

အိုင်အယ်(လ်)အို စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် COVID - 19 (ကိုရိုနာ ဗိုင်းရပ်စ်)

မေးလေ့ရှိသောမေးခွန်းများ

COVID - 19 ဗိုင်းရပ်စ်ပိုးအဆင့်ဆင့်ကူးစက်ပျံ့နှံ့လာမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ၏ အဓိကပြဋ္ဌာန်းချက်များ

NORMES

၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၃ ရက် - မူ ၁.၂

ဤမှတ်စုသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် COVID - 19 ၏ ဆက်စပ်မှုအပေါ် အများဆုံးမေးကြသည့်မေးခွန်းများ၏အဖြေများကို စုစည်းထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိ ဥပဒေဆိုင်ရာအစီအမံနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာအစီအမံများကို ကျယ်ပြန့်စွာ ပြန်လည်ဆန်းစစ်ထားခြင်းမဟုတ်ပါ။ အလုပ်အကိုင်လောကအပေါ် COVID - 19 ၏ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိခတ်နိုင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်အိုင်အယ်(လ်)အို၏ပဏာမအကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်နှင့်အကြံပြုထားသည့်မူဝါဒဆိုင်ရာ ရွေးချယ်စရာများနှင့်ပတ်သက်ပြီး [COVID-19 and the world of work: Impacts and responses](#) တွင် ကြည့်ရှုပါ။

ကပ်ဘေးအကျပ်အတည်းအပေါ် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများကမည်သို့ဖော်ပြထားပါသလဲ။.....

COVID-19ကပ်ရောဂါကိုကုစားဖြေရှင်းရာမှာ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုရဲ့ အခန်းကဏ္ဍကမည်သို့ရှိပါသလဲ။.....	၉
အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုများကိုရှောင်လွှဲခြင်းနှင့် ဝင်ငွေအဆင့်များကို ထိန်းသိမ်းခြင်း	၁၁
အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့်သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာစေရန်နှင့် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ဖို့အတွက် မည်သည့်အရာများသည် အဓိကဆောင်ရွက်မှုများဖြစ်ပါသလဲ။.....	၁၁
အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ဆိုင်းငံ့ထားမည် သို့မဟုတ် ရပ်စဲလိုက်မည်ဆိုပါက မည်သို့ဖြစ်သင့်ပါလဲ။.....	၁၂
အလုပ်ချိန်ယာယီလျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။.....	၁၅
လုပ်ခလစာပေးချေမှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။.....	၁၅
ဒေဝါလီခံရသည့်အခြေအနေမျိုးတွင် လုပ်ခလစာအပေါ် အကာအကွယ်ပေးမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။.....	၁၅
လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး.....	၁၆
ရောဂါပိုးကူးစက်ပြန့်နှံ့နေစဉ်အချိန်ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် မည်သို့လုပ်ဆောင်သင့်ပါသလဲ။.....	၁၆
ရောဂါပိုးကူးစက်ပြန့်နှံ့နေစဉ်အချိန်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးတွေနဲ့တာဝန်ဝတ္တရားတွေကဘယ်အရာတွေလဲ။.....	၁၇
အလုပ်သမားတွေအနေဖြင့် အလုပ်မှထွက်ခွာသွားပိုင်ခွင့်ရှိပါသလား။.....	၁၈
COVID-19 ကို လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာရောဂါတစ်ခုအဖြစ် အမျိုးအစားသတ်မှတ်၍ ရရှိနိုင်ပါ သလား။.....	၁၈
ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအခွင့်အလမ်းရရှိနိုင်မှုအနေအထားက မည်သို့ရှိပါသလဲ။...	၁၉
လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားများကို ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်မှကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီးစံသတ်မှတ်ထားသည့် လမ်းညွှန်ချက်ရှိပါသလား။.....	၂၀
ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ကြိုတင်တားဆီးခြင်း၊ ယင်းသို့ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် အနှောင့်အယှက်မှကင်းဝေးမှု (privacy)ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း။.....	၂၂
အနှောင့်အယှက်မှကင်းဝေးမှုကိစ္စရပ်များ(privacy issues) နှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။	၂၂
ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊အဂတိတရားဖြင့်မျက်စိမှိတ်ဘက်လိုက်ခြင်း(prejudice)၊ သူစိမ်းကြောက်ခြင်း (xenophobia) တို့နှင့် ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။	၂၃
ခွင့်ရက်ခံစားပိုင်ခွင့်များနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းအတွက် အထူးစီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားရှိမှုများ	၂၆
အလုပ်သမားများသည် လစာဖြင့် ခွင့်ရက်ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိပါသလား။	၂၆

လူကိုရောဂါမကူးစက်စေရန်သီးခြားခွဲထားသည့်အချိန်ကာလအတွက်အလုပ်ပျက်ကွက် မှုနှင့်ပတ် သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။	၂၆
ကျွန်တော် ၊ ကျွန်မ မိသားစုဝင်တစ်ဦး နာမကျန်းဖြစ်ပါက မည်သို့ဖြစ်မလဲ။	၂၆
အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အလုပ်ပိတ်ရက်များကိုအသုံးပြုဖို့ လိုအပ်နိုင်ပါသလား။	၂၇
အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည်တယ်လီဖုန်းကွန်ပျူ တာစသည်တို့ဖြင့်အိုးမကွာအိမ်မကွာအလုပ်လုပ်နိုင်မည့်စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများကို ကုစားဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေး ပါသလား။	၂၈
အရေးပေါ်အခြေအနေများအတွင်းအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ (ILS) ပြင်လွယ် ပြောင်းလွယ် နိုင်မှု	၂၈
နိုင်ငံ၏အရေးပေါ်အခြေအနေများအတွင်း သာမန်အလုပ်ချိန်များအတွက် ခြွင်းချက် ပေးထားသည်များမည်သို့ရှိပါသလဲ။	၂၉
ကပ်ရောဂါဖြစ်ပေါ်နေစဉ်အချိန်အတွင်း မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရမည့်အလုပ်များနှင့်ပတ် သက်ပြီး ခြွင်းချက်ပေးထားသည်များရှိပါသလား။	၂၉
သတ်မှတ်အလုပ်သမားအမျိုးအစားများနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအမျိုးအစားများ	၃၀
ကျန်းမာရေးလုပ်သားများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအနေအထား မည်သို့ရှိ ပါသလဲ။	၃၀
ပင်လယ်ရေကြောင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်း	၃၁
ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုရှိကြောင်းသေချာစေရန် မည် သို့လုပ်ဆောင်သင့်ပါသလဲ။	၃၃
အိမ်အကူအလုပ်သမားများရဲ့အခွင့်အရေးတွေက ဘာတွေလဲ။	၃၇

“အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းတွေဟာ၊ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး သာနာညီမျှမှုရှိ
တဲ့နာလန်ထူမှုကိုအလေးထားသော မူဝါဒပိုင်းတုံ့ပြန်မှုတွေအတွက်၊ စမ်းသပ်စစ်ဆေးထားပြီးသား
ယုံကြည်ထိုက်တဲ့ အခြေခံအုတ်မြစ်ကို ပေးပါတယ်။”

ဂိုင်းရှိုက်ဒါ (Guy Ryder) - ILO အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးချုပ်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့သည် လွတ်လပ်မှု၊ သာနာညီမျှမှု၊ လုံခြုံမှု၊ ဂုဏ်သိက္ခာရှိ
မှုနှင့်ပြည့်စုံသည့်အခြေအနေများတွင်၊ အမျိုးသမီးများနှင့်အမျိုးသားများအတွက် သင့်လျော်
ကောင်းမွန်ပြီး အကျိုးဖြစ်ထွန်းသည့် အလုပ်အကိုင်များရရှိနိုင်မည့် အခွင့်လမ်းများကို မြှင့်တင်ပေးဖို့

ရည်သန်ကာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ (ILS) နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စနစ် တစ်ခုကို ထိန်းသိမ်းထားပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည် COVID - 19 ဗိုင်းရပ်စ်ပျံ့နှံ့မှုကြောင့် ကပ်ဘေးကြုံတွေ့နေရ သည့်ကျပ်တည်းသောအခြေအနေကိုတုံ့ပြန်ရာတွင်၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင် ဟုတ် မဟုတ်ကိုပြသော အသုံးဝင်သည့်သံလိုက်အိမ်မြှောင် ဖြစ်သည်။

ပထမအချက်အနေဖြင့်၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအတွက်စီစဉ် ဆောင်ရွက်မှုများ၊ သတ်သတ်မှတ်မှတ်ဖြစ်သော အလုပ်သမားအမျိုးအစားများကို ကာကွယ်စောင့် ရှောက်ခြင်း၊ လူမှုဖူလုံရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်အတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုတို့နှင့် ဆက်စပ် သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ၏ အဓိကပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လေးစားလိုက်နာခြင်းသည် COVID-19ဖြစ်ပေါ်နေမှုကို အဆင်ပြေကိုက်ညီအောင်ဆောင်ရွက် လျက်နေစဉ်ပင် အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အစိုးရတို့အနေဖြင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အ လုပ်အကိုင်ကို ထိန်းသိမ်းလျက်ရှိသည်ဟူသော အာမခံချက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

ဒုတိယအချက်အနေဖြင့်၊ အလုပ်အကိုင်၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု၊ လုပ်ခလစာ ကာကွယ်စောင့် ရှောက်ခြင်း၊ အသေးစားနှင့် အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းအများ အပြား၌ တိကျသောမူဝါဒဆိုင်ရာအစီအမံလမ်းညွှန်များပါရှိကာ၊ ကပ်ဘေးကြုံတွေ့နေရသည့် အကျပ်အတည်းကာလနှင့်နာလန်ထူချိန်တို့တွင် လူသားဗဟိုပြုချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းကိုကျင့်သုံးရန်တိုက် တွန်းလေ့ရှိသည်။

၎င်းတို့၏လမ်းညွှန်မှုတွင်၊ လက်ရှိအခြေအနေမျိုးတွင် အလွန်ထိခိုက်လွယ်သူများအဖြစ် ကျွန်ုပ်တို့သိရှိ ထားသည့် သူနာပြုများ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသား များ သို့မဟုတ် ငါးဖမ်းသမား ကဲ့သို့သော အလုပ်သမားအမျိုးအစားအချို့တို့အတွက် တိကျစွာ သတ်မှတ်ထားသည့်အခြေအနေမျိုးအထိ ပါရှိသည်။

ဤစံချိန်စံညွှန်းများကို လေးစားလိုက်နာခြင်းသည် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ပူး ပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဟူသောယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်ကိုဖြစ်ပေါ်စေပြီးထိုယဉ်ကျေးမှုသည် ပြန်လည်နာလန်ထူ ရန်လည်းကောင်း၊အရေးပေါ်အကျပ်အတည်းဖြစ်ပေါ်နေစဉ်အချိန်အတွင်းနှင့် ယင်းသို့ဖြစ်ပေါ်ပြီး ကာ လနောက်ပိုင်း အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရေးရာအခြေအနေများ ထိုးဆင်းကျသွားမှုကို တား ဆီးရန်အတွက်လည်းကောင်း အဓိကကျသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည် အလုပ်အကိုင်လောက၌ လုပ်ဆောင်ကြ မည်ဟုမျှော်မှန်းထားသောစီမံခန့်ခွဲမှုဥပမာများကိုသရုပ်ပြပြီး၊ အခြေအနေမှန်၌ ဒဏ်ခံနိုင်မှုကို သရုပ် ထင်စေပါသည်။ ယင်းစံချိန်စံညွှန်းများသည် COVID-19 အပါအဝင်၊ ကပ်ရောဂါဆိုးများကို အချိန်ကြာ မြင့်စွာနှင့်ရေရှည်တုံ့ပြန်ရာ၌အခြေခံကျလှသည်။

အလုပ်သမားများကိုကာကွယ်ရန်ရည်ရွယ်လျက်၊ ကုမ္ပဏီများရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေး အတွက်လိုအပ်မှု များကိုထည့်သွင်းစားလျက်၊ လွန်ခဲ့သည့်ရာစုနှစ်က ရေးဆွဲဖော်ထုတ်ကာ၊ အခါအားလျော်စွာ ပြန်လည် ဆန်းစစ်ထားပြီး လိုအပ်သည့်နေရာများကို ပြန်လည်တည်းဖြတ်ထားသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည် အလုပ်အကိုင်လောက၏ ပြောင်းလဲနေသောပုံစံများကို တုံ့ပြန်လျက်ရှိသည်။ အနာဂတ်အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအတွက် ရာပြည့်နှစ်ကြေညာစာတမ်း

(Centenary Declaration for the Future of Work) က အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများကိုသတ်မှတ်ခြင်း၊ အများသိအောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အိုင်အယ်(လ်)အိုအတွက် အခြေခံကျသည့် အရေးပါမှုဖြစ်ကြောင်း ၂၀၁၉ ခုနှစ်၌ ထပ်လောင်းအတည်ပြုသည်။ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ ဥပဒေဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းများအားလုံးက ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာစီးပွားရေး၌အဓိကပါဝင်လှုပ်ရှားသူအားလုံးက သဘောတူထားကြသော အနည်းဆုံးရှိရ မည့်အခြေခံလူမှုရေးဆိုင်ရာစံချိန်စံညွှန်းများကို ချမှတ်ထားသည်။ နိုင်ငံများအနေဖြင့် ကပ်ဘေးကြုံ တွေ့နေရသည့်အကျပ်အတည်းအခက်အခဲအခြေအနေ၏ရိုက်ခတ်မှုကို လျော့နည်းစေရေးအတွက် မြင့်မားသည့်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအဆင့်များနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့်ဆောင်ရွက်မှုများကို အ ကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

ဤစုစည်းထားချက်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ၊ COVID - 19 နှင့်ပတ်သက်၍ မကြာခဏမေးလေ့ရှိသည့် မေးခွန်းများကို ဖြေကြားထားသည်။ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့်အလုပ်သမားများတို့က COVID - 19 ကပ်ရောဂါ ဖြစ်ပေါ်နေမှုနှင့်လိုက်လျောညီထွေ သောချိန်ညှိဆောင်ရွက်မှု၊ တုံ့ပြန်မှုတို့ကို အထောက်အကူပြုရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

ကပ်ဘေးအကျပ်အတည်းအပေါ် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမား ရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများက မည်သို့ဖော်ပြထားပါသလဲ။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများတွင် COVID - 19 အဆင့်ဆင့်ကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုနှင့် ဆီလျော်မှုရှိနိုင်သောလမ်းညွှန်မှုအပါအဝင်၊ ကြုံတွေ့နေရသည့် ကပ်ဘေးအကျပ်အတည်းကို တုံ့ပြန်နေသည့်အနေအထား၌ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်ဖြစ်ကြောင်းသေချာ စေရန်အ တွက် တိကျသည့်လမ်းညွှန်မှုပါဝင်ပါသည်။ မိတ်ဖက်အဖွဲ့ဝင်အားလုံး၏အများစုက အတည်ပြုလက်ခံ ခဲ့ပြီး၊ မကြာသေးမီက ထွက်ပေါ်လာခဲ့သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်း

များထဲမှတစ်ခုဖြစ်သည့် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဒဏ်ခံနိုင်မှု အတွက် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အဆိုင်ရာ အကြံပြု တိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၂၀၅) က၊ ကပ်ဘေးကြုံတွေ့နေရသည့် အကျပ်အတည်း အခက်အခဲအတွက် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအခြေခံမူသဘောတရားများနှင့်အခွင့်အရေးများ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေး ရာစံချိန်စံညွှန်းများ¹ ကိုလေးစားလိုက်နာခြင်းအပါအဝင်၊ လူ့အခွင့်အရေးအားလုံးနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးကိုသေချာစွာလေးစားလိုက်နာရန်လိုအပ်ကြောင်း အလေးပေး ဖော်ပြထားပါသည်။ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်က အောက်ဖော်ပြပါတို့ပါဝင်သည့် အခြေအနေ ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာ နိုင်စွမ်းရှိစေခြင်းနှင့် ဒဏ်ခံနိုင်မှုရှိစေရေးအတွက် ရှေ့နောက်ညီညွတ်ပြီး၊ ပြီးပြည့်စုံသည့် နည်းဗျူဟာများကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သည့် အဆင့်ဆင့်စီမံဆောင်ရွက်သော လမ်းကြောင်းမျိုးစုံချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းကို အတည်ပြုလက်ခံခြင်းအပါအဝင်၊ ကပ်ဘေးကြုံတွေ့နေရသည့် အကျပ်အတည်းအခက်အခဲကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် မဟာဗျူဟာမြောက်ချဉ်းကပ်မှု နည်းလမ်းကို အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြထားပါသည်။

- လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများကို ချက်ချင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် ဝင်ငွေတို့ကို တည်ငြိမ်စေခြင်း၊
- အလုပ်အကိုင်နှင့်သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများရရှိရေးနှင့် လူမှုစီးပွားပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်းတို့အတွက် စီးပွားရေးနာလန်ထူလာအောင် မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်ခြင်း၊
- ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာပါဝင်မှုများ၊ ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော လုပ်ငန်းများအားဖန်တီးခြင်း၊ အထူးသဖြင့် အသေးစားနှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင်ထိုသို့ဖန်တီးဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စနစ်တကျမဟုတ်သည့် တစ်နိုင်တစ်ပိုင်စီးပွားရေးမှ စနစ်တကျဖြစ်သည့် စီးပွားရေးသို့ကူးပြောင်းခြင်း၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လျော်ညီပြီး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသည့် စီးပွားရေးဆီသို့ မှန်ကန်မျှတစွာကူးပြောင်းခြင်းနှင့် အများပြည်သူဝန်ဆောင်မှုများရရှိနိုင်ခြင်းတို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- အမျိုးသားအဆင့် အခြေအနေပြန်လည်ကောင်းမွန်လာစေမည့် အစီအစဉ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုအကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှုများကို လုပ်ဆောင်ခြင်း၊
- အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းကိုလည်ပတ်ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအပေါ် ဆိုးကျိုးဖြစ်စေသည့်ရိုက်ခတ်မှုများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့နှင့် တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်မှုရှိနိုင်သည့် ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှုများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း

¹ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်ဒဏ်ခံနိုင်မှုအတွက် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၇ (အမှတ် - ၂၀၅) ၏နိဒါန်းနှင့် စာပိုဒ် ၇ (ခ) နှင့် ၄၃။

လည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုများတွင် သက်ရောက်နိုင်သည့် ဆိုးကျိုးများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်း၊ လျော့ပါးသက်သာစေခြင်းနှင့် ယင်းတို့ကိုကုစားဖြေရှင်းမည့် နည်းလမ်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ခြင်းများကို ထိရောက်စွာဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိ စေရန်အတွက် အလုပ်ရှင်များအား လမ်းညွှန်မှုနှင့် ပံ့ပိုးမှုများပေးခြင်း၊

- အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုတို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- တည်ငြိမ်မှုရှိစေရန်နှင့် အခြေအနေပြန်လည်ကောင်းမွန်လာစေရန်အတွက် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေ ရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများအပါအဝင်၊ လုပ်သားဈေးကွက်အသင်းအဖွဲ့များကိုတည်ဆောက် ခြင်း သို့မဟုတ် နဂိုအခြေအနေအတိုင်းပြန်လည်တည်ရှိစေရေးလုပ်ဆောင်ခြင်း၊
- ဒေသအဆင့်အာဏာပိုင်များနှင့် နယ်မြေအဆင့်အာဏာပိုင်များအပါအဝင်၊ အစိုးရများ၏ စွမ်း ဆောင်ရည်များနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင် ရည်များတိုးတက်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊
- ကပ်ဘေး အကျပ်အတည်းဒဏ်ကို ခံစားကြုံတွေ့ကြရသူများ၏ လူမှုစီးပွား သဟဇာတ ပေါင်း စည်းညီညွတ်မှုရှိစေရန်အတွက် ၎င်းတို့အလုပ်အကိုင် ရရှိရန်သင့်လျော်မှုအနေအထား² တိုးတက်မြှင့်တင်ပေးရန်ရည်ရွယ်သည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုအစီအစဉ်များအပါအဝင်၊ ဆောင်ရွက်သင့်သည်များကို လျော်ကန်စွာ လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း၊

- ထို့အပြင်၊ အစိုးရများအနေဖြင့် အောက်ပါတို့ကို ဖြစ်နိုင်သမျှ အမြန်ဆုံးဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ပါ သည်။

- အခြေခံဝင်ငွေတည်မြဲမှုရှိစေရန်ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်။ အထူးသဖြင့်၊ ကပ် ဘေးကြုံတွေ့နေရသည့်အကျပ်အတည်းအခက်အခဲအခြေအနေကြောင့် အလုပ်အကိုင်များ သို့မဟုတ် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပျက်စီးမှုများနှင့်ကြုံတွေ့ရသူများအတွက် အခြေခံ ဝင်ငွေတည်မြဲမှု သေချာစေရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။
- နိုင်ငံ၏ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် နိုင်ငံတကာသဘောတူညီချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား လျက်၊ ပြီးပြည့်စုံသော လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်များနှင့် အခြားသောလူမှုကာကွယ်စောင့် ရှောက်ရေးအစီအစဉ်များကို ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ခြင်း၊ နဂိုအခြေအနေအတိုင်းပြန်လည် ကောင်းမွန်စေခြင်း သို့မဟုတ် တိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်းများကို လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ် သည်။

² အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၂၀၅ ၏ စာပိုဒ် ၈။ စာပိုဒ် ၉ သည် ချက်ချင်းလုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်သည့်ဆောင်ရွက်မှုများ နှင့်ပတ်သက်ပြီး နောက်ထပ်လမ်းညွှန်မှုကို ဖြည့်ဆည်းဖော်ပြထားပါသည်။

- အထူးသဖြင့်၊ ကပ်ဘေးကြုံတွေ့နေရသည့်အကျပ်အတည်းအခက်အခဲအခြေအနေ³ ကြောင့် အထူးထိခိုက်ခံ စားလွယ်သည့် လူအစုအဖွဲ့များနှင့် တစ်ဦးချင်းတို့အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် အခြေခံကျသည့် အခြားသောလူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများ ထိရောက် သေချာစွာရရှိခံစားနိုင်စေရန်အတွက် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်။
- တစ်ချိန်တည်းမှာပင်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး၊ လူမှုဖူလုံရေး၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် သတ်သတ်မှတ်မှတ်ဖြစ်သော အလုပ်သမားအမျိုးအစားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ၏ အဓိက သတ်မှတ်ပြဌာန်းချက်များကို လေးစားလိုက်နာခြင်းသည် COVID - 19 ကပ်ရောဂါဆိုးဖြစ်ပေါ်နေစဉ်အချိန်အတွင်း သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်အခြေအနေကို ထိန်းသိမ်းထားရန်အတွက်လည်း ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

COVID - 19 ကပ်ရောဂါကို ကုစားဖြေရှင်းရာမှာ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုရဲ့အခန်းကဏ္ဍက မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- COVID-19 ဗိုင်းရပ်စ်ပိုးကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုနှင့် ယင်း၏ရိုက်ခတ်မှုများကို ကုစားဖြေရှင်းရေးအား ထိရောက်စွာအကောင်အထည်ဖော်ရာတွင်၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုနှင့် သုံးပွင့်ဆိုင်စနစ်တို့မှတစ်ဆင့်တည်ဆောက်ထားသောယုံကြည်မှုကိုမရှိမဖြစ်လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုယန္တရားများကိုလေးစားလိုက်နာခြင်းနှင့် ယင်းအပေါ်မှီခိုမှုကို အားကောင်းအောင်ပြုလုပ်ထားခြင်းသည် ဒဏ်ခံနိုင်မှုကိုတည်ဆောက်ခြင်း၊ နာကျင်မှုကိုဖြစ်စေသော်လည်း မဖြစ်မနေလိုအပ်သည့်မူဝါဒအစီအမံများတို့ကိုအလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများကလိုက်နာပါမည်ဟုကတိကဝတ်ပြုခြင်း တို့အတွက် ခိုင်မာသည့်အခြေခံတစ်ရပ်ကို ဖန်တီးပေးပါသည်။ အထူးသဖြင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာတင်းမာမှု မြင့်မားနေသည့်အချိန်အတွင်းတွင် ဤအရာသည် အဓိကကျလှသည်။ အထူးသဖြင့်၊ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဒဏ်ခံနိုင်မှုအတွက် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်း နှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၂၀၅) သည် ကပ်ဘေးကြုံတွေ့နေရသည့် အကျပ် အတည်းအခက်အခဲအခြေအနေများကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု၏အရေးပါမှုနှင့် ယင်းအခြေအနေကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်⁴ ရာတွင် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အရေးကြီးသည့်အခန်းကဏ္ဍကို အလေးပေးဖော်ပြ ထားပါသည်။

³ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဒဏ်ခံနိုင်မှုအတွက် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၂၀၅) ၏ စာပိုဒ် ၂၁။
⁴ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ် - ၂၀၅ ၏ စာပိုဒ် ၇ (ဋ)၊ ၂၄ နှင့် ၂၅။

- အထူးသဖြင့်၊ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်သည် ပြန်လည်နာလန်ထူရန်နှင့် ဒဏ်ခံနိုင်မှု⁵ တို့အတွက် အစီအစဉ်များရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုများတွင် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အားတက်သရောပါဝင်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် တိုက်တွန်းအားပေးခြင်း၏ အဓိကအခန်းကဏ္ဍကို မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။ [လွတ်လပ်စွာအသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခွင့်ကိုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၈၇\) နှင့် စည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၉၈\)⁶](#) တို့ကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက်၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း များနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ ရေးကြီးသည့်အခန်းကဏ္ဍကို အသိအမှတ်ပြုပါရန် ယင်းအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်က အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများကို တောင်းဆိုထားပါသည်။
- ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းအဆင့်၌ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုပြုခြင်းသည် အရေးကြီးပါသည်။ အကြောင်းမှာအလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့၏အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာစည်းကမ်းချက်များ အပေါ် သက်ရောက်မှုမိမိကိုယ်ကိုကာကွယ်ရန်အတွက်ကိုယ်တိုင်လုပ်နိုင်သည့်အဆင့်များ၊ ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်မှု⁷ များကိုပံ့ပိုးမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆက်လက်အသိပေးရန်၊ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရန်နှင့်ယင်းတို့ကိုဆက်၍သိနေစေရန်လိုအပ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုများကို ရှောင်လွှဲခြင်းနှင့် ဝင်ငွေအဆင့်များကို ထိန်းသိမ်းခြင်း

ပြန်လည်နာလန်ထူနိုင်ရန်လည်းကောင်း၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုနှင့်သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်များဖြစ်စေရေးအတွက်တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရန်လည်းကောင်း မည်သည်တို့သည်အဓိကကျသည့် အစီအမံများဖြစ်ပါသလဲ။

- COVID - 19 ကပ်ရောဂါကြောင့် [ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင် အလုပ်အကိုင်ပေါင်း ၂၅ သန်းအထိ ဆုံးရှုံးနိုင် ကြောင်း အိုင်အယ်\(လ်\)အိုက ခန့်မှန်းထားပါသည်။ \(အလုပ်အကိုင်မူဝါဒဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၂\)⁸ နှင့်အညီ\)](#) အပြည့်အဝအကျိုးဖြစ်ထွန်းပြီး လွတ်လပ်စွာရွေးချယ်ထားသည့်အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဖြစ်စေရန် မြှင့်တင်ရေး ရှေ့ရှု ဆောင်

⁵ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၂၀၅ ၏ စာပိုဒ် ၈ (ဃ)။
⁶ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၂၀၅ ၏ စာပိုဒ် ၂၅။
⁷ ဥပမာအနေဖြင့် လုပ်ငန်းအဆင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၄) နှင့် လုပ်သမားများ၏ကိုယ်စားလှယ်များဆိုင်ရာအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၄၃) တွင်သတ်မှတ်ဖော်ပြပါ ရှိသည့် လမ်းညွှန်ချက်နှင့် အတူညွှန်တွဲလျက်ရှိသော အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၃၅)။
⁸ အလုပ်အကိုင်မူဝါဒဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂) ၏ အပိုဒ် ၁

ရွက်ရာတွင် စီးပွားရေးတည်ငြိမ်စေရန်၊ အလုပ်အကိုင်ပြဿနာများကိုဖြေရှင်းရန် ထိရောက်မှုရှိသော အစီအမံများကိုထည့်သွင်းရန်လိုအပ်ပေလိမ့်မည်။ ယင်းတို့တွင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့်ဝင်ငွေတည်ငြိမ်စေရန်လည်းကောင်း၊ စီးပွားရေးဆက်လက် လည်ပတ်မှုကို အကာအကွယ်ပေးရန်လည်းကောင်း ရည်ရွယ်သည့် ဘဏ္ဍာရေးနှင့်ငွေကြေးဆိုင်ရာ အားပေးလှုံ့ဆော်မှု အစီအမံများပါဝင်သည်။

- ပြန်လည်နာလန်ထူနိုင်စွမ်းရှိစေရေးအတွက် အဆင့်ဆင့်စီမံဆောင်ရွက်သော လမ်းကြောင်းမျိုးစုံချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းတွင်၊ အခြားအချက်များစွာရှိသည့်အနက် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးအခြေအနေပြန်လည်ကောင်းမွန်လာစေရေး¹⁰ကိုမြှင့်တင်ပေးမည့် ချက်ချင်းလည်းဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည့်လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအစီအမံများပါဝင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။
- စီးပွားရေးကျဆင်းနေသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာအဆင့် များကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်းသည် အထူးသင့်လျော်သည့်လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်သည်။ အကြောင်းမှာ ယေဘုယျအားဖြင့် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာများသည် ထိခိုက်လွယ်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင် အလုပ်သမားများကိုအကာအကွယ်ပေးပြီးဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကိုလျှော့ချနိုင်ကာ၊ ဝယ်လိုအားကို မြှင့်မားစေပြီးစီးပွားရေးတည်ငြိမ်မှု¹¹အတွက်ရှိစေရန်ပံ့ပိုးပေးသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

အလုပ်အကိုင် ဆိုင်းငံ့ခြင်းခံရမည် သို့မဟုတ် ရပ်စဲခြင်းခံရမည်ဆိုပါက မည်သို့ဖြစ်သင့်ပါသလဲ။

- စီးပွားရေးအပေါ် COVID - 19 ၏ ရိုက်ခတ်မှုကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစေရေးအတွက်ကြောင့်သော်လည်းကောင်း အလုပ်အကိုင်ဆိုင်းငံ့မှု၊ လျှော့ချမှု သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်စဲမှုခံရသည့် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်အကိုင်မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းမှကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၈ ခုနှစ် (အမှတ် -

⁹ အလုပ်အကိုင်မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၂) ၏ စာပိုဒ် ၈ နှင့် အလုပ်အကိုင်မူဝါဒ (ဖြည့်စွက်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ) ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၉) ၏ အပိုဒ် ၁၊ ၆ နှင့် ၁၀။

¹⁰ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် ၂၀၅ ၏ စာပိုဒ် ၈။

¹¹ အနည်းဆုံးအခြေအနေနှင့်သတ်မှတ်ရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၀ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၃၁) နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် (အမှတ် - ၁၃၅) တို့သည် ဤအခြင်းအရာနှင့်ပတ်သက်ပြီး လမ်းညွှန်မှုပေးထားပါသည်။ (ကပ်ဘေးဖြစ်ပေါ်သည့် အကျပ်အတည်းအခက်အခဲအခြေအနေမှပြန်လည်ကောင်းမွန်လာခြင်း - ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၁၉ ရက်တွင် ဂျီနီဗာမြို့၌ကျင်းပပြုလုပ်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာညီလာခံ၏ ၉၈ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေးကြီးက လက်ခံအတည်ပြုခဲ့သည့် ကမ္ဘာ့ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် ၏ စာပိုဒ် ၂၃ ကိုလည်းကြည့်ပါ။)

၁၆၈)¹² နှင့်အညီ၊အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းအတွက်အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် နောက်ဆက်တွဲရလဒ်အနေဖြင့် ဝင်ငွေများဆုံးရှုံးခြင်းအတွက် နစ်နာမှုဆိုင်ရာအထောက်အပံ့များကို ရရှိခံစားပိုင်ခွင့်ရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။

- အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးသွားခဲ့ကြသည့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လုပ်သားဈေးကွက်¹³ အတွင်းသို့ ပြန်လည်းပေါင်းစည်းပါဝင်နိုင်ရန်ရည်ရွယ်လျက်၊ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာသင်တန်းအပါအဝင်၊ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို မြှင့်တင်ပေးသည့်အစီအမံများ၌ပါဝင်ခွင့်ရှိသင့်သည်။
- အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းကိုအလုပ်ရပ်စဲခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၈) က အခြေခံမူသဘောတရားတစ်ရပ်အနေဖြင့်၊ အလုပ်သမား၏ စွမ်းဆောင်ရည် သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုနှင့်ဆက်စပ်၍သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ¹⁴ ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များကိုအခြေခံ၍သော်လည်းကောင်း ခိုင်လုံသောအကြောင်းပြချက်မရှိဘဲလျက်၊ အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်း မပြုရဟူ၍ ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ နာမကျန်းဖြစ်မှု သို့မဟုတ် မိသားစုတာဝန်များကိုဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် အလုပ်မှယာယီပျက်ကွက်ခြင်းသည် အလုပ်ရပ်စဲခြင်း¹⁵ အတွက် ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်သဘောမသက်ရောက်ပါ။
- အလုပ်သမားအစုဝေးလိုက် စုပေါင်းအလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၅၈ က စီးပွားရေးအခြေအနေအကြောင်းပြချက်ဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းများပြုလုပ်ရန် စဉ်းစားသုံးသပ်လျက်ရှိသည့်အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအား သက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များ (အလုပ်ရပ်စဲခြင်းများပြုလုပ်ရန်စဉ်းစားသုံးသပ်ခဲ့ သည့် အကြောင်းပြချက်များ၊ ထိခိုက်နစ်နာမှုရှိနိုင်သည့် အလုပ်သမားရေအတွက်၊ အလုပ်သမားအမျိုးအစားများနှင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းများပြုလုပ်ရန်ရည်ရွယ်ထားသည့်အချိန်ကာလတို့အပါအဝင်) ချပြရမည်။ နိုင်ငံ၏ဥပဒေများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့်အညီ၊ အလုပ်ရပ်စဲမှုများကို ရှောင်လွှဲရန် သို့မဟုတ် လျော့နည်းစေရန်အလို့ငှာ၊ ဆောင်ရွက်မည့်အရာများနှင့် ရွေးချယ်၍ ရနိုင်သည့်အလုပ်အကိုင်များ¹⁶ကိုရှာဖွေခြင်းကဲ့သို့သော- သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများကို

¹² အလုပ်ကိုင်မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၈) ၏ အပိုဒ် ၁၀။ လူမှုဖူလုံရေး (အနည်းဆုံးရှိရမည့်စံချိန်စံညွှန်းများ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၀၂) အပိုဒ် ၄ ကိုလည်းကြည့်ပါ။

¹³ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၆၈ ၏ အပိုဒ် ၇ - ၉။ အလုပ်အကိုင်မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၇၆) ၏ စာပိုဒ် ၂ ကိုလည်းကြည့်ပါ။

¹⁴ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၅၈ ၏ အပိုဒ် ၄။

¹⁵ ကြောင်းကျိုးမလျော်ကန်သည့် အလုပ်ထုတ်ပယ်မှုများနှင့်ပတ်သက်သည့် အထွေထွေစစ်တမ်း (၁၉၉၅) ၏ စာပိုဒ် ၁၃၆ - ၁၄၂ နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၅၆ ၏ အပိုဒ် ၈။

¹⁶ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၅၈ ၏ အပိုဒ် ၁၃။

အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာမည့်ဆိုးကျိုးများလျော့ပါးသက်သာစေမည့် ဆောင်ရွက်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး- တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမည့်အခွင့်အလမ်းကို အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအားဖြစ်နိုင်သမျှစောစွာပေးရမည်ဟုပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲမှုများကို စဉ်းစားသုံးသပ်မည့်¹⁷အချိန်ကို အခွင့်ရအာဏာပိုင်ထံ အသိပေးအကြောင်းကြားရမည်ဖြစ်ကြောင်းကိုလည်း ပြဋ္ဌာန်းချက်၌ ဖော်ပြထားပါသည်။

- ဤအခြင်းအရာနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ [အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၂ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၆၆\)](#) က သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများအားလုံးသည် ကုမ္ပဏီ၊ အလုပ်ဌာန သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၏ အကျိုးရှိသောလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကို ငဲ့ကွက်ခြင်းမရှိဘဲ၊ စီးပွားရေး၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှု သို့မဟုတ် အလားတူသဘောသဘာဝရှိ သည့် အကြောင်းပြချက်များဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းကို အတတ်နိုင်ဆုံး ရှောင်လွှဲရန် သို့မဟုတ် လျော့နည်းစေရန်လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ဤအကြောင်းပြချက်များအောက်မှအလုပ်ရပ်စဲခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာမည့်ဆိုးကျိုးများကိုလျော့ပါးစေရန်အတွက် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ကြောင်းကိုလည်းကောင်း မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။ အခွင့်ရအာဏာပိုင်သည် လျော်ကန်သည့်အနေအထားမျိုး၌ အလုပ်ရပ်စဲရန်စဉ်းစားသုံးသပ်မှု¹⁸ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသည့်အခက်အခဲပြဿနာများကို ကြိုးစားဖြေရှင်းရာတွင် အဖွဲ့အစည်းများအားပံ့ပိုးကူညီရန် လိုအပ်ကြောင်းကိုလည်း အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၌ ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

အလုပ်လုပ်ချိန်ကို ယာယီလျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။

အလုပ်အကိုင်တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းသာလုပ်ကိုင်ရခြင်းကြောင့်၊ အထူးသဖြင့် အလုပ်အကိုင်ယာယီဆိုင်းငံ့ခြင်း¹⁹ကြောင့် အလုပ်လုပ်ချိန်ကိုယာယီလျှော့ချခြင်း၊ ဝင်ငွေများကို ယာယီဆိုင်းငံ့ခြင်း သို့မဟုတ် လျှော့ချခြင်းများကဲ့သို့သောကိစ္စရပ်များတွင် ဝင်ငွေဆုံးရှုံးမှုများနှင့်ဆိုင်နေရသည့် အလုပ်သမားများ

¹⁷ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၅၈ ၏ အပိုဒ် ၁၄။
¹⁸ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၁၆၆ ၏ စာပိုဒ် ၁၉။
¹⁹ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၈ ၏ အပိုဒ် ၁၀။

ကို အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းဆိုင်ရာအကျိုးခံစားခွင့်များ ပေးရန်အတွက် အစိုးရများအနေဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ လုပ်ခလစာပေးချေမှုများ နှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- လုပ်ခလစာအကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၅) က လုပ်ခလစာများကိုပုံမှန်ပေးချေရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ရပ်စဲခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အပြီးသတ်လုပ်ခလစာအားလုံးပေးချေမှုကို သတ်မှတ်ထားသည့် အတိုင်း အာဏာသက်ဝင်မှုရှိစေရမည် သို့မဟုတ် သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိပါ က၊ ကြောင်းကျိုးဆီလျော်သည့် အချိန်ကာလတစ်ခု^{၂၀} အတွင်း ပေးချေရမည်။

ဒေဝါလီခံရသည့်အခြေအနေမျိုးတွင် လုပ်ခလစာအပေါ် အကာအကွယ်ပေးမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- ကုမ္ပဏီဒေဝါလီခံသည့်အခြေအနေမျိုး သို့မဟုတ် တရားရေးအရ ဖျက်သိမ်းလိုက်သည့် အခြေအနေမျိုး (COVID - 19 ရိုက်ခတ်မှုကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသည့်ရလဒ်အပါအဝင်) တွင်၊ လုပ်ခလစာအကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၅) က သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်^{၂၁} အရ အကာအကွယ်ပေးထားသည့် မပေးချေရသေးသော လုပ်ခလစာများအတွက်၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသောအလုပ်သမားများကို အထူးအခွင့်အရေးရှိသည့် ကြွေးရှင်များအနေဖြင့် ပြုမူဆက်ဆံရမည်ဟု သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး

ရောဂါပိုးကူးစက်ပျံ့နှံ့နေစဉ်အချိန်ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် မည်သို့လုပ်ဆောင် သင့်ပါသလဲ။

- အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ရှိနိုင်မှုအခြေအနေများ (လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၅))^{၂၂} လျော့နည်းစေရန်အတွက် ကျင့်သုံးနိုင်သည့် ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာဆောင်ရွက်မှုများကို သေချာစွာလုပ်ဆောင်ရန် ယေဘုယျတာဝန်ဝတ္တရားရှိပါသည်။ လိုအပ်သည့်နေရာတိုင်းတွင်ကြောင်းကျိုးဆီလျော်စွာကျင့်သုံးနေသရွေ့ အလုပ်သမားများ

^{၂၀} ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၉၅ ၏ အပိုဒ် ၁၂။

^{၂၁} ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၉၅ ၏ အပိုဒ် ၁၁။

^{၂၂} လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၅) ၏ အပိုဒ် ၁၆ က အလုပ်ရှင်များသည် ကြောင်းကျိုးဆီလျော်စွာကျင့်သုံးနိုင်သည့်အနေအထားအထိ ၎င်းတို့၏ထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင်ရှိ သော လုပ်ငန်းခွင်များ (.....) သည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီး၊ ကျန်းမာရေးအတွက် အန္တရာယ်ဖြစ်ပေါ်စေခြင်းမရှိကြောင်း သေချာစွာလုပ်ဆောင်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

ကျခံခြင်းမရှိစေရဘဲ²³ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် လုံလောက်သည့် ကာကွယ်ရေးဝတ်စုံများနှင့် ကာကွယ်ရေးပစ္စည်းကိရိယာများ ထောက်ပံ့ပေးရန်တာဝန်ရှိသည်။

- အလုပ်ရှင်များသည် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး²⁴ နှင့်ပတ်သက်ပြီး လုံလောက်သောသတင်းအချက်အလက်များနှင့် လျော်ကန်သောလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးခြင်း၊ အလုပ်သမားများလုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်²⁵နှင့်ဆက်စပ်နေသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ အရေးပေါ်အခြေအနေများ²⁶ ကိုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည့် အစီအမံများကို ပံ့ပိုးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာရောဂါဘယများ²⁷ဖြစ်ပေါ်သည့်ကိစ္စရပ် များကို အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ထံသို့ အကြောင်းကြားရန်တာဝန် ရှိပါသည်။

ရောဂါပိုးကူးစက်ပြန့်နှံ့နေစဉ်အချိန်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးတွေနဲ့ တာဝန် ဝတ္တရားတွေက ဘယ်အရာတွေလဲ။

- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး မိမိတို့၏အလုပ်ရှင်များက ပြည့်ဝစုံလင်စွာဆောင်ရွက်ပေးရာတွင်အလုပ်သမားများက ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် တာဝန် ရှိသည်။ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အစီအမံများကို လေးစားလိုက်နာခြင်း၊ အခြားသူများ၏ဘေးအန္တရာယ်ကင်း ရှင်းရေးအတွက် ကြောင်းကျိုးဆီလျော်သည့် ဂရုပြုစောင့်ရှောက်မှုများကိုဆောင်ရွက်ခြင်း (ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ပတ်သက်ပြီးအန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့်အခြေအနေများကိုအခြားသူများထိတွေ့နိုင်ခြင်း မျိုးမှရှောင်ကြဉ်ခြင်းအပါအဝင်)၊ နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာပစ္စည်းများနှင့် ကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများကိုမှန်ကန်စွာ²⁸ အသုံးပြုရန် တာဝန်ရှိပါသည်။
- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုတွင် အလုပ်သမားများအဖို့²⁹ မည်သည့်ကုန်ကျမှုမျှမပါရှိစေရပါ။

²³ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၁၆ (၃) နှင့် ၂၁။

²⁴ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၁၉ (ဂ) နှင့် (ဃ)။

²⁵ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၁၉ (င)။

²⁶ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၁၈။

²⁷ အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်၊ ၁၉၄၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၈၁) ၏ အပိုဒ် ၁၄ နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် နှင့်ဆိုင်သည့် ပရိတိုကောလ် (၂၀၀၂ ခုနှစ်) ၏ အပိုဒ် ၄။

²⁸ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၁၉ နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၄) ၏ စာပိုဒ် ၁၆။

²⁹ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၂၁။

- လုပ်ငန်းခွင်အတွက်အစီအမံများချမှတ်ရာတွင် အလုပ်သမားများ၏အသက်နှင့် ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေမည့် ကျရောက်အံ့ဆဲဆဲဖြစ်သောဆိုးရွားလှသည့်ဘေးအန္တရာယ်ရှိနေကြောင်းကြောင်းကျိုးလျော်ကန်စွာယုံကြည်နိုင်သည့်မည်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင်မဆို အနီးကပ်ကြီးကြပ်ရေးမှူးထံသို့အစီရင်ခံတိုင်ပြနိုင်သည့်လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို အလုပ်သမားများအားပေးအပ်ထားရမည်။ အလုပ်ရှင်က ကုစားဖြေရှင်းမှု မလုပ်ငြိမ်းမချင်း၊ လိုအပ်ပါက၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများ၏အသက်နှင့်ကျန်းမာရေး³⁰အတွက် ကျရောက်အံ့ဆဲဆဲဖြစ်သော ဆိုးရွားလှသည့် ဘေးအန္တရာယ်ဆက်လက်တည်ရှိနေသည့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ အလုပ်သမားများအားပြန်လည်ဝင်ရောက်အလုပ် လုပ်ခိုင်း၍မရပါ။
- အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏အလုပ်³¹ တွင်ရှိနေသည့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်များနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး လုံလောက် လျော်ကန်စွာ အသိပေးထားရမည်။

အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်မှထွက်ခွာသွားပိုင်ခွင့်ရှိပါသလား။

- အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏အသက်နှင့်ကျန်းမာရေးအတွက် ကျရောက်အံ့ဆဲဆဲဖြစ်သော ဆိုးရွားလှသည့် ဘေးအန္တရာယ်တည်ရှိနေကြောင်း ကျိုးကြောင်းညီညွတ်စွာဖြင့် ယုံကြည်ရသည့်အခြေအနေမျိုးရှိပါက၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့်နေရာမှ ထွက်ခွာသွားပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးကဤအခွင့်အရေးကိုကျင့်သုံးသောအခါ မလျော်ကန်သည့် နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက်များ³²မခံစားရစေဖို့ ၎င်းကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရမည်။

COVID-19 ကို လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါတစ်ခုအဖြစ် အမျိုးအစားသတ်မှတ်၍ ရနိုင်ပါသလား။

- လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာထိတွေ့မှုအားဖြင့် ကူးစက်ရောဂါပိုးကူးစက်မှုဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပါက၊ COVID - 19 နှင့် နောက်ပိုင်း စိတ်ဒဏ်ရာဖြစ်စေသော စိတ်ဖိစီးမှုဆိုင်ရာ စိတ်ကစဉ်ကလျားဖြစ်မှုကို လုပ်ငန်း

³⁰ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၁၉ (စ)။
³¹ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၇၁) ၏ စာပိုဒ် ၂၂။
³² ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၁၃။ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီ (CEACR) က နိုင်ငံအများအပြားတွင် ကိစ္စရပ်ဖြစ်ပေါ်သည့် အလုပ်အကိုင်သဘောသဘာဝတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုရပ်စဲပိုင်ခွင့်အားလေ့ကျင့်လုပ်ဆောင်မှုအပေါ်တွင် လွှမ်းမိုးမှုရှိနေကြောင်း မှတ်သားထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ၊ နိုင်ငံအများအပြားတွင် အကယ်၍ ဘေးအန္တရာယ်သည် အလုပ်အကိုင်၏သာမန်အခြေအနေတစ်ခုဖြစ်ပါက၊ လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာသည့် လေ့ကျင့်မှုကို လုပ်ဆောင်၍မရပါ (ဥပမာ၊ မီးသတ်သမားများအတွက်)။ ထိုကဲ့သို့သောကိစ္စရပ်များတွင်၊ သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသည့် အခြေအနေတစ်ခုတွင် သိရှိနားလည်ထားပြီးသော ဆိုးရွားသည့် ထိခိုက်မှုအန္တရာယ်သည် အခြေခံအားဖြင့် မြင့်မားလာပါက၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့သောအလုပ်အကိုင်မျိုးကိုသာ မလုပ်ကိုင်ရန် ငြင်းပယ်နိုင်ပါသည်။ ယင်းသည် ထိခိုက်နိုင်မှုအန္တရာယ်သည် အထင်အရှားပိုပြီးဖြစ်ပေါ်လာသည့်အနေအထားဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်နှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်း (၂၀၀၉ ခုနှစ်) ၏ အပိုဒ် ၁၄၉ ကို ကြည့်ပါ။

ခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါများ³³အနေဖြင့် မှတ်ယူ၍ရပါသည်။ အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သည့်လုပ်ဆောင်မှု များကြောင့် ဤအခြေအနေများကို ခံစားကြုံတွေ့ရပြီး အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်စွမ်းဆောင်နိုင်ခြင်းမ ရှိသော အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်ကြောင့်ထိခိုက်ခံစားရမှုအတွက် အကျိုးခံစား ခွင့်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၁) အသေးစိတ်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အ တိုင်း လျော်ကြေးငွေနှင့် ဆေးဝါးကုသစောင့်ရှောက်မှု ခံစားပိုင်ခွင့်ရရှိရန်လိုအပ်သည်။ အလုပ် နှင့်ဆက်စပ်သည့်လုပ်ဆောင်မှုများကြောင့် COVID - 19 ကူးစက်ခံရပြီး သေဆုံးသွားသောအ လုပ်သမားအား မှီခိုနေရသူများ (ဇနီး/ခင်ပွန်းနှင့် သားသမီးများ) သည် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့် များ သို့မဟုတ် လျော်ကြေးနှင့်အတူ အသုဘကုန်စရိတ်အတွက် ထောက်ပံ့ကြေး သို့မဟုတ် အ ကျိုးခံစားခွင့်များ³⁴ကို ခံစားရရှိပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအခွင့်အလမ်းရရှိနိုင်မှုအနေအထားက မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- COVID - 19 ရောဂါပိုးကူးစက်ခံရသူများသည် လိုအပ်သမျှကာလပတ်လုံး အထွေထွေ ရောဂါကုဆရာဝန်၏ကုသပြုစုမှု၊ အထူးကုဆရာဝန်၏ကုသပြုစုမှု (ဆေးရုံပေါ်နှင့် ဆေးရုံပြင်ပ) ဆေးဝါးအထောက်အပံ့များ၊ လိုအပ်ပါက ဆေးရုံတွင်ကုသမှုခံယူခြင်း နှင့် ကျန်းမာရေးပြန်လည် ကောင်းမွန်လာစေမှု³⁵ တို့အပါအဝင်၊ ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်မှုနှင့် ကုသမှုဆိုင်ရာ လုံလောက် သည့်ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများရရှိနိုင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

³³ လုပ်ငန်းခွင်ရောဂါစာရင်းဆိုင်ရာအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၀၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၉၄) စာပိုဒ် ၁.၃.၉ က လုပ်ငန်းခွင်ရော ဂါများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အမျိုးသားအဆင့်သတ်မှတ်ထားသည့်စာရင်း (ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်း၊ မှတ်တမ်းပြုစုခြင်း၊ အသိပေးအကြောင်းကြားခြင်းနှင့် ကျင့်သုံး၍ရနိုင်ပါက လျော်ကြေးပေးခြင်းတို့နှင့်ဆိုင်သည့် ရည်ရွယ်ချက်အတွက်) တွင် အ ခြားအရာများရှိသည့်အနက်၊ အလုပ်အကိုင်လုပ်ကိုင်မှုများမှ ထွက်ပေါ်လာသည့် ဇီဝဆိုင်ရာ ကူးစက်မှုဖြစ်စေသည့် ပစ္စည်း များနှင့် အလုပ်သမားကြောင်းကူးစက်မှုဖြစ်ပေါ်စေသည့် ရောဂါများအကြား၊ တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်မှုကို သိပ္ပံနည်းကျ ချမှတ်ထားသော သို့မဟုတ် နိုင်ငံ၏အခြေအနေများနှင့် အလေ့အကျင့်များနှင့် ဆီလျော်သည့် နည်းစနစ်များအားဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချမှတ်ထားသည့် အနေအထားမျိုး၌၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဇီဝဆိုင်ရာကူးစက်မှုဖြစ်ပေါ်စေသည့် ပစ္စည်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သည့်ရောဂါများ ပါဝင်သင့်ကြောင်း အကြံပြုတိုက်တွန်းထားပါသည်။ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်က ဤစာရင်းကို ကျင့်သုံးရာတွင်၊ လျော်ကန်မှုရှိသည့်အနေအထားမျိုးတွင် ထိတွေ့မှုအဆင့်အတိုင်းအတာနှင့် အမျိုးအစားနှင့်၊ ထိတွေ့မှု ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သည့် တစ်စုံတစ်ရာသောအန္တရာယ်ရှိနိုင်မှုရှိသည့် အလုပ်အကိုင် သို့မဟုတ် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အသက် မွေးမှုအလုပ်အကိုင်တို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်လိုအပ်ကြောင်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

³⁴ မှတ်သားဖွယ်ရာဖြစ်သည့် အလုပ်အကိုင်ကြောင့်ထိခိုက်ခံစားရမှုအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၁) ၏ အပိုဒ် ၆၊ ၈၊ ၉၊ ၁၀၊ ၁၁ နှင့် အလုပ်အကိုင်ကြောင့်ထိခိုက်ခံစားရမှုအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ အကြံ ပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၁) နှင့်အတူ လုပ်ငန်းခွင်ရောဂါစာရင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၀၂ (အမှတ် - ၁၉၄) နောက်ဆက်တွဲပါ စာပိုဒ် ၂.၁.၁၂ နှင့် ၂.၄.၁ တို့ကိုကြည့်ပါ။

³⁵ မှတ်သားဖွယ်ရာဖြစ်သည့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအခြေခံကြမ်းခင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၂၀၂) အပိုဒ် ၄၊ ၅ နှင့် ၈ နှင့်၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် နာမကျန်းဖြစ်မှု အကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၃ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၃၀) အပိုဒ် (၁) နှင့် လူမှုဖူလုံရေး (အနည်းဆုံးရှိရမည့်စံချိန်စံညွှန်းများ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၀၂) ၏ အပိုဒ် (၂) တို့ကို ကြည့်ပါ။

လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားများကို ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်မှကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး စံသတ်မှတ်ထားသည့် လမ်းညွှန်ချက်ရှိပါသလား။

- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အထွေထွေပြဌာန်းချက်များက လုပ်ငန်းခွင်တွင်³⁶ ဖြစ်ပေါ်သည့် ဇီဝဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်မှုများလုပ်ဆောင်ရန်အတွက် အခါအားလျော်စွာ တောင်းဆိုမှုပြုထားပါသည်။ သို့သော်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းအစုအဝေးတွင် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင်ကို ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်များမှကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အထူးအလေးထားသော ပြည့်စုံသည့် ပြဌာန်းချက်များမပါဝင်ပါ။
- ဇီဝဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များသည် ဇီဝသက်ရှိများ သို့မဟုတ် ယင်းဇီဝသက်ရှိများမှထုတ်လုပ်သည့်အရာများဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့သည် လူသားတို့၏ကျန်းမာရေးကိုထိခိုက်စေပါသည်။ အများအားဖြင့်တွေ့ရှိရသည့် ဇီဝဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များတွင် ဘက်တီးရီးယားများ၊ ဗိုင်းရပ်စ်များ၊ အဆိပ်အတောက်များပါဝင်ပါသည်။ ယင်းတို့သည် စပ်ဖျင်းဖျင်းဖြစ်ခြင်းနှင့် ယားနာများမှနေ၍ ရောဂါကူးစက်ခြင်း၊ ကင်ဆာရောဂါနှင့် အခြားသောရောဂါများအထိ ကျန်းမာရေးကို ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့်ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။ အချို့သောလုပ်ငန်းကဏ္ဍများရှိအလုပ်သမားများသည် အခြားသောလုပ်ငန်းကဏ္ဍများရှိအလုပ်သမားများထက် ဇီဝဆိုင်ရာရောဂါကူးစက်သည့် ပစ္စည်းများနှင့် ပိုမိုထိတွေ့ကြရပါသည်။ ဥပမာ၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုလုပ်ငန်းများ၊ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး၊ သန့်ရှင်းရေးနှင့် အညစ်အကြေးထိန်းသိမ်းစွန့်ခြင်း (ဥပမာ၊ သင်္ဘောဖျက်ဆီးခြင်းလုပ်ငန်းအပါအဝင်) တို့ဖြစ်သည်။
- အလုပ်လုပ်ကိုင်ရင်း ဇီဝဆိုင်ရာရောဂါကူးစက်သည့်ပစ္စည်းများကို ထိတွေ့သည့် အခြေအနေမျိုး၌၊ ယင်းကို လုပ်ငန်းခွင်ရောဂါဖြစ်ပွားသည့် အကြောင်းရင်းအဖြစ် မှတ်ယူရပါမည်။ အလုပ်လုပ်ကိုင်စဉ် ဇီဝဆိုင်ရာရောဂါကူးစက်သည့်ပစ္စည်းများနှင့်ထိတွေ့မှုနှင့် အလုပ်သမား

³⁶ ဥပမာ၊ ပြဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၅၅ က အလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေးကိုထိခိုက်စေနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိမှုနှင့်ပတ်သက် ပြီး၊ ဇီဝဆိုင်ရာ ရောဂါပိုးကူးစက်သည့် ပစ္စည်းများကို စစ်ဆေးရန်အတွက် အခွင့်ရအာဏာပိုင်များသည် စစ်ဆေးသည့်စနစ်များ၏တိုးတက်မှုကနဦးအနေအထား သို့မဟုတ် တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်မှုများကို သေချာစွာဆောင်ရွက်ရမည် (နိုင်ငံ၏အခြေအနေများနှင့် ဖြစ်နိုင်မှုတို့ကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက်) ဟု သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားပါသည် (အပိုဒ် - ၁၁ (စ))။ ပြဌာန်းချက် အမှတ် - ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၅ (က) နှင့် ၁၂ (ခ) တို့ကိုလည်းကြည့်ပါ။ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့်အချို့သော စာချုပ်စာချုပ်စာတမ်းများတွင် ဇီဝဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များနှင့်/သို့မဟုတ် ကူးစက်ရောဂါမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းများပါဝင်ပါသည် - ရောဂါကာကွယ်ရန်နှင့် တစ်ကိုယ်ရေနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေး (ကုန်သွယ်မှုနှင့် ရုံးများ) ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၀)။ သူနာပြုဝန်ထမ်းများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၇)။ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းရှိ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၇)။ သတ္တုမြိုင်းများရှိ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၇၆)။ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းရှိ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၈၄)။ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းရှိ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၀၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၉၂) နှင့် ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၆ ခုနှစ် (MLC. ၂၀၀၆)။

များ၏ ရောဂါကူးစက်ခံရမှုအကြား တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်မှုကို သိပ္ပံနည်းကျ အတည်ပြုထား ရာတွင်၊ (သို့မဟုတ် အခြားသောအမျိုးသားအဆင့် ဆောင်ရွက်မှုနည်း စနစ်များ အရ) ထိုကဲ့သို့သောရောဂါကို ကြိုတင်တားဆီးရန်၊ မှတ်တမ်းတင်ရန်၊ အသိပေးအကြောင်းကြားရန်နှင့် လျော်ကြေးပေးရန်³⁷ ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ရောဂါတစ်ခုအဖြစ် အသိအမှတ် ပြုရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းပါသည်။

- ဇီဝဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်အများစုကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သည့်ရောဂါများ³⁸အား ကြိုတင်တားဆီးကာ ကွယ်မှုတွင် လက်ရှိအချိန်၌ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးနှင့်ဆိုင်သည့်လစ်ဟာမှု ရှိနေပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်အားလုံးကို ကုစားမှုပြုမည့် စာချုပ်စာတမ်းအသစ်တစ်ခုသတ်မှတ်ရန်အတွက် အဆိုပြုချက်များကို စဉ်းစား သုံးသပ်လျက်ရှိနေပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ရုံးအနေဖြင့် ဇီဝဆိုင် ရာဘေးအန္တရာယ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး နည်းပညာဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ချက်များရေးဆွဲခြင်းကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ စံချိန်စံညွှန်းနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များသည် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာမူဝါဒ၏ အဓိကမျှော်မှန်းချက်ကို အ ထောက်အကူပြုမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ကြောင်းကျိုးဆီလျော်စွာ လက်တွေ့ကျမှုရှိနေ သမျှ၊ အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင်³⁹ တွင်းရှိ ရှိရင်းစွဲဘေးအန္တရာယ်များဖြစ်ပေါ်ရသည့်အကြောင်း ရင်းများကိုလျော့နည်းစေခြင်းသည် ကျန်းမာရေးကိုထိခိုက်စေသည့်အလုပ်အကိုင်နှင့်ဆက် စပ် နေသောမတော်တဆမှုများနှင့်ထိခိုက်မှုများကို ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ကြိုတင်တားဆီးခြင်း၊ ယင်းသို့ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် အနှောင့်အယှက်မှကင်းဝေးမှု (privacy)ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း

အနှောင့်အယှက်မှကင်းဝေးမှုကိစ္စရပ်များ(privacy issues) နှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။

³⁷ လုပ်ငန်းခွင်ရောဂါစာရင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၀၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၉၄)။ အလုပ်အကိုင်ကြောင့်ထိခိုက်ခံစား မှုအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၁) နှင့် ၁၉၈၀ ခုနှစ်တွင်ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် ယင်း၏အ စီအစဉ် (၁) တို့ကိုလည်း ကြည့်ရှုပါ။

³⁸ ထောင့်သန်းရောဂါဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၁၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၃) နှင့် အကျိုးဝင်သည့် ထောင့်သန်းရောဂါမှ တစ်ပါး ထောင့်သန်းရောဂါဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၁၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၃) ကိုပြန်လည်ဆန်းစစ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ စံချိန်စံညွှန်းကို စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်ရေးယန္တရားဆိုင်ရာ သုံးပွင့်ဆိုင်လုပ်ငန်းအဖွဲ့ က ပြန်လည် ဆန်းစစ်ပြီးဖြစ်ကာ၊ အထူးသဖြင့် ထောင့်သန်းရောဂါကာကွယ်ရေးနှင့် ယေဘုယျအားဖြင့် ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီးနယ်ပယ်ကျဉ်းမြောင်းလွန်းသည်ဟု စဉ်းစားသုံးသပ်ခဲ့ကြပါသည်။ ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်များအားလုံးကို ကုစားသည့် စာချုပ်စာတမ်းတစ်ခုအားဖြင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ်သုံးကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ရန် အဆိုပြု ပါသည်။

³⁹ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၅) ၏ အပိုဒ် ၄ (၂)။

- ကျန်းမာရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်စောင့်ကြည့်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၇၁) က အလုပ်သမားများ၏ အနှောင့်အယှက်များမှကင်းဝေးမှု (privacy) ကိုအကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် ကျန်းမာရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်စောင့်ကြည့်မှုအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုလိုသည့်ရည်ရွယ်ချက်များ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏အကျိုးစီးပွားများ⁴⁰ကိုထိခိုက်စေမည့်မည်သည့်ပုံစံမျိုးဖြင့်မဆိုအသုံးမပြုကြောင်းသေချာစေရေးအတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုအတည်ပြုလက်ခံရန်လိုအပ်ကြောင်း ညွှန်ပြထားပါသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ အဂတိတရားဖြင့်မျက်စိမှိတ်ဘက်လိုက်ခြင်း (prejudice)၊ သူစိမ်းကြောက်ခြင်း (xenophobia) တို့နှင့် ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- လူမျိုးရေးဝါဒနှင့် သူစိမ်းကြောက်ရွံ့သည့်ဖြစ်ရပ်သည် ရောဂါပိုးကူးစက်ပျံ့နှံ့ပြီးနောက်တွင် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့်အလားအလာရှိသည်။ အထူးသဖြင့် လူမျိုးစုဆိုင်ရာတစ်စုံတစ်ရာသော နောက်ခံအကြောင်းများရှိသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဗိုင်းရပ်စ်ပိုး ပိုမိုကူးစက်ပျံ့နှံ့လျက်ရှိသည့် နိုင်ငံများမှ ပုဂ္ဂိုလ်များကို ကြောက်ရွံ့ကြသည်။ သို့ရာတွင် လူမျိုးဟူသည့်အချက်သည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်း (အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်) ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၁၁) တွင် စာရင်းပြုစုဖော်ပြထားသည့် အခြေခံအကြောင်းအရာများထဲမှ တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ပြန်လည်အမှတ်ရရန်လိုအပ်ပါသည်။ ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်က အလုပ်အကိုင်နှင့်အတတ်ပညာဆိုင်ရာအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်အားလုံးတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်းကို တားမြစ်ထားပါသည်။ ဤအချက်တွင် တိုက်ရိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်း၊ သွယ်ဝိုက် သောနည်းဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်းကိုအခြေခံသည့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် အထူးသဖြင့်၊ လူမျိုးရေးဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု⁴¹တို့ပါဝင်ပါသည်။ လူတစ်ဦးသည် လူမျိုးကိုအခြေခံသည့် ကိုယ်ထိလက်ရောက် (သို့) နှုတ်ဖြင့် (သို့) နှုတ်ဖြင့်မဟုတ်သည့်အခြားသောအပြုအမူဖြင့် နှောင့်ယှက်ခံရပြီး၊ ထိုအရာက ၎င်းတို့၏

⁴⁰ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၁၇၁ ၏ စာပိုဒ် ၁၁ (၂)။ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၁၇၁ တွင် လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများက ဆောင်ရွက်ခဲ့သော ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်များ (အပိုဒ် ၁၄) - “ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာအချက်အလက်များကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား၏ အသိပေးသဘောတူညီချက်ဖြင့် အခြားသောသူများကို ဆက်သွယ်ပေးပို့နိုင်သည်” နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များအား အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် နောက်ထပ်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာအချက်အလက်များအား အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အိုင်အယ်(လ်)အို ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာစည်းကမ်း (၁၉၉၇ ခုနှစ်) တွင် အသုံးဝင်သည့် နောက်ထပ်လမ်းညွှန်ချက်ပါဝင်ပါသည်။

⁴¹ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်း (အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၁၁)။

ဂုဏ်သိက္ခာကို သေးသိမ်စေခြင်း သို့မဟုတ် ခံရသူ⁴²၏ အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင်ကို ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ရန်လိုခြင်း သို့မဟုတ် အရှက်တကွဲအကျိုးနည်း ဖြစ်စေသည့်အခါ လူမျိုးရေး ဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု(racial harassment) ကိုဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

- နိုင်ငံများစွာတွင် ကျန်းမာရေးကိုအခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်းကို ဥပဒေ⁴³ ဖြင့်တားမြစ် ထားပါသည်။ အကယ်၍၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်း (အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်)ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊၁၉၅၈ခုနှစ်(အမှတ်-၁၁၁) ကိုလက်ခံကျင့် သုံးရန်သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားသောအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည်၊ ၎င်းတို့နိုင်ငံ၏ ဥပဒေဆိုင် ရာလုပ်ငန်းမူဘောင်၌ "ကျန်းမာရေးအခြေအနေ health status" (ဗိုင်းရပ်စ်ပိုးကူးစက်ခံရသည့် အခါ) ကိုအခြေခံသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်၌ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုမှ အကာအကွယ်ပေးခြင်း" တည်းဟူသောအချက်ကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုရန်တားမြစ်သည့် နောက်ဆက်တွဲအကြောင်းပြချက်တစ်ခုအဖြစ်ထည့်သွင်းထားပါက၊ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်အောက် အကျုံးဝင်သည်ဟုမှတ်ယူနိုင်သည်။ ယေဘုယျသဘောတရားတစ်ရပ်အနေဖြင့်၊ "ကျန်းမာရေးအ ခြေအနေ"(health status)နှင့်လည်း အကျုံးဝင်နေသည့်အခါ၊ အလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေး အခြေအနေကိုအခြေခံသည့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ကြိုတင် တားဆီး ကာကွယ်ရန်နှင့် အလုပ်သမားများအားအကာအကွယ်ပေးရန်အတွက် ဥပဒေအတိုင်း လက်တွေ့လုပ်ဆောင် သင့်သည်။
- လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီးနောက်၊ အထူးအကာအကွယ်ပေးမှု သို့ မဟုတ် ပံ့ပိုးကူညီမှုပေးရန်လိုအပ်သည်ဟု ယေဘုယျအားဖြင့်အသိအမှတ်ပြုခံထားရသူများ၏ လိုအပ်မှုအတိအကျကို ဖြည့်ဆည်းရန်အတွက် အထူးလုပ်ဆောင်မှုများကို အတည်ပြုလက်ခံနိုင် ကြောင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်း⁴⁴အဖြစ် မှတ်ယူရမည်မဟုတ်ကြောင်းကို ပြဋ္ဌာန်းချက်က အသိအမှတ်ပြုကြောင်းဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့အပြင်၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၁၁ က ပင်ကိုယ် ရှိရင်းစွဲလိုအပ်ချက်များကိုအခြေခံကာ၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားခြင်း၊ ထုတ်ပယ် ထားခြင်း သို့မဟုတ် ဦးစားပေးခြင်းမှန်သမျှကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်း⁴⁵ဟု မှတ်ယူရမည်မ ဟုတ်ကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ အကာအကွယ်ပေးမှုကို အလွန်အမင်း ကန့်သတ်ခြင်းအား ရှောင်ကြဉ်ရန်အတွက် (ကိစ္စရပ်တစ်ခုချင်းစီကို သေချာစွာစစ်ဆေးရန် လိုအပ်သည်) ဤခြင်းချက်ကို ကန့်သတ်ချက်ဖြင့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြန်လည်အမှတ်ရရန်အရေးကြီးပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့်၊ ဗိုင်းရပ်စ်ရောဂါပိုးသည်

⁴² ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် - ၁၁၁ နှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီ (CEACR) ၏ အထွေထွေလေ့လာထင်မြင်ချက်

⁴³ ဥပမာ၊ အယလ်ဘေးနီးယား၊ ခရီအေးရှား၊ ပြင်သစ်၊ ကင်ညာ၊ လိုက်ဘေးရီးယား၊ မက္ကစီကို၊ နီပေါနှင့် တိုဂို။

⁴⁴ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၁၁ ၏ အပိုဒ် ၅ (၂)။

⁴⁵ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၁၁ ၏ အပိုဒ် ၁ (၂)။

ကမ္ဘာနှင့်အဝှမ်းကူးစက် ပျံ့နှံ့လျက်ရှိသောကြောင့်၊ ကပ်ရောဂါဆိုးကို တန်ပြန်လုပ်ဆောင်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများ၏ ကျား-မ ဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများကို အလေးထားရန်လိုအပ်ပါသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့်ဒဏ်ခံ နိုင်မှုအတွက် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၂၀၅) က ကပ်ရောဂါဖြစ်ပေါ်သည့် အကျပ်အတည်းအခက်အခဲအခြေအနေကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သည့် ဒီဇိုင်းပုံစံ၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း ဆိုင်ရာလုပ်ဆောင်မှုများ⁴⁶ အား လုံးတွင် ကျား-မ ရေးရာရှုထောင့်အမြင်ကို ကျင့်သုံးရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။ လက်ရှိအခြေအနေတွင်၊ အမျိုးသမီးများသည် လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပျက်ယွင်းမှုဒဏ်ကို ခံစားကြရမည်ဖြစ်ကြောင်း ခန့်မှန်းကြပါသည်။ လက်တွေ့တွင် ၎င်းတို့သည် ဂရုပြုစောင့်ရှောက်မှုတွေကို ပိုမိုလုပ်ဆောင်နေကြဆဲဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍၊ ဗိုင်းရပ်စ်ရောဂါပိုးကြောင့် စာသင်ကျောင်းများ ပိတ်ထားခြင်း၊ ခရီးသွားလာမှုများကို ကန့်သတ်ခြင်းများဖြစ်ပေါ်လာပြီး၊ သက်ကြီးရွယ်အိုဆွေးမျိုးများ နာမကျန်းဖြစ်သည့်အခါ၊ အမျိုးသမီးများသည် အိမ်တွင် ပိုမိုများပြားလှသည် တာဝန်ဝတ္တရားဝန်ထုပ်များကို ထမ်းဆောင် ကြရပါသည်။ ဤကပ်ရောဂါကြောင့်ထွက်ပေါ်လာသည့် စိန်ခေါ်မှုများသည် တည်ရှိပြီးသား မညီမျှမှုများအပေါ်၌ နောက်ထပ်ကန့်သတ်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ မိသားစုတာဝန် ဝတ္တရားများ သို့မဟုတ် အိမ်အလုပ်များကို ညီတူညီမျှခွဲဝေလုပ် ကိုင်ခြင်းမရှိပါက၊ ကလေးများ အား ကျောင်းပို့ကျောင်းကြိုခြင်း၊ အိမ်တွင် အစားအသောက်နှင့် အခြားလိုအပ်သည့်အရာများကို အဆင်သင့်ဖြစ်အောင်လုပ်ဆောင်ရခြင်းနှင့် ယေဘုယျအားဖြင့် ဤကပ်ရောဂါဖြစ်ပွားသည့် အကျပ်အတည်းအခက်အခဲကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသည့် သက်ရောက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းအတွက် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ကြမည်ဖြစ်ပါသည်။ ကပ်ရောဂါဖြစ်ပွားသည့် အကျပ်အတည်းအခက်အခဲအခြေအနေကိုတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုတွင် ရှင်းလင်းမှုရှိသည့် ကျား-မ ရေးရာရှုထောင့်အမြင်⁴⁷နှင့်အတူ၊ လျော်ကန်အောင် ညှိနှိုင်းထားသည့် အားလုံးပါဝင်သော အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှု ပါဝင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

ခွင့်ရက်ခံစားပိုင်ခွင့်များနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းအတွက် အထူးစီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားရှိမှုများ အလုပ်သမားများသည် လစာဖြင့် ခွင့်ရက်ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိပါသလား။

- COVID - 19 ကူးစက်ခံထားရသည့် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် စွမ်းဆောင်နိုင်မှု မရှိသမျှကာလပတ်လုံး လုပ်ခလစာဖြင့် ခွင့်ခံစားပိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် နာမကျန်းဖြစ်မှုဆိုင်ရာ

⁴⁶ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၂၀၅ ၏ စာပိုဒ် ၈။
⁴⁷ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် ၂၀၅ ၏ စာပိုဒ် ၉။ ဥပမာ၊ တူညီသောအကြောင်းငွေဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၀၀) ၏ အပိုဒ် ၁ နှင့် ၂၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၁၁ ၏ အပိုဒ် ၁ နှင့် ၂ နှင့်၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၅၆ ၏ အပိုဒ် ၁ - ၆ တို့ကိုလည်းကြည့်ပါ။

အကျိုးခံစားခွင့်များခံစားပိုင်ခွင့်၊ နောက်ဆက်တွဲဆိုးကျိုး⁴⁸ အနေဖြင့် ၎င်းတို့ခံစားကြုံတွေ့ရသည့် ဝင်ငွေများဆိုင်ခွင့်ခြင်းအတွက် လျော်ကြေးခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသင့်ပါသည်။

လူကိုရောဂါမကူးစက်စေရန် သီးခြားခွဲထားသည့်အချိန်ကာလအတွက် အလုပ်ပျက်ကွက်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- ရောဂါမကူးစက်စေရန်သီးခြားခွဲထားသည့် ရည်ရွယ်ချက်ကြောင့် သို့မဟုတ် ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်မှုခံယူနေခြင်းကြောင့် သို့မဟုတ် ဆေးကုသမှုခံယူနေခြင်းကြောင့် အလုပ်မဆင်းနိုင်ဘဲ လုပ်ခလစာများကို ဆိုင်းငံ့ထားခြင်းခံရသော အလုပ်သမားများကို (နာမကျန်းဆိုင်ရာ) ငွေကြေးခံစားခွင့် ပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။ (ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် နာမကျန်းဖြစ်မှုအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၆၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၃၄)⁴⁹။

ကျွန်တော် ၊ ကျွန်မ မိသားစုဝင်တစ်ဦး နာမကျန်းဖြစ်ပါက မည်သို့ဖြစ်မလဲ။

- မှီခိုသူဖြစ်သည့် ကလေးငယ်တစ်ဦးနှင့်ပတ်သက်ပြီး မိသားစုတာဝန်များကိုထမ်းဆောင်ရသော သို့မဟုတ် အလုပ်သမား၏ဂရုပြုစောင့်ရှောက်မှု သို့မဟုတ် ပံ့ပိုးမှုကိုလိုအပ်သည့် အနီးကပ်မိသားစုဝင်တစ်ဦးအတွက် မိသားစုတာဝန်များကိုထမ်းဆောင်ရသောအလုပ်သမားတစ်ဦးအဖို့ မိသားစုတာဝန်များထမ်းဆောင်ရသည့်အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၅)⁵⁰ တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း မိသားစုဝင်နာမကျန်းဖြစ်သည့်ကိစ္စမျိုးတွင် ခွင့်ရရှိသင့်ပါသည်။
- လက်တွေ့ကျပြီး ဆီလျော်မှုရှိသည့် အချိန်တိုင်းတွင်၊ မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများမှ ထွက်ပေါ်လာသည့်လိုအပ်မှုများအပါအဝင် အလုပ်သမား၏ အထူးလိုအပ်မှုများကို အဆိုင်းများဖြင့် လုပ်ကိုင်စေရန်အစီအစဉ်များ နှင့် ညှိပိုင်းအလုပ်တာဝန်များ⁵¹ ပေးအပ်ခြင်းများတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်လိုအပ်ပါသည်။ နာမကျန်းဖြစ်သည့် မိသားစုဝင်များကို ပြုစောစောင့်ရှောက်ရမည့် အလုပ်သမားများကိုလည်း ပံ့ပိုးကူညီမှုများ⁵² ဖြည့်ဆည်းပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။

⁴⁸ မှတ်သားဖွယ်ရာဖြစ်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၃၀ ၏ အပိုင်း (၃) နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၀၂ ၏ အပိုင်း (၃) ကိုကြည့်ပါ။

⁴⁹ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် နာမကျန်းဖြစ်မှုအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၆၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၃၄) ၏ စာပိုဒ် ၈။

⁵⁰ မိသားစုတာဝန်များထမ်းဆောင်ရသည့် အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၅) ၏ စာပိုဒ် ၂၃ (၁) နှင့် (၂)။

⁵¹ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၁၆၅ ၏ စာပိုဒ် ၁၉။

⁵² အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၁၃၄ ၏ စာပိုဒ် ၁၀။

အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အလုပ်ပိတ်ရက်များကိုအသုံးပြုဖို့ လိုအပ်နိုင်ပါသလား။

- ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာထိတွေ့မှုများကို ရှောင်ကြဉ်ရန်အတွက် ကြိုတင်ကာကွယ်မှုဆောင်ရွက်သည့်အ နေဖြင့် နှစ်ပတ်လည်ခွင့်ရက်ကို ယူရန်လိုအပ်သည်ဟူသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်ကိစ္စရပ် များတွင် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအား နှစ်ပတ်လည်အလုပ်ပိတ်ရက်ကို အသုံးပြုရ မည်ဟူ၍ တစ်ဖက်သတ် သတ်မှတ်ခြင်းမပြုလုပ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ လုပ်ခလစာဖြင့်အလုပ် ပိတ်ရက်များဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (ပြန်လည်ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ထားသော)၊ ၁၉၇၀ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၃၂) က အလုပ်သမားများနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီးနောက်တွင် အလုပ်ပိတ်ရက်များ အချိန်ကိုက်သတ်မှတ်ခြင်းကို အလုပ်ရှင်က ဆုံးဖြတ် သတ်မှတ်ရမည် ဟူ၍ ပြဋ္ဌာန်းထား ပါသည်။ အလုပ်ပိတ်ရက်အဖြစ်ယူရန် အချိန်သတ်မှတ်ရာတွင် အနားယူအပန်းဖြေရန် အတွက် လိုအပ်မှုများနှင့် အခွင့်အလမ်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်⁵³။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည် တယ်လီဖုန်း၊ ကွန်ပျူတာစသည်တို့ဖြင့် အိုးမကွာအိမ်မကွာ အလုပ်လုပ်နိုင်မည့်စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများကို ကုစားဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေး ပါသလား။

- တယ်လီဖုန်း၊ ကွန်ပျူတာစသည်တို့ဖြင့် အိုးမကွာအိမ်မကွာ အလုပ် လုပ်ခြင်းကို ကုမ္ပဏီများ စွာနှင့် ပြည်သူပိုင်အသင်းအဖွဲ့များစွာတွင် ဗိုင်းရပ်စ်ပိုးကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုကို ရှောင်ကြဉ်ရန်အတွက် အသုံး ပြုလျက်ရှိနေကြပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများက ထိုသို့ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ကိစ္စရပ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး တိတိကျကျကုစားဖြေရှင်းခြင်းမရှိပါ။ သို့ရာတွင်ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီက အလုပ်ချိန်ဆိုင်ရာစာချုပ်စာတမ်းများနှင့် ပတ် သက်သည့်ယင်း၏အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်း မူဘောင်နှင့် မကြာသေးမီက ဆောင်ရွက်ခဲ့ သော ယင်း၏ ပြောင်းလဲနေသောမြေပြင်အနေအထား⁵⁴တွင် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်းတို့တွင် တယ်လီဖုန်း၊ ကွန်ပျူတာ စသည်တို့ဖြင့် အိုးမကွာအိမ်မကွာ အလုပ်လုပ် ခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ထားပြီးဖြစ်ပါသည်။

⁵³ လုပ်ခလစာဖြင့် အလုပ်ပိတ်ရက်များဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (ပြန်လည်ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ထားသော)၊ ၁၉၇၀ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၃၂) ၏ အပိုဒ် ၁၀။ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီ က ၁၉၈၄ တွင်ပြုလုပ်သည့် ယင်း၏အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်းတွင်၊ အနားယူအပန်းဖြေရန်အတွက် အလုပ်သမားမကို ပေးမည့် အနည်းဆုံးရှိရမည့်အချိန်ကာလတစ်ခုဖြစ်သော အလုပ်ပိတ်ရက်များ၏ရည်ရွယ်ချက်သည် ထိုအလုပ်ပိတ်ရက်များ ကို အလုပ်သမားများနှင့်ကိုက်ညီသည့်အချိန်ကာလတွင်ပေးခြင်းသည် အလုပ်သမားများအနားယူအပန်းဖြေမှုရရှိရန်အ ကောင်းဆုံးဖြစ်ကြောင်း အလေးပေးဖော်ပြထားသည် (စာပိုဒ် ၂၇၅)။

⁵⁴ ပြောင်းလဲနေသောမြေပြင်အနေအထားတွင် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်ဆိုင် ရာ အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်း၏ စာပိုဒ် ၆၁၄-၆၂၃ ကိုကြည့်ပါ။ ယင်းက တယ်လီဖုန်း၊ ကွန်ပျူတာစသည်တို့ဖြင့် အိုးမ ကွာအိမ်မကွာအလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၏ ကောင်းကျိုးများနှင့် ဆိုးကျိုးများကို မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။

အရေးပေါ်အခြေအနေများအတွင်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ (ILS) ပြင်လွယ် ပြောင်းလွယ် နိုင်မှု

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ (ILS)သည် ပြင်လွယ် ပြောင်းလွယ်နိုင်မှုရှိပြီး မတူညီကွဲပြားသည့်အခြေအနေများနှင့်အံဝင်ဝင်ကျဖြစ်စေနိုင်စွမ်းရှိပါသည်။ ယင်းတို့သည် “မမျှော်မှန်း နိုင်သည့်ဖြစ်ရပ်” သို့မဟုတ် အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် ပြင်လွယ်ပြောင်းလွယ်နိုင်မှုအနေအထားကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ဥပမာ- အလုပ်ချိန်နှင့် မဖြစ်မနေလုပ်ရမည့်အလုပ် တို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဖြစ်သည်။

နိုင်ငံ၏အရေးပေါ်အခြေအနေများအတွင်း သာမန်အလုပ်ချိန်များအတွက် ခြွင်းချက်ပေးထား သည်များ မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- အလုပ်ချိန် လျှော့ချခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၆၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၁၆) က နိုင်ငံတိုင်းရှိအခွင့်ရအာဏာပိုင် သို့မဟုတ် အဖွဲ့သည် အခြေအနေများနှင့်ကန့်သတ်ချက်များကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်နိုင်ကြောင်းညွှန်ပြထားပါသည်။ ယင်းအခြေအနေများနှင့် ကန့်သတ်ချက် များတွင် မမျှော်မှန်းနိုင်သည့် ဖြစ်ရပ်များဖြစ်ပေါ်သည့်ကိစ္စရပ်မျိုးတွင်လည်းကောင်း၊ အလုပ်နှင့် ပတ်သက်၍ သာမန်မဟုတ်သည့်ဖိအားပေးမှုများဖြစ်ပေါ်သည့်ကိစ္စရပ်မျိုးတွင်လည်းကောင်း၊ သို့မဟုတ် ကပ်ဘေးဒုက္ခ ကြုံတွေ့သောကြောင့်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံက အရေးပေါ်အခြေ အနေနှင့်⁵⁵ကြုံတွေ့နေရသည့်အခါမျိုးတွင် စုပေါင်းသပိတ်မှောက်ခြင်းကြောင့် ဆုံးရှုံးသွား သည့်အချိန်များကိုပြန်လည်အစားထိုးရန်အလို့ငှာ သာမန်အလုပ်ချိန်အပေါ် ခြွင်းချက် အနေ ဖြင့်ခွင့်ပြုနိုင်ပါသည်။

ကပ်ရောဂါဖြစ်ပေါ်နေစဉ်အချိန်အတွင်း မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရမည့်အလုပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ခြွင်း ချက်ပေးထားသည်များရှိပါသလား။

- အိုင်အယ်(လ်)အို၏စံချိန်စံညွှန်များ {မှတ်သားဖွယ်ရာဖြစ်သည့် အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၂၅)၊ အရ၊ မဖြစ်မနေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၏အဓိပ္ပာယ်ဖွင့် ဆိုချက်တွင် ဘေးဆိုးကပ်ဆိုးကျရောက်မှုကြောင့် လူဦးရေ⁵⁶တစ်ရပ်လုံး သို့မဟုတ် တစ်စိတ် တစ်ဒေသ၏ တည်တံ့မှု သို့မဟုတ် ကောင်းကျိုးချမ်းသာအပေါ် အန္တရာယ်သက်ရောက်

⁵⁵ အလုပ်ချိန်လျှော့ချခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၆၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၁၆) ၏ စာပိုဒ် ၁၄ (ခ) (၃) မှ (၄)။
⁵⁶ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၂၅) ၏ အပိုဒ် ၂ (၂) (ဃ)။

စေသည့်အခြေအနေအပါအဝင်၊ အရေးပေါ်အခြေအနေများ၌လုပ်ကိုင်စေသောအလုပ် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှု မပါဝင်ပါ။

- သို့သော်လည်း၊ ဤခြွင်းချက်ကိစ္စရပ်ဖြစ်ပေါ်သည့်အချိန်ကာလအတွင်း မဖြစ်မနေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို မရှင်းမလင်းပုံစံဖြင့် အခွင့်အာဏာပိုင်များ၏ကြီးကြပ်မှုမရှိဘဲလျက် ခိုင်းစေ၍မရပါ။ ယင်းသို့သောအနေအထားအတွက်ရည်ရွယ်လျက် မဖြစ်မနေဝန်ဆောင်မှုကိုအသုံးပြုရာတွင်၊ မဖြစ်မနေဝန်ဆောင်ပေးရမည့်အချိန်ကာလကို ဖြစ်ပေါ်သည့်အရေးပေါ်အခြေအနေ⁵⁷ က လိုအပ်သည့်အချိန်အတိုင်းအတာအတိုင်း တိကျစွာ ကန့်သတ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

သတ်မှတ်အလုပ်သမားအမျိုးအစားများနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအမျိုးအစားများ

ကျန်းမာရေးလုပ်သားများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအနေအထား မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- ကျန်းမာရေးလုပ်သားများသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် COVID - 19 ကဲ့သို့သော ကူးစက်နိုင်သည့် ရောဂါများနှင့်ထိတွေ့နိုင်သည့်အန္တရာယ်ရှိကြသူများဖြစ်ကြပါသည်။ သူနာပြု ဝန်ထမ်းများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၄၉) က အစိုးရများကို လိုအပ်ပါက လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ တည်ဆဲဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို သူနာပြုအလုပ်အကိုင်၏ထူးခြင်းသည့်သဘောသဘာဝနှင့် ထိုအလုပ်အကိုင်ကို ထူးခြားသည့်ဝန်းကျင်တွင်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေမှု⁵⁸နှင့် ဆီလျော်အောင် ပြန်လည်ပြုပြင်ခြင်းအားဖြင့် ယင်းဥပဒေများနှင့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ပိုမို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ဖို့အတွက် တောင်းဆိုထားပါသည်။
- သူနာပြုဝန်ထမ်းများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၇) သည် သူနာပြုလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုကို ကုစားဖြေရှင်းပေးပြီး၊ သူနာပြုဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အထူးဖြစ်ပေါ်သည့်အန္တရာယ်များကို ထိတွေ့မှုမရှိကြောင်းသေချာစေရေးအတွက် ဖြစ်နိုင်သည့်အဆင့်များကို လုပ်ဆောင်ရန်တောင်းဆိုထားပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သောအန္တရာယ်များကို ရှောင်လွှဲ၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေမျိုးတွင်၊ ထိုအန္တရာယ်များနှင့်ထိတွေ့ရသည့်အနေအထား၌⁵⁹ ကာကွယ်ရေးဝတ်စုံများပံ့ပိုးခြင်း၊ ဝတ်ဆင်စေ

⁵⁷ မျှတသော ဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်းအတွက် လူမှုတရားမျှတမှုဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ ကြေညာစာတမ်းအရ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်သက်ဆိုင်သော အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်း၊ စာပိုဒ် ၂၈၀။ အိုင်အယ်(လ်)အို၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ မျှတသော ဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်းအတွက် လူမှုတရားမျှတမှုဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ ကြေညာစာတမ်းအရ လုပ်ငန်း ခွင်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်သက်ဆိုင်သော အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်း၊ အိုင်အယ်(လ်)အို၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ စာပိုဒ် ၂၈၀။

⁵⁸ သူနာပြုဝန်ထမ်းများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၄၉) ၏ အပိုဒ် ၇။

⁵⁹ သူနာပြုဝန်ထမ်းများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၇) ၏ စာပိုဒ် ၄၉။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးပေါ်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင်သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အိုင်အယ်(လ်)အို၏

ခြင်း၊ အချိန်တိုလုပ်ကိုင်စေခြင်း၊ မကြာခဏအနားယူစေခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသည့်နေရာမှ ယာယီဖယ်ခွာစေခြင်းနှင့်လျော်ကြေးငွေများပေးခြင်းအပါအဝင်၊ ဤအန္တရာယ်များကိုလျော့နည်း စေမည့် အစီအမံများထားရှိ လုပ်ဆောင်ရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်က တောင်းဆိုထားပါသည်။

ပင်လယ်ရေကြောင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်း

ရောဂါပိုးကူးစက်ပျံ့နှံ့နေစဉ်အချိန်အတွင်းတွင် ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးတွေက ဘာတွေလဲ။

ပင်လယ်ရေကြောင်းသွားလာမှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍသည် COVID - 19 ရောဂါပိုးကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုကို ပြင်းပြင်း ထန်ထန်ခံစားခဲ့ရပြီးဖြစ်ပါသည်။ ဤအခြေအနေမျိုးတွင် ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများအားကာကွယ် စောင့်ရှောက်ခြင်းကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၆ က ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားတိုင်းသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာစံချိန်စံညွှန်းများကို လေးစားလိုက်နာသည့် ဘေးကင်းလုံခြုံသောလုပ်ငန်းခွင်တွင်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ ကျန်းမာရေးကာကွယ်စောင့် ရှောက်မှု၊ ဆေးကုသမှု၊ သက်သာချောင်ချိရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အခြားသောလူမှုကာကွယ် စောင့်ရှောက်မှုများ⁶⁰ရရှိခံစားပိုင်ခွင့်ရှိကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

ကမ်းဆင်းခွင့်နှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။

လမ်းညွှန်ချက်များက “အလုပ်သမားများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး (အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးပေါ် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ) နှင့်ပတ်သက်ပြီး တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်သည့် စီမံခန့်ခွဲရေးအစီအစဉ်များ၊ နိုင်ငံ၏မူဝါဒများ၊ ကူးစက် ရောဂါများ (အထူးသဖြင့် အရေးပေါ်ကျန်းမာရေးလုပ်သားများ) ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အကြမ်းဖက်မှုနှင့်ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများနှင့် (တစ်ကိုယ်ရေကာကွယ်ရေးပစ္စည်းကိရိယာများ)ထောက်ပံ့ခြင်း ဆိုင်ရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပရိုတိုကောလ်များ၏ တိုးတက်မှုအနေအထားကို စောင့်ကြည့်လေ့လာရန်နှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် အရေးကြီးကြောင်း” သတ်မှတ်ဖော်ပြထားလျက်၊ အရေးပေါ်ကျန်းမာရေးလုပ်သားများအပါအဝင်၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အ ရေးပေါ်ကျန်းမာရေးလုပ်သားများ ကူးစက်နိုင်သောရောဂါများနှင့်ထိတွေ့မှုမှကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်လိုအပ်မှုကို ကုစား ဖြေရှင်းပေးထားပါသည်။

⁶⁰ ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၆ ခုနှစ် (MLC, 2006) အပိုဒ် ၄၊ (MLC, 2006) ပြင်ဆင်ချက်အတိုင်း၊ စာပိုဒ် ၁ နှင့် ၄။

COVID - 19 ကပ်ရောဂါဖြစ်ပေါ်နေသည့်အနေအထားမျိုးတွင်ပင်၊ ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများအား ၎င်းတို့၏ကျန်းမာရေးနှင့်ကောင်းကျိုးချမ်းသာအတွက် ၎င်းတို့ရာထူးတာဝန်များ⁶¹၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ကမ်းဆင်းခွင့်ပေးရမည်။

သင်္ဘောတွင်အလံမိမိတို့အလံလွှင့်ထူထားသည့်နိုင်ငံများ၏တာဝန်ဝတ္တရားများ

သင်္ဘောပေါ်တွင် မိမိတို့အလံလွှင့်ထူထားသည့်နိုင်ငံများသည် သင်္ဘောပေါ်တွင်ရှိသည့် သင်္ဘောသားအားလုံးအတွက် အရက်ပါဝင်သည့်လက်သန့်ဆေးရည်နှင့် မျက်နှာအကွယ်အကာများအလုံအလောက်ရစေရန်လည်းကောင်း၊ သင်္ဘောပေါ်တွင်⁶²အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ်အချိန်အတွင်းဆေးကုသမှုကို ချက်ချင်းလက်ငင်းရရှိစေရန်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့အတွက်ကျန်းမာရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ လုံလောက်စွာရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။

သင်္ဘောဆိပ်ကမ်းနိုင်ငံများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ

နိုင်ငံများအနေဖြင့် မိမိတို့နယ်နိမိတ်အတွင်းတွင်ရှိနေသည့် သင်္ဘောများပေါ်မှ အရေးပေါ်ဆေးကုသမှုကိုချက်ချင်းလိုအပ်လျက်ရှိသော ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများက ကမ်းခြေတွင်⁶³ အဖွဲ့ဝင်များ၏ ဆေးဝါးကုသမှုဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များရရှိအောင် သေချာစွာဆောင်ရွက်ရမည်။

ကောင်းမွန်သည့်အလေ့အကျင့်များ

COVID - 19 ရောဂါပိုးကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုဖြစ်ပေါ်နေသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများ၏ အခြေအနေကို ကိုင်တွယ်ရန်ရည်ရွယ်ပြီး နိုင်ငံတကာ ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများအဖွဲ့အစည်းက နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းသို့ဖြန့်ဝေပေးပို့သည့်စာတွင် အိုင်အယ်(လ်)အို ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။ MLC 2006 ၏ သက်ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အဓိကအလေးပေးထားပါသည်။ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ကြီးက သင်္ဘောများပေါ်တွင် COVID - 19 ရောဂါဖြစ်ပွားမှုများ/ကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ စဉ်းစားသုံးသပ်ချက်များကို ရေးသား ထုတ်ဝေ ခဲ့ပါသည်။

နိုင်ငံတကာပင်လယ်ကူးသင်္ဘောလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းက ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ် (COVID - 19) နှင့်ပတ်သက်ပြီး ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများ၏ကျန်းမာရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် သင်္ဘောအော်ပရေတာများအတွက် လမ်းညွှန် ကို ရေးသားထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံတကာ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးအလုပ်သမားသမဂ္ဂများအဖွဲ့ချုပ်သည်လည်း COVID - 19 နှင့်ပတ်သက်ပြီး သင်္ဘောများနှင့် ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများအတွက် အကြံပြုချက်ကို ရေးသားပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။

⁶¹ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ၂.၄၊ MLC 2006 ၏ စာပိုဒ် ၂။
⁶² စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ၄.၁၊ MLC 2006 ၏ စာပိုဒ် ၁။
⁶³ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ၄.၁၊ MLC 2006 ၏ စာပိုဒ် ၃။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုရှိကြောင်းသေချာစေရန် မည်သို့လုပ်ဆောင်သင့်ပါသလဲ။

ဆေးကုသမှုဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် စမ်းသပ်စစ်ဆေးမှု

- အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (ပြန်လည်ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ထားသော)၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၇) နှင့်အညီ၊ အစိုးရများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လျော်ကန်သည့် ဆေးကုသမှုဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ ပံ့ပိုးပေးရမည်။ ဤဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများသည် ဆေးစစ်ဆေးမှုများအတွက်၊ ဥပမာအနေဖြင့် COVID - 19 ရောဂါပိုးစမ်းသပ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများက နေရင်းဒေသမှထွက်ခွာချိန်၊ ခရီးသွားလာချိန်အတွင်းနှင့် သွားရောက်မည့်ဒေသသို့ရောက်ရှိချိန်⁶⁴များတွင် လုံလောက်သည့်ဆေးစစ်မှုရရှိစေရန်နှင့်ရောဂါကင်းရှင်းစေရေးအတွက် ကောင်းမွန်သည့်တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းမှုနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေးမှု ရှိစေရန်အလို့ငှာ သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကျန်းမာရေးအခြေအနေများ၊ အန္တရာယ်ရှိနိုင်မှုများနှင့် ကျန်းမာရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များ

- ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထိတွေ့မှုခံရနိုင်သည့်⁶⁵ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာအထူးအန္တရာယ်များမှ ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ရန်အတွက် လျော်ကန်သည့်ဆောင်ရွက်မှုအားလုံးကို လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်သည်ဟု ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၁) က ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။
- အစိုးရများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား တိကျသည့်သတင်းအချက်များ⁶⁶ကို လုံလောက်စွာ အခမဲ့ပံ့ပိုးပေးရမည်။ ဤဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအား (၎င်းတို့နားလည်နိုင်သည့်ဘာသာစကားဖြင့်) သွားရောက်မည့်ဒေသရှိ⁶⁷ ကျန်းမာရေးအခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အကြံအဉာဏ်များပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။
- COVID - 19⁶⁸ နှင့် ဆက်စပ်သည့်အချက်များအပါအဝင်၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာညွှန်ကြားချက်များ၊ သတိပေးချက်များနှင့် အမှတ်လက္ခဏာ

⁶⁴ အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၇) ၏ အပိုဒ် ၅။
⁶⁵ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၁) ၏ စာပိုဒ် ၂၀။
⁶⁶ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၉၇ ၏ အပိုဒ် ၂။
⁶⁷ အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် (ပြန်လည်ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ထားသော)၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၆) ၏ စာပိုဒ် ၅ (၂)။
⁶⁸ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၁) ၏ စာပိုဒ် ၂။

(symbols) များကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပြည့်အဝနားလည်စေရန် အလုပ်ရှင်များက လုပ်ငန်းခွင်၌ လိုအပ်သည့်အစီအမံများကို ဆောင်ရွက်ထားရပါမည်။

လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးဝင်မှုနှင့် ငွေကြေးနှင့်ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာအကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိနိုင်မှု

- နိုင်ငံတစ်ခု၏နယ်နိမိတ်ထဲတွင် တရားဝင်ရှိနေသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများသည် လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးဝင်မှုများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ (ဆေးကုသမှု⁶⁹အပါအဝင် ငွေကြေး သို့မဟုတ် ငွေကြေးမဟုတ်သည့် ပစ္စည်း) ကို ထိုနိုင်ငံ၏နိုင်ငံသားများနည်းတူ ရရှိခွင့်ရှိသင့်ပါသည်။
- နိုင်ငံအတွင်း၌တရားမဝင်အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် သို့မဟုတ် တရားမဝင်နေထိုင်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ နှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများသည်လည်း ယခင်အလုပ်အကိုင်၌ လူမှုဖူလုံရေး⁷⁰အသင်းဝင်ဖြစ်ခဲ့သည်ဟူသည့်အချက်မှထွက်ပေါ်လာသည့် အခွင့်အရေးများအရ တန်းတူညီမျှ ဆက်ဆံခံရသင့်ပါသည်။

အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမရှိခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် နိုင်ငံတွင်းနေထိုင်သူများ၏ အခွင့်အရေးများ

- အမြဲတမ်းနေထိုင်ခွင့်ရရှိထားသည့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့်၎င်းတို့၏မိသားစုများသည် နိုင်ငံအတွင်းသို့ဝင်ရောက်လာပြီးနောက် (COVID-19အပါအဝင်) ရောဂါကူးစက်ခံရပြီး နာမကျန်းဖြစ်ကာ ၎င်း၏အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမရှိတော့ပါလျှင်၊ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားက စိတ်ဆန္ဒမရှိလျှင်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ်က ထိုသို့

⁶⁹ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၉၇ ၏ အပိုဒ် ၆ (၁) (ခ) နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၄၃ ၏ အပိုဒ် ၁၀။ သို့သော်လည်း၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၉၇ ၏ ပိုဒ် ၆ (၁) (ခ) (၃) အရ နိုင်ငံတော်၏ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာငွေမှနေ၍ အကျိုးခံစားခွင့် များ သို့မဟုတ် အကျိုးခံစားခွင့် ခွဲတမ်းများထုတ်ပေးခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အထူးစီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်။ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ် - ၂၀၂ က နိုင်ငံသားများနှင့် နိုင်ငံသားမဟုတ်သည့်နေထိုင်သူများအကြား ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ပြထားခြင်းမရှိဘဲ၊ နိုင်ငံအတွင်းနေထိုင်သူများအားလုံးနှင့် ၎င်းတို့၏ကလေးငယ်များအားလုံးအတွက် အခြေခံဝင်ငွေတည်မြဲရေးနှင့် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့်ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အာမခံချက်များဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးရန်တောင်းဆိုထားသော်လည်း (စာပိုဒ် ၄ နှင့် ၅)၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၀၂ ၏ အပိုဒ် ၆၈ က လူမှုဖူလုံရေးနှင့်ပတ်သက် ပြီးထိုမတူညီသည့် လူအမျိုးအစား နှစ်မျိုးအကြားတစ်ခု သာနာညီမျှ ပြုမူဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ မူသဘောတရားကိုလည်း ချမှတ်ထားပါသည်။ မျှတသည့်ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်မှုဖြင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်း (၂၀၁၆) စာပိုဒ် ၃၉၀ ကိုလည်းကြည့်ပါ။

⁷⁰ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၄၃ ၏ အပိုဒ် ၉။ မျှတသောရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုဖြင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်း (၂၀၁၆) ၏ စာပိုဒ် ၃၁၃ ကိုလည်းကြည့်ပါ။

ပြဋ္ဌာန်း⁷¹ထားခြင်းမရှိလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များကို နေရင်းဒေသသို့ ပြန်ခိုင်းခြင်း မပြုရပါ။

- ထို့အပြင်၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် နယ်နိမိတ်အတွင်းတရားဝင်နေထိုင်နေပြီး ဖြစ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ၎င်းတို့၏အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးခဲ့သောကြောင့်ဟူသည့် အကြောင်းပြချက်မျှဖြင့် (ဥပမာ၊ COVID - 19 ၏ စီးပွားရေးအပေါ်ရိုက်ခတ်သောရလဒ် တစ်ခုအနေဖြင့်)⁷² တရားဝင်မဟုတ်သည့်အခြေအနေတွင်ရှိနေသူများအဖြစ် မမှတ်ယူရပါ။ အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးခြင်းဟူသည့်အချက်က နေထိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် အလုပ်ပါမစ်⁷³ကို ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းလိုက်သည်ဟူသည့်သဘော မသက်ရောက်စေရပါ။ အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးသွားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အခြားအလုပ်အကိုင်တစ်ခု ရှာဖွေဖို့အတွက် လုံလောက်သည့်အချိန်ပေးသင့်ပြီး၊ နေထိုင်ခွင့်သက်တမ်းကိုလည်း တိုးမြှင့်ပေးသင့်ပါသည်။⁷⁴
- ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ထိုနိုင်ငံသားများနည်းတူ အလုပ်အကိုင်ခိုင်မြဲမှု၊ အခြားအလုပ်အကိုင်တစ်ခုပြန်လည်ရရှိမှု၊ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သွားသူများကိုအစိုးရကပေးသည့်အထောက်အပံ့ရရှိမှု၊ ပြန်လည်လေ့ကျင့်ပေးသည့်သင်တန်းများကိုတက်ရောက်နိုင်မှု တို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အာမခံချက်များကို ခံစားစေရမည်။
- ပို၍ယေဘုယျ ကျကျဆိုရသော်၊ အစိုးရသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦးကို ပုံမှန်လက်ခံထားပြီးသောအခါ မိမိနိုင်ငံအတွင်းလက်ခံထားသောထိုရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကိုသော်လည်းကောင်း၊ ၎င်း၏မိသားစုဝင်များကိုသော်လည်းကောင်း ဝင်ငွေမရှိခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်⁷⁵ ၏အခြေအနေ ကိုအကြောင်းပြု၍ လက်မခံတော့ခြင်း/ နိုင်ငံမှထွက်ခွာစေခြင်း မပြုလုပ်သင့်ပါ။

နေရင်းဒေသကို ပြန်သည့်ကုန်ကျစရိတ်

⁷¹ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၉၇ ၏ အပိုဒ် ၈။ ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသည့်ကိစ္စရပ်မျိုးတွင် အမြဲတမ်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့မိသားစုဝင်များ၏ နေထိုင်ခွင့်ခိုင်လုံမှုသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၉၇ အရေးအကြီးဆုံးသော သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များထဲမှ တစ်ခုပင်ဖြစ်ကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အိုကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီက အလေးထားဖော်ပြထားပါသည်။ မျှတသည့်ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုဖြင့် တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်း (၂၀၁၆) ၏ စာပိုဒ် ၄၅၅ ကိုလည်းကြည့်ပါ။

⁷² ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (ဖြည့်စွက်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ) ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၄၃) ၏အပိုဒ် ၈ (၁)။

⁷³ Ibid

⁷⁴ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၁၅၁ ၏ စာပိုဒ် ၃၁။

⁷⁵ ဤအကျိုးသက်ရောက်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး သဘောတူညီချက်တစ်ရပ်ကို ထွက်ခွာရာနိုင်ငံနှင့် ချုပ်ဆိုပြီးခြင်းမရှိ ပါက။ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၈၆ ၏ စာပိုဒ် ၁၈ (၂) က ထွက်ခွာရာနိုင်ငံနှင့် သွားရောက်မည့်နိုင်ငံတို့အကြား ထိုကဲ့သို့ သောသဘောတူညီချက်များချုပ်ဆိုရာတွင် တိကျသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များပါဝင်ရန်လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၁၅၁ ၏ အပိုဒ် ၃၀ ကိုလည်းကြည့်ပါ။

- ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများအား ပြန်လည်နှင့်ထုတ်သည့် ကိစ္စရပ်မျိုးတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (ဖြည့်စွက်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၄၃) က ထိုသို့နေရင်းဒေသသို့ပြန်သည့်ကုန်ကျစရိတ်ကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများက⁷⁶ ကျခံစေခြင်းမရှိစေရဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်သည် အစိုးရက ကမကထပြုသည့်အစီအစဉ်နှင့်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက်လည်းအကျိုးဝင်ပေသည်။ အစိုးရသည်မိမိစုဆောင်းထားသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကို(ဥပမာ- COVID-19 ကူးစက်ခံထားရသည်ဟူသောအကြောင်းပြချက်ဖြင့်)⁷⁹ တာဝန်မယူခြင်းဖြင့် ထိုရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏အလုပ်အကိုင်တည်မြဲမှုကို ကာကွယ်ရန်ပျက်ကွက်ပေသည်။

အိမ်အကူအလုပ်သမားများရဲ့အခွင့်အရေးတွေက ဘာတွေလဲ။

- အထူးသဖြင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများနှင့် ကလေးသူငယ်များ/သက်ကြီးရွယ်အို များကို ပြုစုစောင့်ရှောက်သူများသည် COVID - 19 နှင့်ထိတွေ့ရန်လွယ်ကူသူများဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းတို့သည် ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများကို လုံလောက်စွာမရရှိကြပါ။
- အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၈၉) က အိမ်အကူအလုပ်သမားတိုင်းသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီး ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သော လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်ကိုရရှိပိုင်ခွင့်ရှိပြီး၊ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်၏ ထူးခြားသည့်အသွင်လက္ခဏာများကြောင့် ၎င်းတို့၏⁷⁷ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး သေချာကောင်းမွန်စွာ ရှိစေရန်အတွက် ထိရောက်သည့်အစီအမံများထားရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။
- အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၂၀၁) နှင့်အညီ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ဆေးစစ်ဆေးမှုလုပ်ပေးရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက အောက်ပါအချက်များကို အလေးထားစဉ်းစား သင့်ပါသည်။
 - (က) နိုင်ငံအခြေအနေအရ အခြေခံကျန်းမာရေး၊ ရောဂါနှင့်ပတ်သက်၍ ဆေးစစ်ရန်လိုအပ်သည့်အခါ သက်ဆိုင်ရာအိမ်ထောင်စုများ၏မိသားစုဝင်များနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမားများက ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ထားခြင်း။
 - (ခ) ယေဘုယျအားဖြင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွက် အများပြည်သူကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကနဦးဆောင်ရွက်မှုများနှင့်ကိုက်ညီသော ဆန္ဒအလျောက်ဆေးစစ်ဆေးမှုခံယူခြင်း၊ ဆေးကုသမှုခံယူခြင်း၊ ကျန်းမာရေးကောင်းရန်နှင့် တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းမှုအတွက်

⁷⁶ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၄၃ ၏ အပိုဒ် ၉ (၃)။
⁷⁷ အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၁၁ (အမှတ် - ၁၈၉) ၏ အပိုဒ် ၁၃။

အလေ့အကျင့်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး အိမ်ထောင်စုများ၏ မိသားစုဝင်များနှင့် အိမ်အကူ
အလုပ်သမားများအတွက် သတင်းအချက်အလက်များရရှိအောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။

- (ဂ) အလုပ်အကိုင်နှင့်ဆက်စပ်သည့် ဆေးစစ်ဆေးမှုအတွက် အကောင်းဆုံးသောအလေ့
အကျင့်များနှင့်ပတ်သက်သည့်သတင်းအချက်အလက်များကိုဖြန့်ဝေခြင်း။
အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်⁷⁸၏ထူးခြားသည့်သဘောသဘာဝကို ထင်ဟပ်ပေါ်လွင်စေရန်
အလို့ငှာ လျော်ကန်စွာဆောင်ရွက်ထားသည်။

⁷⁸ အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၂၀၁) စာပိုဒ် ၄။