

کوویڈ 19 کو پیشہ ورانہ بیماری کے طور پر تسلیم کرنے اور محفوظ کام کی جگہ کو یقینی بنانے کے لئے اجتماعی سودے بازی کے حقوق اور اجتماعی معاہدے میں شقوق پر ایک نوٹ۔

آئی یو ایف ایشیاء/پسیفک

30 جون 2020

بہت سے ممالک میں کوویڈ 19 وبائی مرض میں تیزی آرہی ہے اور اب بھی ختم ہونے سے بہت دور ہے۔ کچھ ممالک جو کوویڈ 19 وباء سے بحال ہو رہے ہیں وہ دوسری یا تیسری دفعہ وباء کے پھوٹنے کا سامنا کر رہے ہیں۔ چند ممالک میں جنہوں نے وباء کو موثر انداز میں دبا لیا، کوویڈ 19 ابھی بھی موجود ہے اور اس سے عوامی صحت کو شدید خطرہ لاحق ہے۔

کوویڈ 19 وباء کے بعد بھی اس کا خطرہ لاحق رہے گا۔ اس خطرے میں کارکن کام پر یا کام سے وابستہ سرگرمیوں کے نتیجے میں کوویڈ 19 سے متاثر ہوتے ہیں۔

اس طرح کوویڈ 19 کو ایک پیشہ ور بیماری کے طور پر تسلیم کیا جانا چاہیے اور کارکنوں کے پیشہ ورانہ صحت و سلامتی (اور ایس ایچ) کے حقوق کا تحفظ کرنا ضروری ہے۔ (مندرجہ ذیل ملاحظہ کریں: کوویڈ 19 اور ایس ایچ)۔

بہت سی یونینوں نے پہلے ہی روزگار سے ”کام میں واپسی“ اور ”نئے معمول“ کے تحت کام کے انتظامات کے بارے میں آجران سے بات چیت کی ہے۔ تاہم بیشتر اقدامات آجروں نے یکطرفہ طور پر متعارف کروائے تھے جو کہ کارکنوں کے لئے خطرہ پر غور کئے بغیر آسانی سے ختم کئے جاسکتے ہیں۔

کچھ ضروری خوراک اور مشروبات کی صنعتوں میں، مثال کے طور پر، آجروں نے مشکل اوقات میں اضافی تنخواہ مدد کی شکل میں متعارف کاروائی۔ یہ اضافی تنخواہ کوویڈ 19 وبائی مرض کے دوران کام کرنے کی اضافی ذمہ داری اور تناؤ کے باعث دی گئی۔

ایسے معاملات میں جہاں ماکان نے یکطرفہ طور پر اس خصوصی تنخواہ کو متعارف کرایا وہ اس کو کم یا ختم کر رہے ہیں، حالانکہ وبائی مرض میں تیزی آرہی ہے۔ یہ خصوصی تنخواہ جو کہ مشکلات اور تناؤ کی نشاندہی کرتی ہے اسے ہیلتھ ایمر جنسی کی وجہ سے متعارف کروایا گیا لیکن مالی فیصلے کی بناء پر اسے کم یا ختم کیا جاتا ہے۔ اضافی تنخواہ کے خاتمے سے خطرہ بڑھ جاتا ہے۔ جب مشکلات، دباؤ اور بڑھتی ہوئی ذمہ داری کے لئے اضافی تنخواہ ختم کی جاتی ہے، تو یہ غلط پیغام بھیجا جاتا ہے کہ ”خطرہ ختم ہو چکا ہے، اب سب محفوظ ہے۔“

درحقیقت، خطرے سے اب بھی محفوظ نہیں ہیں۔ ہمیں کوویڈ 19 حفاظتی پروٹوکول کو جاری رکھنا چاہیے اور یہ پروٹوکول اب بھی تناؤ، سختی اور اضافی ذمہ داری کا سبب بنتے ہیں۔

تاہم کارکنوں کو ایک کام کی محفوظ جگہ پر اپنے حقوق کا تحفظ ضرور کرنا چاہیے۔

بہت ساری یونینیں کوویڈ 19 کے بارے میں شقوق کو شامل کرنے کی تجویز دے رہی ہیں:

- یونین مینجمنٹ کوویڈ 19 سیفٹی کمیٹیاں: موجودہ یونین۔ انتظامیہ سیفٹی کمیٹیوں کو کوویڈ 19 کو اپنی ذمہ داریوں میں شامل کرنا ہوگا یا یونین

- انتظامیہ کی نئی کوویڈ 19 کمیٹیاں تشکیل دینی ہوں گی۔ کمیٹی کے موثر انداز میں کام کرنے کے لئے ضروری وقت اور وسائل مختص کرنے

چاہیے۔ مشترکہ کمیٹی کو کام کی جگہ پر سلامتی کا باقاعدگی سے جائزہ لینا چاہیے، کوویڈ 19 پیشہ ورانہ بیماری کے متعلق نئی معلومات کا جائزہ لینا اور کارکنوں کو تعلیمی معلومات فراہم کرنا چاہیے۔ کمیٹی کو مقامی صحت اور پیشہ ورانہ صحت و سلامتی کے حکام کے ساتھ رابطہ کرنا چاہیے۔

- محفوظ کام کی جگہ کا حق: آجروں کو کام کی جگہ کو محفوظ بنانے کے لئے اپنی ذمہ داری کو تسلیم کرنا چاہیے کہ تمام کارکنان کو ان کی ملازمت کی حیثیت سے قطع نظر محفوظ کام کی جگہ کا حق حاصل ہے۔ اس حق میں کارکن کا یہ حق بھی شامل ہے کہ وہ کوویڈ 19 سے متاثر ہونے کے خدشہ کی بناء پر کام کرنے سے انکار کر دے اور کام کی جگہ پر نہ جائے۔ ایک کارکن جو اپنے آپ کو خطرے سے دور رکھتا ہے تو اسے کسی بھی طرح کا نقصان نہیں پہنچانا یا سزا دی جانی چاہیے، جب تک کہ کام کی محفوظ جگہ کی ضمانت دی جائے۔

- صنفی مساوات اور عدم تفریق: کوویڈ 19 سیفٹی پروٹوکول اور نئے انتظامات میں خواتین کارکنوں کے حقوق اور خدشات کو بھی مد نظر رکھنا چاہیے اور کمیٹیوں میں ان کی نمائندگی ہونی چاہیے۔ تمام اقدامات اور کام کے نئے انتظامات کا جائزہ لینا ضروری ہے تاکہ یہ یقینی بنایا جائے کہ وہ gender sensitive ہیں اور ان میں صنفی امتیاز یا کسی بھی چیز کا کوئی خطرہ نہیں ہے جس سے خواتین کارکنوں کو نقصان ہو سکتا ہے۔ صنفی احساس سے متعلق کام کے انتظامات اور حفاظتی پروٹوکول کی کوئی بھی گفتگو جنسی ہراسگی سے پاک ہونا چاہیے۔

- امتیازی سلوک اور بدنامی سے بچنا: ہر ممکنہ کوشش کی جانی چاہیے کہ کارکنان جن کو کوویڈ 19 سے متاثر ہونے کا شبہ ہے یا جن کی کوویڈ 19 سے متاثر ہونے کی تصدیق ہو گئی ہے کو سپورٹ مل رہی ہے اور وہ کسی بھی طرح کے امتیازی سلوک یا بدنامی کے مرتکب نہیں ہیں۔ یہ یونین اور آجروں دونوں کی ذمہ داری ہے کہ کام کی جگہ پر امتیازی سلوک اور بدنامی کے خاتمے کے لئے تعلیم اور شعور کو یقینی بنائیں۔

- خطرات کو کم کرنے کے لئے کام کی محفوظ تنظیم نو: کام کی رفتار / شدت سمیت کام کے انتظامات؛ کام کے اوقات؛ شفٹ پیٹرن اور آرام کے وقفوں کو یونین کی مشاورت سے از سر نو تشکیل دیا جانا چاہیے تاکہ اس بات کی یقین دہانی ہو کہ موثر جسمانی فاصلہ برقرار رہے، پی پی ای کا استعمال ہو، عمدہ حفظانِ صحت کے طریقوں پر عمل ہو، اور دیگر حفاظتی پروٹوکول پر بھی عمل ہو۔ ان نئے انتظامات کے دباؤ کو کم کرنے کے لئے بھی یونین سے مشاورت ہونی چاہیے۔

- کام سے متعلق بیماری کے طور پر تناؤ: تناؤ کو کام کی جگہ کی بیماری کے طور پر ماننا چاہیے اور تناؤ کی شناخت اور اس کو کم کرنے کے لئے یونین اور انتظامیہ کے ذریعہ مشترکہ تشخیص ضرور ہونی چاہیے، اس تناؤ میں کوویڈ 19 سیفٹی پروٹوکول کی وجہ سے پیدا ہونے والا تناؤ اور بار بار و بقاء کا نکلنا شامل ہے۔

- ذاتی حفاظتی ساز و سامان (پی پی ای): تمام کارکنان کو (جس میں کنٹریکٹ، casual اور third party کارکنان شامل ہیں) بغیر کسی اجرت کی کٹوتیوں یا جرمانے کے مفت اور وافر مقدار میں مناسب پی پی ای مہیا کرنا ضروری ہے۔ یونین اور انتظامیہ ہر شفٹ کے کارکن کے لئے پی پی ای کی قسم، معیار اور تعداد پر رضامند ہوں گے۔ کام کے اوقات، وقفے، وردی پہننے اور بدلے جانے کا وقت، کام کرنے کی رفتار /

شدت اس بات کے لئے موافق ہوں گے کہ کارکن آرام سے اور موثر طریقے سے پی پی ای پہن سکیں۔ خواتین کارکنوں کے لئے پی پی ای gender sensitive اور مناسب ہونا چاہیے۔ خواتین کے لئے مناسب پی پی ای اور حفاظتی پروٹوکول کی گفتگو جنسی ہراسگی سے ضرور پاک ہونی چاہیے۔

- محفوظ آمدورفت: یونین۔ مینجمنٹ کمیٹی کو کام کیلئے سفر کے دوران تمام کارکنوں کی حفاظت کرنا ہوگی۔ کام سے مراد ترسیل، فروخت اور کام سے متعلق میٹنگز یا ٹریننگ سائٹ ہے۔ کام پر جانے اور آنے کا سفر کام کی جگہ کی تعریف میں شامل ہے لہذا محفوظ نقل و حمل کو بڑھانے اور سفر کرتے ہوئے کوویڈ 19 کے خطرات کو کم کرنے کے لئے اقدامات کئے جانے چاہئیں۔

- ادائیگی کے ساتھ بیماری کی چھٹی کا بڑھانا: تمام کارکنان کو بغیر کسی جرمانہ یا مالی تعطل کے اپنی ادائیگی کے ساتھ بیماری کی چھٹی کا استعمال کرنے دینا چاہیے۔ ادائیگی کے ساتھ بیماری کی چھٹی تمام کارکنان کی صحت کے لئے ضروری ہے۔ ادائیگی کے ساتھ بیماری کی چھٹی کا استعمال حاضری یا کارکردگی کی جانچ کے وقت نہیں ہونا چاہیے۔ غیر استعمال شدہ بیماری کی چھٹی کی جگہ نقد رقم نہیں دینی چاہیے۔

- خصوصی ادائیگی کے ساتھ چھٹی: کسی ایسے کارکن کو خصوصی ادائیگی کے ساتھ چھٹی فراہم کی جانی چاہیے جس کے بارے میں کوویڈ 19 کا شبہ ہے یا تصدیق ہوگئی ہے۔ اس خصوصی ادائیگی کے ساتھ چھٹی کا اطلاق کسی ایسے کارکن پر بھی ہوتا ہے جو اپنے گھر کے ممبر کی ذمہ داری نبھاتا ہو اور اس ممبر کو کوویڈ 19 کا شبہ ہے یا تصدیق ہوگئی ہے۔

- خصوصی سپورٹ ادائیگی: کوویڈ 19 وبائی مرض میں تناؤ، شدت اور اضافی ذمہ داری کو ماننے ہوئے ادا کی جانے والی اضافی تنخواہ یا امداد حکومتی پالیسیوں کے مطابق برقرار رہنی چاہیے۔ وبائی مرض کے بعد کی صورتحال میں، حالیہ کوویڈ 19 سیفٹی پروٹوکول اور کام کے نئے انتظامات کے دباؤ، سختی اور اضافی ذمہ داری کو تسلیم کرنے کے لئے ابھی بھی اضافی مدد کی ضرورت ہے۔

کوویڈ 19 اور پیشہ ورانہ صحت و سلامتی پر اضافی نوٹ:

- کوویڈ 19 کو رونا وائرس سے باعث پیدا ہونے والی بیماری ہے جسے "severe acute syndrome coronavirus 2" یا SARS-CoV-2 کہا جاتا ہے۔

- کارکنان اپنے براہ راست کام کے نتیجے میں کو رونا وائرس SARS-CoV-2 سے ایکسپوز ہوتے ہیں اور کوویڈ 19 سے متاثر ہو سکتے ہیں۔

- اس کا مطلب یہ ہے کہ کوویڈ 19 ایک پیشہ ور بیماری ہے (ایک ایسی بیماری جو کام کرتے ہوئے یا کام کی سرگرمیوں کی وجہ سے لگتی ہے)۔

- کھیتوں یا فیکٹریوں میں، کارکنان کو کو رونا وائرس SARS-CoV-2 کا سامنا کرنا پڑ سکتا ہے اگر ساتھی کارکنان، سپروائزرز،

مینجرز، تیسری پارٹی کے ٹھیکیدار، سپلائرز، کینیٹین یا کیٹرننگ عملہ، کلیئر یا کام کی جگہ پر آنے والے دوسرے مہمان کوویڈ 19 سے متاثر

ہیں۔

- ہوٹلوں، جوئے بازی کے اڈوں، ریزورٹس اور ریستورانوں میں، اگر مہمانوں یا گاہک کوویڈ 19 سے متاثر ہوتے ہیں تو کارکنان

کو کو رونا وائرس SARS CoV-2 کے اضافی خطرے کا سامنا ہوتا ہے۔

- پیشہ ورانہ صحت و سلامتی (اولیس ایچ) کے مطابق، ”کام کی جگہ“ میں کام کے مقصد کے لئے ہر طرح کی نقل و حرکت، چاہے صارفین کو مصنوعات یا خدمات کی فراہمی ہو یا کام کے لئے آؤٹ سائٹ وزٹ کرنا یا کام پر آنا اور جانا شامل ہے۔
- پیشہ ورانہ صحت و سلامتی (اولیس ایچ) کی شرائط میں، کورونا وائرس SARS-CoV-2 ایک حیاتیاتی ایجنٹ ہے اور کوویڈ 19 کی درجہ بندی کام کی جگہ پر حیاتیاتی خطرہ کے طور پر کی جاتی ہے۔
- چونکہ کوویڈ 19 زیادہ خطرناک بیماری ہے (یہ آسانی سے کسی متاثرہ شخص سے دوسروں میں پھیل جاتا ہے) اور کوئی ویکسین یا علاج موجود نہیں ہے، لہذا اسے زیادہ حیاتیاتی خطرہ سمجھا جاتا ہے۔
- کوویڈ 19 کے لئے پیشہ ورانہ صحت و سلامتی (اولیس ایچ) کا نقطہ نظر رسک پر مبنی نہیں بلکہ Hazard پر مبنی ہے۔
- رسک پر مبنی نقطہ نظر ممکنہ ایکسپوزر پر یقین رکھتا ہے۔ یہ رسک خطرے کی سطح کا اندازہ لگانے اور پیش گوئی کرنے کی کوشش کرتا ہے کہ کارکن کب اور کہاں کورونا وائرس SARS-CoV-2 سے زیادہ متاثر ہو سکتے ہیں۔ یہ کچھ ملازمتوں یا عہدوں یا شعبوں میں دوسروں کے مقابلے میں زیادہ خطرناک ہیں۔
- خطرات پر مبنی نقطہ نظر کوویڈ 19 کو ایک شدید اور انتہائی متعددی بیماری سمجھتا ہے اور کورونا وائرس SARS-CoV-2 کے ذریعے پیدا ہونے والے موروثی خطرے کو پہچانتا ہے۔
- خطرات کی بنیاد پر مبنی نقطہ نظر فرض کرتا ہے کہ تمام کارکنان کام پر کورونا وائرس SARS-CoV-2 سے متاثر ہوتے ہیں اور ہر وقت کارکنان کو اس خطرے سے بچانے کے لئے ضروری اقدامات کرتا ہے۔
- ہیزرڈ کی بنیاد پر مبنی نقطہ نظر کی ضروری ہونے کی وجہ یہ ہے کہ کارکنان کو کچھ مخصوص کام کے انتظامات، ورک آرگنائزیشن اور کام کے حالات کے تحت کام کرنا چاہئے جو آج رنے متعارف کرائے ہیں۔ لہذا انفیکشن کے خطرہ کو کم کرنے کے لئے کارکنان کو ذمہ دار نہیں ٹھہرایا جاسکتا ہے۔
- تمام کارکنان کو حق حاصل ہے کہ انہیں کورونا وائرس سے متاثر ہونے سے محفوظ رکھا جائے۔
- کارکنان کے پیشہ ورانہ صحت و سلامتی (اولیس ایچ) کے حقوق میں کوویڈ 19 کو شامل کرنے کے لئے توسیع کی جانی چاہئے۔
- کوویڈ 19 سے متاثر ہونے والے کارکنان کو لازمی طور پر پیڈ چھٹی، طبی دیکھ بھال، اور صحت سے متعلق بیمہ اور کام سے وابستہ بیماری یا فوتگی کے معاوضہ تک رسائی ضرور ہونی چاہئے۔
- ایک ”rebuttable presumption“ کے اصول کا اطلاق ہوتا ہے۔ اس کا مطلب یہ ہے کہ یہ ضروری فرض کرنا چاہئے کہ کسی کارکن SARS-CoV-2 سے سامنا ہوا اور وہ کام پر یا کام سے وابستہ سرگرمیوں کی وجہ سے کوویڈ 19 سے متاثر ہوا۔
- ایسی کوئی تجویز کہ انفیکشن کام یا کام سے وابستہ سرگرمیوں کی وجہ سے نہیں ہوا ہے کو سائنسی اور یا طبی لحاظ سے ضرور ثابت ہونا چاہئے۔
- آجروں کو یہ ضرور تسلیم کرنا چاہئے کہ کوویڈ 19 حیاتیاتی خطرہ ہے اور انہیں اس خطرے کے ایکسپوزر کو کم کر کے محفوظ کام کی جگہ کو یقینی بنانے کے لئے یونینوں سے ضروری بات چیت کرنی چاہئے۔