issa.int/news/can-covid-19-be-considered-occupational-disease>
⁴ ILO, *Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)* https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300

သူတို့တွေ အလုပ်အတွက် ရှိနေဖို့ သို့မဟုတ် သွားရောက်ဖို့ နေရာဟု ဆိုရာတွင် အလုပ်ခွင်ထဲသို့ အသွားအပြန် သွားလာခြင်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်ခွင်သို့ သွားလာခြင်းမှ COVID-19 အန္တရာယ် ထိတွေ့နိုင်မှုကို လုပ်ငန်း ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိတွေ့မှုဟု သတ်မှတ်သည်။

ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၁၅၅ ကို ကိုးကားချက်နှင့်အတူ ILO စံချိန်စံညွှန်းနှင့် COVID-19 အစီရင်ခံစာမှ “အကယ်၍ အ လုပ်သမားများသည် သူတို့၏အလုပ်ခွင် (အလုပ်အတွက် ရှိနေဖို့ သို့မဟုတ် သွားရောက်ဖို့ နေရာအားလုံးအပါ အဝင်) မှာ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုမရှိဟု ယူဆပါက အလုပ်လုပ်ဖို့ ငြင်းဆိုခွင့်ရှိကြောင်း” ထပ်မံ အတည်ပြုထားသည်။

“အလုပ်သမားများသည် လက်ရှိလုပ်ကိုင်နေရသော အခြေအနေတွင် သူတို့အသက် သို့မဟုတ် ကျန်းမာ ရေးအတွက် အန္တရာယ်ဆိုးရွားစွာရှိနိုင်ကြောင်း ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုရှိပါက ထိုလုပ်ငန်းခွင်တခုခုမှ စွန့်ခွာပိုင်ခွင့် ရှိရမည်။ ဒီလိုရပိုင်ခွင့်ကို အသုံးပြုသည့် အလုပ်သမားများသည် ဖြစ်လာသော မလိုလားအပ်သည့် အကျိုးဆက် များမှ အကာအကွယ်ရှိရမည်”⁵

COVID-19 ကပ်ရောဂါအခြေအနေတွင် အလုပ်ခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုအတွက် အခွင့်အရေးနှင့်တာဝန်များကို နားလည်ဖို့ စိန်ခေါ်မှုများစွာထဲက တခုမှာ ပြသနာနှင့်ဖြေရှင်းချက် အကြောင်းရင်းခံနှစ်ခုကြားတွင် အလုပ်ရှင်၏ သဘောထားများသည် အလုပ်သမားအပြုအမူများအပေါ် အလွန်အာရုံစိုက်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ လွန်ခဲ့သည့် ဆယ်စု နှစ် ၂ ခုစာလောက်က လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုအတွက် အပြုအမူပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေ ပြု ဘေးကင်းလုံခြုံ (BBS) ကို အလုပ်ရှင်တော်တော်များများ အတည်ပြုခဲ့ကြသည်။ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံမှု ရရှိခွင့်အတွက် အာမခံချက်ရှိမည့်အစား အလုပ်သမားများမှာ သူတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် တခြားသူ တို့၏ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုတို့ကိုပါ တာဝန်ယူကြရသည်။

အလုပ်သမား တစ်ဦးချင်းစီ၏ အပြုအမူနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုမရှိသော လုပ်ဆောင်ချက်ကြောင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရစေခြင်း၊ ဖျားနာစေခြင်းနှင့် သေဆုံးစေခြင်း ရှိလာရာမှ BBS ပေါ်ထွက်လာစေသည်။ BBS ချဉ်းကပ်မှုအရ အလုပ် သမားများ၏ အပြုအမူများ ပြောင်းလဲပြီး ဂရုတစိုက် လုပ်ကိုင်ပါက လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ၊ ဖျား နာမှုများ နှင့် သေဆုံးမှုများကို တားဆီးနိုင်မည် ဖြစ်ပြီး ပိုမိုဘေးကင်းလုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင် ဖြစ်လာမည်။⁶

အဆိပ်အတောက်ဖြစ်စေသောပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် ဇီဝဗေဒဆိုင်ရာပစ္စည်းများနှင့် ပတ်သတ်သော လုပ်ငန်းခွင် ထိတွေ့မှုအားလျော့ချခြင်းသည် PPE ကို အသုံးပြုပြီး အလုပ်လုပ်သလို မရိုးရှင်းနိုင်ပါ။ အလုပ်ရှင် များအနေဖြင့် အရင်ဦးဆုံး အလုပ်ခွင်အတွင်း ဘေးအန္တရာယ်လျော့ချနိုင်ဖို့ အလုပ်ပုံစံပြင်ဆင်ခြင်း၊ အန္တရာယ်ပြုသော အဆိပ်အ တောက်ရှိ ပစ္စည်းများကို လျော့ချဖယ်ရှားခြင်းဖြင့် အစီအမံများ ချမှတ်ဆောင်ရွက်ကြရမည်။ မရှောင်လွှဲနိုင်သော အန္တရာယ်ရှိအခြေအနေများတွင် လုံလောက်သော PPE နှင့် အသုံးပြုပုံ သင်တန်းများကို အလုပ်ရှင်များမှ ပံ့ပိုး ပေးရမည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု အကောင်းဆုံးဖြစ်စေဖို့ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်နှင့် အလုပ်ချိန် (PPE ဝတ်ဆင်ခြင်း၊ ပြန် ချွတ်ခြင်းများ အပါအဝင်) များကို ပြန်လည် ပြင်ဆင်ကြရမည်။

⁵ ILO International Labour Standards Department, *ILO Standards and COVID-19 (coronavirus)*, Geneva: ILO, March 27, 2020, p.13. https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang--en/index.htm
⁶ IUF Food Processing Division, *Behaviour-Based Safety Programs*, Geneva: IUF, January 2019.

COVID-19 ကို အလုပ်ရှင်များမှ တဖက်သတ် တုံ့ပြန်ရာတွင် BBS အပေါ်အများကြီး အခြေခံထားပါသည်။ တကိုယ်ရေ ကျန်းမာရေးနှင့်သန့်ရှင်းမှုအတွက် တဦးချင်းမှာ တာဝန်ရှိကြပြီး စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအတိုင်း လိုက်နာကြရမည်။ လက်ရှိအခြေအနေအရ တကိုယ်ရေကျန်းမာရေးနှင့် သန့်ရှင်းမှုများ (လက်ဆေးခြင်း) မှာ အရေးကြီးကြောင်း သံသယရှိစရာမလိုပါ။ နှာခေါင်းစည်း တပ်ခြင်းနှင့် ၁.၅ သို့မဟုတ် ၂ မီတာ ခြားပြီးနေထိုင်ခြင်းသည်လည်း အလားတူဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အလုပ်သမားများ ထိုသို့ ထိထိရောက်ရောက် အဖြစ်နိုင်ဆုံးလုပ်နိုင်ဖို့ အလုပ်ရှင်များမှ တာဝန်ယူပေးရသည်။ အလုပ်သမားများအား လက်ဆေးစရာများ၊ PPE၊ သတ်မှတ်အကွာအဝေးနှင့် ထိုသို့လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အချိန် ပေးထားရမည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံစေဖို့ ယာယီအနားပေးချိန်၊ အမြန်နှုန်းနှင့် အလုပ်ဖိအားများအပါအဝင် အလုပ်ချိန်ညှိပေးခြင်းမှာ အလွန်အရေးကြီးပေသည်။

အလုပ်ခွင်သို့ အသွားအပြန်လုပ်ကြရသော အလုပ်သမားများ ကူးစက်ခံရမှုနည်းပါးစေရန်၊ အလုပ်သမားများ၏ မိသားစုများအပေါ် အန္တရာယ်လျော့ပါးစေရန်အတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံသော သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးအစီအစဉ်ကို အလုပ်ရှင်များမှ စီစဉ်ပေးရမည်။ ၎င်းတို့အားလုံးမှာ ဘေးကင်းလုံခြုံသောလုပ်ငန်းခွင်ရရှိခွင့်ရှိသော အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်း၏ စုပေါင်းအခွင့်အရေးပေါ် မူတည်ပါသည်။ ဒီလိုနည်းဖြင့်သာ အလုပ်သမားများ ဘေးကင်းလုံခြုံခွင့် ရှိပေမည်။

COVID-19 ကပ်ရောဂါအခြေအနေကို ကိုင်တွယ်ရာတွင် အခွင့်အရေးရပိုင်ခွင့်နှင့် စုပေါင်းကိုယ်စားပြုခွင့်တို့မှာ အရေးပါလှသည်။ စုပေါင်းလှုပ်ရှားနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ရှိစေဖို့လည်း အရေးကြီးပေသည်။ ဒီလို လုပ်ဆောင်ချက်တွေ လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိမှသာ COVID-19 နောက်ပိုင်း အကျပ်အတည်းနှင့် ထိခိုက်မှုတွေကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ပေမည်။ ဒီကပ်ရောဂါဆိုးကြီးအခြေအနေတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်ဖို့ လိုအပ်သော အပြောင်းအလဲအတွက် လုပ်ဆောင်ရာတွင် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် သမဂ္ဂကို လျစ်လျူရှုခြင်းနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန် ငြင်းပယ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ပါက အန္တရာယ်ပိုများလာစေပြီး သံသယကို ဖြစ်စေသည်။ သန်းနဲ့ချီသော အလုပ်သမားများ အပေါ်တင်မေးခွန်းထုတ်လာစရာ တခုက “COVID-19 ကို ကျော်လွှားဖို့ ကျွန်ုပ်တို့ အတူတူလုပ်နေကြသည်ဟု အလုပ်ရှင်များက ပြောဆိုရာမှာ --တိတိကျကျမေးချင်တာက “ကျွန်ုပ်” တို့ဆိုရာမှာ ဘယ်သူတွေ ဖြစ်ပါသလဲ”

--နိဂုံး--