



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

မေးလေ့ရှိသောမေးခွန်းများ

COVID – 19 ဗိုင်းရပ်စ်ပိုး အဆင့်ဆင့်ကူးစက်ပျံ့နှံ့လာမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများ၏ အဓိကပြဋ္ဌာန်းချက်များ

NORMES

၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မေလ ၂၉ ရက် - မူ ၂.၁

ဤမှတ်စုသည် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် COVID – 19 ၏ ဆက်စပ်မှုအပေါ် အများဆုံးမေးကြသည့်မေးခွန်းများ၏အဖြေများကို စုစည်းထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိ ဥပဒေဆိုင်ရာအစီအမံနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာအစီအမံများကို ကျယ်ပြန့်စွာ ပြန်လည်ဆန်းစစ်ထားခြင်း မဟုတ်ပါ။ အလုပ်အကိုင်လောကအပေါ် COVID – 19 ၏ ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရိုက်ခတ်နိုင်မှု နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အိုင်အယ်(လ်)အို၏အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက် နှင့် အကြံပြုထားသည့် မူဝါဒဆိုင်ရာရွေးချယ်စရာများ နှင့်ပတ်သက်ပြီး “ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ” ပါဝင်သည့် “Covid-19 နှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင်လောက” ([COVID-19 and the world of work တွင်ပါဝင်သော global impact and policy recommendations](#)) တွင် ကြည့်ရှုပါ။

မာတိကာ

ကပ်ဘေးအကျပ်အတည်းအပေါ် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ
 စံချိန်စံညွှန်းများကမည်သို့ဖော်ပြထားပါသလဲ။..... 7

COVID-19 ကပ်ရောဂါကိုကုစားဖြေရှင်းရာမှာ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုရဲ့ အခန်း
 ကဏ္ဍက မည်သို့ရှိပါသလဲ။..... 10

ကပ်ရောဂါဖြစ်ပေါ်နေသည့်အခြေအနေမျိုးတွင် နိုင်ငံသားဆိုင်ရာ လွတ်လပ်မှုအနေအထားက
 မည်သို့ရှိပါသလဲ။..... 12

အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုများကိုရှောင်လွှဲခြင်းနှင့် ဝင်ငွေအဆင့်များကို ထိန်းသိမ်းခြင်း 13

ပြန်လည်နာလန်ထူနိုင်ရေး၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော
 အလုပ်အကိုင်များဖြစ်စေရန် တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရေးတို့အတွက် မည်သည်တို့သည်
 အဓိကကျသည့် အစီအမံများဖြစ်ပါသလဲ။ 13

အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ဆိုင်းငံ့ထားမည် သို့မဟုတ် ရပ်စဲလိုက်မည်ဆိုပါက မည်သို့
 ဖြစ်သင့်ပါသလဲ။..... 15

အလုပ်ချိန်ယာယီလျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။..... 18

လုပ်ခလစာပေးချေမှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။..... 18

ဒေဝါလီခံရသည့်အခြေအနေမျိုးတွင် လုပ်ခလစာအပေါ် အကာအကွယ်ပေးမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး
 မည်သို့ရှိပါသလဲ။..... 19

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး..... 19

ရောဂါပိုးကူးစက် ပျံ့နှံ့နေစဉ်ဘေးကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် မည်သို့
 လုပ်ဆောင်သင့်ပါသလဲ။..... 20

ရောဂါပိုးကူးစက် ပျံ့နှံ့နေစဉ်အချိန်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးတွေနဲ့
 တာဝန်ဝတ္တရားတွေကဘယ်အရာတွေလဲ။..... 20

အလုပ်သမားများအား သူတို့၏ဆန္ဒအလျောက် လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာသွားရန်
 ခွင့်ပြုပါသလား။ 21

သတ်မှတ် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် လုပ်ငန်းခွင်မှထွက်ခွာသွားပိုင်ခွင့် အနေအထားက
 မည်သို့ရှိပါသလဲ။..... 22

COVID-19 ရောဂါကူးစက်ခံရခြင်းကို အလုပ်အကိုင်နှင့်ဆက်စပ်သည့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု
 (လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာရောဂါဘယ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ မတော်တဆဖြစ်မှု) တစ်ခု

အနေဖြင့် မှတ်ယူ၍ရနိုင်ပါသလား။	24
ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ခွင့် လက်လှမ်းမီမှု အနေအထားက မည်သို့ရှိပါသလဲ။.....	25
လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားများကို ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်မှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း နှင့်ပတ်သက်ပြီး စံသတ်မှတ်ထားသည့် လမ်းညွှန်ချက်ရှိပါသလား။.....	25
ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုတို့ကို ကြိုတင်တားဆီးခြင်း၊ ယင်းသို့ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်းမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ထိခိုက်လွတ်လပ်ခွင့် (privacy) ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း။.....	28
ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ထိခိုက်လွတ်လပ်ခွင့် ကိစ္စရပ်များ(privacy issues) နှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။	28
ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ အဂတိတရားဖြင့် မျက်စိမှိတ်ဘက်လိုက်ခြင်း(prejudice)၊ သူစိမ်းကြောက်ခြင်း (xenophobia) တို့နှင့် ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။	28
အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင်လောကတွင် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုအနေအထားများ မည်သို့ရှိပါသလဲ။	31
ခွင့်ရက်ခံစားပိုင်ခွင့်များနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းအတွက် အထူးစီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားရှိမှုများ	33
အလုပ်သမားများသည် လစာဖြင့် ခွင့်ရက်ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိပါသလား။	33
လူကိုရောဂါမကူးစက်စေရန်သီးခြားခွဲထားသည့် ကွာရန်တင်း အချိန်ကာလအတွက် အလုပ်ပျက်ကွက် မှုနှင့်ပတ် သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။	34
ကျွန်တော် ၊ ကျွန်မ မိသားစုဝင်တစ်ဦး နာမကျန်းဖြစ်ပါက မည်သို့ဖြစ်မလဲ။	34
အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အလုပ်ပိတ်ရက်များကိုအသုံးပြုဖို့ လိုအပ်နိုင်ပါသလား။	35
နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည် တယ်လီဖုန်း၊ကွန်ပျူတာ စသည်တို့ဖြင့် အိုးမကွာအိမ်မကွာအလုပ်လုပ်နိုင်မည့် စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများကို ကုစားဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ပေးပါသလား။	35
နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လုပ်အားစွမ်းရည် မြှင့်တင်ရေးနှင့် အကျုံးဝင်ပါသလား။	37
နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများအတွက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းသတ်မှတ်ပေးပါသလား။	38
အရေးပေါ်အခြေအနေများအတွင်းအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ (ILS) ပြင်လွယ် ပြောင်းလွယ်နိုင်မှု	41
နိုင်ငံ၏အရေးပေါ်အခြေအနေများအတွင်း သာမန်အလုပ်ချိန်များအတွက် ခြွင်းချက်	

ပေးထားသည်များ မည်သို့ရှိပါသလဲ။	41
ကပ်ရောဂါဖြစ်ပေါ်နေစဉ်အချိန်အတွင်း မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရမည့်အလုပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ခြွင်းချက်ပေးထားသည်များရှိပါသလား။	41
သတ်မှတ်အလုပ်သမားအမျိုးအစားများနှင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအမျိုးအစားများ	43
ကျန်းမာရေးလုပ်သားများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအနေအထား မည်သို့ရှိပါသလဲ။ ..	43
အိမ်အကူအလုပ်သမားတွေရဲ့အခွင့်အရေးတွေက ဘာတွေလဲ။	44
ပင်လယ်ရေကြောင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်း	45
ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုရှိကြောင်းသေချာစေရန် မည်သို့လုပ်ဆောင်သင့်ပါသလဲ။	48
ကပ်ရောဂါဖြစ်ပွားနေချိန်အတွင်းတွင် ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနှင့် လူမျိုးနွယ်စုများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရာတွင် အိုင်အယ်(လ်)အိုစံချိန်စံညွှန်းများသည် မည်သည့်အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသလဲ။	52

"အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းတွေဟာ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး သာတူညီမျှမှုရှိတဲ့ နာလန်ထူမှုကိုအလေးထားသော မူဝါဒပိုင်းတုံ့ပြန်မှုတွေအတွက်၊ စမ်းသပ်စစ်ဆေးထားပြီးသား ယုံကြည်ထိုက်တဲ့ အခြေခံအုတ်မြစ်ကို ပေးပါတယ်။"

-ဂိုင်းရှိုက်ဒါ (Guy Ryder) - ILO အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးချုပ်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့သည် လွတ်လပ်မှု၊ သာတူညီမျှမှု၊ လုံခြုံမှု၊ ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှု နှင့်ပြည့်စုံသည့် အခြေအနေများတွင် လူသားအားလုံးအတွက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်ပြီး အကျိုးဖြစ်ထွန်းသည့် အလုပ်အကိုင်များရရှိနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများကို မြှင့်တင်ပေးဖို့ ရည်သန်ကာ နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ (ILS) နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စနစ်တစ်ခုကို ထိန်းသိမ်းထားပါသည်။

အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည် COVID - 19 ဗိုင်းရပ်စ်ပျံ့နှံ့မှုကြောင့် ကပ်ဘေးကြုံတွေ့နေရသည့် ကျပ်တည်းသောအခြေအနေကို တုံ့ပြန်ရာတွင် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် ဟုတ်/မဟုတ် ကိုပြသော အသုံးဝင်သည့်သံလိုက်အိမ်မြှောင် ဖြစ်သည်။

ပထမအချက်အနေဖြင့်၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအတွက်စီစဉ် ဆောင်ရွက်မှုများ၊ သတ်သတ်မှတ်မှတ်ဖြစ်သော အလုပ်သမားအမျိုးအစားများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း၊ လူမှုဖူလုံရေး သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်အတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုတို့နှင့် ဆက်စပ်သည့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ၏ အဓိကလမ်းညွှန်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လေးစားလိုက်နာခြင်းသည် COVID-19 ဖြစ်ပေါ်နေမှုကို အဆင်ပြေကိုက်ညီအောင် ဆောင်ရွက်လျက်နေစဉ်ပင် အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အစိုးရတို့အနေဖြင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ကို ထိန်းသိမ်းနိုင်ကြောင်း သေချာစေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

ဒုတိယအချက်အနေဖြင့်၊ အလုပ်အကိုင်၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု၊ လုပ်ခလစာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊ အသေးစားနှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသော အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းအများအပြား၌ တိကျသော မူဝါဒဆိုင်ရာအစီအမံလမ်းညွှန်များပါရှိကာ၊

ကပ်ဘေးကြုံတွေ့နေရသည့် အကျပ်အတည်းကာလနှင့် နာလန်ထူချိန်တို့တွင် လူသားဗဟိုပြု ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းကိုကျင့်သုံးရန် တိုက်တွန်းလေ့ရှိသည်။

၎င်းတို့၏လမ်းညွှန်မှုတွင်၊ လက်ရှိအခြေအနေမျိုးတွင် အလွန်ထိခိုက်လွယ်သူများအဖြစ် ကျွန်ုပ်တို့သိရှိထားသည့် သူနာပြုများ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများ သို့မဟုတ် ငါးဖမ်းသမား ကဲ့သို့သော အလုပ်သမားအမျိုးအစား အချို့တို့အတွက် တိကျစွာ သတ်မှတ်ထားသည့်အခြေအနေမျိုးအထိ ပါရှိသည်။

ဤစံချိန်စံညွှန်းများကို လေးစားလိုက်နာခြင်းသည် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဟူသော ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်ကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ထိုယဉ်ကျေးမှုသည် ပြန်လည်နာလန်ထူရန်လည်းကောင်း၊ အရေးပေါ်အကျပ်အတည်းဖြစ်ပေါ်နေစဉ် အချိန်အတွင်းနှင့် ယင်းသို့ဖြစ်ပေါ်ပြီး ကာလနောက်ပိုင်း အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရေးရာအခြေအနေများ ထိုးဆင်းကျသွားမှုကို တားဆီးရန်အတွက်လည်းကောင်း အဓိကကျသည်။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည် မျှတပြီး သာတူညီမျှမှုရှိသော မူဘောင်တစ်ရပ်ကို ချမှတ်ပေးပြီး၊ အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင်လောကရှိ ခိုင်လုံသောအခြေအနေများတွင် ဒဏ်ခံနိုင်မှုကို အထင်အရှားပေါ်လွင်စေလျက်၊ COVID-19 အပါအဝင် ကပ်ရောဂါဆိုးများကို အချိန်ကြာမြင့်စွာနှင့် ရေရှည်တုံ့ပြန်ရန်အခြေခံကျလှသည်။ အလုပ်သမားများကိုကာကွယ်ရန်ရည်ရွယ်လျက်၊ ကုမ္ပဏီများ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးအတွက်လိုအပ်မှုများကို ထည့်သွင်းစားလျက်၊ လွန်ခဲ့သည့်ရာစုနှစ်က ရေးဆွဲဖော်ထုတ်ကာ၊ အခါအားလျော်စွာ ပြန်လည်ဆန်းစစ်ထားပြီး လိုအပ်သည့်နေရာများကို ပြန်လည် တည်းဖြတ်ထားသော နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည် အလုပ်အကိုင်လောက၏ ပြောင်းလဲနေသောပုံစံများကို တုံ့ပြန်လျက်ရှိသည်။ [အနာဂတ်အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအတွက် ရာပြည့်နှစ်ကြေညာစာတမ်း \(Centenary Declaration for the Future of Work\)](#) က အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများကို သတ်မှတ်ခြင်း၊ အများသိအောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အိုင်အယ်(လ်)အိုအတွက် အခြေခံကျသည့် အရေးပါမှုဖြစ်ကြောင်း ၂၀၁၉ ခုနှစ်၌ ထပ်လောင်းအတည်ပြုသည်။ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ ဥပဒေဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းများအားလုံးက ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာစီးပွားရေး၌ အဓိကပါဝင်လှုပ်ရှားသူအားလုံးက သဘောတူထားကြသော အနည်းဆုံးရှိရမည့် အခြေခံလူမှုရေးဆိုင်ရာစံချိန်စံညွှန်းများကို ချမှတ်ထားသည်။ နိုင်ငံများအနေဖြင့် ကပ်ဘေးကြုံတွေ့နေရသည့် အကျပ်အတည်းအခက်အခဲအခြေအနေ၏ ရိုက်ခတ်မှုကို

လျော့နည်းစေရေးအတွက် မြင့်မားသည့်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအဆင့်များနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

ဤစုစည်းထားချက်သည် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ၊ COVID - 19 နှင့်ပတ်သက်၍ မကြာခဏမေးလေ့ရှိသည့် မေးခွန်းများကို ဖြေကြားထားသည်။ အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများတို့က COVID - 19 ကပ်ရောဂါဖြစ်ပေါ်နေမှုနှင့် လိုက်လျောညီထွေသော ချိန်ညှိဆောင်ရွက်မှု၊ တုံ့ပြန်မှုတို့ကို အထောက်အကူပြုရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ အစကနဦးမူကွဲကိုမူ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၇ ရက်နေ့တွင် ဝက်(ဘ်)ဆိုက်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။

ကပ်ဘေးအကျပ်အတည်းအပေါ် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမား ရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများက မည်သို့ဖော်ပြထားပါသလဲ။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများတွင် COVID - 19 အဆင့်ဆင့်ကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုနှင့် ဆီလျော်မှုရှိနိုင်သောလမ်းညွှန်မှုအပါအဝင်၊ ကြုံတွေ့နေရသည့် ကပ်ဘေးအကျပ်အတည်းကို တုံ့ပြန်နေသည့်အနေအထား၌ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်ဖြစ်ကြောင်း သေချာစေရန် အတွက် တိကျသည့်လမ်းညွှန်မှုပါဝင်ပါသည်။ မိတ်ဖက်အဖွဲ့ဝင်အားလုံး၏အများစုက အတည်ပြုလက်ခံခဲ့ပြီး၊ မကြာသေးမီက ထွက်ပေါ်လာခဲ့သည့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများထဲမှတစ်ခုဖြစ်သည့် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဒဏ်ခံနိုင်မှု အတွက် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင် ဆိုင်ရာ အကြံပြု တိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၂၀၅) က ကပ်ဘေးကြုံတွေ့နေရသည့် အကျပ်အတည်း အခက်အခဲအတွက် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာအခြေခံမူသဘောတရားများနှင့် အခွင့်အရေးများ၊ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေး ရာစံချိန်စံညွှန်းများ¹ ကိုလေးစားလိုက်နာခြင်းအပါအဝင်၊ လူ့အခွင့်အရေးအားလုံးနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးကို သေချာစွာလေးစားလိုက်နာရန်လိုအပ်ကြောင်း အလေးပေး ဖော်ပြထားပါသည်။

အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်တွင် ကပ်ဘေး အကျပ်အတည်းအခက်အခဲကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် မဟာဗျူဟာမြောက် ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းကို အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြထားပါသည်။

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

ယင်းအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်တွင် အခြေအနေ ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာနိုင်စွမ်းရှိစေရန်နှင့် ဒဏ်ခံနိုင်မှုရှိစေရန်အတွက် ရှေ့နောက်ညီညွတ်ပြီး ပြီးပြည့်စုံသည့် နည်းဗျူဟာများကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သည့် အဆင့်ဆင့်စီမံဆောင်ရွက်သော လမ်းကြောင်းမျိုးစုံ ချဉ်းကပ်မှုကို အတည်ပြုလက်ခံခြင်းနှင့် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည်။

- လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အစီအမံများကို ချက်ချင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် ဝင်ငွေတို့ကို တည်ငြိမ်စေခြင်း၊
- အလုပ်အကိုင်နှင့်သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများရရှိရေး နှင့် လူမှုစီးပွားပြန်လည်ပေါင်းစည်းခြင်းတို့အတွက် စီးပွားရေးနာလန်ထူလာအောင် မြှင့်တင်လုပ် ဆောင်ခြင်း၊
- ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်၊ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာပါဝင်မှုများ၊ ရေ ရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော လုပ်ငန်းများအားဖန်တီးခြင်း၊ အထူးသဖြင့် အသေးစားနှင့်အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ရေရှည်တည်တံ့စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စနစ်တကျမဟုတ်သည့် တစ်နိုင်တစ် ပိုင်စီးပွားရေးမှ စနစ်တကျဖြစ်သည့် စီးပွားရေးသို့ကူးပြောင်းခြင်း၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လျော်ညီပြီး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသည့် စီးပွားရေးဆီသို့ မှန်ကန်မျှတစွာ ကူးပြောင်းခြင်းနှင့် အများပြည်သူဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမှီစေရန် မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- အခြေအနေပြန်လည်ကောင်းမွန်လာစေမည့် အမျိုးသားအဆင့် အစီအစဉ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုအကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှုများကို လုပ်ဆောင်ခြင်း၊
- အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းကိုလည်ပတ်ရာတွင် လူ့အခွင့်အရေးများ နှင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအပေါ် ဆိုးကျိုးဖြစ်စေသည့်ရိုက်ခတ်မှုများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့နှင့် တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်မှုရှိနိုင်သည့် ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများ၊ ဝန် ဆောင်မှုများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း လည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုများတွင် သက်ရောက် နိုင်သည့် ဆိုးကျိုးများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်း၊ လျော့ပါး သက်သာစေခြင်းနှင့် ယင်းတို့ကိုကုစားဖြေရှင်းမည့် နည်းလမ်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး

တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ခြင်းများကို ထိရောက်စွာဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိစေရန်အတွက် အလုပ်ရှင်များအား လမ်းညွှန်မှုနှင့် ပံ့ပိုးမှုများပေးခြင်း၊

- အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုနှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုတို့ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- တည်ငြိမ်မှုရှိစေရန်နှင့် အခြေအနေပြန်လည်ကောင်းမွန်လာစေရန်အတွက် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများအပါအဝင်၊ လုပ်သားဈေးကွက် အသင်းအဖွဲ့များကိုတည်ဆောက်ခြင်း သို့မဟုတ် နဂိုအခြေအနေအတိုင်း ပြန်လည် တည်ရှိစေရေး လုပ်ဆောင်ခြင်း၊
- ဒေသအဆင့်အာဏာပိုင်များနှင့် နယ်မြေအဆင့်အာဏာပိုင်များ အပါအဝင်၊ အစိုးရများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များ တိုးတက်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊
- ကပ်ဘေး အကျပ်အတည်းဒဏ်ကို ခံစားကြုံတွေ့ကြရသူများ၏ လူမှုစီးပွား သဟဇာတ ပေါင်းစည်းညီညွတ်မှုရှိစေရန်အတွက် ၎င်းတို့အလုပ်အကိုင်ရရှိရန် သင့်လျော်မှုအနေအထား တိုးတက်မြှင့်တင်ပေးရန်ရည်ရွယ်သည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု အစီအစဉ်များအပါအဝင်၊ ဆောင်ရွက်သင့်သည်များကို လျော်ကန်စွာ လုပ်ဆောင် ပေးခြင်း။²

• ထို့အပြင်၊ အစိုးရများအနေဖြင့် အောက်ပါတို့ကို ဖြစ်နိုင်သမျှ အမြန်ဆုံးဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

- အခြေခံဝင်ငွေတည်မြဲမှုရှိစေရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်။ အထူးသဖြင့်၊ ကပ်ဘေး ကြုံတွေ့နေရသည့်အကျပ်အတည်းအခက်အခဲအခြေအနေကြောင့် အလုပ်အကိုင်များ သို့မဟုတ် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း နှောင့်ယှက်မှုများနှင့်ကြုံတွေ့ရသူများအတွက် အခြေခံဝင်ငွေတည်မြဲမှု သေချာစေရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။
- နိုင်ငံ၏ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် နိုင်ငံတကာသဘောတူညီချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက်၊ ပြီးပြည့်စုံသော လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်များနှင့် အခြားသောလူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအစီအစဉ်များကို ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ခြင်း၊ နဂိုအခြေအနေအတိုင်းပြန်လည်

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

ကောင်းမွန်စေခြင်း သို့မဟုတ် တိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်းများကို လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်သည်။

- အထူးသဖြင့်၊ ကပ်ဘေးကြုံတွေ့နေရသည့်အကျပ်အတည်းအခက်အခဲအခြေအနေ ကြောင့် အထူးထိခိုက် ခံစားလွယ်သည့် လူ့အစုအဖွဲ့များနှင့် တစ်ဦးချင်းတို့အတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် အခြေခံကျသည့် အခြားသော လူမှုရေး ဝန်ဆောင်မှုများ ထိရောက်သေချာစွာ ရရှိခံစားနိုင်စေရန်အတွက် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်။³

Covid-19 ကပ်ရောဂါကို ကုစားဖြေရှင်းရာမှာ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုရဲ့အခန်းကဏ္ဍက မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- COVID-19 ဗိုင်းရပ်စ်ပိုးကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုနှင့် ယင်း၏ရိုက်ခတ်မှုများကို ကုစားဖြေရှင်းရေးအား ထိရောက်စွာအကောင်အထည်ဖော်ရာတွင်၊ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုနှင့် သုံးပွင့်ဆိုင်စနစ် တို့မှတစ်ဆင့် တည်ဆောက်ထားသောယုံကြည်မှုကို မရှိမဖြစ်လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုယန္တရားများကို လေးစားလိုက်နာခြင်းနှင့် ယင်းအပေါ်မှီခိုမှုကို အားကောင်းအောင် ပြုလုပ်ထားခြင်းသည် ဒဏ်ခံနိုင်မှုကိုတည်ဆောက်ခြင်း၊ နာကျင်မှုကိုဖြစ်စေသော်လည်း မဖြစ်မနေလိုအပ်သည့် မူဝါဒအစီအမံများတို့ကို အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများက လိုက်နာပါမည်ဟု ကတိကဝတ်ပြုခြင်းတို့အတွက် ခိုင်မာသည့်အခြေခံတစ်ရပ်ကို ဖန်တီးပေးပါသည်။ အထူးသဖြင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာတင်းမာမှု မြင့်မားနေသည့်အချိန်အတွင်းတွင် ဤအရာသည် အဓိကကျလှသည်။ အထူးသဖြင့် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဒဏ်ခံနိုင်မှုအတွက် အလုပ်အကိုင်ခန့် အပ်ခြင်း နှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၂၀၅) သည် ကပ်ဘေးကြုံတွေ့နေရသည့် အကျပ်အတည်း အခက်အခဲအခြေအနေများကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု၏ အရေးပါမှုနှင့် ယင်းအခြေအနေကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ အရေးကြီးသည့်အခန်းကဏ္ဍကို အလေးပေးဖော်ပြထားပါသည်။⁴ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည်

³ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၂၀၅) ၏ စာပိုဒ် ၂၁။

⁴ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ် - ၂၀၅ ၏ စာပိုဒ် ၇ (ဇ)၊ ၂၄ နှင့် ၂၅။

ကပ်ရောဂါဆိုး၏ရိုက်ခတ်မှုများကို ကုစားဖို့အတွက် သက်ဆိုင်ရာ ပြီးပြည့်စုံသည့် လမ်းညွှန်မှုကို ဆောင်ကြဉ်းပေးပါသည်။ ဤကဲ့သို့သောအခြေအနေမျိုးတွင် ထိရောက်သည့်အဖြေများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ယင်းအဖြေများနှင့် ပတ်သက်ပြီး အများသဘောတူညီမှုရရှိစေရန် နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းအများအပြားက မျှော်မှန်းထားသည့်အတိုင်း အကျိုးရှိသည့် သုံးပွင့်ဆိုင် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ သေချာစွာဖြစ်ပေါ်စေမည့် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ယန္တရားများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်အရေးကြီးပါသည်။

- အထူးသဖြင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်သည် ပြန်လည်နာလန်ထူရန်နှင့် ဒဏ်ခံနိုင်မှု တို့အတွက် အစီအစဉ်များရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့် လေ့လာမှုများတွင် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏ အားတက် သရောပါဝင်စေရန် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် တိုက်တွန်းအားပေးခြင်း၏ အဓိက အခန်းကဏ္ဍကို မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။⁵ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခွင့် ကိုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၈၇) နှင့် စည်းရုံးခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၈)⁶ တို့ကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက်၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း များနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၏ ရေးကြီးသည့်အခန်းကဏ္ဍကို အသိအမှတ်ပြုပါရန် ယင်းအကြံပြုတိုက်တွန်း ချက်က အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများကို တောင်းဆိုထားပါသည်။
- အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုပြုခြင်းကို အဆင့်အားလုံး (အမျိုးသားဆင့်၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအ ဆင့်၊ လုပ်ငန်းအဆင့်) တွင်လုပ်ဆောင်သင့်သည်။အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းသည် ထိရောက်စွာကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နိုင်မည့် မူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များကို သေချာ စွာလက်ခံအတည်ပြုရေးအတွက် အဓိကကျသည့်မူဝါဒဆိုင်ရာ နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သကဲ့သို့ အလုပ်အကိုင်နှင့် ဝင်ငွေများအပေါ်တွင် ၎င်းတို့၏ သက်ရောက်ရိုက်ခတ်မှုများကိုလည်း လျော့ချစေနိုင်သည်။ ယင်းသည် အထူးသဖြင့် လုပ်ငန်းအဆင့်တွင် အရေးပါလှပါသည်။ အကြောင်းမှာ အလုပ်သမား များကို ၎င်းတို့၏အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာစည်းကမ်းချက်များ အပေါ် သက်ရောက်မှုမိမိကိုယ်ကို ကာကွယ်ရန်အတွက်ကိုယ်တိုင်လုပ်နိုင်သည့်အဆင့်များ၊

⁵ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၂၀၅ ၏ စာပိုဒ် ၈ (ဃ)။

⁶ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၂၀၅ ၏ စာပိုဒ် ၂၅။

ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်မှု များကိုပံ့ပိုးမှု နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆက်လက်အသိပေးရန်၊ တိုင်ပင်ဆွေးနွေး ရန်နှင့်ယင်းတို့ကိုဆက်၍သိနေစေရန် လိုအပ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။⁷

ကပ်ရောဂါဖြစ်ပွားနေသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် နိုင်ငံသားဆိုင်ရာလွတ်လပ်မှုအနေအထားက မည်သို့ရှိပါသလဲ။

လွတ်လပ်စွာထင်မြင်ယူဆပိုင်ခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာထုတ်ဖော်ပြောဆိုနိုင်ခွင့်၊ အထူးသဖြင့်၊ တစ်စုံတစ်ဦး၏ထင်မြင်ယူချက်များအား အပြစ်ပေးအရေးယူနိုင်ခွင့်မရှိခြင်း တို့သည် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းပိုင်ခွင့်နှင့် လျော်ကန် ပတ်သက်ဆက်သွယ်လျက်ရှိသော အခွင့်အရေးများ ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် ယင်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့၏အစည်း အဝေးများ၊ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းများနှင့် လှုပ်ရှားမှုများတွင် လွတ်လပ်စွာထင်မြင်ယူဆခွင့်နှင့် လွတ်လပ်စွာထုတ်ဖော်ပြောဆိုပိုင်ခွင့် ရှိသင့်ပါသည်။⁸ တစ်စုံတစ်ရာသောခြွင်းချက်အချိန်ကာလ များတွင် လွတ်လပ်စွာထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်နှင့် အခြားဆက်စပ်ရာ အခြေခံအခွင့်အရေးများကို ကန့်သတ်မှုများ သို့မဟုတ် ဆိုင်းငံ့မှုများလုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ထိုမရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့်နိုင်ငံသားအခွင့်အရေးများအပေါ် ကန့်သတ်မှုများကို အထူးစိုးရိမ်ဖွယ်ရာအဆင့်ရှိအခြေအနေများ၌သာ ကန့်သတ်သင့်သည်။ ထို့အပြင်၊ အခြေခံအခွင့်အရေးများအားကျင့်သုံးခြင်းကိုထိခိုက်စေသည့် မည်သည့် အစီအမံမျိုး ကိုမဆို ပြဿနာဖြစ်ပေါ်နေသည့်အခြေအနေကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်လိုအပ်သည့် နယ်ပယ်အတိုင်းအတာ၊ အချိန်ကာလအထိသာ ကန့်သတ်သင့်သည် ဟူသော အခြေအနေကို သတ်မှတ်ထားသင့်သည်။⁹

⁷ ဥပမာအနေဖြင့် လုပ်ငန်းအဆင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၄) နှင့်အ လုပ်သမားများ၏ကိုယ်စားလှယ်များဆိုင်ရာအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၄၃) တွင်သတ်မှတ်ဖော်ပြပါ ရှိသည့် လမ်းညွှန်ချက်နှင့် အတူခွန်တွဲလျက်ရှိသော အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၃၅)။
⁸ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၏သာမန်လုပ်ပိုင်ခွင့်များအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် လွတ်လပ်စွာထင်မြင်ယူဆခြင်းနှင့် လွတ်လပ်စွာထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အထူးအလေးထားသည့် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းအခွင့်အရေးများ နှင့် ၎င်းတို့၏နိုင်ငံသားအခွင့်အရေးများနှင့်ဆက်စပ်မှုများနှင့်ပတ်သက်သည့်ဆုံးဖြတ်ချက် (၁၉၇၀ ခုနှစ်)

⁹ xxx

အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုများကို ရှောင်လွှဲခြင်းနှင့် ဝင်ငွေအဆင့်များကို ထိန်းသိမ်းခြင်း

ပြန်လည်နာလန်ထူနိုင်ရေး၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များဖြစ်စေရန် တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရေးတို့အတွက် မည်သည်တို့သည် အဓိကကျသည့် အစီအမံများဖြစ်ပါသည်။

- ဤအကျပ်အတည်းသည် ဝင်ငွေများနှင့် အလုပ်အကိုင်များအပေါ် ဆိုးရွားသည့်သက်ရောက်မှုများနှင့်အတူ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်နိုင်မှုနှင့် အလုပ်လုပ်ချိန်များကို မကြုံစဖူးလျော့နည်းမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေလျက်ရှိပါသည်။ ယင်းသည် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်မှုနှင့်မိမိအရည်အချင်းနှင့်မညီ သောအဆင့်နိမ့်အလုပ် များတွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ရ မည့် အနေအထားသို့ဦးတည်လျက်ရှိပါသည်။¹⁰ ([အလုပ်အကိုင်မူဝါဒဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၂၂\)](#)¹¹ နှင့်အညီ) အပြည့်အဝအကျိုးဖြစ်ထွန်းပြီး လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်ထားသည့်အလုပ်အကိုင် ဖြစ်စေရန် ရှေ့လျက် တိုးမြှင့် ဆောင်ရွက်ရာတွင် စီးပွားရေးတည်ငြိမ်စေရန် နှင့် အလုပ်အကိုင်ပြဿနာများကိုဖြေရှင်းရန် ထိရောက်မှုရှိသောအစီအမံများကိုထည့်သွင်းရန်လိုအပ်ပေလိမ့်မည်။ ယင်းတို့တွင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့်ဝင် ငွေတည်ငြိမ်စေရန်လည်းကောင်း၊ စီးပွားရေးဆက်လက် လည်ပတ်မှုကို အကာအကွယ် ပေးရန်လည်းကောင်း ရည်ရွယ်သည့် ဘဏ္ဍာရေးနှင့်ငွေကြေးဆိုင်ရာ အားပေးလှုံ့ဆော်မှု အစီအမံများပါဝင်သည်။¹²
- ပြန်လည်နာလန်ထူနိုင်စွမ်းရှိစေရေးအတွက် အဆင့်ဆင့်စီမံဆောင်ရွက်သော လမ်းကြောင်းမျိုးစုံချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းတွင်၊ အခြားအချက်များစွာရှိသည့်အနက် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးအခြေအနေပြန်လည်ကောင်းမွန်လာစေရေးကိုမြှင့်တင်ပေးမည့် ချက်ချင်းလည်းဆောင်

¹⁰ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ခန့်မှန်းချက်များအား အချိန်အခါနှင့်အညီပုံမှန်ဖော်ပြချက်များအား အိုင်အယ်(လ်)အို၏စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုတွင်ကြည့်ပါ - COVID - 19 နှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင်လောက - စတုတ္ထအကြိမ်ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ခြင်းကို ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မေလ ၂၇ ရက်နေ့တွင်ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။ ယင်းကို အိုင်အယ်(လ်)အို၏ COVID - 19 နှင့် အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင် လောက (ILO's COVID - 19 and world of work page) တွင်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

¹¹ အလုပ်အကိုင်မူဝါဒဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၂) ၏ အပိုဒ် ၁

¹² အလုပ်အကိုင်မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၂) ၏ စာပိုဒ် ၈ နှင့် အလုပ်အကိုင်မူဝါဒ (ဖြည့်စွက်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ) ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၉) ၏ အပိုဒ် ၁၊ ၆ နှင့် ၁၀။

ရွက်ရမည်ဖြစ်သည့်လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး၊ အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအစီအမံများပါဝင် ရန်လိုအပ်ပါသည်။¹³

- စီးပွားရေးကျဆင်းနေသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာအဆင့် များကို နဂိုအတိုင်းထိန်း ထားခြင်းသည် အထူးသင့်လျော်သည့်လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်သည်။ အကြောင်းမှာ၊ ယေဘုယျအားဖြင့် အနည်း ဆုံးလုပ်ခလစာများသည် ထိခိုက်လွယ်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင် အလုပ်သမားများကိုအကာအကွယ်ပေးပြီးဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကိုလျှော့ချနိုင်ကာ၊ ဝယ်လိုအား ကို မြင့်မားစေပြီးစီးပွားရေးတည်ငြိမ်မှုအတွက် ပံ့ပိုးပေးသောကြောင့်ဖြစ်သည်။¹⁴
- COVID - 19 ရောဂါ အကျပ်အတည်းကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို ဧါမူဝါဒဆိုင်ရာ မူဘောင်သည် ကပ်ရောဂါကြောင့်လူမှုစီးပွားအပေါ် သက်ရောက်မှုကို လျော့နည်းသက်သာစေရန်ရည်ရွယ်ပြီး၊ ယင်းကပ်ရောဂါမှပြန်လည်အဆင်ပြေချော မွေ စေရေး အတွက်ပံ့ပိုးကူညီမှုပြုသည့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ နှင့် အပြန်အ လှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုအပေါ်အခြေခံသည့် ပြီးပြည့်စုံ သောချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းကိုအသုံးပြု ပါသည်။ ဤမူဘောင်တွင် မဏ္ဍိုင် ၄ ရပ်ရှိပြီး မိမိနိုင်ငံ၏ တကယ့်လိုအပ်မှုနှင့် အံဝင်ဝင်ကျဖြစ်စေမည့် ဆောင်ရွက်ရမည့်အချက်များကို စုစည်းတင်ပြထားသည်။¹⁵

¹³ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် ၂၀၅ ၏ စာပိုဒ် ၈။

¹⁴ အနည်းဆုံးအကြေးငွေသတ်မှတ်ရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၀ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၃၁) နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် (အမှတ် - ၁၃၅) တို့သည် ဤအခြင်းအရာနှင့်ပတ်သက်ပြီး လမ်းညွှန်မှုပေးထားပါသည် (ကပ်ဘေးဖြစ်ပေါ်သည့် အကျပ် အတည်းအခက်အခဲအခြေအနေမှပြန်လည်ကောင်းမွန်လာခြင်း - ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၁၉ ရက်တွင် ဂျီနီဗာမြို့၌ကျင်းပပြု လုပ်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာညီလာခံ၏ ၉၈ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေးကြီးက လက်ခံအတည်ပြု ခဲ့သည့် ကမ္ဘာ့ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် ၏ စာပိုဒ် ၂၃ ကိုလည်းကြည့်ပါ။)

¹⁵ အသေးစိတ်သိရှိလိုပါက COVID - 19 နှင့်ပတ်သက်သည့် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ အနှစ်ချုပ်တင်ပြချက်ကိုကြည့်ပါ။



အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ဆိုင်းငံ့ထားမည် သို့မဟုတ် ရပ်စဲလိုက်မည်ဆိုပါက မည်သို့ဖြစ်သင့်ပါသလဲ။

- စီးပွားရေးအပေါ် COVID - 19 ၏ ရိုက်ခတ်မှုကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစေရေးအတွက်ကြောင့်သော်လည်းကောင်း အလုပ်ရပ်စဲမှုခံရသည့် အလုပ်သမားများသည် [အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၂ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၅၈\)](#)¹⁶ နှင့်အညီ၊ အလုပ်ထုတ်နစ်နာကြေးနှင့် အခြားသီးခြားအကျိုးခံစားခွင့်များ၊ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းအတွက်အာမခံ ထားရှိသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရပ်စဲ ခံရခြင်း၏ နောက်ဆက်တွဲရလဒ်အနေဖြင့် ဝင်ငွေများဆုံးရှုံးခြင်းအတွက် နစ်နာမှုဆိုင်ရာအထောက်အပံ့များကို ရရှိခံစား ပိုင်ခွင့်ရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။
- အခြေခံမူသဘောတရားတစ်ရပ်အနေဖြင့်၊ အလုပ်သမား၏ စွမ်းဆောင်ရည် သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုနှင့်ဆက်စပ်၍သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ

¹⁶ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၁၅၈ ၏ အပိုဒ် ၁၂

သတ်မှတ်ချက်များကိုအခြေခံ၍သော် လည်းကောင်း ခိုင်လုံသောအကြောင်းပြ ချက်မရှိဘဲလျက်၊ အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်မှ ရပ်စဲခြင်း မပြုရဟူ၍ ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။¹⁷ နာမကျန်းဖြစ်မှု သို့မဟုတ် မိသားစုတာဝန် များကိုဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် အလုပ်မှယာ ယီပျက်ကွက်ခြင်းသည် အလုပ်ရပ်စဲခြင်း အတွက် ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက် သဘောမသက်ရောက်ပါ။¹⁸

- အလုပ်သမားများကိုအစုအဝေးလိုက် စုပေါင်းအလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၅၈ က စီးပွားရေးအခြေအနေအကြောင်းပြချက်ဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းများပြုလုပ်ရန် စဉ်းစားသုံးသပ်လျက်ရှိသည့်အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များအား သက်ဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များ (အလုပ်ရပ်စဲခြင်းများပြုလုပ်ရန်စဉ်းစားသုံးသပ်ခဲ့ သည့် အကြောင်းပြချက်များ၊ ထိခိုက်နစ်နာမှုရှိနိုင်သည့် အလုပ်သမား အရေအတွက်၊ အလုပ်သ မားအမျိုးအစားများနှင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းများပြုလုပ်ရန်ရည်ရွယ်ထားသည့်အချိန်ကာလတို့အပါ အဝင်) ကို ချပြရမည်။ နိုင်ငံ၏ဥပဒေများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့်အညီ၊ အလုပ်ရပ်စဲမှုများကို ရှောင်လွှဲရန် သို့မဟုတ် လျော့နည်းစေရန်အလို့ငှာ၊ ဆောင်ရွက်မည့်အရာများနှင့် အခြား အလုပ်အကိုင်များကိုအစားထိုးရှာဖွေခြင်းကဲ့သို့သော- သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများကို အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာမည့်ဆိုးကျိုးများ လျော့ပါးသက်သာစေမည့် ဆောင်ရွက်မှုများ နှင့်ပတ်သက်ပြီး တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမည့်အခွင့်အလမ်းကို အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ် များအား ဖြစ်နိုင်သမျှစောစွာပေးရမည် ဟုပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။¹⁹ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း၊ အလုပ်ရပ်စဲမှုများကို စဉ်းစားသုံးသပ်မည့် အချိန်ကို အခွင့်ရအာဏာပိုင်ထံ အသိပေး အကြောင်းကြားရမည်ဖြစ်ကြောင်းကိုလည်း ပြဋ္ဌာန်းချက်၌ ဖော်ပြထားပါသည်။²⁰
- ဤအခြင်းအရာနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ [အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၂ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၆၆\)](#) က သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများအားလုံးသည် ကုမ္ပဏီ၊ အလုပ်ဌာန သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ၏ အကျိုးရှိသောလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကို ငဲ့ကွက်ခြင်းမရှိဘဲ၊

¹⁷ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၅၈ ၏ အပိုဒ် ၄။
¹⁸ ကြောင်းကျိုးမလျော်ကန်သည့် အလုပ်ထုတ်ပယ်မှုများနှင့်ပတ်သက်သည့် အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်း (၁၉၉၅) ၏ စာပိုဒ် ၁၃၆ - ၁၄၂ နှင့် မိသားစုတာဝန်များထမ်းဆောင်ရသည့်အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၆) ၏ အပိုဒ် ၈။
¹⁹ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၅၈ ၏ အပိုဒ် ၁၃။
²⁰ အလုပ်အကိုင်ရပ်စဲခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၈) ၏ အပိုဒ် ၁၄။

စီးပွားရေး၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှု သို့မဟုတ် အလားတူသဘောသဘာဝရှိ သည့် အကြောင်းပြချက်များဖြင့် အလုပ်ရပ်စဲခြင်းကို အတတ်နိုင်ဆုံး ရှောင်လွှဲရန် သို့မဟုတ် လျော့နည်းစေရန်လည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများနှင့်ပတ် သက်ပြီး၊ ဤအကြောင်းပြချက်များ အရ အလုပ်ရပ်စဲခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာမည့်ဆိုးကျိုး များကိုလျော့ပါးစေရန်အတွက် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ကြောင်းကိုလည်းကောင်း မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။ အခွင့်ရအာဏာပိုင်သည် လျော်ကန်သည့်အနေအထားမျိုး၌ အလုပ်ရပ်စဲရန်စဉ်းစားသုံးသပ်မှုကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသည့်အခက်အခဲပြဿနာများကို ကြိုးစား ဖြေရှင်းရာတွင် အဖွဲ့အစည်းများအားပံ့ပိုးကူညီရန် လိုအပ်ကြောင်းကိုလည်း အကြံပြုတိုက်တွန်း ချက်၌ ပြဌာန်းထားသည်။²¹

- ထို့အပြင်၊ [လူမှုဖူလုံရေး \(အနည်းဆုံးရှိရမည့်စံချိန်စံညွှန်းများ\) ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၂ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၀၂\)](#) သည် သင့်လျော်သည့်အလုပ်အကိုင်ရရှိနိုင်ခြင်းမရှိသောကြောင့် ဝင်ငွေများရပ် ဆိုင်းလျက်ရှိသော အလုပ်သမားများအနေဖြင့် တစ်စုံတစ်ရာသော အခြေအနေများအရ ရရှိ ခံစားသင့်သည့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတ် မှတ်ပြဌာန်းချက်များကို ပြဌာန်းထားပါသည်။²² ထို့အပြင်၊ [အလုပ်အကိုင်တိုးမြှင့်ရေးနှင့် အလုပ် လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းကို ဆန့်ကျင်တိုးမြှင့်ခြင်းဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၈ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၆၈\)](#) က အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်ပေးခြင်းကို (၁) အလုပ်ချိန်များယာယီ လျော့ချခြင်းကြောင့် ဝင်ငွေများလျော့နည်းသွားသည့် အလုပ်သမားများ (တစ် စိတ်တစ်ပိုင်း အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်း) နှင့် (၂) အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ၊ နည်းပညာဆိုင်ရာ၊ ဖွဲ့ စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် အလားတူသဘောသဘာဝ နှင့်ဆိုင်သည့်အကြောင်း ရင်း များကြောင့် အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများအကြားဆက်ဆံ ရေး ပြတ်တောက်ခြင်းမရှိဘဲလျက်၊ အလုပ်ယာယီရပ်နားခြင်းကြောင့် ဝင်ငွေများရပ်ဆိုင်းသွား သော သို့မဟုတ် ဝင်ငွေများလျော့နည်းသွားသော အလုပ်သမားများအတွက်ပေးဆောင်ရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။²³

²¹ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၁၆၆ ၏ စာပိုဒ် ၁၉။
²² လူမှုဖူလုံရေး (အနည်းဆုံးရှိရမည့်စံချိန်စံညွှန်းများ) ဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၀၂) ၏ အပိုင်း (၄)
²³ အလုပ်အကိုင်တိုးမြှင့်ရေးနှင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းကိုဆန့်ကျင်တိုးမြှင့်ခြင်းဆိုင်ရာပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၈) ၏ အပိုဒ်

- [အလုပ်အကိုင်တိုးမြှင့်ရေးနှင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းကို ဆန့်ကျင်တိုးမြှင့်ခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၈ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၆၈\)](#) အပြည့်အဝအကျိုးဖြစ်ထွန်းပြီး လွတ်လပ်စွာရွေးချယ်မှုပြုနိုင်သည့်အလုပ်အကိုင်ကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် နိုင်ငံများကိုပန်ကြားထားပြီး၊ အလုပ်အကိုင်များဆုံးရှုံးသွားသော အလုပ်သမားများအဖို့ လုပ်သားဈေးကွက်ထဲတွင် ပြန်လည်ဝင်ရောက်နိုင်ရန်ရည်ရွယ်လျက် အလုပ်အကိုင်နေရာချထားရေးအပါအဝင်၊ အလုပ်အကိုင်တိုးမြှင့်ခြင်းဆိုင်ရာဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာသင်တန်းနှင့်လမ်းညွှန်မှုများအပါအဝင်၊ သက်ဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိနိုင်စွမ်းရှိသင့်ကြောင်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။²⁴

အလုပ်လုပ်ချိန်ကို ယာယီလျှော့ချခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- ပုံမှန်အလုပ်လုပ်ချိန်ကိုယာယီလျှော့ချခြင်း၊ အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ၊ နည်းပညာဆိုင်ရာ၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် အလားတူသဘောသဘာဝနှင့်ဆိုင်သော အကြောင်းရင်းများကြောင့် အလုပ်အကိုင်ယာယီဆိုင်းငံ့ခံရခြင်း နှင့်ကြုံတွေ့ရပြီး ဝင်ငွေလျော့နည်းမှုများ၊ ဆုံးရှုံးမှုများနှင့်ရင်ဆိုင်နေရသည့် အလုပ်သမားများကို အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များပေးရန်အတွက် အစိုးရများအနေဖြင့် လုပ်ဆောင် ရန်လိုအပ်ပါသည်။²⁵

လုပ်ခလစာပေးချေမှုများ နှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- [လုပ်ခလစာအကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၉၅\)](#) က လုပ်ခလစာများကိုပုံမှန်ပေးချေရမည်ဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ရပ်စဲခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ အပြီးသတ်လုပ်ခလစာအားလုံးပေးချေမှုကို သတ်မှတ်ထားသည့် အတိုင်း အာဏာသက်ဝင်မှုရှိစေရမည် သို့မဟုတ် သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိပါက၊ ကြောင်းကျိုးဆီလျော်သည့် အချိန်ကာလတစ်ခု အတွင်း ပေးချေရမည်။²⁶

²⁴ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၁၆၈ ၏ အပိုဒ် ၇ - ၉။ အလုပ်အကိုင်တိုးမြှင့်ရေးနှင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်းကိုဆန့်ကျင်တိုးမြှင့်ခြင်း ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၇၆) ၏ စာပိုဒ် ၂ ကိုလည်းကြည့်ပါ။

²⁵ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၉၅ ၏ အပိုဒ် ၁၀။

²⁶ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၉၅ ၏ အပိုဒ် ၁၂။

ဒေဝါလီခံရသည့်အခြေအနေမျိုးတွင် လုပ်ခလစာအပေါ် အကာအကွယ်ပေးမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိ ပါသလဲ။

- ကုမ္ပဏီဒေဝါလီခံသည့်အခြေအနေမျိုး သို့မဟုတ် တရားရေးအရ ဖျက်သိမ်းလိုက်သည့် အခြေအနေမျိုး (COVID - 19 ရိုက်ခတ်မှုကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသည့်ရလဒ်အပါအဝင်) တွင်၊ လုပ်ခလစာ အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၅) က သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက် အရ အကာအကွယ်ပေးထားသည့် မပေးချေရသေးသော လုပ်ခလစာများအတွက်၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသောအလုပ်သမားများကို အထူးအခွင့်အရေးရှိသည့် ကြွေးရှင်များအနေဖြင့် ပြုမူဆက်ဆံရမည်ဟု သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။²⁷

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး

ရောဂါပိုးကူးစက်ပျံ့နှံ့နေစဉ်အချိန်ကာလအတွင်း အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် မည်သို့လုပ်ဆောင်သင့်ပါ သလဲ။

- အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ရှိနိုင်မှုအခြေအနေများ (လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၅))²⁸ လျော့နည်းစေရန်အတွက် ကျင့်သုံးနိုင်သည့် ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် အကာအကွယ်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ အစီအမံများကို သေချာစွာလုပ်ဆောင်ရန် ယေဘုယျတာဝန်ဝတ္တရားရှိပါ သည်။ လိုအပ်သည့်နေရာတိုင်းတွင် ကြောင်းကျိုးဆီလျော်စွာကျင့်သုံးနေသရွေ့ အလုပ်သမားများ ကျခံခြင်းမရှိစေရဘဲ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် လုံလောက်သည့် ကာကွယ်ရေးဝတ်စုံများနှင့် ကာကွယ်ရေးပစ္စည်းကိရိယာများ ထောက်ပံ့ပေးရန်တာဝန်ရှိပါသည်။²⁹

²⁷ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၉၅ ၏ အပိုဒ် ၁၁။

²⁸ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၅) ၏ အပိုဒ် ၁၆ က အလုပ်ရှင်များသည် ကြောင်းကျိုးဆီလျော်စွာကျင့်သုံးနိုင်သည့်အနေအထားအထိ ၎င်းတို့၏ထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင်ရှိ သော လုပ်ငန်းခွင်များ (.....) သည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီး၊ ကျန်းမာရေးအတွက် အန္တရာယ်ဖြစ်ပေါ်စေခြင်းမရှိကြောင်း သေချာစွာလုပ်ဆောင်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

²⁹ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၁၆ (၃) နှင့် ၂၁။

- အလုပ်ရှင်များသည် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး နှင့်ပတ်သက်ပြီး လုံလောက်သောသတင်းအချက်အလက်များနှင့် လျော်ကန်သောလေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများ ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးခြင်း၊³⁰ အလုပ်သမားများလုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်နေသည့် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားများနှင့် တိုင်ပင် ဆွေးနွေးခြင်း၊³¹ အရေးပေါ်အခြေအနေများ ကိုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည့် အစီအမံများကို ပံ့ပိုးခြင်း³²နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာရောဂါဘယများဖြစ်ပေါ်သည့် ကိစ္စရပ်များကို အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ထံသို့ အကြောင်းကြားရန် တာဝန်ရှိပါသည်။³³

ရောဂါပိုးကူးစက် ပျံ့နှံ့နေစဉ်အချိန်ကာလအတွင်း အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးတွေနဲ့ တာဝန် ဝတ္တရားတွေက ဘယ်အရာတွေလဲ။

- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး မိမိတို့၏အလုပ်ရှင်များက ပြည့်ဝစုံလင်စွာဆောင်ရွက်ပေးရာတွင် အလုပ်သမားများက ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် တာဝန် ရှိသည်။ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အစီအမံများကို လေးစား လိုက်နာခြင်း၊ အခြားသူများ၏ဘေးအန္တရာယ်ကင်း ရှင်းရေးအတွက် ကြောင်းကျိုးဆီလျော်သည့် ဂရုပြုစောင့်ရှောက်မှုများကိုဆောင်ရွက်ခြင်း (ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ပတ်သက်ပြီးအန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့်အခြေအနေများကိုအခြားသူများထိတွေ့နိုင်ခြင်း မျိုးမှရှောင် ကြဉ်ခြင်းအပါအဝင်)၊ နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာပစ္စည်းများနှင့် ကာကွယ်ရေး ဆိုင်ရာ အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများကိုမှန်ကန်စွာအသုံးပြုရန် တာဝန်ရှိပါသည်။³⁴
- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုတွင် အလုပ်သမား များအဖို့ မည်သည်မျှမကုန်ကျစေရပါ။³⁵

³⁰ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၁၉ (ဂ) နှင့် (ဃ)။

³¹ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၁၉ (င)။

³² ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၁၈။

³³ အလုပ်သမားရေးရာစစ်ဆေးရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ်၊ ၁၉၄၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၈၁) ၏ အပိုဒ် ၁၄ နှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် နှင့်ဆိုင်သည့် ပရိတိုကောလ် (၂၀၀၂ ခုနှစ်) ၏ အပိုဒ် ၄။

³⁴ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၁၉ နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာအကြံပြုတိုက် တွန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၄) ၏ စာပိုဒ် ၁၆။

³⁵ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၂၁။

- လုပ်ငန်းခွင်အတွက်အစီအမံများချမှတ်ရာတွင် အလုပ်သမားများ၏အသက်နှင့် ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေမည့် ကျရောက်အံ့ဆဲဆဲဖြစ်သောဆိုး ရွားလှသည့်ဘေးအန္တရာယ်ရှိနေကြောင်းကြောင်းကျိုးလျော်ကန်စွာယုံကြည်နိုင်သည့်မည်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင်မဆို အနီးကပ်ကြီးကြပ်ရေးမှူးထံသို့အစီရင်ခံ တင်ပြနိုင်သည့်လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို အလုပ်သမားများအားပေးအပ်ထားရမည်။ အလုပ်ရှင်က ကုစားဖြေရှင်းမှု မလုပ်ပြီးမချင်း၊ လိုအပ်ပါက၊ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများ၏အသက်နှင့်ကျန်းမာရေးအတွက် ကျရောက်အံ့ဆဲဆဲဖြစ်သော ဆိုးရွားလှသည့် ဘေးအန္တရာယ်ဆက်လက်တည်ရှိနေသည့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ အလုပ်သမားများအားပြန်လည် ဝင်ရောက်အလုပ် လုပ်ခိုင်း၍မရပါ။³⁶
- အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏အလုပ် တွင်ရှိနေသည့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်များနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး လုံလောက် လျော်ကန်စွာ အသိပေးထားရမည်။³⁷

အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင်မှထွက်ခွာသွားရန် ခွင့်ပြုပါသလား။

- အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏အသက်နှင့်ကျန်းမာရေးအတွက် ကျရောက်အံ့ဆဲဆဲဖြစ်သော ဆိုးရွားလှသည့် ဘေးအန္တရာယ်တည်ရှိနေကြောင်း ကျိုးကြောင်းညီညွတ်စွာဖြင့် ယုံကြည်ရသည့်အခြေအနေမျိုးရှိပါက၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့်နေရာမှ ထွက်ခွာသွားပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးကဤအခွင့်အရေးကိုကျင့်သုံးသောအခါ မလျော်ကန်သည့် နောက်ဆက်တွဲ အကျိုးဆက်များမခံစားရစေဖို့ ၎င်းကို ကာကွယ်စောင့် ရှောက်ရမည်။³⁸

³⁶ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၁၉ (စ)။

³⁷ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၇၁) ၏ စာပိုဒ် ၂။

³⁸ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၁၃ တွင် မိမိ၏အသက်နှင့်ကျန်းမာရေးအတွက် ထိခိုက်စေမည့် ကျရောက်အံ့ဆဲဆဲနှင့် ဆိုးရွားပြင်းထန်သည့်အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ကြောင်း ယုံကြည်နိုင်လောက်သည့်အကြောင်းပြချက်ဖော်ပြပြီး ထိုအန္တရာယ်ရှိသည့်အခြေအနေမှထွက်ခွာသွားသည့်အလုပ်သမားကို နိုင်ငံ၏အခြေအနေများနှင့် အလေ့အကျင့်များနှင့်အညီ လွန်ကဲသည့် အကျိုးဆက်များအန္တရာယ်မှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင် ပညာရှင်များကော်မတီ (CEACR) က နိုင်ငံအများအပြားတွင် ကိစ္စရပ်ဖြစ်ပေါ်သည့် အလုပ်အကိုင်သဘောသဘာဝတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုရပ်စဲပိုင်ခွင့်အားလေ့ကျင့်လုပ်ဆောင်မှုအပေါ်တွင် လွှမ်းမိုးမှုရှိနေကြောင်း မှတ်သားထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ၊ နိုင်ငံအများအပြားတွင် အကယ်၍ ဘေးအန္တရာယ်သည် အလုပ်အကိုင်၏သာမန်အခြေအနေတစ်ခုဖြစ်ပါက၊ လုပ်ငန်း ခွင်မှ ထွက်ခွာသည့် လေ့ကျင့်မှုကို လုပ်ဆောင်၍မရပါ (ဥပမာ၊ မီးသတ်သမားများအတွက်)။ ထိုကဲ့သို့သောကိစ္စရပ်များတွင်၊ သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသည့် အခြေအနေတစ်ခုတွင် သိရှိနား လည်ထားပြီးသော ဆိုးရွားသည့် ထိခိုက်မှုအန္တရာယ်သည် အခြေ ခံအားဖြင့် မြင့်မားလာပါက၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့သောအလုပ်အကိုင်မျိုးကိုသာ

သတ်မှတ် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် လုပ်ငန်းခွင်မှထွက်ခွာသွားပိုင်ခွင့်အနေအထားက မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးသုံးသပ်မှုများက လုပ်ငန်းကဏ္ဍများစွာတွင် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများစွာတွင် အဝေးမှနေ၍ လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အလုပ်အကိုင်စီမံဆောင်ရွက်မှု အနေအထားများသို့ ပြောင်းလဲရန်၊ စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုများ လျော့ချရန်နှင့် ယင်းတို့ကို ယာယီရပ်နားမှုများပြုလုပ်ရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများကို အတင်းအကျပ် ဆောင်ရွက်စေခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် စီးပွားရေးလုပ် ဆောင်မှုများကို (အဝေးမှနေ၍ လုပ်ကိုင်ခြင်းမရှိဘဲလျက်) ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုထားသည့် တစ်ချို့သော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများ ပါဝင်ပါသည်။
- သတ်မှတ်လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ၏ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက်၊ အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ငန်းခွဲများ၏အခက်အခဲများကို ကုစားဖြေရှင်းရန် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတို့တွင်ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၇) နှင့် သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၇၆) တို့ပါဝင်သည်။ ဤစံချိန်စံ ညွှန်းများတွင် ဤလုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်အတွက် အရေးကြီးသည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများပါဝင်ပါသည်။
- **သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း** - သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရာတွင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးအတွက် အန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သည့်အခြေအနေများဖြစ်ပေါ်လာသောအခါတွင် ကြောင်းကျိုးဆီလျော်သည့်အကြောင်းပြချက်ဖြင့် သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း၏ မည်သည့်နေရာမှမဆို ထွက်ခွာသွားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။³⁹ ဤအခွင့်အရေးသည် တာဝန်ဝတ္တရားများစွာ၏သဘာဝအကျိုးဆက်ဖြစ်သည်။ တစ်ဖက်တွင်

မလုပ်ကိုင်ရန် ငြင်းပယ်နိုင်ပါသည်။ ယင်းသည် ထိခိုက်နိုင်မှုအန္တရာယ်သည် အထင်အရှားပိုပြီးဖြစ်ပေါ်လာသည့်အနေအထားဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ၊ လုပ်ငန်း ခွင်ဘေးအန္တရာယ်နှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အထွေထွေ သုတေသနစစ်တမ်း (၂၀၀၉ ခုနှစ်) ၏ အပိုဒ် ၁၄၉ ကို ကြည့်ပါ။

³⁹ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၇၆ ၏ အပိုဒ် ၁၃ (၁) (င)

အလုပ်သမားများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးအတွက်နှင့် မိမိတို့၏လုပ်ဆောင်မှုကြောင့် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်တွင် တစ်စုံတစ်ရာချန်လှပ်ထားခြင်းကြောင့် ထိခိုက်မှုဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည့်အခြားသူများ၏ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးအတွက် ဆီလျော်စွာ ဂရုပြုလုပ်ဆောင်ရန်တာဝန်ရှိပါသည်။⁴⁰ အခြားတစ်ဖက်တွင်လည်း၊ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းဆိုင်ရာ ဓာတုပစ္စည်းဆိုင်ရာနှင့် ဇီဝဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များမှ ထွက်ပေါ်လာနိုင်သော အန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့်အခြေအနေများကို ဖယ်ရှားရန် သို့မဟုတ် လျော့နည်းသွားစေရန် လျော်ကန်သောဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။⁴¹ အလုပ်သမားများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးအတွက် ဆိုးရွားစွာအန္တရာယ်ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အချိန်အခါတွင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကိုရပ်တန့်ကာ၊ အလုပ်သမားများကို ဘေးကင်းလုံခြုံ သည့်နေရာသို့ ရွှေ့ပြောင်းပေးရန်တာဝန်ရှိပါသည်။⁴²

- **ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း** - ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွင်လည်း အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေမည့် ဘေးအန္တရာယ် ကျရောက်အံ့ဆဲဆဲ သို့မဟုတ် ဘေးအန္တရာယ်ဆိုးရွားစွာဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ကြောင်း ယုံကြည်နိုင်လောက်သည့်အကြောင်းပြချက်ဖြင့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့်နေရာမှထွက်ခွာရန် အခွင့်အရေးနှင့် ၎င်းတို့၏ကြီးကြပ်ရေးမှူးများထံ အသိပေးရမည့်တာဝန်များ တန်းတူညီမျှ ရှိကြပါသည်။⁴³ အလုပ်သမားများ၏ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးကို ထိခိုက်စေမည့် ဘေးအန္တရာယ်ကျရောက်အံ့ဆဲဆဲဖြစ်သည့် အခြေအနေမျိုးတွင် အလုပ်ရှင်သည် အလားတူပင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုရပ်တန့်စေမည့် ဆောင်ရွက်စရာအဆင့်များကို ချက်ချင်းလုပ်ဆောင်ပြီး အလုပ်သမားများအား ဘေးကင်းလုံခြုံရာသို့ လျော်ကန်သလို ပို့ဆောင်ပေးရပါမည်။⁴⁴ ထို့အပြင်၊ အလုပ်သမားသည် ဇီဝဆိုင်ရာအန္တရာယ်ရှိသည့်အရာများအား ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်သည့်အတိုင်းအတာအထိ ထိတွေ့လုပ်ဆောင်ရမည့်အနေအထားမျိုးတွင်ထိုသို့ ထိတွေ့မှုအတွက် လျော်ကန်သည့် ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်ရမည်။⁴⁵

⁴⁰ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၇၆ ၏ အပိုဒ် ၁၄ (ခ)
⁴¹ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၇၆ ၏ အပိုဒ် ၉ (ခ)
⁴² ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၇၆ ၏ အပိုဒ် ၇ (ဈ)
⁴³ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၇ ၏ အပိုဒ် ၁၂ (၁)
⁴⁴ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၇ ၏ အပိုဒ် ၁၂ (၂)
⁴⁵ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၇ ၏ အပိုဒ် ၂၈ (၁)

COVID-19 ရောဂါကူးစက်ခံရခြင်းကို အလုပ်အကိုင်နှင့်ဆက်စပ်သည့်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု (လုပ်ငန်း ခွင်ဆိုင်ရာရောဂါဘယ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာမတော်တဆဖြစ်မှု) တစ်ခုအနေဖြင့် မှတ်ယူ၍ရနိုင် ပါသလား။

- အလုပ်အကိုင်ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသည့်ရလဒ်အနေဖြင့် COVID - 19 ကူးစက်ခံရခြင်းကို အလုပ် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု အနေဖြင့် မှတ်ယူ၍ရပါသည်။⁴⁶ လုပ်ငန်းခွင် ဆိုင်ရာထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၁) နှင့် လူမှုဖူလုံရေး (အနည်းဆုံးရှိရမည့်စံချိန်စံညွှန်းများ) ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၀၂) အရ ဤထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ မတော်တဆဖြစ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါဘယများပါဝင်ပါသည်။⁴⁷ အလုပ်အကိုင်ကြောင့် COVID - 19 ကူးစက်ခံရသည့် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၂၁ တွင် အသေးစိတ်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမရှိသည့်အချိန်ကာလ အတိုင်းအတာအထိ ဆေးဝါးကုသခံယူမှုနှင့် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့် သို့မဟုတ် လျော်ကြေး

⁴⁶ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၁) ၏အပိုင်း (၁) ကိုကြည့်ပါ။ စာပိုဒ် ၁၉။ နိုင်ငံ၏လက်ရှိအလေ့အကျင့်များအားစစ်ဆေးခြင်းက ထိခိုက်မှုအများဆုံးဖြစ်သည့်နိုင်ငံ အချို့တွင် အာဏာပိုင်များသည် ဆက်စပ်နေသည့်အကျိုးခံစားခွင့်များကို လွယ်ကူလျင်မြန်စွာရရှိနိုင်စေရေးအတွက် COVID - 19 ကူးစက်ခံရမှုကို အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်နေသည့် မတော်တဆဖြစ်မှုအနေဖြင့် မှတ်ယူခဲ့ကြပြီးဖြစ်ပါသည်။ ထိုရည်မှန်းချက် နှင့်အတူ အခြားသောနိုင်ငံအများအပြားသည်လည်း မှတ်သားဖွယ်ရာအနေဖြင့် အထူးသဖြင့် ထိတွေ့မှုရှိသော အလုပ်သမားများ နှင့် အခြားသောအလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ယင်းကို လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာရောဂါဘယတစ်ခုအနေဖြင့် အသိအမှတ်ပြုခဲ့ကြပါသည်။ အခြားနိုင်ငံများတွင် အာဏာပိုင်များက အလုပ်အကိုင်ကြောင့် COVID - 19 ကူးစက်ခံရခြင်းကို အမျိုးအစားသတ်မှတ်ခြင်းမရှိဘဲ၊ အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သည့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုအနေဖြင့် သတ်မှတ်ခဲ့ကြပြီးဖြစ်ပါသည်။ ဤ ဆောင်ရွက်မှုများကို ကြေငြာသည့်အချိန်တွင် သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံအများအပြား၏ အမျိုးသားအဆင့်အာဏာပိုင်များက မှတ်သားထားသည့်အတိုင်း၊ နိုင်ငံ၏အလေ့အကျင့်များကို အဆင့်ဆင့်ဖြစ်ပေါ်ပြောင်းလဲလာသည့်အခြေအနေအတိုင်း ပိုမိုတိုး တက်ကောင်းမွန်စေရန်မျှော်လင့်ကြပါသည်။ အသေးစိတ်နှင့်နောက်ထပ်သတင်းအချက်အလက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီးပိုမိုသိရှိ လိုပါက၊ ILO's collection of state practice to address infection by COVID - 19 as a work-related injury တွင်ကြည့် ရှုနိုင်ပါသည်။

⁴⁷ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၂၁ ၏ အပိုဒ် ၇ နှင့် ၈ နှင့်၊ လူမှုဖူလုံရေး (အနည်းဆုံးရှိရမည့်စံချိန်စံညွှန်းများ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၀၂) ၏ အပိုဒ် ၃၂။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၂၁ ၏ အစီအစဉ် (၁) ၏ စာပိုဒ် ၂၉ အရ ရောဂါပိုးများ ကြောင့်တစ်စုံတစ်ရာညစ်ညမ်းမှုများရှိနေသည့်လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သည့် ကူးစက်ရောဂါများ သို့မဟုတ် ကပ်ပါးရောဂါ များကို ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် သိပ္ပံစမ်းသပ်မှုအလုပ်နှင့် ရောဂါပိုးကြောင့်ညစ်ညမ်းသည့်အန္တရာယ်ရှိမှုကို ဆောင်ယူလာနိုင် သည့်အခြားအလုပ်များအပါအဝင် အန္တရာယ်ရှိသည့်ထိတွေ့မှုများပါဝင်သောအလုပ်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါအနေ ဖြင့် မှတ်ယူနိုင်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သည့်ရောဂါစာရင်းဆိုင်ရာအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၀၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၉၄) ၏ နောက်ဆက်တွဲတွင်ပါရှိသည့် စာပိုဒ် ၁.၃.၉ ကို ကြည့်ပါ။

ငွေတို့ကို ခံစားပိုင်ခွင့်ရရှိရန်လိုအပ်သည်။ အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သည့်လုပ်ဆောင်မှုများကြောင့် COVID - 19 ကူးစက်ခံ ရပြီး သေဆုံးသွားသောအ လုပ်သမားအား မှီခိုနေရသူများ (ဇနီး/ခင်ပွန်းနှင့် သားသမီးများ) သည် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်များ သို့မဟုတ် လျော်ကြေးနှင့်အတူ အသုဘကုန်စရိတ်အတွက် ထောက်ပံ့ကြေး သို့မဟုတ် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ခံစားရရှိပိုင်ခွင့်ရှိသည်။⁴⁸ နိုင်ငံများ၏အလေ့အကျင့်များနှင့် နောက်ထပ်သတင်းအချက်အလက်ပိုမိုသိရှိလိုပါက၊ [ILO's collection of state practice to address infection by COVID - 19 as a work-related injury](#) တွင် ကြည့်ရှုပါ။

ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအခွင့်အလမ်းရရှိနိုင်မှုအနေအထားက မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- COVID - 19 ရောဂါပိုးကူးစက်ခံရသူများသည် လိုအပ်သမျှကာလပတ်လုံး အထွေထွေ ရောဂါကုဆရာဝန်၏ကုသပြုစုမှု၊ အထူးကုဆရာဝန်၏ကုသပြုစုမှု (ဆေးရုံပေါ်နှင့် ဆေးရုံပြင်ပ) ဆေးဝါးအထောက်အပံ့များ၊ လိုအပ်ပါက ဆေးရုံတွင်ကုသမှုခံယူခြင်း နှင့် ကျန်းမာရေးပြန်လည်ကောင်းမွန်လာစေမှု တို့အပါအဝင်၊ ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်မှုနှင့် ကုသမှုဆိုင်ရာ လုံလောက်သည့်ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများရရှိနိုင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။⁴⁹

လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားများကို ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်မှကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး စံသတ်မှတ်ထားသည့် လမ်းညွှန်ချက်ရှိပါသလား။

- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အထွေထွေပြဋ္ဌာန်းချက်များက လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဖြစ်ပေါ်သည့် ဇီဝဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကြိုတင်တားဆီး

⁴⁸ မှတ်သားဖွယ်ရာဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၁) ၏ အပိုဒ် ၆၊ ၇၊ ၈၊ ၉၊ ၁၀၊ ၁၈ နှင့် အလုပ်အကိုင်ကြောင့်ထိခိုက်ခံစားရမှုအတွက် အကျိုးခံ စားခွင့်ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၁) နှင့်အတူ၊ လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သည့် ရောဂါစာရင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၀၂ (အမှတ် - ၁၉၄) နောက်ဆက်တွဲပါ စာပိုဒ် ၂.၁.၁၂ နှင့် ၂.၄.၁ တို့ကိုကြည့်ပါ။

⁴⁹ 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 (အနည်းဆုံးရရှိရမည့်စံချိန်စံညွှန်းများ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၀၂) ၏ အပိုဒ် (၂) တို့ကို ကြည့်ပါ။

ဆီးကာကွယ်မှုများလုပ်ဆောင်ရန်အတွက် အခါအားလျော်စွာ တောင်းဆိုမှုပြုထားပါသည်။⁵⁰ သို့သော်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းရေးအဖွဲ့ ILS Body သည် အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင်ကို ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်များမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အထူးအလေးထားသော ပြည့်စုံသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လက်ရှိတွင် မထည့်သွင်းထားပါ။

- 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 အလုပ်သမားများ၏ ရောဂါကူးစက်ခံရမှုအကြား တိုက်ရိုက်ချိတ်ဆက်မှုကို သိပ္ပံနည်းကျ အတည်ပြုထား

⁵⁰ ဥပမာ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၅၅ က အလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေးကိုထိခိုက်စေနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိမှုနှင့်ပတ်သက် ပြီး၊ ဇီဝဆိုင်ရာရောဂါပိုးသယ်ဆောင်သည့် ပစ္စည်းများကို စစ်ဆေးရန်အတွက် အခွင့်အာဏာပိုင်များသည် စစ်ဆေး သည့်စနစ်များ၏တိုးတက်မှုကနဦးအနေအထား သို့မဟုတ် တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်မှုများကို သေချာစွာဆောင်ရွက်ရမည် (နိုင်ငံ၏အခြေအနေများနှင့် ဖြစ်နိုင်မှုတို့ကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက်) ဟု သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည် (အပိုဒ် - ၁၁ (စ))။ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် - ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၅ (က) နှင့် ၁၂ (ခ) တို့ကိုလည်းကြည့်ပါ။ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့်အချို့သော စာချုပ်စာတမ်းများတွင် ဇီဝဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များနှင့်/သို့မဟုတ် ကူးစက်ရောဂါမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း များပါဝင်ပါသည် - တစ်ကိုယ်ရေနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေး (ကုန်သွယ်မှုနှင့် ရုံးများ) ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၆၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၀) ၏ စာပိုဒ် ၇၆၊ သူနာပြုဝန်ထမ်းများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၇) ၏ စာပိုဒ် ၂၄ နှင့် ၂၆၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၇ ၏ အပိုဒ် ၂၈ နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၇၆ ၏ အပိုဒ် ၉၊ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းနှင့်ဆိုင်သည့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၈၄) ၏ အပိုဒ် ၁၄၊ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းရှိ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၀၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၉၂) ၏ စာပိုဒ် ၈၊ နှင့် ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၆ ခုနှစ် (MLC. ၂၀၀၆) လမ်းညွှန်ချက် B4.3.1

ရာတွင်၊ (သို့မဟုတ် အခြားသောအမျိုးသားအဆင့် ဆောင်ရွက်မှုနည်း စနစ်များ အရ) ထိုကဲ့သို့သောရောဂါကို ကြိုတင်တားဆီးရန်၊ မှတ်တမ်းတင်ရန်၊ အသိပေးအကြောင်းကြားရန်နှင့် လျော်ကြေးပေးရန် ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ရောဂါတစ်ခုအဖြစ် အသိအမှတ် ပြုရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းပါသည်။⁵¹

- ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်အများစုကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သည့်ရောဂါများအား ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်မှု⁵² တွင် လက်ရှိအချိန်၌ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးနှင့်ဆိုင်သည့် လစ်ဟာမှုရှိနေပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့အနေဖြင့် ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်အားလုံးကို ကုစားမှုပြုမည့် စာချုပ်စာတမ်းအသစ်တစ်ခု သတ်မှတ်ရန်အတွက် အဆိုပြုချက်များကို စဉ်းစားသုံးသပ်လျက်ရှိနေပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ရုံးအနေဖြင့် ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်များ နှင့်ပတ်သက်ပြီး နည်းပညာဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ချက်များရေးဆွဲခြင်းကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်လျက် ရှိပါသည်။ စံချိန်စံညွှန်းနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များသည် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာမူဝါဒ၏ အဓိကမျှော်မှန်းချက်ကို အထောက်အကူပြုမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ကြောင်းကျိုးဆီလျော်စွာ လက်တွေ့ကျမှုရှိနေသမျှ၊ အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင်တွင်းရှိ ရှိရင်းစွဲဘေးအန္တရာယ်များဖြစ်ပေါ်ရသည့်အကြောင်းရင်းများကိုလျော့နည်းစေခြင်းသည် ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့်ဆက်စပ် နေသောမတော်တဆမှုများနှင့် ထိခိုက်မှုများကို ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။⁵³

⁵¹ လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သည့် ရောဂါစာရင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၀၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၉၄)။ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၁၂၁ နှင့် ၁၉၈၀ ခုနှစ်တွင်ပြင်ဆင်ခဲ့သည့် ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်၏ အစီအစဉ် (၁) ကိုလည်းကြည့်ပါ။

⁵² ထောင့်သန်းရောဂါဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၁၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၃) နှင့် အကျုံးဝင်သည့် ထောင့်သန်းရောဂါမှ တစ်ပါး ထောင့်သန်းရောဂါဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၁၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၃) ကိုပြန်လည်ဆန်းစစ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ စံချိန်စံညွှန်းကို စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်ရေးယန္တရားဆိုင်ရာ သုံးပွင့်ဆိုင်လုပ်ငန်းအဖွဲ့ က ပြန်လည် ဆန်းစစ်ပြီးဖြစ်ကာ၊ အထူးသဖြင့် ထောင့်သန်းရောဂါကာကွယ်ရေးနှင့် ယေဘုယျအားဖြင့် ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ် များနှင့် ပတ်သက်ပြီးနယ်ပယ်ကျဉ်းမြောင်းလွန်းသည်ဟု စဉ်းစားသုံးသပ်ခဲ့ကြပါသည်။ ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်များအား လုံးကို ကုစားသည့် စာချုပ်စာတမ်းတစ်ခုအားဖြင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ် ၃ ကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ရန် အဆိုပြု ပါသည်။

⁵³ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၅၅ ၏ အပိုဒ် ၄ (၂)။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုတို့ကို ကြိုတင်တားဆီး ကာကွယ်ခြင်း၊ ယင်းတို့ကဲ့သို့သောအခြေအနေမျိုးများမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာထိန်းချန်လွတ်လပ်ပိုင်ခွင့် (privacy) ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း

ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ထိန်းချန်လွတ်လပ်ပိုင်ခွင့် ကိစ္စရပ်များ(privacy issues) နှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- ကျန်းမာရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်စောင့်ကြည့်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ [လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၅ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၇၁\)](#) က အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာထိန်းချန်လွတ်လပ်ပိုင်ခွင့် (privacy) ကိုအကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်စောင့်ကြည့်မှုအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုလိုသည့်ရည်ရွယ်ချက်များသို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏အကျိုးစီးပွားများကို ထိခိုက်စေမည့်မည်သည့်ပုံစံမျိုးဖြင့်မဆို အသုံးမပြုကြောင်း သေချာစေရေးအတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုအတည်ပြုလက်ခံရန် လိုအပ်ကြောင်း ညွှန်ပြထားပါသည်။⁵⁴

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

- လူမျိုးရေးဝါဒနှင့် သူစိမ်းကြောက်ရွံ့သည့်ဖြစ်ရပ်သည် ရောဂါပိုးကူးစက်ပျံ့နှံ့ပြီးနောက်တွင် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့်အလားအလာရှိသည်။ အထူးသဖြင့် လူမျိုးစုဆိုင်ရာတစ်စုံတစ်ရာသော နောက်ခံအကြောင်းများရှိသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဗိုင်းရပ်စ်ပိုး ပိုမိုကူးစက်ပျံ့နှံ့လျက်ရှိသည့် နိုင်ငံများမှ ပုဂ္ဂိုလ်များကို ကြောက်ရွံ့ကြသည်။ သို့ရာတွင် လူမျိုးဟူသည့်အချက်သည် [ခွဲခြားဆက်](#)

⁵⁴ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၁၇၁ ၏ စာပိုဒ် ၁၁ (၂)။ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၁၇၁ တွင် လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများက ဆောင်ရွက်ခဲ့သော ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်များ (အပိုဒ် ၁၄) - “ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာအချက်အလက်များကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ် သမား၏ အသိပေးသဘောတူညီချက်ဖြင့် အခြားသောသူများကို ဆက်သွယ်ပေးပို့နိုင်သည်” နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များအား အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် နောက်ထပ်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များပါဝင်ပါ သည်။ အလုပ်သမားများ၏ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာအချက်အလက်များအား အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အိုင်အယ်(လ်)အို ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာစည်းကမ်း (၁၉၉၇ ခုနှစ်) တွင် အသုံးဝင်သည့် နောက်ထပ်လမ်းညွှန်ချက်ပါဝင်ပါသည်။

ဆံ့မှုပြုခြင်း (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 ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု⁵⁵တို့ပါဝင်ပါသည်။ လူတစ်ဦးသည် လူမျိုးကိုအခြေခံသည့် ကိုယ်ထိလက်ရောက် (သို့) နှုတ်ဖြင့် (သို့) နှုတ်ဖြင့်မဟုတ်သည့်အခြားသောအပြုအမူဖြင့် နှောင့်ယှက်ခံရပြီး၊ ထိုအရာက ၎င်းတို့၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို သေးသိမ်စေခြင်း သို့မဟုတ် ခံရသူ၏ အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင်ကို ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ ရန်လိုခြင်း သို့မဟုတ် အရှက်တကွဲအကျိုးနည်း ဖြစ်စေသည့်အခါ လူမျိုးရေးဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု(racial harassment) ကိုဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။⁵⁶

- နိုင်ငံများစွာတွင် ကျန်းမာရေးကိုအခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်းကို ဥပဒေ ဖြင့်တားမြစ်ထားပါသည်။ အကယ်၍၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်း (အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်)ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊၁၉၅၈ခုနှစ်(အမှတ်-၁၁၁) ကိုလက်ခံကျင့်သုံးရန်သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားသောအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည်၊ ၎င်းတို့နိုင်ငံ၏ ဥပဒေဆိုင်ရာလုပ်ငန်းမူဘောင်၌ "ကျန်းမာရေးအခြေအနေ health status" (ဗိုင်းရပ်စ်ပိုးကူးစက်ခံရသည့်အခါ) ကိုအခြေခံသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်၌ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှုမှ အကာအကွယ်ပေးခြင်း" တည်းဟူသောအချက်ကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုရန်တားမြစ်သည့် နောက်ဆက်တွဲအကြောင်းပြချက်တစ်ခုအဖြစ်ထည့်သွင်းထားပါက၊ ဤပြဋ္ဌာန်းချက်အောက်အကျုံးဝင်သည်ဟုမှတ်ယူနိုင်သည်။⁵⁷ ယေဘုယျ သဘောတရားတစ်ရပ်အနေဖြင့်၊

⁵⁵ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်း (အလုပ်အကိုင်နှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၁၁)။

⁵⁶ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် - ၁၁၁ နှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီ (CEACR) ၏ အထွေထွေလေ့လာထင်မြင်ချက်

⁵⁷ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၁၁ ၏ အပိုဒ် ၁ (၁) (ခ) အရ၊ လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီးနောက် တွင်ဖြည့် စွက်ထားသောအခြေခံအချက်များကိုအခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက် သို့မဟုတ် မူဝါဒများကို လက်ခံအတည်ပြုပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ အစိုးရများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ ထံမှ သတင်းအချက်အလက်များကိုရရှိသောအခါတွင် ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို

“ကျန်းမာရေးအခြေအနေ” (health status) နှင့်လည်းအကျုံးဝင်နေသည့်အခါ၊ အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးအခြေအနေကို အခြေခံသည့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ကြိုတင် တားဆီးကာကွယ်ရန်နှင့် အလုပ်သမားများအားအကာအကွယ်ပေးရန်အတွက် ဥပဒေအတိုင်း လက်တွေ့လုပ်ဆောင် သင့်သည်။

- လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီးနောက်၊ အထူးအကာအကွယ်ပေးမှု သို့မဟုတ် ပံ့ပိုးကူညီမှုပေးရန်လိုအပ်သည်ဟု ယေဘုယျအားဖြင့်အသိအမှတ်ပြုခံထားရသူများ၏ လိုအပ်မှုအတိအကျကို ဖြည့်ဆည်းရန်အတွက် အထူးလုပ်ဆောင်မှုများကို အတည်ပြုလက်ခံနိုင်ကြောင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်းအဖြစ် မှတ်ယူရမည်မဟုတ်ကြောင်းကို ပြဋ္ဌာန်းချက်က အသိအမှတ်ပြုကြောင်းဖော်ပြထားပါသည်။⁵⁸ ထို့အပြင်၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၁၁ က ပင်ကိုယ်ရှိရင်းစွဲလိုအပ်ချက်များကိုအခြေခံကာ၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်၍ ခွဲခြားခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ထားခြင်း သို့မဟုတ် ဦးစားပေးခြင်းမှန်သမျှကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပြုခြင်းဟု မှတ်ယူရမည်မဟုတ်ကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။⁵⁹ သို့ရာတွင်၊ အကာအကွယ်ပေးမှုကို အလွန်အမင်း ကန့်သတ်ခြင်းအား ရှောင်ကြဉ်ရန်အတွက် (ကိစ္စရပ်တစ်ခုချင်းစီကို သေချာစွာစစ်ဆေးရန်လိုအပ်သည်) ဤခြင်းချက်ကို ကန့်သတ်ချက်ဖြင့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြန်လည်အမှတ်ရရန်အရေးကြီးပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့်၊ ဗိုင်းရပ်စ်ရောဂါပိုးသည် ကမ္ဘာနှင့်အဝှမ်းကူးစက် ပျံ့နှံ့လျက်ရှိသောကြောင့်၊ ကပ်ရောဂါဆိုးကို တန်ပြန်လုပ်ဆောင်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများ၏ ကျား-မ ဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများကို အလေးထားရန်လိုအပ်ပါသည်။ [ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် ဒဏ်ခံနိုင်ရည်ရှိမှုအတွက် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၂၀၅\)](#) က ကပ်ရောဂါဖြစ်ပေါ်သည့် အကျပ်အတည်းအခက် အခဲအခြေအနေကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သည့် ဒီဇိုင်းပုံစံ၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု နှင့်ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း ဆိုင်ရာလုပ်ဆောင်မှုများအားလုံးတွင် ကျား-မ ရေးရာရှုထောင့်အမြင်ကို ကျင့်သုံးရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။⁶⁰ လက်ရှိအခြေအနေတွင်၊ အမျိုးသမီးများသည် လူမှုရေးနှင့်

ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီသည် အစိုးရအနေဖြင့် အပိုဒ် ၁ (၁) (ခ) အရ ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာ မှန်းဆထားပြီးသောအရာများကို ၎င်းကိုယ်တိုင် အသုံးပြုပြီးဖြစ်ကြောင်းသုံးသပ်ပြီးဖြစ်ပါ သည်။

⁵⁸ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၁၁ ၏ အပိုဒ် ၅ (၂)။

⁵⁹ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၁၁ ၏ အပိုဒ် ၁ (၂)။

⁶⁰ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၂၀၅ ၏ စာပိုဒ် ၈။

စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပျက်ယွင်းမှုဒဏ်ကို ခံစားကြရမည်ဖြစ် ကြောင်း ခန့်မှန်းကြပါသည်။ လက်တွေ့တွင် ၎င်းတို့သည် ဂရုပြုစောင့်ရှောက်မှုတွေကို ပိုမိုလုပ်ဆောင်နေကြဆဲဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍၊ ဗိုင်းရပ်စ်ရောဂါပိုးကြောင့် စာသင်ကျောင်းများ ပိတ်ထားခြင်း၊ ခရီးသွားလာမှုများကို ကန့်သတ်ခြင်းများဖြစ်ပေါ်လာပြီး၊ သက်ကြီးရွယ်အိုဆွေ မျိုးများ နာမကျန်းဖြစ်သည့်အခါ၊ အမျိုးသမီးများသည် အိမ်တွင် ပိုမိုများပြားလှသည် တာဝန် ဝတ္တရားဝန်ထုပ်များကို ထမ်းဆောင် ကြရပါသည်။ ဤကပ်ရောဂါကြောင့်ထွက်ပေါ်လာသည့် စိန်ခေါ်မှုများသည် တည်ရှိပြီးသား မညီမျှမှုများအပေါ်၌ နောက်ထပ်ကန့်သတ်မှုများကို ဖြစ်ပေါ် စေပါသည်။ မိသားစုတာဝန် ဝတ္တရားများ သို့မဟုတ် အိမ်အလုပ်များကို ညီတူညီမျှခွဲဝေလုပ် ကိုင်ခြင်းမရှိပါက၊ ကလေးများ အွန်လိုင်းမှတစ်ဆင့် အိမ်တွင် စာသင်ယူခြင်း၊ အိမ်တွင် အစားအသောက်နှင့် အခြားလိုအပ်သည့်အရာများကို အဆင်သင့်ဖြစ်အောင်လုပ်ဆောင်ရခြင်းနှင့် ယေဘုယျအားဖြင့် ဤကပ်ရောဂါဖြစ်ပွားသည့် အကျပ်အတည်းအခက်အခဲကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသည့် သက်ရောက် မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းအတွက် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ကြမည်ဖြစ်ပါသည်။ ကပ်ရောဂါဖြစ်ပွားသည့် အကျပ်အတည်းအခက်အခဲအခြေအနေကိုတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုတွင် ရှင်းလင်းမှုရှိသည့် ကျား-မ ရေးရာရှုထောင့်အမြင်နှင့်အတူ၊ လျော်ကန်အောင် ညှိနှိုင်းထား သည့် အားလုံးပါဝင်သော အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှု ပါဝင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။⁶¹

အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင်လောကတွင် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုအနေအထားများ နှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- အိုင်အယ်(လ်)အို၏ နှစ် ၁၀၀ ပြည့်တွင် လက်ခံအတည်ပြုခဲ့သော [အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့် ယှက်မှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၁၉ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၉၀\)](#)⁶² နှင့် ယင်းနှင့်ဒွန်တွဲလျက်ရှိနေသည့် [အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် \(အမှတ် - ၂၀၆\)](#) တို့တွင် အလုပ်သမားများအားလုံး၊ အလုပ်ရှင်များအား လုံးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင်ရှိသည့် အခြားသူများသာမကဘဲ ယင်းနယ်ပယ်ထက်ကျော်လွန်ပြီး အခြားသူများအပေါ်ကိုပါ အကြမ်းဖက်ပြုခြင်းနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုပြုခြင်းများကို လျော်ကန်

⁶¹ 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။

⁶² အာဏာသက်ဝင်ခြင်းမရှိသေးပါ။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၉၀ နှင့် COVID - 19 နှင့်ပတ်သက်ပြီး သတင်းအချက်အလက်များပို မိုသိရှိလိုပါက၊ အိုင်အယ်(လ်)အို၏အချက်အလက်အနှစ်ချုပ်ဖြစ်သော Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) : 12 ways it can support the COVID - 19 response and recovery တွင်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

သည့်နည်းလမ်းဖြင့် သေချာစွာကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် ယင်းအခြေအနေများအား ဖယ်ရှားမည့်ချဉ်းကပ်မှု နည်းလမ်းဆောင်ရွက်မှုများ နှင့်ပတ်သက်သည့် လမ်းညွှန်ချက်ပါရှိပါသည်။⁶³

- COVID - 19 အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း၊ လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိကာ၊ အလုပ်ကိုဆက်လက် အစီရင်ခံတင်ပြရန် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သူများအဖြစ် မှတ်ယူခြင်းခံရသော သူများအပါအဝင်၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် နောက်ထပ်စိတ်ဖိစီးမှုများကြုံတွေ့ရနိုင်ပါသည်။ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများက လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကိုစီမံဆောင်ရွက်ရာတွင် အကြမ်းဖက်မှု၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် ယင်းတို့နှင့်ဆက်စပ်နေသည့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအန္တရာယ်ရှိမှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။⁶⁴ လက်ရှိအခြေအနေတွင် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်သောအခါတွင် လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အကြမ်းဖက်မှု၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် ယင်းတို့နှင့်ဆက်စပ်နေသည့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အန္တရာယ်ရှိမှုတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသုံးသပ်သင့်ပါသည်။ အံဝင်ဂွင်ကျစီမံထားသည့်ဆောင်ရွက်မှုများကို လက်ခံအတည်ပြုသင့်ပါသည်။ အထူးသဖြင့်၊ ကျန်းမာရေးကဏ္ဍကဲ့သို့သော အန္တရာယ်ရှိမှုအခြေအနေများ ယေဘုယျအားဖြင့် ပိုမိုများပြားသည့်လုပ်ငန်းကဏ္ဍများနှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်များတွင် ဖြစ်ပါသည်။⁶⁵ ရှေ့တန်းတွင်မားမားမတ်မတ်ရပ်တည်လုပ်ကိုင်နေသည့် အလုပ်သမားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ [အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဆိုင်ရာအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၉ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၂၀၆\) က](#) ကျန်းမာရေး၊ ဧည့်ခံပြုစုခြင်း၊ လူမှုဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အရေးပေါ်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ⁶⁶ အပါအဝင်၊ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများနှင့် ပိုမိုကြုံတွေ့ရဖွယ်ရာရှိသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ၊ အတတ်ပညာဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်များနှင့် အလုပ်အကိုင်စီမံဆောင်ရွက်မှုများအတွက် လျော်ကန်သည့်ဆောင်ရွက်မှုများအား လက်ခံအတည်ပြုရန် အထူးတောင်းဆိုထားပါသည်။
- ကပ်ရောဂါဆိုးကြောင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ စိတ်ဖိစီးမှုများဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ကာ၊ ချုပ်ချယ်ကန့်သတ်သည့်ဆောင်ရွက်မှုများကြောင့် တင်းမာမှုများမြင့်မားလာပြီး၊ အိမ်တွင်းအ

⁶³ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၉၀ ၏ အပိုဒ် ၃။
⁶⁴ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၉၀ ၏ အပိုဒ် ၉။
⁶⁵ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၉၀ ၏ အပိုဒ် ၈။
⁶⁶ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် ၁၉၀ ၏ စာပိုဒ် ၉။

ကြမ်းဖက်မှုအန္တရာယ်ဖြစ်ပေါ်မှုအရှိန်ကိုမြင့်မားစေပါသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးတွင် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုဖြစ်ပေါ်မှု မြင့်မားလာမှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီးအစီရင်ခံတင်ပြခဲ့ကြပြီးဖြစ်ပါသည်။⁶⁷ ဤကိစ္စနှင့်ပတ်သက်ပြီး အထူးသဖြင့် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများက အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင်တွင် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၏ရိုက်ခတ်မှုများ လျော့နည်းသွားစေမည့် လျော်ကန်သောဆောင်ရွက်မှုများလုပ်ဆောင်ရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။⁶⁸ အလုပ်သမားအများအပြားအတွက် အိမ်သည်လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုဖြစ်လာခဲ့ပြီးဖြစ်သောကြောင့်၊ အလုပ်အကိုင်ဝန်းကျင်လောကတွင် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုနှင့် ယင်း၏ရိုက်ခတ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအပေါ် ယင်း၏ပျက်စီးစေသည့်အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းသည် မရှိမဖြစ်နှင့် အရေးတကြီးလိုအပ်သည့်အရာများဖြစ်လာပါသည်။ COVID - 19 ရောဂါနှင့်ပတ်သက်ပြီး နိုင်ငံတော်အဆင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုအစီအစဉ်များတွင်အကြမ်းဖက်မှုနှင့်ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုတို့ကို ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် ထိထိရောက်ရောက် ညွှန်ဆိုကိုင်တွယ်ခြင်းများ သေချာစွာ ပါဝင်စေရန်အတွက် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက အလေးထားအာရုံစိုက်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။⁶⁹

ခွင့်ရက်ခံစားပိုင်ခွင့်များနှင့် ဆောင်ရွက်ထားရှိမှုများ **အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းအတွက်** **အထူးစီစဉ်**

အလုပ်သမားများသည် လစာဖြင့် ခွင့်ရက်ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိပါသလား။

- COVID - 19 ကူးစက်ခံထားရသည့် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် စွမ်းဆောင်နိုင်မှု မရှိသမျှကာလပတ်လုံး လုပ်ခလစာဖြင့် ခွင့်ခံစားပိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် နာမကျန်းဖြစ်မှုဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များခံစားပိုင်ခွင့်၊ နောက်ဆက်တွဲဆိုးကျိုး အနေဖြင့် ၎င်းတို့ခံစားကြုံတွေ့ရ သည့် ဝင်ငွေများဆိုင်းငံ့ခြင်းအတွက် လျော်ကြေးခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသင့်ပါသည်။⁷⁰

⁶⁷ UNWOMEN Brief, COVID - 19 and Ending Violence against Women and Girls, April 2020.
⁶⁸ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၉၀ ၏ အပိုဒ် ၁၀ နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် ၂၀၆ ၏ စာပိုဒ် ၁၈။
⁶⁹ ယင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၉၀ ၏ အပိုဒ် ၄ (ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းနှင့် ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ် ခြင်း) ကို အလေးထားကြည့်ရှုပါ။
⁷⁰ မှတ်သားဖွယ်ရာဖြစ်သည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၃၀ ၏ အပိုဒ် (၃) နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၀၂ ၏ အပိုဒ် (၃) ကိုကြည့် ပါ။

လူကိုရောဂါမကူးစက်စေရန် သီးခြားခွဲထားသည့် ကွာရန်တင်း အချိန်ကာလအတွက် အလုပ်ပျက်ကွက်မှုနှင့်ပတ် သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- ရောဂါမကူးစက်စေရန်သီးခြားခွဲထားသည့် ရည်ရွယ်ချက်ကြောင့် သို့မဟုတ် ကြိုတင်တားဆီး ကာကွယ်မှုခံယူနေခြင်းကြောင့် သို့မဟုတ် ဆေးကုသမှုခံယူနေခြင်းကြောင့် အလုပ်မဆင်းနိုင်ဘဲ လုပ်ခလစာများကို ဆိုင်းငံ့ထားခြင်းခံရသော အလုပ်သမားများကို (နာမကျန်းဆိုင်ရာ) ငွေကြေး ခံစားခွင့် ပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။ [\(ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် နာမကျန်းဖြစ်မှုအတွက် အကျိုး ခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၆၉ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၃၄\)⁷¹။](#)

ကျွန်တော် ၊ ကျွန်မ မိသားစုဝင်တစ်ဦး နာမကျန်းဖြစ်ပါက မည်သို့ဖြစ်မလဲ။

- မှီခိုသူဖြစ်သည့် ကလေးငယ်တစ်ဦးနှင့်ပတ်သက်၍သော်လည်းကောင်း အလုပ်သမား၏ ဂရုပြုစောင့်ရှောက်မှု သို့မဟုတ် ပံ့ပိုးမှုကိုလိုအပ်သည့် အနီးကပ်မိသားစုဝင်တစ်ဦးအတွက် သော်လည်းကောင်း မိသားစုတာဝန်များကိုထမ်းဆောင်ရသော အလုပ်သမားတစ်ဦးအဖို့ [မိသားစုတာဝန်များထမ်းဆောင်ရသည့်အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၆၅\)⁷²](#) တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း မိသားစုဝင်နာမကျန်း ဖြစ်သည့် ကိစ္စမျိုးတွင် ခွင့်ရရှိသင့်ပါသည်။
- လက်တွေ့ကျပြီး ဆီလျော်မှုရှိသည့် အချိန်တိုင်းတွင်၊ မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများမှ ထွက်ပေါ် လာသည့်လိုအပ်မှုများအပါအဝင် အလုပ်သမားများ၏ အထူးလိုအပ်မှုများကို အဆိုင်းများဖြင့် လုပ်ကိုင်စေရန်အစီအစဉ်များ နှင့် ညှိပိုင်းအလုပ်တာဝန်များ ပေးအပ်ခြင်းများတွင် ထည့်သွင်း စဉ်းစားရန်လိုအပ်ပါသည်။⁷³ နာမကျန်းဖြစ်သည့် မိသားစုဝင်များကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ရမည့် အလုပ်သမားများကိုလည်း ပံ့ပိုးကူညီမှုများ ဖြည့်ဆည်းပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။⁷⁴

⁷¹ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် နာမကျန်းဖြစ်မှုအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၆၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၃၄) ၏ စာပိုဒ် ၈။

⁷² မိသားစုတာဝန်များထမ်းဆောင်ရသည့် အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၅) ၏ စာပိုဒ် ၂၃ (၁) နှင့် (၂)။

⁷³ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၁၆၅ ၏ စာပိုဒ် ၁၉။

⁷⁴ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၁၃၄ ၏ စာပိုဒ် ၁၀။

အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အလုပ်ပိတ်ရက်များကိုအသုံးပြုဖို့ လိုအပ်နိုင်ပါသလား။

- ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာထိတွေ့မှုများကို ရှောင်ကြဉ်ရန်အတွက် ကြိုတင်ကာကွယ်မှုဆောင်ရွက်သည့်အနေဖြင့် ခွင့်ကို ယူရန်လိုအပ်သည်ဟူသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်ကိစ္စရပ် များတွင် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအား နှစ်ပတ်လည်အလုပ်ပိတ်ရက်ကို အသုံးပြုရ မည်ဟူ၍ တစ်ဖက်သတ်သတ်မှတ်ခြင်း မပြုလုပ်ဖို့ လိုအပ်ပါသည်။ [လုပ်ခလစာဖြင့်အလုပ်ပိတ်ရက်များ ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် \(ပြန်လည်ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ထားသော\)၊ ၁၉၇၀ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၃၂\) က](#) အလုပ်သမားများနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီးနောက်တွင် အလုပ်ပိတ်ရက်များ အချိန်ကိုက် သတ်မှတ်ခြင်းကို အလုပ်ရှင်ကဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရမည်ဟူ၍ ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ အလုပ်ပိတ်ရက်အဖြစ် ခွင့်ယူဖို့အချိန်သတ်မှတ်ရာတွင်၊ လုပ်ငန်းလိုအပ်မှုများနှင့် အနားယူအပန်းဖြေရန် အတွက် အခွင့်အလမ်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။⁷⁵

နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည် တယ်လီဖုန်း၊ ကွန်ပျူတာစသည်တို့ဖြင့် အိုးမကွာအိမ်မကွာ အလုပ်လုပ်နိုင်မည့်စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများ(telework/work from home) အပေါ် သုံးသပ်ချက်ပေးထား ပါသလား။

- တယ်လီဖုန်း၊ ကွန်ပျူတာစသည်တို့ဖြင့် အိုးမကွာအိမ်မကွာ အလုပ် လုပ်ခြင်း (telework/work from home) ကို ကုမ္ပဏီများ စွာနှင့် ပြည်သူပိုင်အသင်းအဖွဲ့များစွာတွင် ဗိုင်းရပ်စ်ပိုး ကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုကို ရှောင်ကြဉ်ရန်အတွက် အသုံး ပြုလျက်ရှိနေကြပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများက ထိုသို့ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် ကိစ္စရပ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး တိတိကျကျ သုံးသပ်ထားခြင်းမရှိပါ။ သို့ရာတွင်ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီက [အလုပ်ချိန်ဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းများနှင့် ပတ်သက်သည့်ယင်း၏အထွေထွေသုတေသန](#)

⁷⁵ လုပ်ခလစာဖြင့် အလုပ်ပိတ်ရက်များဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (ပြန်လည်ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ထားသော)၊ ၁၉၇၀ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၃၂) ၏ အပိုဒ် ၁၀။ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီ က ၁၉၈၄ တွင်ပြုလုပ်သည့် ယင်း၏အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်းတွင်၊ အနားယူအပန်းဖြေရန်အတွက် အလုပ်သမားများကို ပေးမည့် အနည်းဆုံးရှိရမည့်အချိန်ကာလတစ်ခုဖြစ်သော အလုပ်ပိတ်ရက်များ၏ရည်ရွယ်ချက်သည် ထိုအလုပ်ပိတ်ရက်များ ကို အလုပ်သမားများနှင့်ကိုက်ညီသည့်အချိန်ကာလတွင်ပေးခြင်းသည် အလုပ်သမားများအနားယူအပန်းဖြေမှုရရှိရန်အ ကောင်းဆုံးဖြစ်ကြောင်း အလေးပေးဖော်ပြထားသည် (စာပိုဒ် ၂၇၅)။

စစ်တမ်း⁷⁶ မူဘောင်နှင့် မကြာသေးမီကဆောင်ရွက်ခဲ့သောယင်း၏ ပြောင်းလဲနေသော မြေပြင်အနေအထားတွင် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်း တို့တွင် telework/work from home နှင့် ပတ်သက်ပြီး တင်ပြ ထားပြီးဖြစ်ပါသည်။⁷⁷

⁷⁶ ဤအထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်းတွင် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာနည်းပညာရပ်များ သည် အလုပ်အကိုင်အဖွဲ့အစည်းနှင့်အတူ အလုပ်ချိန်ကြာချိန်နှင့် အလုပ်အကိုင် စီမံဆောင်ရွက်ခြင်းတို့အတွက် ပို၍အရေး ပါလာခဲ့ပြီဖြစ်ကာ၊ တယ်လီဖုန်း၊ ကွန်ပျူတာစသည်တို့ဖြင့် အိုးမကွာအိမ်မကွာအလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်လာမှုနှင့် အလုပ်ချိန်နှင့်နားချိန်များအကြား ရှင်းလင်းပြတ်သားမှုမရှိခြင်းတို့ကိုအထောက်အကူပြုပေးလာကြောင်းကို ပြဋ္ဌာန်းချက်များ နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီက မှတ်သားခဲ့ပါ သည်။ ဤအလုပ်အကိုင်စီမံဆောင်ရွက်မှုများသည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် ကောင်းမျိုးများကိုဆောင် ကြဉ်ပေးနိုင်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုသော်လည်း၊ ယင်းစီမံဆောင်ရွက်မှုများသည် အလုပ်မလုပ်ကိုင်သည့်အချိန်နှင့်နားချိန်တို့ တွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်ရခြင်း၊ အလုပ်ချိန်များနှင့်ပတ်သက်ပြီးကြိုတင်ခန့်မှန်းနိုင်မှုမရှိခြင်း၊ ဝင်ငွေမတည်မြဲခြင်းနှင့် သတ်ပြုမိ ထားသည့် အလုပ်အကိုင်နှင့်ပုံသေချိတ်ဆက်မှုရှိနေရန်လိုအပ်မှုနှင့်ဆက်စပ်ဖြစ်ပေါ်သည့်စိတ်ဖိစီးမှုများအပါအဝင်၊ ဆိုးကျိုးအ များအပြားနှင့်လည်းဆက်စပ်နေကြောင်း ကော်မတီက လေ့လာတွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ အလုပ်သမား၏ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့်စိတ် ပိုင်းဆိုင်ရာကျန်းမာရေးနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် ဘဝရှင်သန်မှုတို့အကြားမျှတမှုရှိရေးတို့နှင့်ဆိုင်သည့်လိုအပ်မှုများနှင့် လုပ်ငန်းများ၏သတ်မှတ်ချက်များပြင်လွယ်ပြောင်းလွယ်နိုင်မှုတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလျက်၊ နိုင်ငံ၏ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းများက စဉ်းမျဉ်းစည်းကမ်းသတ်မှတ်ထားသည့် ဤကိစ္စရပ်များ၏အရေးပါမှုကို ကော်မတီက အလေးထားပါသည်။ အလုပ်ချိန်ကန့် သတ်ချက်များနှင့် နားချိန်ကာလတို့ကို သေချာစွာစောင့်ကြည့်မှတ်သားနိုင်ရန်အတွက် တယ်လီဖုန်း၊ ကွန်ပျူတာစသည်တို့ ဖြင့် အိုးမကွာအိမ်မကွာအလုပ်လုပ်ကိုင်သူများ၏ အလုပ်ချိန်ကို ထိရောက်စွာစီမံဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်မှတ်တမ်းတင်ခြင်းတို့ကို သေချာစွာကြိုးပမ်းအားထုတ်ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း ကော်မတီက ပြန်လည်အမှတ်ရပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် ဤကဲ့သို့သော အလုပ်အကိုင်စီမံဆောင်ရွက်မှုတွင် အန္တရာယ်ရှိမှုများပါဝင်နေကြောင်းကို သေချာစွာသိရှိနားလည် စေရန်အတွက် ဤကဲ့သို့သောသီးခြားစီအလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအမျိုးအစားနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအ တွက်လိုအပ်သည့် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများနှင့် အမြဲဖွင့်အစီအစဉ်များဆောင်ရွက်ရေးကိုလည်း ကော်မတီအနေဖြင့်စဉ်းစား သုံးသပ်ခဲ့ပါသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ဤကဲ့သို့သော အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုအမျိုးအစားအတွက် အလုပ်ချိန်ဆိုင်ရာစံချိန်စံညွှန်း များကို သေချာစွာလေးစားလိုက်နာစေမည့် ဆန်းသစ်သောအဖြေများကိုရှာဖွေတွေ့ရှိရန် လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးကာ၊ ကြိုးပမ်းအားထုတ်ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း ကော်မတီကစဉ်းစားသုံးသပ်ထားပါသည် (အလုပ်ချိန်ဆိုင် ရာစာချုပ်စာတမ်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်း ၏ စာပိုဒ် ၈၅၄ နှင့် ၉၂၂)။

⁷⁷ ပြောင်းလဲနေသောမြေပြင်အနေအထားတွင် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်ဆိုင် ရာ အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်း၏ စာပိုဒ် ၆၁၄-၆၂၃ ကိုကြည့်ပါ။ ယင်းက တယ်လီဖုန်း၊ ကွန်ပျူတာစသည်တို့ဖြင့် အိုးမ ကွာအိမ်မကွာအလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၏ ကောင်းကျိုးများနှင့် ဆိုးကျိုးများကို မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။

နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာလုပ်အားစွမ်းရည် မြှင့်တင်ရေးနှင့် အကျိုးဝင်ပါသလား။

- အလုပ်သမားအများအပြားအဖို့ ကွန်ပျူတာ၊ တယ်လီဖုန်းစသည်တို့ဖြင့် အိုးမကွာအိမ်မကွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းသို့ ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်ခြင်းသည် နည်းပညာအကူအညီဖြင့် အဝေးမှ သီးခြားစီအလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်နေရာ၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်သောအလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်၏အရေးပါမှုကို ရုတ်ချည်းဆိုသလို မီးမောင်းထိုးပြခဲ့ပါသည်။ လျော်ကန်သည့်လုပ်ငန်းခွင်နေရာမရှိဘဲလျက် လုပ်ကိုင်သူလူသစ် အများအပြားသည် ကွန်ပျူတာ၊ တယ်လီဖုန်းစသည်တို့ဖြင့် အိုးမကွာအိမ်မကွာ လုပ်ကိုင်ရလာသောကြောင့် ဤလျင်မြန်သောပြောင်းလဲမှုက လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ လုပ်အားစွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးနှင့် ပတ်သတ်သည့် စဉ်းစားစရာများကို ဆောင်ကြဉ်းပေးခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။
- လက်ရှိအချိန်တွင်နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းရေးဆွဲရေးအဖွဲ့သည်အလုပ်သမား များကို လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လုပ်အားစွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးအပေါ် အန္တရာယ်သက်ရောက်စေသည့်ဘေး (ergonomic hazards) မှကာကွယ်ရန် အထူးအလေးထားသည့် ပြီးပြည့်စုံသော စည်းကမ်း သတ်မှတ်ချက်များကို မထည့်သွင်းထားပါ။⁷⁸

⁷⁸ လုပ်ငန်းခွင်နှင့်လုပ်အားစွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာအကြောင်းအရာကို လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၁) တွင်ရည်ညွှန်းထားပြီး၊ ယင်းတွင် လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများ (ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၁ ၏ အပိုဒ် ၅) ၏ ဆောင်ရွက်မှုများအနက် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လုပ်အားစွမ်းရည်မြှင့်တင်ခြင်း နယ်ပယ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများနှင့် အသိပညာပေးခြင်းများကို ဖြည့်ဆည်း ဆောင်ရွက်ပေးရာတွင် လုပ်ငန်းခွင်နှင့်လုပ်အားစွမ်းရည်မြှင့်တင်ခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများနှင့်သက်ဆိုင်သည့်အ ကြံအဉာဏ်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။ လက်ရှိစံချိန်စံညွှန်းများသည်လည်း ကြွက်သားများနှင့် အရိုးများနဂိုပုံမှန်အနေအ ထားမရှိခြင်းနှင့်အကျိုးဝင်ပါသည် (လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သည့်ရောဂါစာရင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၀၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၉၄) ၏ နောက်ဆက်တွဲတွင်ပါရှိသည့် စာပိုဒ် ၂.၃)။ အိုင်အယ်(လ်)အို၏စံချိန်စံညွှန်းများသည် အပြန်အလှန် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း (အများဆုံးအလေးချိန်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၆၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၇) နှင့် (အများဆုံးအလေးချိန် ဆိုင်ရာအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၆၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၂၈) နှင့်အကျိုးဝင်ပါသည်။ သို့သော်၊ ထိုစံချိန်စံညွှန်းများကို စံချိန်စံ ညွှန်းများပြန်လည်ဆန်းစစ်ရေးယန္တရားဆိုင်ရာ သုံးပွင့်ဆိုင်လုပ်ငန်းအဖွဲ့က ပြန်လည်ဆန်းစစ်ထားပြီး၊ ယင်းတို့ကို နယ်ပယ်အ တိုင်းအတာနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကန့်သတ်ထားရှိရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့်လုပ်အားစွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးတွင် သိပ္ပံနည်းကျဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်မှု အပြည့်အဝကိုညီမူမရှိကြောင်းကို စဉ်းစားသုံးသပ်ခဲ့ကြပါသည်။ ဤစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့်ထိန်းသိမ်းမှုကွာဟ ချက်ကို လူသားဆိုင်ရာအကြောင်းခြင်းရာများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လုပ်အားစွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး စာချုပ် စာတမ်းအသစ် သို့မဟုတ် စာချုပ်စာတမ်းအသစ်များချမှတ်ခြင်းဖြင့် အနာဂတ်တွင် ဖြေရှင်းနိုင်မည်ဖြစ်သည် (အပြည် ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာညီလာခံ၊ ၂၀၂၀ (GB.338/INS/2/1) စာပိုဒ် ၄၁ - ၄၄ ကို ကြည့်ပါ။)

နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများသည် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများအတွက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းသတ်မှတ်ပေးပါသလား။

- ကပ်ရောဂါဖြစ်ပေါ်နေစဉ်အချိန်အတွင်းနှင့် ဖြစ်ပေါ်ပြီးနောက်ပိုင်းအချိန်တွင် သန်းနှင့်ချီသော အလုပ်သမားများသည် အလုပ်အကိုင်၊အသက်မွေးမှု ဆုံးရှုံးမှုများနှင့်ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။ COVID - 19 ကြောင့် အသွားအလာပိတ်ဆို့ထားသဖြင့် နိုင်ငံများစွာတွင် ထိခိုက်မှုအများဆုံးဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ⁷⁹ သည် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများအားဖြင့် လုပ်သားသစ်စုဆောင်းခေါ်ယူမှုများကို လျှော့ချခဲ့ကြပါသည်။ ယင်းလုပ်ငန်းကဏ္ဍများနှင့်ဆန့်ကျင်ဘက်အနေဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများကိုထိန်းသိမ်းရန်အတွက် ရုန်းကန်လှုပ်ရှားနေပြီး၊ ဝန်ထမ်းများကိုအရေးတကြီးရှာဖွေလျက်ရှိသည့် အခြားသောလုပ်ငန်းကဏ္ဍများ⁸⁰ သည် ယင်းတို့၏ဝန်ထမ်းလိုအပ်မှုအတွက် ယာယီအလုပ်သမားများကိုသာခေါ်ယူလျက်ရှိကြပါသည်။ ယင်းယာယီအလုပ်သမားများကို ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများအားဖြင့် ခေါ်ယူခန့်အပ်ကြပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၉၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၈၁) နှင့် ယင်း၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ် ၁၈၈ တို့သည် ဤကဲ့သို့သောအလျင်အမြန်ပြောင်းလဲမှုအနေအထားနှင့်ပတ်သက်ပြီး အဓိကလမ်းညွှန်မှုကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။
- လုပ်သားဈေးကွက်တွင် ကောင်းစွာဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ⁸¹၏အခန်းကဏ္ဍကို ဤစာချုပ်စာတမ်းများက အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ ထိုနည်းတူစွာ၊

⁷⁹ ဤ “ထိခိုက်မှုအများဆုံးဖြစ်သည့်လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ” တွင် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၊ ဟိုတယ်လုပ်ငန်းနှင့်စားသောက်ဆိုင်လုပ်ငန်း၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းနှင့် အစားအသောက်မဟုတ်သည့်ကုန်ပစ္စည်းလက်လီရောင်းချသည့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများပါဝင်ပါသည်။

⁸⁰ ဝန်ထမ်းမလုံလောက်မှုများနှင့်ကြုံတွေ့ရသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် ကျန်းမာရေး၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးနှင့် အစားအသောက်လက်လီရောင်းချသည့်ဝန်ဆောင်မှုများပါဝင်ပါသည်။

⁸¹ ပြဋ္ဌာန်းချက်၏နိဒါန်းကိုကြည့်ပါ။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၈၁ ၏ အပိုဒ် ၁ က ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီ ကို အလုပ်အကိုင်ကမ်းလှမ်းမှုများနှင့် အလုပ်လျှောက်ထားမှုများကို တွဲဖက်ပေးသည့်ဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးသောတစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသည်။ ဤနေရာတွင် အေဂျင် စီသည် အလုပ်ရှင်နှင့်ရော အလုပ်သမားနှင့်ပါ မသက်ဆိုင်သည့်အဖွဲ့ဖြစ်သည်။ ယင်းသည် တတိယအဖွဲ့အစည်း(တစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း တစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ “အသုံးပြုသူ လုပ်ငန်း” ဟူ၍ရည်ညွှန်းပါသည်) အတွက် အလုပ်သမားများရရှိစေရန် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေပေးသည့်ဝန်ဆောင်မှုကိုပေးသည်။ ထိုတတိယအဖွဲ့အစည်းသည်အလုပ်သမားများကို အလုပ်တာဝန်ပေးသည်။ယင်းတို့၏လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကိုကြီးကြပ် သည်။ ဤအေဂျင်စီများသည် အမျိုးသားအဆင့်အာဏာပိုင်များကအဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ထားသည့် အခြားသော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဝန်ဆောင်မှုများကိုလည်းပေးသည်။ ယင်းတို့တွင် သတင်းအချက်အလက်များ ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုး-ပေး ခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သည့်

အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၈၈) သည် ထိရောက်သည့်လုပ်သားစုဆောင်းခန့်အပ်ခြင်း၊ အလုပ်နေရာချထားခြင်း၊ အလုပ်သမားနှင့် လုပ်ကိုင်မည့်အလုပ်တွဲဖက်ပေးရာတွင်ပံ့ပိုးကူညီခြင်း၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာနှင့်လမ်းညွှန်မှုတို့ကိုဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ဈေးကွက်၏လိုအပ်မှုများနှင့်သက်ဆိုင်သည့်သတင်းအချက်အလက်များစုစည်းခြင်း၊ အလုပ်လက်မဲ့အာမခံဆိုင်ရာစီမံဆောင်ရွက်မှုနှင့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သူများအတွက်အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့်ပတ်သက်သည့် ကူညီဆောင်ရွက်မှုများတွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများအားသေချာစေခြင်းအပါအဝင်၊ လုပ်သားဈေးကွက်နှင့်ဆိုင်သည့် အကောင်းဆုံးဖြစ်နိုင်သည့်အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ကြောင်းသေချာစေရေးအတွက် လွတ်လပ်သည့် ပြည်သူပိုင်အလုပ် အကိုင်ရှာဖွေရေးဝန်ဆောင်မှု၏ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့်တာဝန်ကိုအသိအမှတ်ပြုသည်။⁸² ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် ၁၈၁ နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် ၁၈၈ တို့သည် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ နှင့် ပြည်သူပိုင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဝန်ဆောင်မှုများအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင်ပေးသည့်အပြင် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများကို အသုံးပြုရာတွင် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာ အလွှဲသုံးစားပြုခြင်းများမှ အလုပ်သမားများအားကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်လိုအပ်ကြောင်းကို မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သောအလွှဲသုံးစားမှုများတွင် လှည့်စားပြီးကြော်ငြာခြင်း၊ အလုပ်သမားအားဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ် သို့မဟုတ် အလွှဲသုံးစားပြုခြင်း သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများရှိသည့်အလုပ်အကိုင်များတွင် နေရာချထားပေးခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။⁸³ အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးလျက် လိုင်စင်ထုတ်ပေးသည့်စနစ်နှင့် စည်းမျဉ်းတို့နှင့်အညီ ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို ထိန်းချုပ်သည့် အခြေအနေများအား ချမှတ်ရေးဆိုင်ရာဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ဆောင်ရန် ပြဋ္ဌာန်းချက်က တောင်းဆိုထားပါသည်။

- ထိုကဲ့သို့သောအေဂျင်စီများအနေဖြင့် မည်သည့်အဖိုးအခ ကုန်ကျစရိတ်ကိုမျှ တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ၊ အလုပ်သမားအား ပေးဆောင်ခိုင်းစေခြင်းမပြုစေရန် ပြဋ္ဌာန်းချက်က

အခြားသောဝန်ဆောင်မှုများကိုပေးခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ဤအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်သည် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သုံးပွင့်ဆိုင်ဆက်နွယ်မှုကိုဖော်ပြလျက်ရှိသည်။ ယင်းတွင် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီသည် အသုံးပြုသူ လုပ်ငန်းအတွက် အလုပ်သမားများကိုရှာဖွေပေးသည်။ ယာယီ သို့မဟုတ် အချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက်ဖြင့်လုပ်ကိုင်ခြင်း တို့အတွက်ဖြစ်ပါသည် (အပိုဒ် ၁ (ခ)။

⁸² ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၈၁ ၏ အပိုဒ် ၁၃ နှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် ၁၈၈ ၏ စာပိုဒ် ၁၆ - ၁၇။ အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၈ ခုနှစ် (အမှတ် - ၈၈) ၏ အပိုဒ် ၁ (၂)၊ ၆ - ၇ နှင့် ၁၁ တို့ကိုလည်းကြည့်ပါ။

⁸³ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် ၁၈၈ ၏ စာပိုဒ် ၄ - ၈။

ရှင်းလင်းစွာ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။⁸⁴ အခွင့်အရေးနှင့်တန်းတူညီမျှပြုမူဆက်ဆံရေး၏ အရေးပါမှုကိုလည်း မီးမောင်းထိုးပြထားကာ၊ ချို့ငဲ့မှုအများဆုံးဖြစ်သော အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေသူများအတွက်ဒီဇိုင်းပုံဖော်ထားသော အထူးသတ်မှတ်ထားသည့် ဝန်ဆောင်မှုများကိုပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများအားဖြင့်ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးမှု ကိုလည်းစဉ်းစားသုံးသပ်ထားပါသည်။⁸⁵ ထို့အပြင် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများက အလုပ်နေရာချထားပေးသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် လုံလောက်သည့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ ပေးနိုင်သည့် အစီအမံများကိုလည်း လုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုတာဝန်ဝတ္တရားကို ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီက တာဝန်ယူသည်ဖြစ်စေ၊ အသုံးပြုသည့်လုပ်ငန်းက တာဝန်ယူသည်ဖြစ်စေ၊ အသုံးပြုသည့်လုပ်ငန်းများတွက် ပုဂ္ဂလိက အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများမှတစ်ဆင့်ခန့်အပ်သည့် အလုပ်သမားများသည်လည်း လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းခြင်း၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း၊ အနည်းဆုံးအကြေးငွေများ အလုပ်ချိန်များ၊ အခြားသောအလုပ်အကိုင် အခြေအနေ စည်းကမ်းချက်များအပါအဝင်၊ ၎င်းတို့၏အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများအား လုံလောက်စွာကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးခြင်းကို ရရှိခံစားသင့်သည်။

⁸⁴ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၈၁ ၏ အပိုဒ် ၇ (၁) က အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေခြင်းအတွက် အခပေးဆောင်ရခြင်းကို တားမြစ်ထားပါ သည်။ အပိုဒ် ၇ ၏ အပိုဒ်ခွဲ (၂) နှင့် (၃) တို့တွင် အခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပြုစုဖော်ပြထားပါသည်။ ယင်းအခြေအ နေများအရ အချို့သောအလုပ်သမားအမျိုးအစားများနှင့် ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးအေဂျင်စီများကဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုး ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုအမျိုးအစားအချို့ကို ခြွင်းချက်အနေဖြင့် ထားရှိပိုင်ခွင့်ပေးနိုင်ပါသည် - (၁) သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား များ၏အကျိုးစီးပွားရှိသည့်အနေအထားများ နှင့် (၂) ကိုယ်စားပြုမှုအများဆုံးဖြစ်သည့် အလုပ်ရှင်ဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သ မားအဖွဲ့အစည်းများနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီးနောက်။ လုပ်သားစုဆောင်းခန့်အပ်မှုအတွက် ဆောင်ရွက်ခန့်ကုန်ကျစရိတ်နှင့် ပတ်သက်သည့် နောက်ထပ်ဖြည့်စွက်လမ်းညွှန်ချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ မျှတသည့်လုပ်သားစုဆောင်းခန့်အပ်ခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေမူသဘော တရားများနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာလမ်းညွှန်များနှင့် လုပ်သားစုဆောင်းခန့်အပ်မှုအတွက် ဆောင်ရွက်ခန့်ကုန်ကျစရိတ်များအား အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း၊ ဆိုင်အယ်(လ်)အို (၂၀၁၉) တွင်လည်းကြည့်ရှုပါ။

⁸⁵ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၈၁ ၏ အပိုဒ် ၅။

အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများ (ILS) ပြင်လွယ် ပြောင်းလွယ် နိုင်မှု

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

နိုင်ငံ၏အရေးပေါ်အခြေအနေများအတွင်း သာမန်အလုပ်ချိန်များအတွက် ခြွင်းချက်ပေးထားသည်များ မည်သို့ရှိပါသလဲ။

- [အလုပ်ချိန် လျှော့ချခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၆၂ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၁၆\)](#) က နိုင်ငံတိုင်းရှိအခွင့်ရ အာဏာပိုင် သို့မဟုတ် အဖွဲ့သည် ပုံမှန်အလုပ်ချိန်ကို ခြွင်းချက်အဖြစ် သတ်မှတ်ခွင့်ပြုနိုင်သည့် အခြေအနေများနှင့်ကန့်သတ်ချက်များကို ညွှန်ပြထားပါသည်။ ယင်းအခြေအနေများနှင့် ကန့်သတ်ချက်များတွင် မမျှော်မှန်းနိုင်သည့်ဖြစ်ရပ်များ ဖြစ်ပေါ်သည့် ကိစ္စရပ်မျိုးတွင်လည်းကောင်း၊ အလုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ သာမန်မဟုတ်သည့်ဖိအားပေးမှုများ ဖြစ်ပေါ်သည့် ကိစ္စရပ်မျိုးတွင်လည်းကောင်း၊ သို့မဟုတ် ကပ်ဘေးဒုက္ခကြုံတွေ့သောကြောင့် လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံအရေးပေါ်အခြေအနေနှင့် ကြုံတွေ့နေရသည့်အခါမျိုးတွင် စုပေါင်းသပိတ်မှောက်ခြင်းကြောင့် ဆုံးရှုံးသွားသည့်အချိန်များကို ပြန်လည်အစားထိုးရန်အလို့ငှာ သာမန်အလုပ်ချိန်အပေါ် ခြွင်းချက် အနေ ဖြင့်ခွင့်ပြုနိုင်ပါသည်။⁸⁶

ကပ်ရောဂါဖြစ်ပေါ်နေစဉ်အချိန်အတွင်း မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရမည့်အလုပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ခြွင်းချက်ပေးထားသည်များရှိပါသလား။

- အိုင်အယ်(လ်)အို၏စံချိန်စံညွှန်းများ {မှတ်သားဖွယ်ရာဖြစ်သည့် [အမွေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၁ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၂၉\)](#)} အရ၊ မဖြစ်မနေအလုပ်ခိုင်းစေခြင်း၏အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် ဘေးဆိုးကပ်ဆိုးကျရောက်မှုကြောင့် လူဦးရေတစ်ရပ်လုံး သို့မဟုတ် တစ်စိတ်

⁸⁶ အလုပ်ချိန်လျှော့ချခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၆၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၁၆) ၏ စာပိုဒ် ၁၄ (ခ) (၃) မှ (၆)။

တစ်ဒေသ၏ တည်တံ့မှု သို့မဟုတ် ကောင်းကျိုးချမ်းသာအပေါ် အန္တရာယ်သက်ရောက် စေသည့်အခြေအနေအပါအဝင်၊ အရေးပေါ်အခြေအနေများ၌လုပ်ကိုင်စေသောအလုပ် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှု မပါဝင်ပါ။⁸⁷

- သို့သော်လည်း၊ ဤခြင်းချက်ကိစ္စရပ်ဖြစ်ပေါ်သည့်အချိန်ကာလအတွင်း မဖြစ်မနေအလုပ်ခိုင်း စေခြင်းကို မရှင်းမလင်းပုံစံဖြင့် အခွင့်ရအာဏာပိုင်များ၏ကြီးကြပ်မှုမရှိဘဲလျက် ခိုင်းစေ၍မရ ပါ။ ယင်းသို့သောအနေအထားအတွက်ရည်ရွယ်လျက် မဖြစ်မနေဝန်ဆောင်မှုကိုအသုံးပြုရာတွင်၊ မဖြစ်မနေဝန်ဆောင်မှုပေးရမည့်အချိန်ကာလကို ဖြစ်ပေါ်သည့်အရေးပေါ်အခြေအနေက လိုအပ်သည့်အချိန်အတိုင်းအတာအတိုင်း တိကျစွာ ကန့်သတ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။⁸⁸
- နိုင်ငံသားလွတ်လပ်ခွင့်များကို ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်ခြင်းသည် ချမှတ်ထားသည့်အမိန့်ကို ဆန့် ကျင်သည့်ရှုထောင့်အမြင်များ သို့မဟုတ် အမြင်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ တစ်ဦးချင်းထုတ်ဖော်ပြော ဆိုခွင့်အပေါ် ပို၍ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ရိုက်ခတ်မှုဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။ ဤအခြင်းအရာနှင့်ပတ် သက်ပြီး၊ [အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းကို ဖျက်သိမ်းခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၅၇ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၀၅\)](#)⁸⁹ သည် “ချမှတ်ထားသော နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေး သို့မဟုတ် စီးပွားရေးစနစ်ကို အယူအဆသဘောတရားအရ ဆန့်ကျင်ဘက်ပြုသည့် နိုင်ငံရေးရှုထောင့် အမြင်များ ကိုကိုင်စွဲထား သည့်သူများအား အကျဉ်းထောင်တွင် မလုပ်မနေရ အလုပ်ခိုင်း စေခြင်းအပါအဝင်၊ မလုပ်မနေရအလုပ် ခိုင်းစေခြင်းပါဝင်သော အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းများမှ ကာကွယ်စောင့် ရှောက်မှုပေးကြောင်း” ကို ပြန်လည်အမှတ်ရရန်မှာ လျော်ကန်မှုရှိနိုင်ပါသည်။ အရေးပေါ် အစီအမံများကို မည်သို့ ကျင့်သုံးရမည်ဖြစ်ကြောင်းကို ဆန်းစစ် ရာတွင်၊ အလွန်အမင်းအလေးအနက်ထားရမည့်အရေးပေါ် အခြေအနေမျိုးများတွင်သာ ထို ကဲ့သို့သောကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုမျိုးကို လုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်း အိုင်အယ်(လ်)အိုက စဉ်းစားသုံး သပ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ထိုအစီအမံများကိုကျင့်သုံးရာ၌ တိပစ္စာရှိနေသည့် အရေးပေါ်လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်အတွက်လိုအပ်သည့် အချိန်အတိုင်းအတာနှင့် နယ်ပယ်အကျယ်အဝန်းအထိသာကျင့်သုံးဖို့ ကန့်သတ်ထားသင့်သည်။⁹⁰

⁸⁷ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၃၀ ခုနှစ် (အမှတ် - ၂၉) ၏ အပိုဒ် ၂ (၂) (ဃ)။

⁸⁸ မျှတသော ဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်းအတွက် လူမှုတရားမျှတမှုဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ ကြေညာစာတမ်းအရ လုပ်ငန်း ခွင့်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အခြေခံပြဋ္ဌာန်းချက်များ နှင့်သက်ဆိုင်သော အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်း၊ အိုင်အယ်(လ်)အို၊ ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ စာပိုဒ် ၂၈၀။

⁸⁹ ပြဋ္ဌာန်းချက် ၁၀၅ ၏ အပိုဒ် ၁ (က)

⁹⁰ ၂၀၁၂ စစ်တမ်း၏ အပိုဒ် ၃၀၂-၃၀၄

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၏ထူးခြားခြင်း၊ ခြားသည့်သဘောသဘာဝနှင့် ထိုအလုပ်အကိုင်ကို ထူးခြားသည့်ဝန်းကျင်တွင်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေမှုနှင့် ဆီလျော်အောင် ပြန်လည်ပြုပြင်ခြင်းအားဖြင့် ယင်းဥပဒေများနှင့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ဖို့ အတွက် တောင်းဆိုထားပါသည်။⁹¹
- [သူနာပြုဝန်ထမ်းများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၇ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၁၅၇\)](#) သည် သူနာပြုလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုကို ကုစားဖြေရှင်းပေးပြီး၊ သူနာပြုဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အထူးဖြစ်ပေါ်သည့်အန္တရာယ်များကို ထိတွေ့မှုမရှိကြောင်းသေချာစေရေးအတွက် ဖြစ်နိုင်သည့်အဆင့်များကို လုပ်ဆောင်ရန်တောင်းဆိုထားပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သောအန္တရာယ်များကို ရှောင်လွှဲ၍မရနိုင်သည့် အခြေအနေမျိုးတွင်၊ ထိုအန္တရာယ်များနှင့်ထိတွေ့ရသည့်အနေအထား၌ ကာကွယ်ရေးဝတ်စုံများပံ့ပိုးခြင်း၊ ဝတ်ဆင်စေခြင်း၊ အချိန်တိုလုပ်ကိုင်စေခြင်း၊ မကြာခဏအနားယူစေခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသည့်နေရာမှ ယာယီဖယ်ခွာစေခြင်းနှင့်လျော်ကြေးငွေများပေးခြင်းအပါအဝင်၊ ဤအန္တရာယ်များကိုလျော့နည်းစေမည့် အစီအမံများထားရှိ လုပ်ဆောင်ရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်က တောင်းဆိုထားပါသည်။⁹² ထို့အပြင်အကြမ်းဖက်မှုနှင့်ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ

⁹¹ သူနာပြုဝန်ထမ်းများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၄၉) ၏ အပိုဒ် ၇။

⁹² သူနာပြုဝန်ထမ်းများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၇ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၇) ၏ စာပိုဒ် ၄၉။ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးပေါ်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတွင် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အိုင်အယ်(လ်)အို၏ လမ်းညွှန်ချက်များက “အလုပ်သမားများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး (အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးပေါ်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ) နှင့်ပတ်သက်ပြီး တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သည့် စီမံခန့်ခွဲရေးအစီအစဉ်များ၊ နိုင်ငံ၏မူဝါဒများ၊ ကူးစက် ရောဂါများ

အလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများက ကျန်းမာရေးနှင့် အရေးပေါ်ဝန်ဆောင်မှုများအပါအဝင်၊ အကြမ်းဖက်မှုနှင့်ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်မှုများနှင့် ကြုံတွေ့နိုင်သည့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်များ နှင့် အလုပ်အကိုင်စီမံဆောင်ရွက်မှုများအတွက် လိုအပ်သည့် အစီအမံများအား လက်ခံအတည်ပြုရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။⁹³

အိမ်အကူအလုပ်သမားတွေရဲ့အခွင့်အရေးတွေက 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၏ အလုပ်သဘောသဘာဝအရ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး သေချာကောင်းမွန်စွာ ရှိစေရန်အတွက် ထိရောက်သည့်အစီအမံများထားရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။⁹⁴
- [အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ် \(အမှတ် - ၂၀၁\)](#) နှင့်အညီ၊ အိမ်အကူအလုပ်သမားများအတွက် ဆေးစစ်ဆေးမှုလုပ်ပေးရန် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက အောက်ပါအချက်များကို အလေးထားစဉ်းစား သင့်ပါသည်။
 (က) နိုင်ငံအခြေအနေအရ အခြေခံကျန်းမာရေး၊ ရောဂါနှင့်ပတ်သက်၍ ဆေးစစ်ရန်လိုအပ်သည့်အခါ သက်ဆိုင်ရာအိမ်ထောင်စုများ၏မိသားစုဝင်များနှင့် အိမ်အကူအလုပ်သမား များက ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များကို ရရှိအောင် ဆောင် ရွက်ထားခြင်း။

(အထူးသဖြင့် အရေးပေါ်ကျန်းမာရေးလုပ်သားများ) ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အကြမ်းဖက်မှုနှင့်ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများနှင့် (တစ်ကိုယ်ရေကာကွယ်ရေးပစ္စည်းကိရိယာများ)ထောက်ပံ့ခြင်း ဆိုင်ရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပရိုတိုကောလ်များ၏ တိုးတက်မှုအနေအထားကို စောင့်ကြည့်လေ့လာရန်နှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် အရေးကြီးကြောင်း” သတ်မှတ်ဖော်ပြထားလျက်၊ အရေးပေါ်ကျန်းမာရေးလုပ်သားများအပါအဝင်၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အရေးပေါ်ကျန်းမာရေးလုပ်သားများအား ကူးစက်နိုင်သောရောဂါများနှင့်ထိတွေ့မှုမှကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်လိုအပ်မှုကို ဖြေရှင်းပေးထားပါသည်။

⁹³ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် ၂၀၆ ၏ စာပိုဒ် ၉။

⁹⁴ အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၁၁ (အမှတ် - ၁၈၉) ၏ အပိုဒ် ၁၃။

(ခ) ယေဘုယျအားဖြင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းအတွက် အများပြည်သူကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကနဦးဆောင်ရွက်မှုများနှင့်ကိုက်ညီသော ဆန္ဒအလျောက်ဆေးစစ်ဆေးမှုခံယူခြင်း၊ ဆေးကုသမှုခံယူခြင်း၊ ကျန်းမာရေးကောင်းရန်နှင့် တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းမှုအတွက် အလေ့အကျင့်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး အိမ်ထောင်စုများ၏ မိသားစုဝင်များနှင့် အိမ်အကူ အလုပ်သမားများအတွက် သတင်းအချက်အလက်များရရှိအောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။

(ဂ) အလုပ်အကိုင်နှင့်ဆက်စပ်သည့် ဆေးစစ်ဆေးမှုအတွက် အကောင်းဆုံးသောအလေ့အကျင့်များနှင့်ပတ်သက်သည့်သတင်းအချက်အလက်များကိုဖြန့်ဝေခြင်း။ အိမ်အကူအလုပ်အကိုင်၏ထူးခြားသည့်သဘောသဘာဝကို ထင်ဟပ်ပေါ်လွင်စေရန် အလို့ငှာ လျော်ကန်စွာဆောင်ရွက်ထားရှိခြင်း။⁹⁵

- ထို့အပြင်၊ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်နှင့်ဆက်စပ်သည့် ဆေးစစ်ဆေးမှုဆိုင်ရာ စီမံဆောင်ရွက်မှုများသည် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာကိုယ်ပိုင် အချက်အလက်များအား လျှို့ဝှက်ထားရှိမှုဆိုင်ရာမူသဘောတရားကို လေးစားလိုက်နာကာ၊ အိုင်အယ်(လ်)အို၏စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အခြားသောသက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာ အချက်အလက်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများကိုလည်း သေချာစွာလေးစားလိုက်နာစေရမည်။ ယင်းတို့သည် ထိုကဲ့သို့သောစီမံဆောင်ရွက်မှုများနှင့်ဆက်စပ်သည့်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမှန်သမျှမှ ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ပေးသင့်သည်။⁹⁶

ပင်လယ်ရေကြောင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်း

အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် ကပ်ရောဂါဖြစ်ပေါ်သည့်အနေအထားအရ၊ [ပင်လယ်ကူးသင်္ဘော သားများဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ပြင်ဆင်ချက်အတိုင်း \(MLC, 2006\)](#) အား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် ကဏ္ဍရပ်အမျိုးမျိုးကို ကုစားပေးသော [ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များနှင့် COVID - 19 နှင့်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်မှတ်စုကို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။](#)

⁹⁵ အိမ်အကူအလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၂၀၁) စာပိုဒ် ၄။

⁹⁶ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် ၂၀၁ ၏ စာပိုဒ် ၃။ အလုပ်သမားများ၏ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာကိုယ်ပိုင်အချက်အလက်များကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း (၁၉၉၇ ခုနှစ်) ကိုလည်းကြည့်ပါ။

ရောဂါပိုးကူးစက်ပျံ့နှံ့နေစဉ်အချိန်အတွင်းတွင် ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးတွေက ဘာတွေလဲ။

ပင်လယ်ရေကြောင်းသွားလာမှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍသည် COVID - 19 ရောဂါပိုးကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုကို ပြင်းပြင်းထန်ထန်ခံစားခဲ့ရပြီးဖြစ်ပါသည်။ ဤအခြေအနေမျိုးတွင် ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများအားကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၆ က ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားတိုင်းသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာစံချိန်စံညွှန်းများကို လေးစားလိုက်နာသည့် ဘေးကင်းလုံခြုံသောလုပ်ငန်းခွင်တွင်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ ကျန်းမာရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု၊ ဆေးကုသမှု၊ သက်သာချောင်ချိရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အခြားသောလူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများရရှိခံစားပိုင်ခွင့်ရှိကြောင်း ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။⁹⁷

ကမ်းဆင်းခွင့်နှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သို့ရှိပါသလဲ။

COVID - 19 ကပ်ရောဂါဖြစ်ပေါ်နေသည့်အနေအထားမျိုးတွင်ပင်၊ ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများအား ၎င်းတို့၏ကျန်းမာရေးနှင့်ကောင်းကျိုးချမ်းသာအတွက် ၎င်းတို့ရာထူးတာဝန်များ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ကမ်းဆင်းခွင့်ပေးရမည်။⁹⁸

သင်္ဘောတွင် မိမိတို့အလံလွှင့်ထူထားသည့်နိုင်ငံများ၏တာဝန်ဝတ္တရားများ

သင်္ဘောပေါ်တွင် မိမိတို့အလံလွှင့်ထူထားသည့်နိုင်ငံများသည် သင်္ဘောပေါ်တွင်ရှိသည့် သင်္ဘောသားအားလုံးအတွက် အရက်ပါဝင်သည့်လက်သန့်ဆေးရည်နှင့် မျက်နှာအကွယ်အကာများအလုံအလောက်ရစေရန်လည်းကောင်း၊ သင်္ဘောပေါ်တွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ်အချိန်အတွင်းဆေးကုသမှုကို ချက်ချင်းလက်ငင်းရရှိစေရန်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့အတွက်ကျန်းမာရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများ လုံလောက်စွာရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။⁹⁹

⁹⁷ ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၆ ခုနှစ် (MLC, 2006) အပိုဒ် ၄၊ (MLC, 2006) ပြင်ဆင်ချက်အတိုင်း၊ စာပိုဒ် ၁ နှင့် ၄။

⁹⁸ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ၂.၄၊ MLC 2006 ၏ စာပိုဒ် ၂။

⁹⁹ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ၄.၁၊ MLC 2006 ၏ စာပိုဒ် ၁။

သင်္ဘောဆိပ်ကမ်းနိုင်ငံများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ

နိုင်ငံများအနေဖြင့် မိမိတို့နယ်နိမိတ်အတွင်းတွင်ရှိနေသည့် သင်္ဘောများပေါ်မှ အရေးပေါ်ဆေးကုသမှု ကိုချက်ချင်းလိုအပ်လျက်ရှိသော ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများက ကမ်းခြေတွင် (ဤပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများထံမှ ဆေးဝါးကုသမှုဆိုင်ရာအထောက်အပံ့များ ရရှိအောင် သေချာစွာဆောင်ရွက်ရမည်။¹⁰⁰

ကောင်းမွန်သည့်အလေ့အကျင့်များ

COVID - 19 ရောဂါပိုးကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုဖြစ်ပေါ်နေသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသား များ၏ အခြေအနေကို ရည်ညွှန်းပြီး နိုင်ငံတကာ ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများအဖွဲ့အစည်းက နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းသို့ဖြန့်ဝေပေးပို့သည့်စာတွင် အိုင်အယ်(လ်)အို ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။ MLC 2006 ၏ သက်ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အဓိကအလေးပေးထားပါသည်။ အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားများ၏ကျန်းမာရေးထောက်ခံချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း သည့် ကိစ္စရပ်များ အားကုစားရန်အတွက် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများရေးရာအဖွဲ့ (IMO) နှင့် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့ (WHO) တို့နှင့် ပူးတွဲဖော်ပြချက်တစ်စောင်ထုတ်ပြန်ရာတွင်လည်းပါဝင်ခဲ့ပါသည်။¹⁰¹ ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေး အဖွဲ့ကြီးက သင်္ဘောများပေါ်တွင် COVID - 19 ရောဂါဖြစ်ပွားမှုများ/ကူးစက်ပျံ့နှံ့မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ စဉ်းစားသုံးသပ်ချက်များကို ရေးသားထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။

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

¹⁰⁰ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ၄.၁၊ MLC 2006 ၏ စာပိုဒ် ၃။

¹⁰¹ MLC 2006 ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ၁.၂။

အိုင်အယ်(အို)ရေးသားပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခဲ့သည့် [COVID - 19 နှင့် ပင်လယ်ရေကြောင်းသွားလုပ်ငန်းနှင့် ပင်လယ်ပြင်ငါး ဖမ်းလုပ်ငန်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့်ဆိုင်ရာဖော်ပြချက်အနှစ်ချုပ်](#) သည် လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေသောအကျပ်အတည်းအခက်အခဲကိုရင်ဆိုင်ရန်အတွက် အစိုးရများ၊ လူမှုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများက တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရမည့် ပြီးပြည့်စုံသော ရုပ်ပုံလွှာကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးထားပါသည်။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုရှိကြောင်းသေချာစေရန် မည်သို့လုပ်ဆောင်သင့်ပါသလဲ။¹⁰²

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 သွားရောက်မည့်ဒေသသို့ရောက်ရှိချိန်များတွင် လုံလောက်သည့်ဆေးစစ်မှုရရှိစေရန်နှင့်ရောဂါကင်းရှင်းစေရေးအတွက် ကောင်းမွန်သည့်တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းမှုနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေးမှု ရှိစေရန်အလို့ငှာ သေချာစွာ ဆောင်ရွက်ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။¹⁰³

¹⁰² မူဝါဒရေးဆွဲသူများနှင့် အိုင်အယ်(လ်)အိုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို COVID - 19 ကပ်ရောဂါဖြစ်ပေါ်နေစဉ်အချိန်အတွင်း ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အိုင်အယ်(လ်)အို၏အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြချက်တွင် တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။

¹⁰³ အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၇) ၏ အပိုဒ် ၅။

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၏ ကျန်းမာရေးအခြေအနေများ၊ အန္တရာယ်ရှိနိုင်မှုများနှင့် ကျန်းမာရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များ

- ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများထိတွေ့မှုခံရနိုင်သည့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာအထူးအန္တရာယ်များမှ ကြိုတင်တားဆီးကာကွယ်ရန်အတွက် လျော်ကန်သည့် အစီအမံအားလုံးကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်ဟု ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၁) က ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။¹⁰⁴
- အစိုးရများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအား တိကျသည့်သတင်းအချက်များကို လုံလောက်စွာ အခမဲ့ပံ့ပိုးပေးရမည်။¹⁰⁵ ဤဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများသည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများအား (၎င်းတို့နားလည်နိုင်သည့်ဘာသာစကားဖြင့်) သွားရောက်မည့်ဒေသရှိ ကျန်းမာရေးအခြေအနေများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အကြံဉာဏ်များပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။¹⁰⁶
- COVID - 19 နှင့် ဆက်စပ်သည့်အချက်များအပါအဝင်၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာညွှန်ကြားချက်များ၊ သတိပေးချက်များနှင့် အမှတ်လက္ခဏာ (symbols) များကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပြည့်အဝနားလည်စေရန် အလုပ်ရှင်များက လုပ်ငန်းခွင်၌ လိုအပ်သည့်အစီအမံများကို ဆောင်ရွက်ထားရပါမည်။¹⁰⁷

လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးဝင်မှုနှင့် ငွေကြေးနှင့်ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာအကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိ နိုင်မှု

- နိုင်ငံတစ်ခု၏နယ်နိမိတ်ထဲတွင် တရားဝင်ရှိနေသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများသည် လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးဝင်မှုများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ (ဆေးကုသမှုအပါအဝင် ငွေကြေး သို့မဟုတ် ငွေကြေးမဟုတ်သည့် ပစ္စည်း) ကို ထိုနိုင်ငံ၏နိုင်ငံသားများနည်းတူ ရရှိခွင့်ရှိသင့်ပါသည်။¹⁰⁸

¹⁰⁴ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၁) ၏ စာပိုဒ် ၂၀။
¹⁰⁵ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၉၇ ၏ အပိုဒ် ၂။
¹⁰⁶ အလုပ်အကိုင်အတွက် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် (ပြန်လည်ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ထားသော)၊ ၁၉၄၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၈၆) ၏ စာပိုဒ် ၅ (၂)။
¹⁰⁷ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၁) ၏ စာပိုဒ် ၂၂။
¹⁰⁸ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၉၇ ၏ အပိုဒ် ၆ (၁) (ခ) နှင့် ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၄၃ ၏ အပိုဒ် ၁၀။ သို့သော်လည်း၊ ပြဋ္ဌာန်းချက် အမှတ် - ၉၇ ၏ ပိုဒ် ၆ (၁) (ခ) (၃) အရ နိုင်ငံတော်၏ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များသည် ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာငွေမှနေ၍ အကျိုးခံစားခွင့် များ သို့မဟုတ် အကျိုးခံစားခွင့် ခွဲတမ်းများထုတ်ပေးခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အထူးစီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း နိုင်သည်။ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် အမှတ် -

- နိုင်ငံအတွင်း၌တရားမဝင်အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် သို့မဟုတ် တရားမဝင်နေထိုင်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ နှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများသည်လည်း ယခင်အလုပ်အကိုင်၌ လူမှုဖူလုံရေးအသင်းဝင်ဖြစ်ခဲ့သည်ဟူသည့်အချက်မှထွက်ပေါ်လာသည့် အခွင့်အရေးများအရ တန်းတူညီမျှ ဆက်ဆံခံရသင့်သည်။¹⁰⁹

အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမရှိခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် နိုင်ငံတွင်းနေထိုင်သူ များ၏ အခွင့်အရေးများ

- အမြဲတမ်းနေထိုင်ခွင့်ရရှိထားသည့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့်၎င်းတို့၏မိသားစုများသည် နိုင်ငံအတွင်းသို့ဝင်ရောက်လာပြီးနောက် (COVID-19အပါအဝင်) ရောဂါကူးစက်ခံရပြီး နာမကျန်းဖြစ်ကာ ၎င်း၏အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမရှိတော့ပါလျှင်၊ သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားက စိတ်ဆန္ဒမရှိလျှင်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံတကာသဘောတူစာချုပ်က ထိုသို့ ပြဌာန်းထားခြင်းမရှိလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိ သားစုဝင်များကို နေရင်းဒေသသို့ ပြန်ခိုင်းခြင်း မပြုရပါ။¹¹⁰
- ထို့အပြင်၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် နယ်နမိတ်အတွင်းတရားဝင်နေထိုင်နေပြီး ဖြစ်သည့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို ၎င်းတို့၏အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးခဲ့သောကြောင့်ဟူသည့် အကြောင်းပြချက်မျှဖြင့် (ဥပမာ၊ COVID - 19 ၏ စီးပွားရေးအပေါ်ရိုက်ခတ်သောရလဒ် တစ်ခု

¹⁰⁹ ၂၀၂ က နိုင်ငံသားများနှင့် နိုင်ငံသားမဟုတ်သည့်နေထိုင်သူများအကြား ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ပြထားခြင်းမရှိဘဲ၊ နိုင်ငံအတွင်းနေထိုင်သူများအားလုံးနှင့် ၎င်းတို့၏ကလေးငယ်များအားလုံးအတွက် အခြေခံဝင်ငွေတည်မြဲရေးနှင့် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့်ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အာမခံချက်များဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေး ရန်တောင်းဆိုထားသော်လည်း (စာပိုဒ် ၄ နှင့် ၅)၊ ပြဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၀၂ ၏ အပိုဒ် ၆၈ က လူမှုဖူလုံရေးနှင့်ပတ်သက် ပြီး ထိုမတူညီသည့် လူမှုအမျိုးအစား နှစ်မျိုးအကြားတွင် သာနာညီမျှ ပြုမူဆက်ဆံခြင်းဆိုင်ရာ မူသဘောတရားကိုလည်း ချမှတ်ထားပါသည်။ မျှတသည့်ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်မှုဖြင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်း (၂၀၁၆) စာပိုဒ် ၃၉၀ ကိုလည်းကြည့်ပါ။

¹⁰⁹ ပြဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၄၃ ၏ အပိုဒ် ၉။ မျှတသောရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုဖြင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေသုတေ သနစစ်တမ်း (၂၀၁၆) ၏ စာပိုဒ် ၃၁၃ ကိုလည်းကြည့်ပါ။

¹¹⁰ ပြဌာန်းချက်အမှတ် - ၉၇ ၏ အပိုဒ် ၈။ ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသည့်ကိစ္စရပ်မျိုးတွင် အမြဲတမ်းရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်များ၏ နေထိုင်ခွင့်ခိုင်လုံမှုသည် ပြဌာန်းချက်အမှတ် ၉၇ အရေးအကြီးဆုံးသော သတ်မှတ်ပြဌာန်းချက်များထဲမှ တစ်ခုပင်ဖြစ်ကြောင်း ပြဌာန်းချက်များနှင့် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကျင့်သုံးရေးဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အိုကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များကော်မတီက အလေးထားဖော်ပြထားပါသည်။ မျှတသည့်ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုဖြင့် တင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ အထွေထွေသုတေသနစစ်တမ်း (၂၀၁၆) ၏ စာပိုဒ် ၄၅၅ ကိုလည်းကြည့်ပါ။

အနေဖြင့်) တရားဝင်မဟုတ်သည့်အခြေအနေတွင်ရှိနေသူများအဖြစ် မမှတ်ယူရပါ။¹¹¹ အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးခြင်းဟူသည့်အချက်က နေထိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် အလုပ်ပါမစ်ကို ပြန်လည်ရပ်သိမ်းလိုက်သည်ဟူသည့်သဘော မသက်ရောက်စေရပါ။¹¹² အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးသွားသော ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အခြားအလုပ်အကိုင်တစ်ခု ရှာဖွေဖို့အတွက် လုံလောက်သည့်အချိန်ပေးသင့်ပြီး၊ နေထိုင်ခွင့်သက်တမ်းကိုလည်း တိုးမြှင့်ပေးသင့်ပါသည်။¹¹³

- ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် ထိုနိုင်ငံသားများနည်းတူ အလုပ်အကိုင်ခိုင်မြဲမှု၊ အခြားအလုပ်အကိုင်တစ်ခုပြန်လည်ရရှိမှု၊ အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်သွားသူများကိုအစိုးရကပေးသည့်အထောက်အပံ့ရရှိမှု၊ ပြန်လည်လေ့ကျင့်ပေးသည့်သင်တန်းများကိုတက်ရောက်နိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အာမခံချက်များကို ခံစားစေရမည်။¹¹⁴
- ပို၍ယေဘုယျ ကျကျဆိုရသော်၊ အစိုးရသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားတစ်ဦးကို ပုံမှန်လက်ခံထားပြီးသောအခါ မိမိနိုင်ငံအတွင်းလက်ခံထားသောထိုရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကိုသော်လည်းကောင်း၊ ၎င်း၏မိသားစုဝင်များကိုသော်လည်းကောင်း ဝင်ငွေမရှိခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်ဈေးကွက် ၏အခြေအနေ ကိုအကြောင်းပြု၍ လက်မခံတော့ခြင်း/ နိုင်ငံမှထွက်ခွာစေခြင်း မပြုလုပ်သင့်ပါ။¹¹⁵

နေရင်းဒေသကို ပြန်သည့်ကုန်ကျစရိတ်

- ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏မိသားစုများအား ပြန်လည်နှင့်ထုတ်သည့် ကိစ္စရပ်မျိုးတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား များ (ဖြည့်စွက်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၄၃) က ထိုသို့နေရင်းဒေသသို့ပြန်သည့်ကုန်ကျစရိတ်ကို ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများက ကျခံစေခြင်းမရှိစေရဟု ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။¹¹⁶

¹¹¹ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ (ဖြည့်စွက်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ) ဆိုင်ရာပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၄၃) ၏အပိုဒ် ၈ (၁)။
¹¹² Ibid
¹¹³ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၁၅၁ ၏ စာပိုဒ် ၃၁။
¹¹⁴ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၄၃ ၏ အပိုဒ် ၈ (၂)။
¹¹⁵ ဤအကျိုးသက်ရောက်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး သဘောတူညီချက်တစ်ရပ်ကို ထွက်ခွာရာနိုင်ငံနှင့် ချုပ်ဆိုပြီးခြင်းမရှိ ပါက။ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၈၆ ၏ စာပိုဒ် ၁၈ (၂) က ထွက်ခွာရာနိုင်ငံနှင့် သွားရောက်မည့်နိုင်ငံတို့အကြား ထိုကဲ့သို့သောသဘောတူညီချက်များချုပ်ဆိုရာတွင် တိကျသည့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များပါဝင်ရန်လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါ သည်။ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်အမှတ် - ၁၅၁ ၏ အပိုဒ် ၃၀ ကိုလည်းကြည့်ပါ။
¹¹⁶ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် - ၁၄၃ ၏ အပိုဒ် ၉ (၃)။

ဤပြဌာန်းချက်သည် အစိုးရက ကမကထပြုသည့်အစီအစဉ်နှင့်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက်လည်းအကျိုးဝင်ပေသည်။ အစိုးရသည်မိမိစုဆောင်းထားသည့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားကို(ဥပမာ- COVID-19 ကူးစက်ခံထားရသည်ဟူသောအကြောင်းပြချက်ဖြင့်) တာဝန်မယူခြင်းဖြင့် ထိုရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏အလုပ်အကိုင်တည်မြဲမှုကို ကာကွယ်ရန်ပျက်ကွက်ပေသည်။¹¹⁷

ကပ်ရောဂါဖြစ်ပွားနေချိန်အတွင်းတွင် ဒေသခံတိုင်းရင်းသားလူမျိုးများနှင့် လူမျိုးနွယ်စုများအား ကာ ကွယ်စောင့်ရှောက်ရာ၌ အိုင်အယ်(လ်)အိုအနေဖြင့် မည်သည့်အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသလဲ။

- အကြောင်းခြင်းရာများစွာသည် ဒေသခံတိုင်းရင်းသားလူမျိုးများနှင့် လူမျိုးနွယ်စုများအား COVID - 19 နှင့် ယင်း၏လူမှုစီးပွားဆိုင်ရာဂယက်ရိုက်မှုများ၏ ထိခိုက်လွယ်မှုကိုဖြစ်ပေါ်စေပါ သည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင် ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ၄၇၆.၆ သန်းမျှရှိသော ဒေသခံတိုင်းရင်းသားလူမျိုးများနှင့် မျိုးနွယ်စုများ၏ ၈၆ ရာခိုင်နှုန်းကျော်သည် စနစ်တကျမဟုတ်သည့်တစ်နိုင်တစ်ပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင်လုပ်ကိုင်နေကြရပြီး၊ ယင်းလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများညံ့ဖျင်းကာ လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုများလည်းမရှိပေ။ ယင်းတို့သည် အလွန်အမင်းဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုတွင် ၃ ဆနီးပါးမျှပိုရှိနိုင်သည့်အနေအထားတွင်ရှိပါသည်။ ဤကဲ့သို့သော အခြေအနေများနှင့်အတူ လုံလောက်သောကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများ၊ သန့်ရှင်းသည့် သောက်သုံးရေးရရှိမှုနှင့် မိလ္လာစနစ်စနစ်ကို အကန့်အသတ်ဖြင့်သာရရှိနိုင်သည့် အနေအထားတွင် ရှိပါသည်။¹¹⁸
- ဒေသခံတိုင်းရင်းသားနှင့် လူမျိုးနွယ်စုများဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၉ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၉) သည် ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနှင့် လူမျိုးနွယ်စုများ၏ တစ်ဦးချင်းနှင့် စုပေါင်းအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် တိကျသည့်ဆောင်ရွက်မှုများကို သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားပါသည်။ ယင်းပြဌာန်းချက်က ထိုကဲ့သို့သောအခွင့်အရေးများ¹¹⁹အား လက်တွေ့

¹¹⁷ ပြဌာန်းချက်မှတ် ၉၇ နောက်ဆက်တွဲ (၂) တွင်ပါရှိသည့် အပိုဒ် ၉။
¹¹⁸ အိုင်အယ်(လ်)အို၏ ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနှင့်မျိုးနွယ်စုများဆိုင်ရာ ပြဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၉ ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း - အားလုံးပါဝင်ပြီး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲကာ တရားမျှတသည့်အနာဂတ်ဆီသို့၊ အိုင်အယ်(လ်)အို၊ ၂၀၁၉ ခုနှစ်။
¹¹⁹ ပြဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၉ ၏ အပိုဒ် ၂၊ ၇ နှင့် ၃၃။

လေ့ကျင့်လုပ်ဆောင်ခြင်းကို ထိခိုက်စေသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး သက်ဆိုင်ရာလူပုဂ္ဂိုလ်များ သေချာစွာပါဝင်နိုင်စေမည့် အသင်းအဖွဲ့များနှင့် ယန္တရားများချမှတ်တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပြီး စနစ်ကျသည့်ဆောင်ရွက်မှုများကို လက်ခံအတည်ပြုရေးကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ လတ်တလောခြင်းချက်အခြေအနေများအရ၊ ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနှင့် လူမျိုးနွယ်စုများ ဤအခွင့်အရေးများကိုသေချာစွာရရှိခံစားစေခြင်းသည် COVID - 19 ရောဂါအား တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပုံဖော်ချမှတ်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းများတွင် ၎င်းတို့အားသီးခြားထုတ်ပယ်ထားခြင်းနှင့် ခွဲခြား ဆက်ဆံမှုများကို ကြိုတင် တားဆီးကာကွယ်ရန် အဓိကကျပါသည်။ ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုများတွင် ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများကိုကိုယ်စားပြုသည့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်အသင်းအဖွဲ့များပါဝင် ခြင်းသည် ဤကဲ့သို့သောသီးခြားအခြေအနေတွင် ၎င်းတို့၏တိကျသည့်လိုအပ်မှုများအားကု စား ရာတွင် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ ပြဋ္ဌာန်းချက်အား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင်၊ အစိုးရများအနေဖြင့် အောက်ပါတို့ကို သေချာစွာဆောင်ရွက်သင့်သည် -

- ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများနှင့် လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ အစီအမံများ ကိုသေချာစွာရရှိစေရန်ဆောင်ရွက် ခြင်း¹²⁰
- ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများအပေါ် တိကျသော သို့မဟုတ် အချိုးအစားမကျသော သက်ရောက်မှုများရှိနိုင်သည့် ဆောင်ရွက်မှုများအပါအဝင်၊ ၎င်း တို့အပေါ်သို့တိုက်ရိုက်ထိခိုက်မှုများရှိနိုင်သည့်အစီအမံများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ၎င်းတို့နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ ၎င်းတို့အားပါဝင်စေခြင်း၊¹²¹
- ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊¹²²
- ကပ်ရောဂါကူးစက်ပျံ့နှံ့နေစဉ်အချိန်ကာလနှင့်ယင်းကာလပြီးနောက်တွင် ၎င်းတို့၏ ရှင်သန်မှုဘဝအခြေအနေသစ်များ၊ အလုပ်အကိုင်အခြေအနေသစ်များနှင့်ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရသည့်အချိန်တွင် ၎င်းတို့ကြုံတွေ့ရသည့်အခက်အခဲများ လျော့ပါးသက်သာစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းများ၊¹²³

¹²⁰ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၉ ၏ အပိုဒ် ၂၄ နှင့် ၂၅။
¹²¹ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၉ ၏ အပိုဒ် ၆။
¹²² ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၉ ၏ အပိုဒ် ၃။
¹²³ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၉ ၏ အပိုဒ် ၅။

- ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနှင့် လူမျိုးနွယ်စုများအား ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေသည့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ်အကိုင်အခြေအနေများမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊¹²⁴
- ကပ်ရောဂါနှင့် ယင်း၏နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနားလည်နိုင်စွမ်းရှိသည့် ဘာသာစကားဖြင့် လုံလောက်ပြီးထိရောက်သည့်နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုလျက် အကျပ်အတည်းအခက်အခဲကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သည့်အခွင့်အလမ်းများ ရရှိစေခြင်း၊¹²⁵
- မိမိတို့ဆန္ဒအလျောက်သီးခြားနေထိုင်သည့်အခြေအနေတွင် ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများ၊ လူမျိုးနွယ်စုများနှင့် ရေကြည်ရာမြက်နုရာလှည့်လည်နေ ထိုင်သည့်လူမျိုးများ အတွက်တိကျသည့်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း၊¹²⁶
- ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများနှင့် လူမျိုးနွယ်စုများ၏ လူပုဂ္ဂိုလ်များ၊ အသင်းအဖွဲ့များ၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာ၊ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ၊ ဘာသာတရားဆိုင်ရာ နှင့် ဝိညာဉ်ရေးဆိုင်ရာ တန်ဖိုးများနှင့် အလေ့အကျင့်များကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း။¹²⁷

¹²⁴ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၉ ၏ အပိုဒ် ၂၀ (၃) (ခ)

¹²⁵ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၉ ၏ အပိုဒ် ၃၀

¹²⁶ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၉ ၏ အပိုဒ် ၁၄ နှင့် ၁၈။

¹²⁷ ပြဋ္ဌာန်းချက်အမှတ် ၁၆၉ ၏ အပိုဒ် ၄ နှင့် ၅။