



कोविड-१९ और व्यावसायिक संसर्ग

सुरक्षित कार्यस्थल के लिए अधिकारों और जिम्मेदारियों का पुनर्विचार

आय.यु.फ एशिया/पसिफ़िक

डॉ. हिदायत ग्रीनफील्ड

आय.यु.फ एशिया/पसिफ़िक रीजनल सेक्रेटरी

२० अप्रैल २०२०

पुरे एशिया/पसिफ़िक क्षेत्र के सभी उद्योगों और क्षेत्रों में नियोक्ताओं ने कार्यस्थल में COVID-19 उपायों के कुछ रूप को लागू किया है। कुछ मामलों में, यूनियनों के साथ बातचीत के माध्यम से व्यापक उपाय पेश किए गए थे, यह सुनिश्चित करते हुए कि श्रमिकों के प्रतिनिधित्व और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकारों का सम्मान किया गया है। परिवर्तन पर बातचीत करने का अधिकार एक मौलिक अधिकार है और किसी आपात स्थिति में उसे निलंबित नहीं किया जाना चाहिए। COVID-19 के जोखिम को कम करने के लिए कार्य व्यवस्था और कार्य स्थितियों में परिवर्तन पर आपसी समझौते के माध्यम से, नियोक्ता और यूनियन एक सुरक्षित कार्यस्थल और सुरक्षित समुदायों को सुनिश्चित करते हैं। श्रमिकों और उनके समुदायों के लिए पारस्परिक रूप से सहमत COVID-19 सुरक्षा उपायों की व्याख्या करने में यूनियनों की महत्वपूर्ण भूमिका है, जो अधिक प्रभावी कार्यान्वयन सुनिश्चित करते हैं। कार्यान्वयन में कोई कमी - ऐसे मामलों सहित जहां कुछ श्रमिकों को बाहर रखा गया है या उन्हें अधिक जोखिम में रखा गया है - उनका संचार और समाधान किया जाता है। यह सुनिश्चित करने में मदद करता है कि COVID-19 सुरक्षा उपाय भेदभावपूर्ण या अनुचित नहीं हैं। यूनियनें समस्याओं, नई समस्याओं और समाधानों पर प्रतिक्रिया प्रदान करती हैं और नियोक्ता इसे सुलजाने के लिए कार्य करते हैं, इसे यूनियन के साथ मिलकर हल करते हैं। यह वास्तव में एकमात्र उदाहरण है जहां एक नियोक्ता दावा कर सकता है कि हम COVID-19 महामारी को दूर करने के लिए "एक साथ काम कर रहे हैं"।

वास्तविकता यह है कि ज्यादातर मामलों में नियोक्ताओं द्वारा COVID-19 नीतियों को एकतरफा लागू किया गया था। कोई बातचीत नहीं, कोई प्रतिक्रिया नहीं, क्या किया जाना चाहिए या क्या तय करने की जरूरत की कोई आपसी समझ। COVID-19 उपायों में तापमान जांच, शारीरिक गड़बड़ी, और कार्य

शेड्यूल में बदलाव किए, लेकिन श्रमिकों को इसे काम में शामिल करने के लिए कुछ भी नहीं किया। और अगर कुछ काम नहीं कर रहा है, तो किसी को पता नहीं चलेगा, जबतक बहुत देर हो चुकी होगी।

कुछ उदाहरणों में, एक आवश्यक सेवा के रूप में संचालन को बनाए रखने के लिए स्थानीय सरकारी आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए सुरक्षा उपायों की शुरुआत की गई थी। क्योंकि सरकारी आवश्यकताएं अक्सर बदलती रहती हैं (कुछ देशों में स्थानीय और राष्ट्रीय नियम परस्पर विरोधी होते हैं), कार्यकर्ता नई व्यवस्थाओं से भ्रमित होते हैं और गलत तरीके से दंडित होते हैं। ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करने में असमर्थ, श्रमिकों को वेतन कटौती का नुकसान उठाना पड़ा। कुछ देशों में, श्रमिकों को उन चौकियों पर डराया और धमकाया जाता है, जहां पुलिस या सैनिक कोरोना वायरस के बजाय लोगों को दबाने के लिए अधिक दृढ़ होते हैं। इसके बावजूद, कई नियोक्ता यूनियनों के साथ काम करने और काम करने के दौरान आने वाली चुनौतियों के बारे में चर्चा करने से इनकार करते हैं।

अन्य मामलों में, ऐसा लगता है जैसे COVID-19 उपायों को कंपनी की प्रतिष्ठा को बढ़ावा देने, ब्रांड को बढ़ावा देने या प्रतिष्ठित क्षति से बचने के लिए डिज़ाइन किया गया है। COVID-19 को पार करने के लिए एक साथ काम करने की सार्वजनिक घोषणा स्पष्ट रूप से अधिक महत्वपूर्ण है कि वास्तव में कार्यस्थल में क्या होता है। यह स्पष्ट है कि वैश्विक कंपनियाँ COVID-19 से लड़ने के लिए बड़े सार्वजनिक दान कर रही हैं, जबकि श्रमिकों को पर्याप्त मास्क या अन्य व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण (PPE) प्रदान करने में विफल रही हैं। स्वयं-संगरोध के तहत COVID-19 से संक्रमित होने के संदेह में श्रमिकों को मजदूरी से वंचित करते हुए सार्वजनिक दान करने वाली प्रमुख ट्रांसनेशनल कंपनियों के उदाहरण भी हैं। COVID-19 के खिलाफ इस लड़ाई में, 14 दिनों के लिए आत्म-अलगाव करके सही काम करने वाले श्रमिकों को भुगतान नहीं किया जाता है: कोई काम नहीं, कोई भुगतान नहीं। एक फ़िज़ी सॉफ्ट ड्रिंक को बॉटलिंग करना काम है; दूसरों को संक्रमित करने के जोखिम को कम करने के लिए घर पर रहना सिर्फ एक छुट्टी है।

जाहिर है कि COVID-19 के लिए नियोक्ताओं द्वारा एकतरफा दृष्टिकोण ने कार्यस्थल में सुरक्षा उपायों के कार्यान्वयन में गंभीर कमजोरियों को जन्म दिया है, जिससे अक्सर भ्रम और कठिनाई पैदा होती है जो बस जोखिम बढ़ाता है। अधिकारों और जिम्मेदारियों को लेकर भी बहुत भ्रम है। समस्या का एक हिस्सा यह है कि नियोक्ता COVID-19 को एक सार्वजनिक स्वास्थ्य आपातकाल के रूप में जवाब दे रहे हैं जो अप्रत्यक्ष रूप से कार्यस्थल को प्रभावित करता है। वे इसे COVID-19 से निपटने के लिए एक सार्वजनिक कर्तव्य के रूप में देखते हैं और यह सुनिश्चित करने के लिए कि कार्यस्थल पर बीमारी का सामुदायिक प्रसारण दरवाजे पर रुक जाता है। लेकिन COVID-19 पहले से ही एक व्यावसायिक बीमारी

है, और यह नियोक्ताओं की जिम्मेदारी को बदल देती है और हमें श्रमिकों की सुरक्षा पर पुनर्विचार करने के लिए मजबूर करती है।

27 मार्च 2020 को प्रकाशित ILO मानक और COVID-19 के अनुसार:

"कोविड-19 और पोस्ट-ट्रॉमेटिक स्ट्रेस डिसऑर्डर, अगर व्यावसायिक जोखिम के माध्यम से अनुबंधित किया जाता है, तो व्यावसायिक रोगों के रूप में माना जा सकता है।"¹

जबकि ILO की व्यावसायिक रोगों की अनुशंसा की सूची में COVID-19 का उल्लेख नहीं है, 2002 (सं। 194) यह अनुच्छेद 1.3.9 के अंतर्गत आता है।

"१.३.९. काम पर अन्य जैविक एजेंटों के कारण होने वाली बीमारियों का उल्लेख पूर्ववर्ती वस्तुओं में नहीं किया गया है, जहां वैज्ञानिक गतिविधियों के लिए एक सीधा लिंक स्थापित किया गया है, या कार्य गतिविधियों से उत्पन्न होने वाले इन जैविक एजेंटों के संपर्क के बीच, राष्ट्रीय परिस्थितियों और अभ्यास के लिए उपयुक्त तरीकों से निर्धारित किया जाता है, और कार्यकर्ता द्वारा अनुबंधित रोग²।

अंतरराष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा संघ (ISSA), 1927 में अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के तत्वावधान में स्थापित किया गया है:

"व्यावहारिक रूप से, काम पर खुद कोरोनावायरस (SARS-CoV-2) और बीमारी (COVID-19) के संपर्क के बीच एक सीधा संबंध होना चाहिए ताकि इसे व्यावसायिक के रूप में वर्गीकृत किया जा सके। पहली स्थिति - वैज्ञानिक प्रमाण जो SARS-CoV-2 का कारण COVID-19 है - एक सिद्ध वैज्ञानिक तथ्य है, लेकिन कई मामलों में, कारण लिंक को बनाना मुश्किल होगा; यह साबित करने के लिए कि बीमारी काम पर अनुबंधित थी। यदि यह साबित हो जाए कि वायरस को व्यावसायिक जोखिम के माध्यम से अनुबंधित किया गया था, तो कोई भी कर्मचारी ILO सूची के अंतर्गत आता है।"³

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://www1.issa.int/news/can-covid-19-be-considered-occupational-disease>

व्यावसायिक जोखिम का सबसे स्पष्ट प्रमाण यह है कि एक कर्मचारी कार्यस्थल में रहते हुए COVID - 19 से संक्रमित हो गया। लेकिन कार्यस्थल का मतलब केवल कारखाना, होटल, खेत या कार्यालय नहीं है। ILO के व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य सम्मेलन, 1981 (संख्या 155) इस प्रकार कार्यस्थल को परिभाषित करता है:

"(सी) कार्यस्थल शब्द में उन सभी स्थानों को शामिल किया गया है जहाँ श्रमिकों को अपने काम के कारण रहना पड़ता है या जो कि नियोक्ता के प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष नियंत्रण में हैं⁴;"

वे सभी स्थान जहाँ श्रमिकों को अपने कार्य के कारण जाना या जाना होता है। इसका मतलब है कि काम करने के लिए और काम करने के लिए आने वाले को कार्यस्थल में शामिल किया गया है, और COVID - 19 के जोखिम से और काम से होने वाले जोखिम को व्यावसायिक जोखिम के रूप में माना जाता है।

कन्वेंशन नंबर 155 के संदर्भ में, ILO मानक और COVID-19 रिपोर्ट भी श्रमिकों को काम करने से इंकार करने के अधिकार की पुष्टि करती है यदि वे मानते हैं कि कार्यस्थल (उन सभी स्थानों सहित जहां श्रमिकों को काम करने की आवश्यकता होती है या उनके काम से जाना पड़ता है) असुरक्षित है:

"श्रमिकों को काम की स्थिति से खुद को दूर करने का अधिकार है कि उनके पास यह मानना उचित औचित्य है कि उनके लिए एक आसन्न और गंभीर खतरा प्रस्तुत करता है।

जीवन या स्वास्थ्य। जब कोई स्टाफ सदस्य इस अधिकार का उपयोग करता है, तो उसे किसी भी अनुचित परिणाम से बचाया जाएगा⁵। "

COVID-19 महामारी में एक सुरक्षित कार्यस्थल के लिए अधिकारों और जिम्मेदारियों को समझने में अंतर्निहित चुनौतियों में से एक यह है कि नियोक्ताओं की प्रवृत्ति समस्या के स्रोत और इसके समाधान दोनों के रूप में कार्यकर्ता व्यवहार पर बहुत अधिक ध्यान केंद्रित करने की है। पिछले दो दशकों में कई नियोक्ताओं ने व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए व्यवहार आधारित सुरक्षा (BBS) दृष्टिकोण अपनाया है। श्रमिकों को सुरक्षित कार्यस्थल के अधिकारों की गारंटी देने के बजाय, श्रमिकों को अपनी सुरक्षा और दूसरों की सुरक्षा के लिए जिम्मेदार ठहराया जाता है। BBS का अनुमान इस बात पर लगाया जाता है कि कार्यकर्ता का व्यवहार और व्यक्तिगत कार्यकर्ताओं द्वारा असुरक्षित कार्य करना चोटों, बीमारियों और घातक घटनाओं के मुख्य कारण हैं। बीबीएस (BBS) दृष्टिकोण के अनुसार, यदि श्रमिकों

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

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

के व्यवहार को बदला जा सकता है, और श्रमिक अधिक सावधानी से काम करते हैं, व्यावसायिक चोटों, बीमारियों और घातक घटनाओं को रोका जाएगा, और कार्यस्थल अधिक सुरक्षित होंगे⁶।

यह दृष्टिकोण सुरक्षित कार्यस्थल सुनिश्चित करने के लिए नियोक्ताओं की जिम्मेदारी की अनदेखी करता है। उदाहरण के लिए, विषाक्त पदार्थों या जैविक एजेंटों के लिए व्यावसायिक जोखिम को कम करना, केवल पीपीई का उपयोग करने वाले व्यक्तिगत श्रमिकों का मामला नहीं है। नियोक्ताओं को पहले कार्यस्थल में जोखिम को कम करने और विषाक्त पदार्थों या अन्य खतरों को दूर करने या कम करने के उपाय करने होंगे। यदि कोई अपरिहार्य व्यावसायिक जोखिम बना रहता है, तो नियोक्ताओं को निशुल्क, पर्याप्त पीपीई और पीपीई उपयोग में प्रशिक्षण प्रदान करना होगा। कार्य व्यवस्था और कार्य समय (पीपीई पर डालने और बंद करने सहित) को सुरक्षा को अधिकतम करने के लिए पुनर्गठित किया जाना चाहिए।

COVID -19 के लिए एकतरफा नियोक्ता की प्रतिक्रियाएं काफी हद तक इस BBS दृष्टिकोण पर आधारित हैं। यह व्यक्तिगत स्वास्थ्य और स्वच्छता के लिए व्यक्तिगत नियमों का पालन करने के बारे में है। इसमें कोई शक नहीं, व्यक्तिगत स्वास्थ्य और स्वच्छता महत्वपूर्ण हैं (अपने हाथ धोएं!)। तो एक मास्क पहने और 1.5/2 मीटर की शारीरिक दूरी बनाए रखें। लेकिन नियोक्ता यह सुनिश्चित करने के लिए जिम्मेदार हैं कि श्रमिकों के व्यक्तिगत प्रयास व्यवहार्य और प्रभावी दोनों हैं। श्रमिकों को हाथ धोने की सुविधा, पीपीई, भौतिक स्थान और यह सब करने के लिए आवश्यक समय प्रदान किया जाना चाहिए। ब्रेक और काम की गति और दबाव सहित कार्य समय के लिए समायोजन, एक सुरक्षित कार्यस्थल के लिए महत्वपूर्ण है। नियोक्ता को संक्रमित होने के जोखिम को कम करने के लिए और श्रमिकों के परिवारों के लिए जोखिम को कम करने के लिए सुरक्षित परिवहन सुनिश्चित करना चाहिए। यह सब प्रत्येक कार्यकर्ता के सामूहिक अधिकार तक सुरक्षित कार्यस्थल तक पहुंचने पर निर्भर करता है। केवल इन अधिकारों तक पहुंच के माध्यम से कार्यकर्ता सुरक्षा में योगदान करने में सक्षम हैं।

COVID-19 महामारी से निपटने के लिए यूनियनों के माध्यम से अधिकारों और सामूहिक प्रतिनिधित्व तक पहुंच महत्वपूर्ण है। सामूहिक कार्रवाई और सहयोग सुनिश्चित करना महत्वपूर्ण है। यह सुनिश्चित करना महत्वपूर्ण है कि हम ऐसा कर रहे हैं। COVID-19 संकट और मंदी से निपटने के लिए भी महत्वपूर्ण है। इस भयावह महामारी में एक सुरक्षित कार्यस्थल सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक बदलावों पर बातचीत करने से इनकार करने और यूनियनों को नकारने से, नियोक्ता जोखिम बढ़ा रहे हैं और संदेह पैदा कर रहे हैं, लाखों श्रमिकों को स्पष्ट प्रश्न छोड़ रहे हैं: यदि हम COVID-19 को दूर करने के लिए एक साथ काम कर रहे हैं... कौन वास्तव में "हम" है?

⁶ IUF Food Processing Division, *Behaviour-Based Safety Programs*, Geneva: IUF, January 2019.