

## โรคโควิด-19 และโอกาสสัมผัสเชื้อจากการทำงาน

### คิดใหม่ในเรื่องสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อสถานที่ทำงานปลอดภัย



ดร.ฮิเดยัท กรีนฟิลด์

เลขาธิการไอยูเอฟ เอเชียแปซิฟิก

20 เมษายน พ.ศ.2563

ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก นายจ้างในทุก ๆ อุตสาหกรรมมักจะออกมาตรการต่าง ๆ มารับมือกับการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19ในที่ทำงาน บางรายอาจจะมีความตรการที่มีขั้นตอนดำเนินงานชัดเจนโดยผ่านการเจรจาต่อรองร่วมกับทางสหภาพแรงงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่านายจ้างเคารพสิทธิแรงงานและสิทธิในการทำหน้าที่ตัวแทนแรงงานในสถานประกอบการนั้น ๆ สิทธิในการเจรจาต่อรองเพื่อปรับเปลี่ยนระบบและรูปแบบการทำงานถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและต้องได้รับการปฏิบัติแม้ว่าจะอยู่ในช่วงสถานการณ์ฉุกเฉินก็ตาม ทั้งนี้ นายจ้างและฝ่ายสหภาพแรงงานมีข้อตกลงร่วมกันเพื่อปรับเปลี่ยนสภาพการทำงานและรูปแบบการทำงานที่ต่างไปจากเดิมเพื่อลดความเสี่ยงด้านการติดเชื้อโรคโควิด-19 ทั้งสองฝ่ายต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยขึ้นซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนปลอดภัยขึ้นด้วย สหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการอธิบายเนื้อหาในข้อตกลงร่วมที่ทำกับนายจ้างให้กับคนงานรวมถึงชุมชนได้ทราบเพื่อการปฏิบัติตามระเบียบมาตรฐานความปลอดภัย อีกทั้งยังเป็นการสร้างหลักประกันว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยที่เข้มงวดขึ้นจะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากมีจุดบกพร่องในการดำเนินงานต่าง ๆ รวมถึงในกรณีที่พนักงานบางคนอาจจะได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ หรือบางคนอาจจะต้องทำงานเสี่ยงกว่าพนักงานคนอื่น การสื่อสารสิ่งเหล่านี้กับนายจ้างและหาหนทางแก้ไขร่วมกันเป็นสิ่งที่ดี ทั้งนี้ เพื่อให้มาตรการความปลอดภัยไว้โควิด-19 นั้นไม่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือสร้างความไม่เท่าเทียม สหภาพแรงงานทำหน้าที่สื่อสารผลของการดำเนินงานรวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อมีปัญหาใหม่ๆก็สามารถนำเสนอแนวทางการแก้ไข จนทำให้นายจ้างสามารถแก้ไขจุดอ่อนได้ทันท่วงที ทั้งนี้ยังเป็นการแก้ไขปัญหาร่วมกันทั้งฝ่ายนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ถ้าหากเป็นไปตามแนวทางนี้แล้ว นายจ้างจึงจะสามารถอ้างได้เต็มที่ว่าพวกเรา “ทำงานร่วมมือกัน” เพื่อยับยั้งการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

แต่ทว่าในความเป็นจริง นโยบายเพื่อรับมือกับโรคโควิด-19 ในสถานประกอบการส่วนมาก มักจะเป็น การออกนโยบายและแนวทางปฏิบัติโดยนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ไม่มีการเจรจาต่อรองร่วม ไม่มีการรับฟังผล การปฏิบัติงาน ไม่มีการสร้างข้อตกลงร่วมและทำความเข้าใจร่วมกันว่ามีสิ่งใดบ้างที่จำเป็นต้องทำ หรือสิ่ง ใดบ้างที่จำเป็นต้องหาทางแก้ไข มาตรการต่างๆที่นำมาใช้ ไม่ว่าจะเป็น การตรวจวัดอุณหภูมิร่างกาย การรักษาระยะห่าง และการปรับเปลี่ยนเวลาหรือตารางการทำงาน ไม่มีส่วนร่วมรับฟังเสียงของพนักงานเพื่อ การดำเนินมาตรการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และถ้าหากสิ่งต่างๆไม่เป็นไปตามแผนงานหรือมาตรการที่วางไว้ ก็จะไม่มีการรู้จนกว่าจะสายเกินแก้

ในบางกรณี มาตรการด้านความปลอดภัยที่หน่วยงานราชการในพื้นที่นั้นออกเป็นระเบียบหรือ กฎเกณฑ์ต่างๆมาให้สถานประกอบการปฏิบัติเพื่อให้กิจการยังสามารถดำเนินต่อไปได้เนื่องจากความจำเป็นที่ จะต้องผลิตสินค้าหรือบริการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และระเบียบของทางราชการเหล่านั้นมักจะ เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง (ในบางประเทศ ระเบียบปฏิบัติจากรัฐบาลส่วนกลางกับหน่วยงานรัฐในท้องถิ่นกลับ ขัดแย้งกันเอง เป็นต้น) จึงทำให้คนงานมีความสับสนและอาจโดนลงโทษโดยไม่เป็นธรรม หากคนงานขาดงาน เนื่องจากเจออุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถเดินทางไปทำงานได้ คนงานก็อาจจะต้องสูญเสียรายได้หรืออาจโดน คำสั่งเลิกจ้าง ในบางประเทศ คนงานอาจจะโดนข่มขู่หรือถูกคุกคามที่ด่านตรวจ ที่มักใช้เจ้าหน้าที่ทหารหรือ ตำรวจมาปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเน้นการกดขี่ประชาชนมากกว่าการลดปัญหาไวรัส ภายใต้สภาพการณ์เช่นนี้ นายจ้างจำนวนมากยังคงปฏิเสธที่จะหารือกับสหภาพแรงงานถึงอุปสรรคที่คนงานต้องเผชิญระหว่างการ เดินทางไปและกลับจากการทำงาน

และยังมีอีกหลายกรณีที่ดูเหมือนว่ามาตรการรับมือโรคโควิดเป็นเพียงแค่การสร้างชื่อเสียงของบริษัท นั้นๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ของแบรนด์ให้ดูดีหรือเพื่อหลีกเลี่ยงผลจากการเสื่อมเสียชื่อเสียง การป่าวประกาศ ถึงความร่วมมือกันภายในบริษัททั้งหลายมีความสำคัญยิ่งกว่าสิ่งที่ปฏิบัติจริง ดังจะเห็นได้จากกรณีที่บริษัท ข้ามชาติชื่อดังระดับโลกออกสื่อโซวภาพบริจาคสมทบทุนสู้ภัยโควิดแต่ในขณะเดียวกันกลับไม่มีการจัดหา อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยให้กับพนักงานได้เพียงพอต่อความต้องการ ตัวอย่างของบริษัทข้ามชาติแห่ง หนึ่งที่ประชาสัมพันธ์การบริจาคผ่านสื่อต่างๆ แต่กลับไม่ยอมจ่ายค่าจ้างให้พนักงานผู้ต้องสงสัยติดเชื้อโควิด- 19 ที่ต้องกักกันตนเองเพื่อลดความเสี่ยง เช่น บริษัทโคคาโคล่าประเทศฟิลิปปินส์ คนงานที่ต้องสงสัยว่าติดเชื้อ จำเป็นต้องกักตัวที่บ้านเป็นเวลา 14 วัน แต่นายจ้างกลับไม่จ่ายค่าจ้างครั้งนี้ด้วยการสั่งให้พนักงานทำงานนี้ใช้วัน

ลาหยุดประจำปีของพนักงานแทน และในขณะเดียวกัน โศกาคโละ่าฟลิปปีนส์กลับเป็นกระแสในสื่อต่าง ๆ ว่าได้  
บริจาคเงินสมทบทุนสู้ภัยโควิด จำนวน 150 ล้านเปโซ (หรือประมาณ 95,720,000 บาท)

แน่นอนว่า มาตรการที่ออกจกนายนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวอาจนำไปสู่จุดอ่อนที่ทำให้การปฏิบัติตาม  
มาตรการด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มักจะนำไปสู่การสร้างควมสับสนและยากลำบากที่จะปฏิบัติ  
ตามจนเป็นสาเหตุให้อัตราความเสี่ยงกลับเพิ่มขึ้นแทน นอกจากนี้ ยังมีความสับสนเป็นอย่างมากเกี่ยวกับสิทธิ  
และหน้าที่ควมรับผิดชอบ ส่วนหนึ่งของปัญหานี้คือการที่นายจ้างมักจะมองว่าการรับมือกับการแพร่ระบาดของ  
ของโรคโควิด-19 เป็นประเด็นด้านสาธารณสุขที่ส่งผลทางอ้อมต่อที่ทำงาน และนายจ้างมองว่าจะต้องทำ  
หน้าที่ในฐานะพลเมืองของสังคมที่จะต้องต่อสู้กับโควิด-19 และสร้างหลักประกันว่าการแพร่กระจายเชื้อใน  
ชุมชนจะหยุดอยู่ที่หน้าทางเข้าสถานประกอบการหรือที่ทำงานแค่นั้น แต่โรคโควิด-19 ได้ถือว่เป็นโรคที่เกิด  
จากการประกอบอาชีพหรือการทำงาน หน้าที่ควมรับผิดชอบของนายจ้างจึงต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย รวมทั้ง  
ทำให้พวกเราต้องคิดทบทวนเกี่ยวกับความปลอดภัยของแรงงาน

จากเอกสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO Standards and COVID-19 เผยแพร่เมื่อวันที่  
22 มีนาคม 2563 ระบุว่า

“โรคโควิด-19 และภาวะควมเครียดผิดปกติหลังเหตุสะเทือนใจ (Posttraumatic stress disorder)  
หากเกิดขึ้นจากการสัมผัสเชื้อในที่ทำงาน ให้ถือว่เป็นโรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพ”

แม้ว่าโรคโควิด-19 ไม่ได้มีรายชื่อระบุไว้ชัดเจนในข้อชี้แนะเรื่องรายชื่อโรคจากการประกอบอาชีพ ของ  
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2002 (ข้อชี้แนะฉบับที่ 194) แต่ก็พบว่ามีเนื้อหาในมาตรา 1.3.9 ที่  
ครอบคลุมตรงส่วนนี้

1.3.9 โรคที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางชีวภาพ (biological agents) ในขณะปฏิบัติงาน ชนิดอื่นนอกจากที่  
ไม่ได้ระบุไว้ในรายการก่อนหน้า โดยได้มีการพิสูจน์ทราบในทางวิทยาศาสตร์ หรือโดยวิธีการที่เหมาะสมภายใต้  
เงื่อนไขและธรรมเนียมปฏิบัติในประเทศ ถึงควมเชื่อมโยงโดยตรงระหว่างการสัมผัสเชื้อโรคที่เกิดจากสาเหตุ  
ทางชีวภาพในขณะปฏิบัติงานกับโรคที่พบในคนงาน”

สมาคมประกันสังคมสากล (International Social Security Association - ISSA) ซึ่งก่อตั้งขึ้นเมื่อ  
ค.ศ. 1927 ภายใต้ควมอุปถัมภ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ตั้งข้อสังเกตว่า

“ตามความเป็นจริงแล้ว ความเชื่อมโยงโดยตรงระหว่างการสัมผัสเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (SARS-CoV-2) ขณะทำงานจนเป็นโรคโควิด-19 เพื่อให้ได้รับการจัดเป็นโรคที่เกิดจากการทำงานนั้น เจื่อนไขแรก คือ การพิสูจน์ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ว่าเชื้อไวรัส SARS-CoV-2 ก่อให้เกิดโรคโควิด-19 เป็นข้อเท็จจริงที่ได้รับการพิสูจน์แล้วในทางวิทยาศาสตร์ แต่กรณีส่วนใหญ่ จะพบว่าเป็นเรื่องยากที่จะสร้างความเชื่อมโยงเพื่อพิสูจน์ว่าเกิดจากการสัมผัสเชื้อในขณะทำงาน ถ้าหากว่าเกิดการติดไวรัสผ่านการสัมผัสเชื้อในที่ทำงาน คนงานจะได้รับการคุ้มครองภายใต้รายชื่อตามที่ระบุอยู่ในเอกสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ”

ข้อพิสูจน์ที่ชัดเจนว่าได้เกิดการสัมผัสเชื้อจากที่ทำงานขึ้นแล้ว ในกรณีที่คนงานคนนั้นติดโรคโควิด-19 ในระหว่างทำงานในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานใด ๆ แต่คำว่าสถานที่ทำงานหรือ workplace ไม่ได้หมายความแต่เฉพาะโรงงาน โรงแรม พื้นที่เกษตรกรรม หรือสำนักงานเท่านั้น ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 155 ได้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

“คำว่า สถานที่ทำงาน ครอบคลุมถึงทุกที่ที่คนงานจำเป็นต้องอยู่ ณ สถานที่ใดสถานที่หนึ่ง หรือเดินทางไปยังสถานที่ใดสถานที่หนึ่งเพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยสถานที่แห่งนั้นไม่จำเป็นต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างทั้งทางตรงหรือทางอ้อม”

ทุก ๆ ที่ที่คนงานจำเป็นต้องอยู่ ณ สถานที่ใดสถานที่หนึ่ง หรือไปยังสถานที่ใดสถานที่หนึ่งด้วยเหตุแห่งหน้าที่การงานของบุคคลนั้น ๆ หมายความว่า การเดินทางไปกลับระหว่างที่พักอาศัยกับที่ทำงานให้ถือเป็นที่ทำงาน ด้วยเหตุนี้ ความเสี่ยงที่จะสัมผัสโรคโควิด-19 ในระหว่างเดินทางไปและกลับจากการทำงานให้ถือว่าเป็นการสัมผัสขณะทำงาน

จากอนุสัญญาฉบับที่ 155 ในเอกสาร ILO Standards and COVID-19 ยังได้เน้นย้ำถึงสิทธิของคนงานที่จะปฏิเสธไม่ทำงานนั้นๆ ถ้าหากคิดว่าที่ทำงานตรงจุดนั้นไม่ปลอดภัย (ทั้งนี้ ให้หมายความรวมถึงสถานที่ที่คนงานจำเป็นต้องอยู่หรือเดินทางไปถึงสถานที่แห่งนั้นเนื่องด้วยหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง)

อุปสรรคประการหนึ่งที่สำคัญคือการเข้าใจเรื่องสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับที่ทำงานที่ปลอดภัยภายใต้สภาวะโรคระบาดโควิด-19 คือแนวโน้มที่นายจ้างส่วนมากมักจะเน้นที่พฤติกรรมส่วนบุคคลของคนงานทั้งการมองในแง่ของต้นตอของปัญหาและการแก้ไขปัญหา ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา นายจ้าง

จำนวนมากได้ใช้แนวทาง พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานหรือ Behavior Based Safety (BBS) เป็นแนวทางหลักในการดำเนินงานเพื่อรักษามาตรฐานความปลอดภัย แทนการใช้หลักการด้านสิทธิแรงงานที่จำเป็นต้องมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย คนงานกลับต้องรับผิดชอบความปลอดภัยของตนเองรวมทั้งของคนอื่นๆ ภายใต้แนวทางพฤติกรรมความปลอดภัยส่วนบุคคลนั้น ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าพฤติกรรมของคนงานและการกระทำหรือพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยของคนใดคนหนึ่งคือสาเหตุหลักของอุบัติเหตุ อากาศบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย และอันตรายร้ายแรงที่ส่งผลถึงขั้นเสียชีวิตในที่ทำงาน ภายใต้แนวทางเช่นนี้ ถ้าหากคนงานเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรม และคนงานต้องระมัดระวังตนเองให้มากขึ้น อุบัติเหตุต่างๆ อัตราการบาดเจ็บ เจ็บป่วยหรือเสียชีวิตก็จะลดน้อยลงตามไปด้วย และส่งผลให้ที่ทำงานนั้นปลอดภัยมากขึ้น

แนวทางดังกล่าว ไม่ได้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบฝ่ายนายจ้างที่จะต้องเป็นหลักประกันว่าสถานที่ทำงานนั้นปลอดภัยจริงๆ ตัวอย่างเช่น ต้องลดการสัมผัสสารเคมีที่เป็นพิษต่อร่างกายหรือสิ่งที่ทำให้เกิดโรคทางชีวภาพ ไม่ใช่แค่ให้คนงานใส่อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยเท่านั้น นายจ้างจะต้องดำเนินการต่างๆ ที่ลดความเสี่ยงในที่ทำงานด้วยการจัดรูปแบบการทำงานใหม่ หรือลดการใช้สารเคมีหรือสารที่เป็นอันตรายนั้นๆ ลง ในกรณีที่ความเสี่ยงในการทำงานนั้นยังไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ นายจ้างจำเป็นต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยรวมทั้งต้องจัดฝึกอบรมเพื่อการใช้อุปกรณ์ที่ถูกต้อง การปรับเปลี่ยนเวลาทำงานและรูปแบบการทำงาน (รวมทั้งเวลาที่ใช้สวมใส่และถอดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย) จะต้องเป็นไปเพื่อให้เกิดความปลอดภัยขั้นสูงสุด

โดยส่วนใหญ่ที่นายจ้างเลือกใช้แนวทางพฤติกรรมความปลอดภัยเพื่อรับมือภัยโควิด-19 . ซึ่งผลกระทบหน้าที่ความรับผิดชอบให้คนงานแต่ละคนที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับด้านสุขอนามัยส่วนบุคคล จึงไม่แปลกใจเลยว่า สุขภาพและสุขอนามัยส่วนบุคคลนั้นสำคัญมาก (ต้องหมั่นล้างมือ) เช่นเดียวกับการสวมหน้ากากอนามัยและรักษาระยะห่างระหว่างพนักงานหนึ่งเมตรครึ่งถึงสองเมตร แต่ นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบที่จะต้องทำให้ความพยายามของแต่ละคนสามารถปฏิบัติได้จริงและมีประสิทธิภาพ นายจ้างต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อล้างมือได้ง่ายขึ้น จัดหาอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลอำนวยความสะดวกให้คนงานสามารถรักษาระยะห่างขณะทำงาน และเพิ่มเวลาที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติตาม การปรับเวลาทำงานรวมถึงเวลาพัก การปรับลดความเร็วสายพานการผลิตและภาวะกดดันในระหว่างทำงาน จึงเป็นหัวใจสำคัญสำหรับสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย นายจ้างต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเวลาเดินทางไปกลับระหว่างที่ทำงานกับที่พักเพื่อลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อ และลดความเสี่ยงที่ยังครอบคลุมถึง

ครอบครัวของคนงานด้วย ซึ่งหมายความว่าคนงานแต่ละคนจำเป็นต้องเข้าถึงสิทธิร่วมกันที่จะมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย เพราะเมื่อคนงานเข้าถึงสิทธิร่วมกันแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความปลอดภัยกับส่วนรวม

การเข้าถึงสิทธิและการมีตัวแทนร่วมของคนงานผ่านองค์กรสหภาพแรงงานคือหัวใจสำคัญที่จะรับมือกับการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 การสร้างความร่วมมือร่วมใจคือหัวใจสำคัญเช่นกัน และที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันคือ หลังวิกฤติโควิด-19 ที่เราจะต้องเผชิญกับสภาพเศรษฐกิจถดถอย การที่นายจ้างยังคงเพิกเฉยต่อองค์กรสหภาพแรงงาน รวมทั้งไม่ยอมเจรจาต่อรองร่วมเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนที่จำเป็นภายใต้สถานการณ์ของโรคระบาดร้ายแรงที่มีผู้คนเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก เท่ากับว่านายจ้างยิ่งเพิ่มความเสียหายรวมทั้งอาจก่อให้เกิดความคลั่งคลั่งในหมู่แรงงานจำนวนหลายล้านคนว่า ถ้าหากพวกเขาจับมือร่วมกันเพื่อเอาชนะโควิด-19 แล้วคำว่า **พวกเรา** ในที่นี้หมายถึงใครกันแน่?

เอกสารอ้างอิง

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](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](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>

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](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300)

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](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang--en/index.htm)

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