

कोविड -19 (COVID-19) को एक व्यावसायिक बीमारी के रूप में मान्यता देने एवं कार्यस्थल की सुरक्षा को सुनिश्चित करने के लिए सामुहिक संविदा के अधिकारों और सामूहिक समझौतों के उपर एक नोट

IUF एशिया/प्रशांत के द्वारा

30 जून 2020

दुनिया भर में COVID-19 महामारी में तेजी आ रही है और दूर दूर तक इसके खत्म होने के कोई आसार नहीं दिख रहे हैं। यहां तक कि जो देश इससे एक बार उबर चुके थे अब वो भी इस महामारी के दूसरी या तीसरी लहर का सामना कर रहे हैं। अन्य देश जो महामारी के प्रभाव को कम करने में सफल हुए हैं, वहां भी अभी COVID-19 सार्वजनिक स्वास्थ्य के लिए एक गंभीर खतरा बना हुआ है।

ये अंदेशा है कि (COVID-19) महामारी के बाद भी, COVID-19 आने वाले समय में नए परेशानी को बढ़ावा देगा। जैसे कि काम पर या काम से संबंधित गतिविधियों के दौरान लोगों का COVID-19 से संक्रमित होना।

इसलिए जरूरी है कि Covid-19 व्यावसायिक बीमारी के रूप में मान्यता दी जानी चाहिए और श्रमिकों के व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य (OSH) अधिकारों की रक्षा की जानी चाहिए। [नीचे देखें: COVID-19 और OSH]

कई यूनियनों ने पहले से ही "नए परिस्थितियों" के तहत "काम पर वापस लौटने" और काम की व्यवस्था के बारे में नियोक्ताओं के साथ बातचीत की है। हालांकि, अधिकांश उपायों को नियोक्ताओं द्वारा एकतरफा पेश किया गया था और इसलिये इन्हें श्रमिकों के हित में आसानी से हटाया /नजरअंदाज किया जा सकता है

जैसे कि उदाहरण के लिए, कुछ आवश्यक खाद्य और पेय उद्योगों में, नियोक्ताओं ने इस महामारी के समय में सहायता के रूप में अतिरिक्त वेतन / मजदूरी देने की शुरुआत की हैं। जिसे हम महामारी के दौरान श्रमिकों के ऊपर जबरन डाली गई अतिरिक्त जिम्मेदारी, तनाव और कठिनाई की पहचान दे सकते हैं।

कुछ जगह जहां नियोक्ताओं ने एकतरफा रूप से यह विशेष वेतन पेश किया, वे या तो इस प्रावधान को हटा रहे हैं कि श्रमिकों को ज्यादा वेतन दिया जाए या उनकी वेतन में कटौती कर रहे हैं। भले ही महामारी तेज हो रही है। स्वास्थ्य आपातकाल के जवाब में श्रमिकों की कठिनाई और तनाव को कम करने के लिए विशेष वेतन पेश किया गया था लेकिन वित्तीय निर्णय और लाभ हानि के आधार पर इसे कम या पूर्णतः खत्म किया जा रहा है।

हमें ये मानना होगा कि अतिरिक्त वेतन को हटा देने से महामारी फैलने की संभावना और बढ़ जाती है। क्योंकि जब कठिनाई, तनाव और बढ़ी हुई जिम्मेदारी के लिए अतिरिक्त भुगतान हटा दिया जाता है, तो लोगों के बीच ये एक गलत संदेश देता है: कि " अब महामारी का खतरा टल चुका है और सब अब सुरक्षित हैं ।"

वास्तविक तौर पे ये बिल्कुल सही नहीं है , असलियत मे लोग अभी पहले से ज्यादा असुरक्षित हैं। इसलिए COVID-19 सुरक्षा प्रोटोकॉल का जारी रहना अधिक महत्वपूर्ण हैं, क्योंकि ये प्रोटोकॉल ना केवल तनाव और कठिनाई वाल्की अतिरिक्त जिम्मेदारी का भी कारण बनते हैं।

इस वक़्त, श्रमिकों को एकजुटता के साथ **सुरक्षित कार्यस्थल एवं अपने अधिकारों की रक्षा** करनी चाहिए।

कई यूनियनों के द्वारा COVID-19 के विशेष परिस्थितियों के लिए जो सुझाव दिए गए हैं उनके प्रस्ताव इस प्रकार हैं :-

- **यूनियन -प्रबंधन COVID-19 सुरक्षा समितियां:** मौजूदा यूनियन-प्रबंधन सुरक्षा समितियों को COVID-19 से उत्पन्न होने वाली सारी परेशानियों का निपटारा अपनी जिम्मेदारियों में शामिल करना चाहिए । अन्यथा नए यूनियन -प्रबंधन COVID-19 समितियों का गठन करना चाहिए। जो इस विशेष परिस्थितियों में यूनियन के जिम्मेदारी को निभाने में मदद करे, साथ ही साथ यूनियन के कार्यों को प्रभावी ढंग से सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक समय और संसाधन का आवंटन किया जाना चाहिए । इन सब के अतिरिक्त संयुक्त समिति को श्रमिकों के स्वास्थ्य संबंधित सुरक्षा का नियमित आकलन करना चाहिए, तथा एक व्यावसायिक बीमारी के रूप में Covid-19 -19 पर नई जानकारी की समीक्षा करना चाहिए । और इसके साथ श्रमिकों को इस महामारी के बारे में शैक्षिक जानकारी प्रदान करना और स्थानीय स्वास्थ्य एवं व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य अधिकारियों के साथ समन्वय बनाये रखना चाहिए ।
- **एक सुरक्षित कार्यस्थल का अधिकार:** श्रमिकों को एक सुरक्षित कार्यस्थल सुनिश्चित कराने के लिए नियोक्ता को अपने जिम्मेदारियों का निष्ठा पूर्वक निर्वहन करना चाहिए । इसके साथ उन्हें सभी श्रमिकों को उनकी वरियता या उनके द्वारा किए गए काम का आकलन किए बिना, उन्हें काम करने के लिए एक सुरक्षित माहौल मुहैया कराना चाहिए । इन सब के बावजूद भी अगर कोई श्रमिक अगर काम करने से इंकार करे और महामारी के डर से अपने आप को कार्यस्थल से हटा ले तो भी उसके प्रति नियोक्ताओं को उदार तरीके से पेश आना चाहिए । उन्हें ऐसे किसी भी फैसले के लिए दंडित नहीं किया जाना चाहिए ।
- **सामाजिक लिंग, समानता और गैर-भेदभाव:** महामारी के इस घड़ी में अपनाए गए सभी नवाचार में, महिला श्रमिकों के अधिकारों को ध्यान में रखते हुए बनाई हुई सभी नई व्यवस्था प्रणाली में महिलाओं का प्रतिनिधित्व सुनिश्चित किया जाना चाहिए। तथा, नई

कार्य व्यवस्था प्रणाली द्वारा सुझाए गए बदलाव को अमल में लाने से पहले यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि अपनाए जाने वाले सभी प्रावधान महिला अधिकारों के लिए सम्वेदनशील हैं और इसमें किसी भी प्रकार का भेदभाव या यौन उत्पीड़न की कोई संभावना न हो ।

- **भेदभाव और कलंक से बचने के लिए:** यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि, श्रमिकों के बीच महामारी के चपेट में आए हुए लोग /संक्रमित लोगों एवं जिन लोगों के संक्रमित होने की संभावना है उनके साथ किसी भी प्रकार का भेदभाव ना हो । इसलिए ये जरूरी हैं कि यूनियन और प्रबंधन एक साथ मिलकर श्रमिकों के बीच महामारी के के प्रति फैली किसी भी प्रकार के भ्रांति का खण्डन करते हुए श्रमिकों को महामारी के बारे में जागरूक और शिक्षित करे । जिससे कि संक्रमित हुए श्रमिकों को महामारी के इस मुश्किल घरी में भरोसा मिल सके और तमाम भ्रांतियों का खात्मा किया जा सके ।
- काम के दौरान महामारी फैलने के संभावना को कम करने बावत यूनियन और संघ को ये सुनिश्चित करना चाहिए कि, कार्य के दौरान कार्य की गति, व्यवस्था; काम करने के घंटे /समय, शिफ्ट पैटर्न और रेस्ट ब्रेक के दौरान श्रमिकों के बीच प्रभावी भौतिक दूरी हो और चिकित्सा परामर्श के अनुसार दिए गए सभी सुझाव का अनुकरण हो । जिसके लिए श्रमिकों के बीच पीपीई कीट का उपयोग के साथ अच्छी स्वच्छता प्रथाओं; और अन्य सुरक्षा प्रोटोकॉल को नियमित तरीके से व्यवहार्य में लाने के लिए प्रोत्साहित करना चाहिए ।
- **काम से संबंधित तनाव और बीमारी:** श्रमिकों को होने वाले तनाव को कार्यस्थल के बीमारी के रूप में स्वीकृत किया जाना चाहिए । और, इसे कम करने हेतु यूनियन और प्रबंधन के द्वारा इसका संयुक्त मूल्यांकन करना चाहिए, ताकि तनाव को कम करने के लिए रणनीति बनाई जा सके । इन रणनीतियों में Covid-19 महामारी के फैलाव के कारण लगातार बढ़ते खतरे और तनाव को भी सम्मिलित करना चाहिए ।
- **व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण (पीपीई):** श्रमिकों के वेतन से बिना किसी कटौती या शुल्क के सभी श्रमिकों (अनुबंध, आकस्मिक और तीसरे पक्ष के श्रमिकों सहित) को पर्याप्त मात्रा में मुफ्त में पीपीई प्रदान किया जाना चाहिए। यूनियन और प्रबंधन पीपीई की साझा पहल और सहमती से कीट के प्रकार, गुणवत्ता और उसपे खर्च किये जाने वाले राशि तय की जानी चाहिए । इनके अलावा श्रमिकों की कार्य अवधि, ब्रेक, वर्दी बदलने के लिए समय, काम करने की गति / तीव्रता, को ध्यान में रखते हुए कार्य की समय सीमा तय की जानी चाहिए ताकि श्रमिक सहजता के साथ प्रभावी रूप से काम कर सके । साथ ही पीपीई कीट महिला श्रमिकों के लिए भी सहज एवं सामाजिक लिंग के अनुरूप होना चाहिए । इनके साथ स्वास्थ्य सुरक्षा नवाचार में महिलाओं के पीपीई के ऊपर की गई टिप्पणी विशेष रूप यौन उत्पीड़न से मुक्त होना चाहिए।

- **सुरक्षित परिवहन:** श्रमिकों के द्वारा काम के संबंध में किए गए किसी भी प्रकार के यात्रा खरीद, बिक्री, घर से दफ्तर आदि को ध्यान में रखते हुए यूनियन और प्रबंधन समिति को उनके लिए एक सुरक्षित आवाजाही का बंदोबस्त करना चाहिए ताकि श्रमिकों को महामारी से संक्रमित होने से बचाया जा सके ।
- **अस्वस्थ अवकाश की मजदूरी में बढ़ावा:** सभी श्रमिकों को बिना किसी दंड या वित्तीय विघटन के अपने अस्वस्थ अवकाश की छुट्टी लेने का प्रावधान लागू रहना चाहिए ताकि वे जरूरत पर न पैसे उसका इस्तेमाल कर सकें । भुगतान किए गए छुट्टी अवकाश श्रमिकों के स्वास्थ्य को बेहतर रखने के लिए बहुत ही जरूरी है । इसलिए इसका प्रावधान बिना किसी शर्त के लागू रहने चाहिए, एवं इसके इस्तेमाल से श्रमिकों के मूल्यांकन पर कोई प्रभाव नहीं पड़ना चाहिए । और इसकी महत्व को बरकरार रखने के लिए इन छुट्टी के न लेने पर पैसे का भुगतान नहीं करना चाहिए ।
- **विशेष सशुल्क अवकाश:** COVID-19 से संक्रमित या संक्रमित होने की आशंका के कारण काम पर नहीं आ सकने वाले सभी श्रमिक को विशेष सवैतनिक अवकाश प्रदान किया जाना चाहिए । अथवा इसके ये विशेष प्रावधान से उन सभी श्रमिकों को भी लाभ मिलना चाहिए जिनके घर में कोई संक्रमित हुआ है और उस वजह से वो काम पर नहीं आ पा रहे हैं ।
- **विशेष सहायता भुगतान:** इस महामारी के दौर में श्रमिकों को जो तनाव, कठिनाई का सामना करते हुए, जो अतिरिक्त भार का निर्वहन करना पड़ा है, उसके एवज़ में उन्हें सरकार के द्वारा निर्धारित विशेष सहायता भुगतान के तहत अर्थिक सहायता मुहैया कराया जाना चाहिए । साथ ही इस महामारी के बाद भी काम के बदलते स्वरूप और कठिनाईयों को देखते हुए इस नीति के तहत विशेष सहायता प्राप्त होती रहनी चाहिए ।

COVID-19 और OSH पर अतिरिक्त नोट:

- COVID-19 कोरोनावायरस के कारण होने वाली बीमारी है जिसे "गंभीर तीव्र श्वसन सिंड्रोम कोरोनावायरस 2" या SARS-CoV-2 कहा जाता है।
- इसकी पूरी संभावना है कि श्रमिक अपने दायित्व का निर्वहन करते वक़्त कोरोनावायरस (COVID-19) (SARS - CoV-2) से संक्रमित हो सकते हैं ।
- इसलिए COVID-19 को एक व्यावसायिक बीमारी की तरह देखा जा सकता है (क्योंकि काम करते समय या काम से संबंधित गतिविधियों के कारण लोग संक्रमित हो सकते हैं)।
 - ये मुमकिन है कि खेतों या कारखानों में, काम करने वाले श्रमिक आसानी से (कोरोनावायरस एसएआरएस-सीओवी -2) से काम के दौरान अन्य किस सह-कार्यकर्ता, पर्यवेक्षक, प्रबंधक, तीसरे पक्ष के ठेकेदार, आपूर्तिकर्ता, कैंटीन या कैटरिंग

कर्मचारी, सफाईकर्मी या कार्यस्थल के अन्य आगंतुक जो पहले से COVID-19 से संक्रमित हों उससे संक्रमित हो सकते हैं ।

- ऐसे श्रमिक जो अपने जीवनयापन के लिए होटल, कैसिनो, आश्रय गृह और भोजनालय में काम करते हैं । उनके संक्रमित होने की सम्भावना काफी ज्यादा है, क्योंकि यहां पर आने - जाने वाले मेहमानों में से कोई भी संक्रमित हो सकता है ।
- व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य के सन्दर्भ में कार्यस्थल का दायरा काफी बड़ा है, इसके अंतर्गत काम के उद्देश्य से किया गया हर एक आवाजाही, ग्राहकों को दी जाने वाली कोई भी सेवा या डिलिवरी, एवं घर से कार्यस्थल की यात्रा भी शामिल हैं
- व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य (OSH) के शर्त अनुसार कोरोनावायरस SARS-CoV-2 एक जैविक एजेंट/ प्रतिनिधि है । इसलिए COVID-19 को कार्यस्थल में जैविक खतरे के रूप में वर्गीकृत किया गया है।
 - चूंकि COVID-19 अत्यधिक संक्रामक है (यह आसानी से एक संक्रमित व्यक्ति से दूसरों को संक्रमित कर सकता है) और अभी तक इसका कोई टीका या उपचार नहीं है, इसलिए इसे उच्च जोखिम वाला जैविक खतरा माना गया है।
- व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य (OSH) के अनुसार COVID-19 संकट महज एक आशंका नहीं बल्कि बहुत बारा जोखिम है ह।
 - जोखिम-आधारित दृष्टिकोण संभावित जोखिम पर विचार करता है। इसमें जोखिम के स्तरों का आकलन करने और यह अनुमान लगाने की कोशिश की जाती है कि कब कहाँ और कैसे श्रमिक (कोरोनावायरस एसएआरएस-सीओवी -2) के संपर्क में आ सकते हैं। इस आधार पर ये कुछ नौकरी की भूमिकाओं या पदों या विभागों को प्राथमिकता देता है क्योंकि दूसरों की तुलना में यहाँ पे काम करने वाले व्यक्ति के संक्रमित होने की अधिक संभावना है ।
 - अगर हम COVID-19 को एक हजाडँ दृष्टिकोण से देखें तो ये एक गंभीर और अत्यधिक संक्रामक बीमारी है, जो कोरोनावायरस SARS-CoV-2 द्वारा उत्पन्न होता है ।
 - इस दृष्टिकोण के अनुसार ये माना जाता है कि कोई भी श्रमिक कभी भी इस महामारी की चपेट में आ सकता है, इसलिए जरूरी हैं कि कार्यस्थल पे इस संक्रमण से श्रमिकों को बचाने के लिए हमेशा सभी जरूरी उपाय किया जाए ।
 - इस के अंतर्गत ये आवश्यक हैं कि श्रमिकों के काम करने के लिए कार्यस्थल पे नियोक्ता इस महामारी के संक्रमण को रोकने के लिए विशिष्ट कार्य व्यवस्था का

प्रबंध करे । ताकि संक्रमण के वक़्त /प्रस्थिति मे श्रमिकों को जिम्मेदार ना ठहराया जा सके ।

- सभी श्रमिकों को COVID-19 से संपर्क से सुरक्षित रहने का अधिकार है।
- श्रमिकों के व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य (OSH) अधिकारों के दायरे में Covid-19 को भी को भी लाना चाहिए ।
- COVID-19 से संक्रमित हुए सभी श्रमिकों को ,वेतन के साथ अवकाश , चिकित्सा देखभाल, स्वास्थ्य बीमा और काम से संबंधित बीमारी या मृत्यु के लिए मुआवजे का लाभ मिलना चाहिए ।
 - "प्रतिक्षेपनीय अनुमान" के सिद्धांत अनुसार किसी भी श्रमिक के संक्रमित होने का कारण यह माना जाना चाहिए कि ये संक्रमण (कोरोनोवायरस एसएआरएस-सीओवी -2) उसे या तो काम पर या काम से संबंधित गतिविधियों के परिणामस्वरूप हुआ है । ऐसा कोई भी दावा /सुझाव जो इस बात का खंडन करता हो उसे तब तक सही नहीं माना जाना चाहिए जब तक कि कोई अन्य वैज्ञानिक या चिकित्सकीय साक्ष्य मौजूद ना हो ।
- COVID-19 के भीषण जानलेवा परिणाम को देखने और समझने के बाद, ये अत्यन्त ही महत्वपूर्ण हैं कि नियोक्ता अपने कार्यस्थलों पे इसके फैलाव को रोकने के लिए यूनियन के साथ मिल कर सुनियोजित तरीके से इसके खतरे को कम करने के लिए सभी जरूरी कदम उठाए ।