

COVID-19 ကပ်ကြီးကို ကျော်လွန်ခြင်း

ဘေးကင်းလုံခြုံသော၊ အာမခံချက်ရှိသော ရေရှည်ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပြန်လည် ရရှိရေးအတွက် စည်းရုံးတည်ဆောက်ခြင်း



(၁) COVID-19 အကျပ်အတည်းနှင့် ရင်ဆိုင်ကြရခြင်း

COVID-19 ကပ်ရောဂါသည် လွန်ခဲ့သည့် ကိုးလကျော်လောက်ကတည်းက ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွား လုပ်ငန်းဝန်ထမ်းများ၏ ကျန်းမာရေး၊ စားဝတ်နေရေး၊ လုပ်အားခနှင့် အလုပ်အကိုင်အာမခံချက်များ အပေါ် ဆိုးဝါးသည့် သက်ရောက်မှု ရှိစေခဲ့ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ခရီးသွားလာမှု ကန့်သတ်ခြင်း များ၊ နယ်စပ်ဂိတ်ပိတ်ထားမှုများနှင့် မြို့တော်တစ်ခုလုံး ပိတ်သိမ်းမှုများ ပြည်တွင်းပြည်ပ ခရီးသွားလုပ် ငန်းကို ကျဆင်းစေခဲ့သည်။

၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ တွင် အာရှပစိဖိတ်ဒေသအတွင်းရှိ နိုင်ငံပေါင်း ၁၄ နိုင်ငံမှ ခရီးသွားလုပ်ငန်း အလုပ်သမား ၁၅.၃ သန်းခန့် အလုပ်အကိုင် ဆုံးရှုံးခဲ့ကြရသည်။ သို့သော်လည်း အခြေအနေ ပိုမိုဆိုး ရွားလာကာ ၂၀၂၀ ၏ ပထမ ၆ လ အတွင်း ဒေသတွင်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းလုပ်သား ၄၈ သန်းထိ အလုပ်အကိုင် ဆုံးရှုံးခဲ့ကြရသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံလို နိုင်ငံတွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းအလုပ်သမား ၈၁% အထိ အလုပ်လက်မဲ့ ဖြစ်စေခဲ့ပြီး စက်တင်ဘာလတွင် နောက်ထပ် ခရီးသွားလုပ်ငန်း အလုပ်သမား ၁ သိန်း ခန့် အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုဖြစ်ကြောင်း ခရီးသွားအာဏာပိုင်က ထုတ်ပြန်ထားသည်။

၂၀၂၀ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ အစောပိုင်းတွင် ဟိုတယ်နှင့်အပန်းဖြေစခန်းရှိ ကျွန်ုပ်တို့ အဖွဲ့ဝင်များမှ နိုင်ငံခြားသားခရီးသွားတို့က တစ်ဦးတစ်ဦး ဖျက်သိမ်းပြီး ဧည့်သည်တည်းခိုမှုနည်းလာသည်ကို သတိထားမိလာသည်။ ပိုမိုဆိုးရွားလာကာ မတ်လနှင့် ဧပြီလတွင် ဧည့်သည်တည်းခိုမှု ၁၅ % အောက် အထိ လျော့ကျလာခဲ့ပြီး ဒေသတွင် အခမ်းအနားကြီးတစ်ခုဖြစ်သည့် တိုကျို အိုလံပစ်ပွဲလည်း ရွှေ့ဆိုင်း လိုက်ရသည်။

ဧပြီမှ ဇူလိုင်လအထိ ဧည့်ဝင်မှု မရှိခြင်းကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့ အဖွဲ့ဝင်တော်တော်များများ အလုပ် အကိုင်တည်တံ့ရေးအတွက် ကြိုးစားခဲ့ရပြီး ဟိုတယ်နှင့် အပန်းဖြေစခန်းများလည်း ယာယီ ပိတ်သိမ်းခဲ့ကြသည်။ ဖျားနာခွင့်နှင့် တနှစ်စာခွင့်ရက်များ ယူစေကာ အလုပ်သမားများအား နေအိမ်တွင် နေစေခဲ့သည်။ ထို့နောက် အလုပ်လုပ်စရာမရှိ၊ လုပ်ခမပေး ဖြစ်လာသည်။ အများစုမှာ လုပ်အား ခမရကြသော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့၏ အဖွဲ့ဝင်များသည် လုပ်အားခ ၅၀% ၊ ၇၅% နှင့် တချို့နေရာများတွင် ၁၀၀% ရရှိရေး ကြိုးပမ်းချက်များမှာ အောင်မြင်မှု ရခဲ့ပါသည်။

သို့သော်လည်း Bandung ရှိ Marriott စီမံခန့်ခွဲသော Courtyard ဟိုတယ်က သမဂ္ဂ အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်ကပေးသော ၅၀% လုပ်ခလစာမှာ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာ၏ ထက်ဝက် သာရှိသဖြင့် စားဝတ်နေရေးကုန်ကျစရိတ်အတွက် မလုံလောက်ကြောင်း အငြင်းပွားခဲ့ရသည်။ Accor နှင့် Marriott တို့လို နိုင်ငံတကာဟိုတယ်စီမံအုပ်ချုပ်သူများက သူတို့၏ဟိုတယ်ပိုင်ရှင်များအား လူမွဲလုပ်ခလစာ ပေးခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ခ လုံးဝ မပေးခြင်းများကို ခွင့်ပြုပေးထားသည်။ ကမာပေါ်ရှိ အကြီးမားဆုံး ဟိုတယ် ကုမဏီများသည် COVID-19 ပျံ့ပွားမှုကို ရပ်တန့်စေဖို့အတွက် ပါဝင်ပူးပေါင်းသည့်အနေဖြင့် ပိတ်ထားသော ဟိုတယ်များမှ အလုပ်သမားများအား လစာပေးပြီး အိမ်မှာနေစေနိုင်ပါသည်။ ထိုကုမဏီများ ထိုကဲ့သို့ မရွေးချယ်ခဲ့ပါ။ အခုတော့ ဟိုတယ်ဝန်ထမ်း များသည် လည်း တခြားနည်းတူ စီးပွားရေးအခြေအနေအရ လမ်းပေါ်ထွက်ပြီး ကိုယ်စိတ်ဆင်းရဲစွာ အလုပ်ရှာနေ ကြရသည်။ အသက်ရှင်ရေးအတွက် အပြင်ထွက်ပြီး အလုပ်ရှာမှ ရမည့် သဘောဖြစ်ပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံမှ တကမာလုံးဆိုင်ရာအိပ်ဆောင်ဝန်ထမ်းလှုပ်ရှားမှုအဖွဲ့ (GHC) တွေ့ရှိသလိုပဲ ကျပန်း အိပ်ဆောင်ဝန်ထမ်းတော်တော်များများသည် ငွေကြေးအထောက်အပံ့သာ မရရှိလျှင် အခြေခံစား သောက်ဖွယ်ရာများတောင် မဝယ်နိုင်ကြတော့ပါ။ သူတို့၏ နည်းပါသော လုပ်အားခ၊ အလုပ်အကိုင် အာမ ခံချက် မရှိမှုတို့က COVID-19 အကျပ်အတည်း ကာလမတိုင်ခင်ကတည်းက ယိုယွင်းခဲ့ပြီးသား ဖြစ်ပါသည်။ အခုတော့ ဆင်းရဲမွဲတေ နေကြပြီ။ နိုင်ငံတော်တော်များများက ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့ဝင်များသည် ကပ်ရောဂါကြောင့် ထိခိုက်ရသော အလုပ်သမားများအတွက် ငွေကြေး ထောက်ပံ့ပေးဖို့ သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရတွေကို တောင်းဆိုခဲ့ကြပါသည်။

ယနေ့ကျွန်ုပ်တို့၏ ကြိုးစားရုန်းကန်မှုမှာ အလုပ်အကိုင် အကာအကွယ်ရှိဖို့နှင့် အလုပ်ရှိနေဖို့ဖြစ်ပြီး ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာသည့်အခါ ကျွန်ုပ်တို့ အဖွဲ့ဝင်များ လုပ်ငန်းခွင်ပြန်လည် ဝင် ရောက်နိုင်ဖို့ပဲ ဖြစ်ပါသည်။

တချို့နိုင်ငံများတွင် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အစီအစဉ်များအတိုင်း ကန့်သတ်ချက်ဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအရ ခရီး သွားလာမှုကို ဖွင့်ပေးခဲ့ပြီး တချို့ဒေသများတွင် ဒေသတွင်း ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပြန်လည် အသက် ဝင်လာကြပါပြီ။ အများစုမှာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကို ပိတ်ထားခဲ့ဖြစ်ပါသည်။ မော်ဒီမို၊ ဖူးဒါနှင့် ဘာလီ တို့လိုနေရာများတွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းပြန်လည်ဖွင့်လှစ်ဖို့ စီစဉ်ခဲ့သော်လည်း COVID-19 ထပ်မံ ဖြစ်ပွား သဖြင့် ပြန်လည် ပိတ်သိမ်းလိုက်ရသည်။

ဒီလိုအခြေအနေမျိုး ၂၀၂၀ နှစ်ကုန်အထိ ကြာမည်ဖြစ်သည့်အတွက် လူမှုရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် ပတ်ဝန်း ကျင်အတွင်း ဆိုးရွားသော အကျိုးအဆက် ရှိနေမည်ဆိုတာ သံသယဖြစ်စရာ မလိုပါ။

**(၂) ခရီးသွားလုပ်ငန်း နောက်ကွယ် - စီးပွားရေး- လူမှုရေး အကျိုးသက်ရောက်မှု**

ဒီအကျပ်အတည်း၏ အတိုင်းအတာကို အပြည့်အဝနားလည်ဖို့အတွက် COVID-19 ကပ်ရောဂါမတိုင်ခင် ခရီးသွားစီးပွားရေးလုပ်ငန်း အရေးကြီးပုံကို ပြန်လည်စဉ်းစားဖို့ လိုပါသည်။ UNWTO အရ ၂၀၁၉ ခုနှစ်အတွင်း ပြည်တွင်းခရီးသွား ၈.၈ ဘီလီယံ ရှိနေချိန် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ခရီးသွားအရေအတွက် ၁.၅

ဘီလီလီယံခန့်ရှိပါသည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်အတွင်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ခရီးသွားသူများသုံးစွဲငွေ ၁.၅ ထရီလီယံရှိသဖြင့် တကမာလုံးဆိုင်ရာ ပို့ကုန်၏ ၂၉% နှင့် တကမာလုံးဆိုင်ရာ ကုန်သွယ်မှု စုစုပေါင်း၏ ၇% ရှိပါသည်။

၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းအတွင်း အလုပ်သမားပေါင်း သန်း ၃၀၀ အထက်ကို အလုပ် တိုက်ရိုက် ခန့်ထားနိုင်ခဲ့ပြီး ၁၄၄ သန်းမှာ ဧည့်ကြိုနှင့်အစားအသောက်ဝန်ဆောင်မှုများဌာနမှ ဖြစ်ပါ သည်။ ထက်ဝက်ကျော်ခန့်မှာ အမျိုးသမီးများ (ပျမ်းမျှ ၅၄%) ဖြစ်ပြီး ခရီးသွား လုပ်ငန်း အလုပ်သမား အများစုမှာ လူငယ်များ ဖြစ်ပါသည်။ တိုက်ရိုက်နှင့် တဆင့်ခံအလုပ်ခန့်ထားမှု ၂ မျိုးစလုံး ထည့်သွင်း ပါ က ခရီးသွားလုပ်ငန်းအလုပ်သမားမှာ တကမ္ဘာလုံးအတိုင်းအတာအလုပ်သမား၏ ၁၀ ပုံ ၁ ပုံခန့်ရှိပါသည်။

UNWTO ၏ ခန့်မှန်းချက်အရ တကမ္ဘာလုံးရှိ ခရီးသွားလုပ်ငန်း အလုပ်အကိုင် သန်း ၁၂၀ မှာ ခြိမ်းခြောက် ခံရသည့်အနေအထား ရှိနေပါသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းတွင် တဆင့်ခံခန့်ထားသည့် အလုပ်တော်တော် များများလည်း အလုပ်လက်မဲ့နှင့် ဆင်းရဲမွဲတေမှု အနေအထားသို့ ဦးတည်နေပါသည်။

၂၀၂၀ တွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ခရီးသွားဧည့်သည် ၁.၅ ဘီလီယံမှ သန်း ၄၀၀ အောက်သို့ ထိုးကျ သွားခြင်းကြောင့် ပို့ကုန်ဝင်ငွေ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁.၂ ထရီလီယံ ဆုံးရှုံးခြင်းက ခရီးသွားလုပ်ငန်း အပေါ် မှီခိုနေသည့် တခြားသော ကဏ္ဍအားလုံး (စားသောက်ကုန်၊ အစားအသောက်ဝန်ဆောင်မှု၊ လက် လီဖြန့်ချိမှု၊ ပိုဆောင်ဆက်သွယ်ရေး၊ ဖျော်ဖြေရေး) တို့မှာ သက်ရောက်မှုရှိမည်။ UNCTAD အရ စီးပွား ရေး ဆုံးရှုံးမှု အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃.၃ ထရီလီယံအထိ ဦးတည်သွားနိုင်ပါသည်။

အကျိုးသက်ရောက်မှုမှာ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးတစ်ခုတည်း မဟုတ်ပါ။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းအပေါ် စောင့် ကြည့်နေသော လတ်တလော ကုလသမဂ္ဂ မူဝါဒအစီရင်ခံစာအရ ယခုနှစ်ခရီးသွားလုပ်ငန်းဝင်ငွေ မရရှိ ပါက ဂေဟဆိုင်ရာဇုန်နှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာဇုန်များတွင် ကာကွယ်ထိန်းသိမ်းဖို့ အတွက် အလုပ်လုပ် နေရသော အလုပ်သမားများလည်း ဝင်ငွေဆုံးရှုံးကြရမည်။ ခရီးသွားနယ်မြေတွေထဲက ဒေသခံတွေရဲ့ ဂေဟဆိုင်ရာ ရေရှည်တည်တံ့မှု လုပ်ငန်းများမှာလည်း ခြိမ်းခြောက်မှုရှိနေပါပြီ။ ကျေးလက်နှင့် ကမ်းရိုး တန်းဒေသများတွင် အလုပ်သမားများ အလုပ်လက်မဲ့များလာပါက သူတို့စားဝတ်နေရေးအတွက် တော ခုတ်ခြင်း၊ ငါးဖမ်းခြင်း၊ အမဲလိုက်ခြင်းနှင့် တောတိုးခြင်းများ လုပ်ကြရကာ ပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် အကျိုး သက်ရောက်မှု ရှိလာစေပါသည်။ ယဉ်ကျေးမှုအမွေအနှစ်နေရာများတွင်လည်း ဝင်ငွေမရှိခြင်းကြောင့် ကာကွယ်ထိန်းသိမ်းမှုများ မလုပ်နိုင်သည့်အတွက် ရေရှည်ပျက်စီးမှုနှင့် ပြန်လည်အသုံးမပြုနိုင်တော့ သည့်အခြေအနေများ ဦးတည်သွား နိုင်ပါသည်။

COVID-19 ကြောင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းအကျပ်အတည်းများရှိလာရာမှ လူမှု စီးပွား ပတ်ဝန်းကျင် အပေါ် သက်ရောက်မှုများရှိလာပါသည်။ ထိုအခြေအနေတွင် အရင်းအမြစ်များအတွက် ရင်းနှီးပေးရန်၊ အများ ပြည်သူရန်ပုံငွေ ခွဲဝေချပေးရန်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ရေရှည်ကောင်းမွန်လာဖို့ကို ဦးစားပေးရန် အစိုးရ များမှ လုပ်ဆောင်ပေးသင့်ကြောင်းကို ပြသနေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဒီအစိတ်အပိုင်း ထဲက အရေးကြီးသည့်

အချက်မှာ အလုပ်အကိုင်၊ လူမှုဘဝ အကာအကွယ်ပေးဖို့၊ ငွေကြေးအထောက်အပံ့ ပေးဖို့နှင့် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားအလုပ်သမားများအတွက် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကာအကွယ်များရရှိဖို့ ပါဝင်ပါသည်။

**(၃) “ကျွန်ုပ်တို့သည် ပိုလျှံဝန်ထမ်းမဟုတ်၊ လုပ်ငန်းဝင်ရန် အသင့်ဖြစ်သည်!”**

ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းအလုပ်သမားများအတွက် အဓိက အငြင်းအပွားတခုမှာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း နောက်နှစ်လောက်မှ ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာမည်၊ အဆင်သင့်ဖြစ်မည် ဆိုသည့်အချက်ပဲ ဖြစ်ပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုစည်းကမ်းချက်များ၊ ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်မှုများ၊ ဟိုတယ် နှင့်အပန်းဖြေစခန်းများမှ ကျွမ်းကျင်အလုပ်သမားများ၊ သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များ အဆင်သင့်ဖြစ် နေခြင်း ဖြစ်ပါ သည်။

အစိုးရအနေဖြင့် အသေးစားအလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားများကို ဆက်လက်ခန့်ထားနိုင်ဖို့ ဟိုတယ်အသေးများကို ကူညီပေးရပါမည်။ ဟိုတယ်အလုပ်သမားအများစုမှာ အသေးစား အလတ်စားလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြရပါသည်။ ဒေဝါလီခံရခြင်းနှင့် အလုပ်သ မားထုတ်ပယ်ခြင်းများ မရှိစေဖို့ ထိုအသေးစား ဟိုတယ်နှင့်အပန်းဖြေစခန်းများအတွက် အခွန်ငွေ ပြင် ဆင်မှု၊ ချေးငွေထုတ်ပေးမှုများ၊ အကြွေးဝယ်ကဒ် သုံးစွဲခွင့်နှင့် တခြားအကူအညီများ ပေးဖို့လိုအပ် ပါ သည်။ ထိုအကူအညီများမှာ အလုပ်သမားများကို ဆက်လက်ခန့်ထားပြီး လစာနှင့် အကျိုးခံစား ခွင့်အ ပြည့်အဝပေးသော ဟိုတယ်နှင့် အပန်းဖြေစခန်းများအတွက်သာ ရရှိစေသင့်သည်။ လုပ်အားခ တ ကယ် မပေးနိုင်သော အသေးစား ဟိုတယ်နှင့်အပန်းဖြေစခန်းများတွင် အလုပ်သမားများအား ဝင်ငွေ ထောက်ပံ့ မှုကို အစိုးရမှ တိုက်ရိုက် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာနှင့် ပြည်တွင်းဟိုတယ်လုပ်ငန်းစုကြီးလက်အောက်မှ ဟိုတယ်များအတွက် လုပ်သား အင်အားထိန်းထားဖို့၊ လုပ်အားခ၊ အကျိုးခံစားခွင့် အပြည့်ပေးဖို့နှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်း လုံခြုံမှုများအပါအဝင် အခွင့်အရေးကို လေးစားဖို့အတွက် အစိုးရမှ ကြီးကြပ်ပေးသင့်သည်။ ၂၀၂၀ ခုနှစ် အတွင်း ဝင်ငွေမရရှိမှုကို အကြောင်းပြကာ ပြည်တွင်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဟိုတယ်များမှ လုပ်အားခ မထုတ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားလျော့ချခြင်းများ မပြုလုပ်ရပါ။ COVID-19 အကျပ်အတည်း မတိုင်ခင် နှစ်ပေါင်းများစွာမှ ဆယ်စုနှစ်များတိုင် ဝင်ငွေနှင့် အကျိုးအမြတ်များစွာ ရရှိပြီးသားဖြစ်ပါ သည်။ အစိုးရအနေဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပြန်လည်လည်ပတ်ရေးမူဝါဒများ ချမှတ်ကာ အလုပ်အကိုင် ကာကွယ်ဖို့နှင့် အလုပ်သမားများအား လုပ်အားခအပြည့် ပေးဖို့အတွက် ထိုကုမ္ပဏီများ၏ ငွေကြေး အ ရင်းအမြစ်ကို သုံးစွဲစေသင့်ပါသည်။

ဆိုလိုချင်သည့်သဘောမှာ အလုပ်သမားများအား ထိန်းထားနိုင်ခြင်းက ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပြန်လည် ကောင်းမွန်စေရေးအတွက် အရင်းအနှီး တခုဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်သမားလျော့ချခြင်း သို့မဟုတ် ပိုလျှံဝန်ထမ်းအဖြစ်သတ်မှတ်ခြင်းသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာစေရေးအတွက် လျော့ချပြင်ဆင်ထားသလိုဖြစ်သည့်အတွက် ထိုသို့လုပ်ဆောင်သော အလုပ်ရှင်များ တာဝန်ယူသင့်ပါသည်။

အလုပ်သမားများ ဆက်လက်ခန့်ထားသည့် ကုန်ကျစရိတ်နဲ့ ပတ်သက်ပြီး မလေးရှားနိုင်ငံ ဂန်တိန်းရှိ Resorts World မှ ထုတ်ဖော်ပြသခဲ့ပါသည်။ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မေ-ဇွန်လများတွင် အလုပ်ရှင်မှ အမြော်အမြင်နည်းပါးစွာဖြင့် အလုပ်သမားအင်အား ၂၈၁၈ ဦးနှင့် ဝန်ထမ်း ၁၅၅ ဦးကို လျော့ချခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးကို ချိုးဖောက်ကာ GMBEU သမဂ္ဂအမှုဆောင်များနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း မပြုခဲ့ယုံသာမက ပိုလျှံဝန်ထမ်းအကြောင်းကို သေချာမသိပဲ ဝန်ထမ်းအများအပြားကို လျော့ချခဲ့ပါသည်။

ပိုလျှံဝန်ထမ်းဟုဆိုရာတွင် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တခုတွင် ထိုအလုပ်သမားများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အလုပ်အကိုင် မလိုအပ်တော့သည့်အနေအထားကို ဆိုလိုပါသည်။ ထိုနေရာတွင် အလုပ်လုပ်နေသူ အလုပ်သမားများကို တခြားနေရထားခြင်း သို့မဟုတ် ခွဲထုတ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးရန် လိုအပ် လာနိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ထိုသို့ လျော့ချ အပြောင်းအလဲ ပြုလုပ်ခြင်းမှာ လက်ရှိလည်ပတ်နေသော အလုပ်ဌာန၊ ကျွမ်းကျင်မှု မထားတော့သည့်အချိန်မှသာ ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဟိုတယ်နှင့် အပန်းဖြေစခန်းများအား ယာယီပိတ်သိမ်းရာတွင် ထိုအလုပ်အကိုင်ခဏ နားထားရခြင်းကို ပိုလျှံသော အလုပ်အကိုင်ဟု မခေါ်နိုင်ပါ။ ပြည်တွင်းပြည်ပ ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပြန်လည် လည်ပတ်ပါက ထိုဝန်ထမ်းတွေကို အမြန်ဆုံး လိုအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။

Resort World Genting လုပ်ငန်းကို ပိုလျှံဝန်ထမ်းလျော့ချပြီး ၃ ပတ်အတွင်း ပြန်လည် ဖွင့်လှစ်ခဲ့သည်။ ရလာဒ်အားဖြင့် ဝန်ထမ်း မလုံလောက်မှုများနှင့် ကြုံတွေ့ခဲ့ကြရသည်။ လုပ်ငန်းအပြည့်အဝ လည်ပတ်သောအခါ အလုပ်သမားများ လုံလုံလောက်လောက်မရှိတော့ပဲ ထိုနေရာတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသော ကျွန်ုပ်တို့၏ အဖွဲ့ဝင်များမှာ လုပ်အား ၂ ဆ ၃ ဆ ပိုမိုလုပ်ကိုင်ကြရသည်။ ဒီလို အလုပ်သမား ပြတ်လပ်ရခြင်းမှာ မေလတွင် အလုပ်သမားများ ပိုလျှံနေသည်ဟု ကြေငြာခဲ့ပြီး တကယ့်တကယ် ဇွန်လအတွင်းမှာ ပိုလျှံနေတဲ့အလုပ်သမားများ မဟုတ်ပဲ တကယ်လိုအပ်နေသူများဖြစ်တာကို သိရှိလာရသည်။ သူတို့အတွက် အလုပ်အကိုင်အခန်းကဏ္ဍ ရှိနေသေးပြီး သူတို့ကျွမ်းကျင်မှုများမှာလည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အပြည့်အဝ ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာရေးအတွက် အရေးကြီးကြောင်း ပြသခဲ့ပါသည်။

ဩဂုတ်လ ၉ ရက်နေ့တွင်ကျင်းပသော အာဆီယံနိုင်ငံ ပါလီမန်အမတ်များ အစည်းအဝေးတွင် IUF အာရှ ပစိဖိတ် အတွင်းရေးမှူးမှ Resorts World Genting က အခြေအနေ၊ ဧည့်ကြိုလုပ်ငန်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် အစားအသောက်ဝန်ဆောင်မှုများတွင် အလုပ်အကိုင် ထိန်းသိမ်းကာကွယ်ထားဖို့ လိုအပ်ပုံကို ထောက်ပြခဲ့သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပြန်လည် လည်ပတ်သည့်အခါ စားသုံးသူများအနေဖြင့် ပိုမို ဘေးကင်းပြီးလုံခြုံသော ပတ်ဝန်းကျင်လိုအပ်လာလိမ့်မည်။ ထိုသို့ရရှိဖို့အတွက်က ကျွန်ုပ်တို့၏ အတွေ့ အကြုံ ရှိ အဖွဲ့ဝင်များ အပေါ်တွင်သာ မူတည်ပါသည်။

တချိန်တည်းမှာပဲ အလုပ်ရှင်များမှာ အကျပ်အတည်းကာလကို အသုံးချကာ သမဂ္ဂများကို တိုက်ခိုက် နေကြသည်။ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ ဘာလီရှိ Accor ၏ Sofitel Nusa Dua ရှိ သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များမှာ “အလုပ်လောစရာမလိုသည့် လစာမဲ့အစီအစဉ်” ကို ငြင်းပယ်ခဲ့ခြင်းကြောင့် အလုပ်ဖြုတ်ခံခဲ့ကြရသည်။

ဘာလီရှိ Accor ၏ Farimont Sanur Hotel Resort မှာလည်းပဲ အဓမ္မအလုပ်နားခိုင်းကာ အသစ် ဖွဲ့စည်းထားသော သမဂ္ဂမှ အဖွဲ့ဝင် ၃၈ ဦးကို မတရား အလုပ်ဖြုတ်ခဲ့သည်။ သမဂ္ဂကို ထပ်မံဝင်ရန် သ ဘောတူသည့်သူများကို အလုပ်ပြန်လည် ခန့်အပ်ခဲ့သည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ မနီလာရှိ Holiday Inn Galleria မှာလည်း သမဂ္ဂနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းမရှိပဲ သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များနှင့်အဖွဲ့ဝင်များအား အဓမ္မ ဌာနရွှေ့ပြောင်းခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် အဖွဲ့အဝင်အရေအတွက်သည်လည်း ၈၀ မှ ၁၇ ဦး ထိ လျော့ကျ သွားစေခဲ့သည်။

**(၄) “ဘေးကင်းလုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင်ရရှိခွင့်!”**

အလုပ်အကိုင်အာမခံချက်နှင့်အတူ ဘေးကင်းလုံခြုံစွာဖြင့် ဟိုတယ်ပြန်လည် ဖွင့်လှစ်ခြင်း နိုင်ငံအများစုမှာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပုံမှန် ပြန်လည်လည်ပတ်နိုင်ဖို့အတွက် လအနည်းငယ်အချိန် ယူရ သည်။ ပြည်တွင်းခရီးသွားလုပ်ငန်း အဆင့်လိုက် ပြန်လည်လည်ပတ်နိုင်ခြင်းနှင့် အခမ်းအနားများ (လက် ထပ်ပွဲ၊ဧည့်ခံပွဲ၊အစည်းအဝေး) လက်ခံကျင်းပလာနိုင်သည့်အခြေအနေပေါ်မူတည်ပြီး ထို့နောက် ပြည်ပ ခရီးသည်များ တဖြည်းဖြည်း ပြန်လည်ဝင်ရောက်လာမည်ဖြစ်သည်။

ခရီးသွားလုပ်ငန်းပုံမှန်ပြန်ဖြစ်ဖို့ အချိန်ယူရမှာ သေချာပါသည်။ စိန်ခေါ်မှုလည်း ရှိနေမည်။ အရေးကြီးဆုံး စိန်ခေါ်မှု တခုမှာ ဧည့်သည်များအတွက် ခရီးထပ်မံသွားဖို့နှင့် ဟိုတယ်ထဲတွင်နားနေဖို့ စိတ်ချယုံကြည်မှု ပြန်လည်ရရှိရေးအတွက် ဖြစ်ပါသည်။ ဒီလို စိတ်ချယုံကြည်မှုမှာ ခရီးသွားဧည့်သည်များ ဟိုတယ်နှင့် အ ပန်းဖြေစခန်းများတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံစွာ နားနေနိုင်မည့် အခြေအနေပေါ် မူတည်ပါသည်။

ဟိုတယ်နှင့် အပန်းဖြေစခန်းများတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံကြောင်း အာမခံနိုင်သည့်အချက်မှာ အများပြည်သူ ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့်သန့်ရှင်းသပ်ရပ်မှုအတွက် လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များ စီစဉ် အကောင်အထည်ထားမှုပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။ ထိုအကောင်အထည်ဖော်မှုတွင် သမဂ္ဂမှတဆင့် အ လုပ်သမားများလည်း တိုက်ရိုက်ပါဝင်ခွင့်ရှိရမည်။

နောက်ဆုံးတော့ ဘေးကင်းလုံခြုံသော ဟိုတယ်သည် အလုပ်အကိုင်အာမခံချက်အပြည့်ဖြင့် အတွေ့ အကြုံရှိကျွမ်းကျင်လုပ်သားများဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးနိုင်သည့်အနေအထားပေါ် မူတည်ပါသည်။ ဧည့် သည်များကို စိုးရိမ်ကြောင့်ကြမှုများမှ ကျော်လွှားစေခြင်း၊ ယုံကြည်မှု တိုးစေခြင်းက ဝန်ဆောင်မှု အရည် အသွေးနှင့် ဘေးကင်းမှုကို အာမခံချက်ပေးနိုင်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှု နောက်ကွယ်က အတွေ့အ ကြုံနှင့်ကျွမ်းကျင်မှုက စိတ်ချယုံကြည်မှုကို တိုးစေပါသည်။

လူတိုင်း - အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှင့် ဧည့်သည် - တို့သည် လမ်းညွှန်ချက်များအတိုင်း လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ကြရမည်။ အလုပ်သမားများအတွက် ထိုလမ်းညွှန်ချက်များအတိုင်း နေ့စဉ်နှင့်အမျှ လိုက်နာ

ကျင့်သုံးခြင်းကြောင့် ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်းနှင့် အပြစ်ပေးခံရခြင်းများ မရှိစေရပါ။ ထိုသို့ စီမံဆောင်ရွက်ရာတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းအပြင်အဆင်၊ လိုအပ်သော သင်တန်းများ၊ အလုပ်အကိုင်အာမခံချက်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုပေါ်လည်း မူတည်ပါသည်။

ဟိုတယ်နှင့် အပန်းဖြေစခန်းများ ပြန်လည်ဖွင့်လှစ်သည့်အခါ COVID-19 အထိအတွေ့ကို အလုပ်သမားများမှ ထိပ်တိုက် ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ လူဦးရေထူထပ်များပြားသော ဟိုတယ်နှင့် အပန်းဖြေစခန်းမှ အလုပ်ပိတ် ဌာနများတွင် လူတွေနှင့်အဆက်မပြတ် ထိတွေ့နေခြင်းက လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း COVID-19 ကူးစက်ခံရသည့် အခြေအနေ အဆက်မပြတ် မြင့်မားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဟိုတယ်သည် အများသုံး- စားသောက်၊အနားယူ၊ အိပ်စက်၊ ဖျော်ဖြေ၊ စုဝေး၊ အလုပ်လုပ် - သော နေရာလေးတခုလည်း ဖြစ်သည်။ ထိုနေရာတွင် တဆက်တည်း အလုပ်လုပ်နေသော ဟိုတယ် အလုပ်သမားများသည်လည်း သူတို့မိသားစုတွေဆီ ကျန်းမာစွာပြန်ရဖို့ လိုအပ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ရှိမှုအားလုံးက အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးကို အန္တရာယ်ရှိစေပါသည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင်တခု ရရှိဖို့အတွက် သမဂ္ဂမှ တဆင့် အလုပ်သမားများ တိုက်ရိုက် ပါဝင်နိုင်ရမည်။ သမဂ္ဂနှင့်အလုပ်ရှင်တို့ ပါဝင်သော ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုဆိုင်ရာ ပူးတွဲ ကော်မတီဖွဲ့စည်းခြင်းဖြင့် ကျန်းမာရေးနှင့် သန့်ရှင်းမှု ဆိုင်ရာ အစီအမံများ အတူတကွ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ကြမည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံသော ဟိုတယ်၊ လုပ်ငန်းခွင် ဖြစ်လာနိုင်မည်။

နောက်ဆုံးတွင် ကျန်းမာရေးနှင့် သန့်ရှင်းမှုသည် ဘေးကင်းလုံခြုံသောဟိုတယ်နှင့် အများပြည်သူ ကျန်းမာရေးအတွက် အာမခံချက်ပေးနိုင်ကြောင်း အသိအမှတ် ပြုလာမည်။ သန့်ရှင်းရေးဝန်ထမ်းများ၊ အိပ်ဆောင်ဝန်ထမ်းများ၊ ပန်းကန်းဆေးလုပ်သားများသည် မရှိမဖြစ် အလုပ်သမားများအဖြစ် သတ်မှတ်ကြသည်။ ၎င်းတို့ကို ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသော လုပ်သား၊ လုပ်အားခနည်းသော လုပ်သားအဖြစ် ဆက်ဆံလို့ မရတော့ပါ။ ဟိုတယ်တလုံး ဘေးကင်းလုံခြုံမှု ရှိမရှိ သူတို့၏ အလုပ်ပေါ်တွင်လည်း မူတည်သည်။ ဧည့်သည်၏ အသက်သည် သူတို့လုပ်ဆောင်ချက်အပေါ် မူတည်သည်။ သူတို့အလုပ်က အဖိုးတန်လာပြီ။ တနည်းအားဖြင့် လုပ်အားခ ပိုပေးဖို့၊ အလုပ်အကိုင်အာမခံချက် ရှိစေဖို့ လိုအပ်သည်။

သည်အကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သက်ပြီး ၂၀၂၀ ခုနှစ် မေလ ၉ ရက်နေ့တွင် IUF အာရှပစိဖိတ်အတွင်းရေးမှူးမှ WHO ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၏ အထူးကိုယ်စားလှယ် Dr. David Nabarro ထံသို့ ဆက်သွယ် တင်ပြခဲ့ပါသည်။ ကျုပ်စား အလုပ်သမားများ ငှားရမ်းခြင်း (အချိန်ကန့်သတ်ချက်ဖြင့် ချုပ်ဆိုသောစာချုပ် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားငှားရမ်း အေဂျင်စီများမှ အလုပ်သမားခေါ်ယူခြင်း) က လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံမှုအတွက် အားနည်းစေကြောင်း ရှင်းပြခဲ့ပါသည်။ ကုမဏီတော်တော်များတွင် ကျုပ်စား အလုပ်သမားများအား ပုံမှန်ဝန်ထမ်းများလို တကိုယ်ရေအကာအကွယ် (PPE) တန်းတူမပေးပဲ ၂ မျိုးခွဲ ထားတာကို တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ အလားတူပဲ တချို့ စက်ရုံက စာချုပ်ဖြင့် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမားမှာ မိမိတို့အစီအစဉ်ဖြင့် PPE စီစဉ်ရခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်က စီစဉ်ပေးသော PPE ကုန်

ကျစရိတ်ကို မိမိတို့လုပ်အားခမှ နုတ်ယူခြင်းများ တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ သတ်မှတ်ချိန်မဲ့ စာချုပ်ဖြင့် (အလုပ်ကြာချိန် အာမခံချက်မရှိသော)အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် ကျပန်းအလုပ်သမားများမှာ ဖျားနာသော်လည်း ဖြစ်နိုင်သည့်အချိန်တိုင်း အလုပ်လုပ်နေကြရသည်။ ဖျားနာပြီး အလုပ်မဆင်းဖြစ်သည့်အခါ လုပ်အားခ မရရှိတော့သည့်အတွက် အလုပ်သမားများမှာ ဖျားနာနေတာကို ဖုံးကွယ်ပြီး အလုပ်ဆင်းကြသူများလည်း ရှိသည်။

အကြောက်တရားကြီးစိုးမှုသည်လည်း အရေးကြီးသည်။ အလုပ်ပြုတ်မသွားဖို့အတွက် လုပ်အားခ နည်းနည်းနဲ့ အလုပ်လုပ်နေရပြီး လုပ်အားခအပေါ် မပြောဆိုရဲခြင်းမှာ အာမခံချက်မဲ့အလုပ်အကိုင် လုပ်နေရသူများ ဖြစ်ကြသည်။ အိမ်ဆောင်ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အခန်းသန့်ရှင်းရေးလုပ်ငန်းများကို လုပ်အားခ နည်းနည်းဖြင့် လုပ်ကိုင်ကြရပြီး COVID-19 ထိတွေ့မှုအန္တရာယ်လည်း ပိုများပါသည်။ သို့သော်လည်း သူတို့ တခုခု ခုခံပြောဆိုရာမှ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သွားမှာကို ပိုမိုကြောက်ကြရသည်။

COVID-19 ကာလတွင် အထိအတွေ့ အဓိကများသောအလုပ်သမားများဖြစ်သည့်အားလျော်စွာ ဘေးကင်းလုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင်အစိတ်အပိုင်းဖြစ်စေရေး၊ အာမခံချက်ရှိသော အလုပ်အကိုင်ဖြစ်ရေး အခြေအနေနှစ်မျိုးစလုံးအတွက် သမဂ္ဂတွင် ပါဝင်ပူးပေါင်းရန် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။

**(၅) “ခရီးသွားလုပ်ငန်းပိုမိုကောင်းမွန်အောင်တည်ဆောက်မည်”  
ခရီးသွားလုပ်ငန်း ရေရှည်ပြန်လည်ကောင်းမွန်စေရမည်။**

COVID-19 အကျပ်အတည်းက ပြည်ပခရီးသွားလုပ်ငန်း ယိုယွင်းမှုကို ပြသခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့နိုင်ငံများသည် ခရီးစဉ်ဝယ်ယူပြီး လာကြသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းစီစဉ်သူများအပေါ် များစွာမှီခိုနေကြသည်။ ခရီးမသွားခင် ကတည်းကပင် ခရီးစဉ်ကြိုတင် ဝယ်ယူမှုအတွက် များစွာသုံးစွဲခဲ့ကြပြီး အလည်အပတ်နေရာရောက်ချိန်တွင် လုံလုံလောက်လောက် မသုံးနိုင်ကြတော့ပေ။

ခရီးသွားလုပ်ငန်းများစွာဖောင်းပွနေပါက ရေရှည်မသွားနိုင်ပါ။ အဲလိုမဖြစ်အောင် လုပ်ကြရမည်။

ဂေဟဗေဒဆိုင်ရာခရီးသွားနှင့် စွန့်စားမှုခရီးသွားလုပ်ငန်းများသည် ထိခိုက် ပျက်စီး လွယ်သောပတ်ဝန်းကျင်များကို ညစ်ညမ်းပျက်စီးစေသည်။ ကုလသမဂ္ဂ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အစီအစဉ် (UNEP) အစီရင်ခံစာမှ နောက်ထပ်ကပ်ရောဂါမှ ကာကွယ်ကြဖို့ တောင်းဆိုခဲ့ပြီး ဂေဟဗေဒဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် သဘာဝဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းများတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော စီမံခန့်ခွဲမှု လိုအပ်ကြောင်း ထောက်ပြခဲ့သည်။ သို့မှသာ သက်ရှိများအပေါ် ဖျက်ဆီးမှု သို့မဟုတ် သတ္တဝါများ၊ တခြား ပိုးကောင်များနှင့်ထိတွေ့မှု နည်းပါးပြီး ထိုသတ္တဝါများမှ လူသားများထံသို့ ရောဂါကူးစက်မှု လျော့ချစေနိုင်မည်။ SARS-CoV-2 ကဲ့သို့လို ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ် ရောဂါသည် သက်ရှိတို့နေထိုင်ရာဘုံဒေသပျက်စီးမှုနှင့် သတ္တဝါများကို လူသားသို့ထိတွေ့ရာက ထွက်ပေါ်လာသည့် အစိတ်အပိုင်းတခု ဖြစ်နိုင်သည်။



ခရီးသွားလုပ်ငန်းပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ပြန်လည်တည်ဆောက်ဖို့အတွက် အစိုးရ၏အခန်းကဏ္ဍ ပိုမို အရေးကြီးပါသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းမှ ဒေသခံများ အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိစေဖို့၊ အလုပ်အကိုင်ကောင်းများ ဖန်တီးပေးဖို့နှင့် ဒေသဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်နှင့် ပတ်ဝန်းကျင်များ ကာကွယ်အားဖြည့်ဖို့ လုပ်ဆောင် ပေးရမည်။

၂၀၂၀ ခုနှစ် ဩဂုတ်လ တွင် ထုတ်ဝေသော ကုလသမဂ္ဂ မူဝါဒအကျဉ်းနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း အသွင်ပြောင်းရေးတွင် လက်ရှိအကျပ်အတည်းကို ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် သဘာဝ၊ ရာသီဥတုနှင့် စီးပွားရေးတို့ အသွင်ပြောင်းရေးအတွက် အခွင့်အရေး တခုဟု ညွှန်းဆိုထားပါသည်။ လမ်းပြမှုထဲက တချက်မှာ သယံဇာတသုံးစွဲမှု ရေရှည်ပိုမိုဖြစ်စေဖို့၊ ကာဗွန်ထုတ်လွှတ်မှု လျော့ချဖို့၊ ပြန်လည်သုံးစွဲ နိုင်သည့် စွမ်းအင်များကို အားပေးဖို့နှင့် ညစ်ညမ်းမှုများ လျော့ချဖို့ပဲ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ဒီလမ်း ပြမြေပုံတွင် လူသားတွေကို ဦးစားပေးပြီး သူတို့၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ဝင်ငွေ အကာအကွယ်ပေးရေး ဦးစားပေးထားပါသည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အ လမ်းနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အာမခံချက်များ ဦးစားပေးပါဝင်သည်။

နိဂုံးချုပ်အနေဖြင့် အစိုးရများသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာဖို့နှင့် ရေရှည်တည် တံ့စေဖို့ တိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရမည်ဖြစ်ပြီး အများပိုင်ထိန်းချုပ်ပိုင်ဆိုင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးရမည်။ ထိုရင်း နှီးမြှုပ်နှံမှုတွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အမွေအနှစ်ဇုန်များ ကာကွယ်ဖို့ ပါဝင်ရ ပါမည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းတွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို ရေရှည်ကာကွယ်ခြင်းနှင့် ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှု လျော့ချမှုအစီအစဉ်ပါဝင်စေခြင်းဖြင့် နောင်လာနောင်သားများအတွက် အလုပ်အကိုင် သန်းချီကို ဖန်တီးပေးနိုင်သော အခွင့်အလမ်းလည်း ဖြစ်သည်။ ဒီနည်းဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ရေရှည်တည်တံ့ မည်။

(တင်ဆက်မှု ၁- စက်တင်ဘာ ၁၄၊ ၂၀၂၀)