

# COVID-19 အခြေအနေတွင် လုပ်သား/ဝန်ထမ်းများအား ကူညီထောက်ပံ့ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ IFC ၏ထောက်ပံ့ဝန်ဆောင်မှုများကို ရယူသူများအတွက် ကြားကာလအကြံဉာဏ်များ

လုပ်သားများ/ဝန်ထမ်းများ နှင့် ယင်းတို့မိသားစုများကို အလုပ်အကိုင်များနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းများဖော်ဆောင်ပေးနေသည့် IFC ၏ ထောက်ပံ့ဝန်ဆောင်မှု ရရှိသူများအပါအဝင် ကမ္ဘာပေါ်ရှိအလုပ်ရှင်များအတွက် COVID-19သည် စိန်ခေါ်မှုများစွာဖြစ်စေသည်။ ထိုစိန်ခေါ်မှုများတွင် အလုပ်လုပ်နေဆဲလုပ်သားများအတွက် လုံခြုံစိတ်ချသည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ ဖော်ဆောင်ပေးခြင်း၊ လုပ်သား/ဝန်ထမ်းများ မရှိသည့် အချိန်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆက်လက်ရှင်သန်အောင်ထိန်းထားခြင်း၊ နာမကျန်း၍သော်လည်းကောင်း၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာနှင့် ပတ်သတ်၍သော်လည်းကောင်း၊ စောင့်ရှောက်ပေးနေရခြင်းကြောင့်လည်းကောင်းနှင့် အကျပ်အတည်းကာလတစ်လျှောက် စီးပွားရေးမပြေလည်သည့်အကြောင်းရင်းများကြောင့် အလုပ်မလုပ်နိုင်သည့် လုပ်သား/ဝန်ထမ်းများကို ကူညီထောက်ပံ့ခြင်းနှင့် ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်း ပြောင်းလဲနိုင်ခြေများကို ရင်ဆိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

နိုင်ငံများစွာသည် COVID-19 ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သည့် စိန်ခေါ်မှုများကိုရန် နိုင်ငံအဓိကပေးပေးမှုနှင့် မူဝါဒများကို မွမ်းမံပြင်ဆင်ကြလျက်ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် IFC ၏ ထောက်ပံ့ဝန်ဆောင်မှု ရရှိသူများ အနေဖြင့် ဥပဒေအခင်းအကျင်းအပြောင်းအလဲများကို သိနားလည်သင့်သည်။ IFC ၏ ထောက်ပံ့ဝန်ဆောင်မှုရရှိသူများသည် လုပ်သား/ဝန်ထမ်းများနှင့်ဆိုင်သည့် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံအဓိကပေးပေးမှုနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအပြင် IFC မှ ထုတ်ပြန်သည့် လုပ်ဆောင်မှုစံသတ်မှတ်ချက် ၂ (PS2) - လုပ်သား နှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကိုလည်း ဆက်လက်လိုက်နာသင့်သည်။ ဤအကြံပြုစာတမ်းသည် လုပ်သားများနှင့် အလုပ်အကိုင်များအပေါ် COVID-19 ၏ ထိခိုက်မှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရေး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုကို အထောက်အကူပြုသည့် အသုံးဝင်သော သတင်းအချက်အလက်များကို ဖော်ပြထားသည်။ ဤစာရွက်စာတမ်းသည် အောက်ပါနယ်ပယ်များအတွက် အဓိကဖြစ်ပါသည်။

- ကူးစက်ပြန့်ပွားမှုတားဆီးကာကွယ်မှုအပါအဝင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊
- အလုပ်အကိုင်များကို အကာအကွယ်ပေးခြင်း၊ ခက်ခဲသည့်အချိန်များကို ဖြတ်သန်းကျော်လွှားနိုင်ရေးအတွက် လုပ်သားများအား ကူညီထောက်ပံ့ခြင်းနှင့် အကျပ်အတည်းပြီးလျှင် ပြီးချင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လည်ပတ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေး အတွက် ဒဏ်ခံနိုင်ရည်စွမ်းတည်ဆောက်ခြင်း၊
- အခြားရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းမရှိသောအခြေအနေမှသာ ကုန်ကျစရိတ်များ လျော့နည်းစေရန် လုပ်သား/ဝန်ထမ်းအင်အား လျှော့ချခြင်းကို တာဝန်သိမှုဖြင့် ရွေးချယ်ဆောင်ရွက်ခြင်း။ ဖြစ်နိုင်လျှင် အခြေအနေများတိုးတက်လာသည်နှင့်တစ်ပြိုင်နက် ထိုလုပ်သား/ဝန်ထမ်းများကို မည်သို့ ပြန်လည်ခန့်ထားမည်ဖြစ်ကြောင်း စီမံရေးဆွဲခြင်း။

အောက်ပါအပိုင်းတစ်ခုခြင်းစီသည် သက်ဆိုင်ရာကိစ္စရပ် ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့်နည်းလမ်းအကြံပြုချက်နှင့် စဉ်းစားရန်လက်တွေ့ကျသော အကြံဉာဏ်များအား အကျဉ်းချုံးသုံးသပ်မှုကို ဖော်ပြထားသည်။ IFC ၏ ထောက်ပံ့ဝန်ဆောင်မှုရရှိသူများသည် ဤစာတမ်းကို ဌာနတွင်းနှင့် IFC ၏ ကူညီထောက်ပံ့မှုဖြင့် ဆောင်ရွက်နေသည့် စီမံကိန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် ကန်ထရိုက်တာများထံသို့ မျှဝေနိုင်သည်။ ဤစာတမ်းအဆုံးတွင် ဖော်ပြပါရှိသည့် မသက်ဆိုင်ကြောင်း ရှင်းလင်းချက်ကိုလည်း ကြည့်ရှုရန်ဖြစ်ပါသည်။

## COVID-19 ၏ ထိခိုက်သက်ရောက်မှုများနှင့် အန္တရာယ်များကို နားလည်သဘောပေါက်ခြင်း

COVID-19 ပျံ့နှံ့မှုအရှိန်နှုန်းနှင့် ဗိုင်းရပ်စ်၏ သဘောသဘာဝတို့သည် လုပ်သား/ဝန်ထမ်းများ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးအပြင် ယင်းတို့နှင့် ထိတွေ့လာနိုင်သည့် အခြားပြည်သူများ နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်။

လုပ်သား/ဝန်ထမ်းများအပေါ် ကျရောက်နိုင်သည့် အခြားအန္တရာယ်များလည်းရှိနေသောကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ/ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ယင်းအတွက် သေချာစွာစဉ်းစားကာ စီမံရေးဆွဲထားသင့်သည်။ ယင်းတို့တွင် လုပ်သား/ဝန်ထမ်း၏ဝင်ငွေများ ယာယီ သို့မဟုတ် ရေရှည်ဆုံးရှုံးခြင်း၊ တစ်ဦးတည်း သီးခြားခွဲနေရန် သို့မဟုတ် အခြားသူများကို စောင့်ရှောက်ရန်လိုအပ်သည့် လုပ်သား/ဝန်ထမ်းများအတွက် အိပ်ဆောင်များနှင့် လုပ်သားအင်အား ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရသည့် ယေဘုယျဆန်သော မသေချာမှုများနှင့် မလုံခြုံမှုများ ပါဝင်သည်။

လုပ်သားများအပေါ် ကျရောက်မည့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များကို ပိုမိုနားလည်သဘောပေါက်ရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ယင်းတို့၏ အရေးပေါ်မှုစီမံချက်များတွင် အထက်ဖော်ပြပါစဉ်းစားစရာများကို သေချာ ထည့်သွင်း ပေါင်းစပ်ထားသင့်သည်။ အသေးစိတ်အချက်အလက်များရှိရန် COVID-19 အရေးပေါ်အခြေအနေ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရေးနှင့် တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းရေးအစီအစဉ် (Emergency Preparedness & Response Plan - EPRP) ရေးဆွဲပြုစုခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ IFC ၏ ထောက်ပံ့ဝန်ဆောင်မှု ရရှိသူများ အတွက် ကြားကာလအကြံဉာဏ်များကို လေ့လာရန်ဖြစ်ပါသည်။

COVID-19 သည် အင်အားနည်းထိခိုက်လွယ်သော လုပ်သားများအပေါ် အချိုးအစားမမျှတစွာ ပိုမိုထိခိုက်နိုင်သည်။ ဥပမာများတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်သည်-

အင်အားနည်းထိခိုက်လွယ်နိုင်ခြေရှိသောအုပ်စုများ	အင်အားနည်းထိခိုက်လွယ်ခြင်းအကြောင်းများ
ကျပ်စားလုပ်သားများ၊ ယာယီလုပ်သားများ၊ ကာလတိုကန်ထရိုက်စာချုပ်ဖြင့် လုပ်ကိုင်သူများ၊ ရာသီအလိုက်လုပ်သားများ သို့မဟုတ် တရားမဝင် လုပ်သားများ	အလုပ်အကိုင်မလုံခြုံမှု မြင့်မားလာသည်ကိုရင်ဆိုင်ရနိုင်သည်။ နိုင်ငံ၏ အလုပ်အကိုင် အကာအကွယ်ပေးရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကို အားကိုးနိုင်မှု အနည်းငယ်သာ ရရှိနိုင်သည်။ COVID-19 ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ရယူရာ၌လည်း စာတတ်မြောက်မှု အခက်အခဲ (သို့မဟုတ်) အခြားစိန်ခေါ်မှုများ ရင်ဆိုင်ရနိုင်သည်။
အသက်အရွယ်ပိုမိုကြီးသောလုပ်သားများ၊ပင်ကိုယ်အခံ ကျန်းမာရေးပြဿနာများရှိနေသည့် လုပ်သားများနှင့် မသန်စွမ်းသော လုပ်သားများ	နာမကျန်းဖြစ်ရန်ပိုမိုလွယ်ကူနိုင်သည်။ COVID-19 ကူးစက်ခံရရန်အန္တရာယ် ပိုမို မြင့်မားသည့် အုပ်စုဖြစ်နိုင်သည်။ ထို့အပြင် လူမှုဆိုင်ရာ ကွဲလွဲမှုအပြစ်တင်မှုများ ခံနေရ သူများ ဖြစ်နိုင်သည်။
ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ	အလုပ်ရှင်အပေါ် များစွာမှီခိုအားထားနေရ သောကြောင့် နောက်ထပ်ထိခိုက်အားနည်း လွယ်မှုများနှင့်ပါ ထပ်တိုးရင်ဆိုင်ရနိုင်သည်။ အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုနှင့်အတူ အိမ်မပြန်နိုင်ခြင်း၊ နိုင်ငံအစိုးရမှ ဖော်ဆောင်ပေးသည့် အကာအကွယ်ပေးရေးလုပ်ငန်း စဉ်များကို လက်လှမ်းမမီနိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြား အလုပ်အကိုင်များ လျှောက်ထား နိုင်မှု မရှိခြင်းတို့ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပြီး၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ဥပဒေ ချိုးဖောက်သည်အထိ ဖြစ်နိုင်ခြေများသို့ ဦးတည်သွားနိုင်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် COVID-19 ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိသည့် အခါ၌ စာတတ်မြောက်မှု သို့မဟုတ် နားလည်သဘောပေါက်မှုဆိုင်ရာစိန်ခေါ်မှုများလည်း ရင်ဆိုင်ရနိုင်သည်။
အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးငယ်များ	လုပ်သားအင်အားကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းများ စဉ်းစားလာ သည့်အခါ တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ရင်ဆိုင် ရနိုင်သည်။ ဥပမာ- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ အဓိကမကျသောနယ်ပယ်ဧရိယာ များတွင် အမျိုးသမီးအများအပြား ခန့်ထားသည့်ဖြစ်ရပ် အနေအထားတွင် ဖြစ်ပါသည်။

**လုပ်ဆောင်ချက်။ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆောင်ရွက်ခြင်း**

လုပ်သားများ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစေခြင်း သို့မဟုတ် ဗိုင်းရပ်စ်အန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့် လုပ်သားများ သို့မဟုတ် အခြားသူများကို အန္တရာယ် ဖြစ်စေနိုင်သည့် လုပ်သားများ အလုပ်ခွင်တွင် မရှိစေရေးသည် ပထမဆုံး ဆောင်ရွက်ရမည့်အရေးပါသော အဆင့်ဖြစ်သည်။ ပိုမိုအသေးစိတ်ကျသောအချက်အလက်များသိရှိလိုလျှင် IFC၏ထောက်ပံ့ ဝန်ဆောင်မှုရရှိသူများအတွက်ပြုစုထားသော လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း COVID-19 ကျန်းမာရေးအန္တရာယ်များ တားဆီးကာကွယ်ရန်နှင့်စီမံခန့်ခွဲရန် ကြားကာလအကြံဉာဏ်စာတမ်းကို လေ့လာရန်ဖြစ်သည်။

တားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ရေး အစီအမံများ အကျဉ်းချုပ်နှင့် ပြည့်စုံ လုံလောက်မှုလိုအပ်သေးသော အကြမ်းဖျင်းသုံးသပ်ချက်တစ်ရပ် ကို အောက်တွင်ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်-

ဖြစ်နိုင်သည့်အစီအမံများ	အကြောင်းအရာများ
COVID-19 ဆိုင်ရာ သတင်းအချက် အလက်များပေးခြင်း	အသိအမြင်မြှင့်တင်မှုများ၊ သင်တန်းပေးခြင်း သို့မဟုတ် အထူးဆက်သွယ်ရေး လမ်းကြောင်းများ တည်ဆောက်ခြင်း (ဥပမာ- WhatsApp အုပ်စုများ သို့မဟုတ် အီးမေးလ်) တို့ပါဝင်နိုင်သည်။ COVID-19 ကူးစက်ခံရသူများ သို့မဟုတ် ယင်းတို့မိသားစုများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ်အရှက်ရစေခြင်း မပြုသင့်ပါ။

ဖြစ်နိုင်သည့်အစီအမံများ	အကြောင်းအရာများ
နာမကျန်းဖြစ်နေသော သို့မဟုတ် ကူးစက် ခံရနိုင်ခြေရှိသော လုပ်သားများအား အိမ်တွင် နေရန် သို့မဟုတ် အိမ်မှ အလုပ်လုပ်ရန် ပြောပါ။	COVID-19 ရောဂါလက္ခဏာများရှိသည့် လုပ်သားများ အိမ်တွင်နေထိုင်ရေး တိုက်တွန်းခြင်းတွင်အသိအမြင်မြှင့်တင်ပေးရန် လိုအပ်နိုင်သည် (အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည်များကိုကြည့်ပါ။) ထို့ပြင် ဆေးပညာ ဗဟုသုတဆိုင်ရာ မေးခွန်းအကျဉ်းချုပ်များ ဖြန့်ဝေခြင်းနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ နာမကျန်းခွင့် ခံစားမှုဆိုင်ရာမူဝါဒများကို ပြန်လည်သုံးသပ်မှု ပြုလုပ်ရန်လိုအပ် သည်။
ချောင်းဆိုးစဉ် မိမိကိုယ်တိုင်နှင့် ပတ်ဝန်းကျင်အတွက် ရောဂါကာကွယ်ရန် လိုက်နာရမည့် ကိစ္စများ	ချောင်းဆိုးစဉ် မိမိကိုယ်တိုင်နှင့် ပတ်ဝန်းကျင် အတွက် ရောဂါကာကွယ်ရန် လိုက်နာရမည့် ကိစ္စများကို ကောင်းစွာ သိရှိထားခြင်းနှင့်အတူ သန့်စင်ဆေးကြောရန် ရေနှင့် ဆပ်ပြာများ၊ သန့်စင်ဆေးကြောနိုင်ရန် နေရာအခင်းအကျင်း အပြင်အဆင်များကို လုံလောက်စွာ ထားရှိပေး သင့်သည်။
လူတစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး သတ်မှတ်အကွာအဝေးတစ်ခုခြားကာ နေခြင်း	လုပ်သားများအား တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ဘေးကင်းသည့် အကွာအဝေး ၂ မီတာ (၆ ပေ) ခွာ၍ လုပ်ကိုင်စေရာတွင် လုပ်ငန်းခွင်နေရာကို နေရာများ ပြန်လည်စီစဉ်ခြင်း ၊ လူစုလူဝေးများကို ကန့်သတ်ခြင်းနှင့် အလုပ်အဆိုင်များ၏ ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံကို ပြန်လည်ချိန်ညှိပြောင်းလဲခြင်းများကို လိုအပ် သလို ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ ပါဝင်နိုင်သည်။
လက်ကို သန့်ရှင်းအောင်ဆေးကြောခြင်း	ချောင်းဆိုးစဉ် လိုက်နာရမည့်ကိစ္စများ နှင့်အတူ သင့်တော်မှန်ကန်စွာ လက်ဆေးနည်းကိုလည်း လုပ်သားများအား အသိပေးထားသင့်သည်။ လက်ဆေးရန်လုံလောက်သည့် ပစ္စည်းများ၊ နေရာအခင်းအကျင်း အပြင်အဆင်များလည်း ပြုလုပ်ပေးသင့် သည်။
ဆေးကြောခြင်းနှင့် ပိုးသတ်ခြင်း	အလုပ်နေရာကို ပိုမိုအသေးစိတ်ကျစွာ ဆေးကြောခြင်း/ ပိုးသတ်ခြင်း လိုအပ်၊ မလိုအပ် ချင့်ချိန်စဉ်းစား၍ သင့်တော်သော သန့်ရှင်းရေးပစ္စည်းများ လွယ်လင့်တကူရှိကြောင်း ရရှိနိုင်ကြောင်း အတည်ပြုပါ။
အစားအစာချက်ပြုတ်ပြင်ဆင်ခြင်း	ဆေးကြောခြင်းနှင့် ပိုးသတ်ခြင်းဆိုင်ရာလိုက်နာမည့် ကျင့်ဝတ်များကို အစားအစာပြင်ဆင် ချက်ပြုတ်ရာ နေရာများသို့ပါ တိုးချဲ့ ကျင့်သုံး သင့်သည်။ COVID-19 ရောဂါလက္ခဏာများခံစားရလျှင် အလုပ်သို့မလာရန် စားဖိုဆောင်ဝန်ထမ်းများအား တားမြစ်ထား သင့်သည်။
လေအရည်အသွေးထိန်းချုပ်မှု	လူစုလူဝေးဖြစ်ပေါ်နိုင်ပြီး လူစုလူဝေးကို ရှောင်ကြဉ်ရန်ခက်ခဲသောနေရာများတွင် အဓိက အရေးပါသည့် ကိစ္စမှာ လေဝင်လေထွက်များ ပိုမိုကောင်းမွန်စေခြင်း သို့မဟုတ် လေစစ်ထုတ်မှုများ ပိုမိုကောင်းမွန်စေခြင်း ဖြစ်သည် (ဥပမာ-ဓာတ်လှေကားများနှင့် စက်ထိန်းချုပ်ခန်းများ)။
တစ်ကိုယ်ရေကာကွယ်ရေးပစ္စည်း (Personal protective equipment -PPE)	ကူးစက်ခံရသူများနှင့် ထိတွေ့လာနိုင်ခြေ ရှိသော လုပ်သားများအား လက်အိတ်များ ဝတ်ဆင်စေခြင်း သို့မဟုတ် အသက်ရှူကာကွယ်ရေး ပစ္စည်းများ ဝတ်ဆင်စေခြင်းတို့ ပါဝင်နိုင်သည်။
လုပ်သား အိပ်ဆောင်များ	လုပ်ငန်းခွင်တွင်လိုက်နာရမည့် တားဆီး ကာကွယ်ရေး အစီအမံများအား ဝေးလံသည့် နေရာများတွင် ရှိနေသည့် လုပ်သားစခန်းများအပါအဝင် လုပ်သားအိပ်ဆောင်များ သို့မဟုတ် လုပ်သား စခန်းများတွင် မည်သို့တိုးချဲ့ လိုက်နာဆောင်ရွက်စေမည် ဆိုသည်ကို အမြဲစဉ်းစားထားသင့်သည်။

COVID-19 နှင့်ပတ်သက်သော ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ဆောင်ရွက်မှုကို ကန့်သတ်တာများ အပါအဝင် လုပ်သားများ အားလုံး လိုက်နာဆောင်ရွက်စေသင့်သည်။ ဖြစ်နိုင်လျှင် ကဏ္ဍအလိုက် သက်ဆိုင်ရာအကြံဉာဏ်များကိုရှာဖွေ၍ အင်အားနည်းထိခိုက်လွယ်သော လုပ်သားများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး လိုအပ်ချက်များအတွက် အထူးစဉ်းစားဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်သင့်သည်။ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေသည့်နည်းလမ်းတစ်ရပ်လည်း သေချာစွာရှိနေစေရန်နှင့် ထိုဖြန့်ဝေသော သတင်းအချက်အလက်များအား လုပ်သားအင်အားတစ်ရပ်လုံးမှ လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်စေရန်နှင့် စာမတတ်သောလုပ်သားများ သို့မဟုတ် ယာယီလုပ်သားများပါ နားလည်သဘောပေါက်နိုင်စေရန် ဖြစ်သည်။

# လုပ်ဆောင်ချက်။ အလုပ်အကိုင်များအကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် မလုံခြုံမှုကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်း

လုပ်သားများသည် COVID-19 ကြောင့် အလုပ်အကိုင်နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးမလုံခြုံမှုကို သိသိသာသာခံစားရနိုင်သည်။ ဥပမာအားဖြင့်-

- လုပ်သားများ နေမကောင်းဖြစ်နေခြင်း သို့မဟုတ် နေမကောင်းဖြစ်နေသည့် မိသားစုဝင်များ အိမ်တွင်ရှိနေခြင်း သို့မဟုတ် တစ်ဦးတည်း သီးခြားခွဲထားခံရခြင်းတို့ ဖြစ်နေသော်လည်း အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမည်ကို ကြောက်ရွံ့၍ အလုပ်ဆက်လုပ်ရမည်ဟု စိုးရိမ်စိတ်ပေါ်ခြင်း၊
- ကုမ္ပဏီကို lock down ချထားရသည့်အခြေအနေတွင် သို့မဟုတ် လုပ်သားများ၏ လုပ်ရားသွားလာမှုကို ကန့်သတ်ခံရသည့်အခြေအနေတွင် ယင်းတို့အလုပ်အကိုင်များ ဆုံးရှုံးမည်ကို စိုးရိမ်ခြင်း၊
- အလုပ်ရှင်၏ ဘဏ္ဍာရေးအခြေအနေ ကြောင့် အလုပ်ထုတ်ခံရမည်ကို စိုးရိမ်ခြင်း၊
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ရပ် ယာယီပိတ်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်သားများအနေနှင့် ယာယီနားခွင့်ပေးခံရလျှင် အလုပ်ပြန်မရမည်ကိုစိုးရိမ်ခြင်း၊
- အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် မိသားစုကို စောင့်ရှောက်ခြင်း စသည့်တာဝန်များပေါင်းစပ် ဝန်ပိကာ ရုန်းကန်နေရခြင်း ။ ဥပမာ- ကလေးစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာနှင့် ကျောင်းများ ပိတ်ထားသည့်အခြေအနေတွင် အထူးသဖြင့် အဝေးမှ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေး၍မရနိုင်သော အခြေခံဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်နေခြင်း၊
- အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ လစာနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်များမရရှိမည်ကို ကြောက်ရွံ့ခြင်း နှင့်
- အခြားကာလတို့ အလုပ်အကိုင် သို့မဟုတ် အခြားဝင်ငွေရရလမ်းကြောင်းများကို ရှာဖွေလုပ်ကိုင်လျှင် အနာဂတ်ကာလတွင် ယင်းတို့မူလအလုပ်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်မှုအား ထိခိုက်မည်ကိုစိုးရိမ်ခြင်း။

## ဝန်ထမ်းများကို အလုပ်တွင်ဆက်လက်ထားရှိပေးခြင်း သို့မဟုတ် အခြားကူညီထောက်ပံ့မှုများပေးခြင်း- ချဉ်းကပ်မှုပုံစံအချို့

ဤအကျပ်အတည်းကာလကို ကြိုကြိုခန့်ခွဲနိုင်ရန်နှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ပြန်လည်နာလန်ထူထောင်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အတွေ့အကြုံများကို ထိန်းထားခြင်းနှင့် ဝန်ထမ်းများ၊ ထောက်ပံ့ဝန်ဆောင်မှုရရှိသူများနှင့် ဒေသခံလူထုတို့၏ချစ်ကြည်ရင်းနှီးမှုများကို ဆက်လက်ရရှိထိန်းထားခြင်းတို့ လိုအပ်သည်။ လုပ်သားအင်အားကို အလျှင်အမြန် ပြန်လည်တည်ဆောက်နိုင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ပြန်လည်ထူထောင်ထားသည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပေါ် လိုက်လျောညီထွေနိုင်စွမ်း ပိုမိုရှိနိုင်သည့်အပြင် အခွင့်အလမ်း အသစ်များမှ အကျိုးကျေးဇူးများပင် ရရှိ နိုင်သည်။

နောက်ဆုံးနည်းလမ်းအဖြစ်ဆောင်ရွက်သင့်သည့် အလုပ်ထုတ်ခြင်းအစား အခြားရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းအများအပြားရှိကြသည်။ ထိုအခြားရွေးချယ်စရာ နည်းလမ်းအများစုသည် ကျန်ကျစရိတ်သက်သာပြီး ဖြေးဖြေးချင်းမိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်း သို့မဟုတ် တစ်ဖြေးဖြေးခြင်း သက်တောင့်သက်သာဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်နိုင်သည်။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မူတည်သည် မည်သည့်ချဉ်းကပ်နည်းက အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်ကြောင်း စဉ်းစားနိုင်ရေးတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား အထောက်အကူပြုနိုင်သည်။ အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်ရသည့်နည်းလမ်း တစ်ရပ်လည်းရှိနိုင်သည်။ လိုက်နာရမည့် အခြေခံအချက်မှာ - လုပ်သားများအပေါ် ဆိုးကျိုး ထိခိုက်မှု အနည်းဆုံးဖြစ်သည့် အစီအမံများနှင့် စတင်သင့်သည်။

ထိုလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဓိကအပိုင်းများတွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်သည်-

- နိုင်ငံ၏ဥပဒေများနှင့် မူဝါဒဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများကို ထည့်စဉ်းစားပါ။ အချို့နိုင်ငံများသည် COVID-19 ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သော အလုပ်ထုတ်မှုများကို ကန့်သတ်ထားသည့် သို့မဟုတ် အထူးခွင့်ပြုချက်များရယူရန် လိုအပ်သည်။ အစိုးရ၏ ကူညီထောက်ပံ့မှုများ လည်းရရှိနိုင်သည်။ ဥပမာ- အချို့အစိုးရများသည် လုပ်သားများကို ဆက်လက်ထိန်းထားလျှင် ကူညီထောက်ပံ့ငွေများ ပေးသည် သို့မဟုတ် အခွန်သက်သာခွင့်များပေးသည်။
- လုပ်သားများနှင့် ယင်းတို့ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် တိုင်ပင်ပါ။ ခက်ခဲသောအချိန်များတွင် ယင်းတို့အလုပ်အပေါ် မည်သို့ အထောက်အကူပြုနိုင်ကြောင်း အကြံဉာဏ်ကောင်းများ လုပ်သားများထံတွင် ရှိနေနိုင်သည်။ တိုင်ပင်ခြင်းနှင့် အချို့ချဉ်းကပ်နည်းများအတွက် သဘောတူညီမှုရယူခြင်း၊ ဥပမာ- လုပ်ခများကို ယာယီလျှော့ချခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်အချိန်ဇယားများပြောင်းလဲခြင်းတို့ကို များသောအားဖြင့် အကြံပြုကြ၍ ဥပဒေအရလည်း များသောအားဖြင့် ထိုသို့ဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း သတ်မှတ်ထားသည်။ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်သည့်ပုံစံသည် COVID-19 ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်နိုင်သော ကျန်းမာရေးအန္တရာယ်များကို အထူးသတိထားဆောင်ရွက်သည့်ပုံစံ ဖြစ်သင့်သည်။ လူအများအပြား တက်ရောက်သည့် အစည်းအဝေးများကို ရှောင်ကြဉ်သင့်သည်။ အခြားဆက်သွယ်ရေး နည်းလမ်းများ (အင်တာနက်အသုံးပြုကာ အစည်းအဝေးထိုင်သည့် နည်းလမ်းများ) ကိုစဉ်းစားသင့်သည်။
- ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။ ပြန်လည်စိစစ်အကဲဖြတ်ပါ။ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ပါ။ COVID-19 နှင့် စပ်လျဉ်းသည့်အခြေအနေများသည် အမြဲတမ်း ပြောင်းလဲနေသည်။ သို့သော် ဗိုင်းရပ်စ်ကြောင့်ထိခိုက်မှုများသည် အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ လျော့နည်းလာမည်မှာ သိသာထင်ရှားသည်။ ပြန်လည်ကုစားမရနိုင်သော သို့မဟုတ် နောက်ကြောင်းပြန်လှည့်ရန် ခက်ခဲနိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ခြင်းထက် မူပုံစံ ပြောင်းလဲရန် ပြုလုပ်ပေးခြင်းလွယ်သော ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ပိုမိုကောင်းမွန်သည်။ ဥပမာ- COVID-19 အကျပ်အတည်းစကတည်းက လုပ်သားအုပ်စုများအား အလုပ်ထုတ်ခြင်းများကြောင့် ထိုကုမ္ပဏီအနေနှင့် အကျပ်အတည်းကာလ နှေးကွေးအရှိန်လျော့လာသည် နှင့်တစ်ပြိုင်နက် ပြန်လည်နာလန်ထူထောင်ရေး ဦးဆောင်ရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အတွေ့အကြုံများ မရှိတော့သည့်အဖြစ်နှင့် ကျန်ခဲ့မည်ဖြစ်သည်။
- ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုများကို ထိန်းထားပါ။ အထူးသဖြင့် ကောလဟာလများ၊ ရှေ့နောက် မညီသော သတင်းအချက်အလက်များ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြေရှိပြီး လုပ်သားအင်အားအကြား ကြီးမားသော စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်လျှင် ပုံမှန်ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။ ပုံမှန်သတင်းအချက်အလက်များ ပေးပို့ခြင်းသည် ရှုပ်ထွေးခြင်း သို့မဟုတ် နားလည်မှုလွှဲမှားခြင်းကို အနည်းဆုံးဖြစ်အောင် လျော့ချနိုင်၍ ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်နိုင်ပြီး လုပ်သားအင်အားအတွက် လွန်စွာလိုအပ်နေသည့် စိတ်ချရရေး အာမခံမှုများပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

## COVID-19။ အလုပ်အကိုင်အကာအကွယ်ပေးရေးမူဘောင်

### ကနဦးမေးခွန်းများ

စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပြန်လည်ဖွဲ့စည်း ထူထောင်ခြင်း	နိုင်ငံတော်က ချမှတ်ထားသည့် သက်ဆိုင်ရာ COVID-19 အစီအမံများ ထူထောင်ခြင်း	အင်အားနည်းထိခိုက် လွယ်သော လုပ်သားများ ထူထောင်ခြင်း	တတိယအဖွဲ့ အစည်းများထူထောင်ခြင်း	ဥပဒေများနှင့် စံနှုန်းများ ထူထောင်ခြင်း
<p>COVID-19 ဆိုင်ရာ အရေးပေါ် လိုအပ်ချက်များ ပြည့်စီရေး ထုတ်ကုန်များ/ ဝန်ဆောင်မှုများ အားပြောင်းလဲ ခံရနိုင်ပါသလား</p>	<p>COVID-19 နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အစိုးရအစီအမံ များကို နေ့သား တကျ ချမှတ်ထား ပြီးဖြစ်ပါသလား</p>	<p>ဝင်ငွေထိခိုက်မှု ခံရနိုင်ခြေများသည့် လုပ်သား အင်အား၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ် အဖြစ်ပါဝင်နေပါ သလား</p>	<p>ပစ္စည်း/ဝန်ဆောင်မှု ပေးသွင်း သူများ သို့မဟုတ် ကန်ထရိုက်တာ များအတွက် အခြားပေးချေမှု အစီအမံများဖြစ်နိုင်ပါသလား</p>	<p>သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး/ လုပ်သား စံနှုန်းများ၊ ဥပမာ- နာမကျန်း ကာလလစာပေး ဘေးအန္တရာယ်ရှိ သည့် အလုပ်ကို ငြင်းပယ်ခွင့် စသည်တို့ က မည်သို့ရှိသနည်း</p>
<p>လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုပုံစံအသစ်နှင့်အံဝင် ခွင့်ကျဖြစ်ရန်လုပ်သားအင်အား၏ကျွမ်း ကျင်မှုကိုမည်သို့ပြောင်းလဲနိုင်မည်နည်း။</p>	<p>ဥပမာအားဖြင့်ဝင်ငွေရရှိမှုကို ကာကွယ်ပေးခြင်း COVID 19 ကြောင့်အလုပ်ထုတ်မှုများကို အကန့်အသတ်ထားပေးခြင်း တို့ဖြစ်သည်</p>	<p>ဥပမာအားဖြင့်ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား၊ စာချုပ်ချုပ်လုပ်ရသည့်လုပ်သားများ ၊ သူတပါးကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ပေးရ သော လုပ်သားများ</p>	<p>ဥပမာအားဖြင့် ရက်တစ်ခုသတ်မှတ်ကာ ကြိုတင်ငွေပေးချေခြင်း၊ ကြားဖြတ် ငွေပေးချေခြင်း၊ အမှာစာသို့မဟုတ် လက်ခံဖြတ်ပိုင်းအလိုက်ငွေပေးချေခြင်း တို့ ဖြစ်သည်</p>	<p>သက်ဆိုင်ရာလူမှုဖူလုံရေးဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုများမှာ မည်သည့်အရာများ ဖြစ်သနည်း။ဥပမာ- အလုပ်အကိုင် မရှိ ခြင်း၊ဖျားနာခြင်းဆိုင်ရာ ခံစားခွင့်များ၊ လုပ်သားများအတွက် လျော်ကြေးများ</p>

### ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ

ကူးစက်ပျံ့ပွားမှု တားဆီးကာကွယ်ခြင်း	အလုပ်လုပ်ချိန် ပြန်လည်စီစဉ် ချမှတ်ခြင်း	လုပ်သားအင်အား ပြန်လည်ဖွဲ့စည်း ထူထောင်ခြင်း	အစီအမံများကို ကိုင်စွဲထားခြင်း
<p>အလုပ်ခွင်တွင် ကူးစက်ပျံ့ ပွားမှုအနည်းဆုံး ဖြစ် စေခြင်း(တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အကွာအဝေးတစ်ခု ခြား နေထိုင်ခြင်း၊ အိပ်ဆောင်၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း၊ ရောဂါကာကွယ်ရန် သန့်ရှင်းရေးအစီအမံများ)</p>	<p>နာမကျန်းခွင့်/ မိသားစုကို စောင့်ရှောက်ရန် ခွင့် ခံစားခြင်းတို့အတွက် လစာပေးရန် အကောင်းဆုံး ကြိုးပမ်းပါ။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းသည် အနည်းဆုံး နိုင်ငံ၏ ဥပဒေနှင့် ကိုက်ညီရန်ဖြစ်သည်</p>	<p>အရေးပေါ် တုံ့ပြန် ဆောင်ရွက်မှုကို အထောက် အကူပြုရန် သတ်မှတ်ကျွမ်းကျင်မှု များရှိသည့် လုပ်သား များကို ယာယီ လွတ်လပ်ခွင့် ပေးထားပါ</p>	<p>လုပ်သားအင်အား ယာယီလျှော့ချခြင်း / ယာယီအလုပ်ထုတ် ခြင်း- အထူးသဖြင့် နိုင်ငံတော်က ဝင်ငွေအထောက်အပံ့ ပေးလျှင်</p>
<p>အိမ်မှအလုပ်လုပ်ခြင်း၊ အဝေးမှ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်း/ ပြုလုပ်ပြောင်းလွယ် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်း</p>	<p>အလုပ်ချိန်များ/ အလုပ် လုပ်ခွင့်ရှိသည့် သီတင်း ပတ်များ/အလုပ်အဆိုင်များ လျှော့ချပါ (တစ်ဦး နှင့်တစ်ဦး နီးကပ်မှုကို လျှော့ချရန်လည်းဖြစ် သည်)</p>	<p>စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အခြားအစိတ်အပိုင်း များတွင် လုပ်သားများ ကို ပြန်လည်နေရာချ ထားပါ</p>	<p>ဌာနတွင်း ဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်ရေးလုပ်ဆောင်ချက် များ သို့မဟုတ် သန့်ရှင်းခြင်း၊ အဆင့်မြှင့်တင် ခြင်း နှင့် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်း ခြင်းလုပ်ငန်းများသို့ လုပ်သားများကိုရွှေ့ပြောင်းတာဝန်ပေးပါ</p>
<p>နာမကျန်းဖြစ်နေသော လုပ်သားများအား အိမ်သို့ ပြန်ပို့ရန် လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းကျင့်ဝတ်များကို အကောင် အထည်ဖော်ပါ</p>	<p>လုပ်သားများ လစာမရသည့်ခွင့်ယူခြင်း/ ဆန္ဒအလျောက်ခွင့် ယူခြင်း တို့ကို ခွင့်ပြုပါ</p>	<p>အခြားသော ကျွမ်းကျင် မှုလိုအပ်ချက် များပြည့်စီရန် လုပ်သားများကို သင်တန်းပေးခြင်း/ ထပ်ဆင့်သင်တန်းပေး ခြင်း</p>	<p>ရပ်ရွာလူထုအတွက် စေတနာ့ဝန်ထမ်း အဖြစ်လုပ်သားများကို ဆောင်ရွက်ခွင့် ပေးပါ/ ဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းပါ</p>
<p>ရောဂါကာကွယ်ရန် သန့်ရှင်းရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး လမ်းညွှန်ချက်များ ဆောင်ရွက်ပါ</p>			<p>အသက်မွေးဝမ်း ကျောင်းအထောက် အကူများ၊ ဥပမာ- အစားအစာများထောက်ပံ့ပေးခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရှိအိပ်ဆောင်များတွင် လုပ်သားများ ဆက်လက်နေထိုင် ရန် ခွင့်ပြုပေးခြင်း</p>

## COVID-19 အလုပ်အကိုင်အကာအကွယ်ပေးရေးမူဘောင်အောက်တွင် လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်မှုအဆင့်များ

IFC ၏ လုပ်ဆောင်မှုစံသတ်မှတ်ချက် ၂ (PS2) တွင် ကုန်ကျစရိတ်လျော့ကျစေရန် လုပ်သားအင်အား လျှော့ချဖြတ်တောက်ခြင်းမဆောင်ရွက်မီ IFC ၏ ထောက်ပံ့ဝန်ဆောင်မှုရရှိသူများ သည် “ဝန်ထမ်းအင်အား လျှော့ချဖြတ်တောက်မှုအစား အခြားဖြစ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများကို လေ့လာဆန်းစစ်မှုတစ်ရပ်ပြုလုပ်” သင့်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ အခြားနည်းလမ်း နမူနာများအား ဖော်ပြထားရာ၌ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးထားသည့် အလုပ်လုပ်ချိန် လျှော့ချရေးအစီအစဉ်များ၊ လုပ်သားများ စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ခြင်း အစီအစဉ်များ နှင့် ထုတ်လုပ်မှု လျော့နည်းနေသည့်ကာလများတွင် ရေရှည်အတွက် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှု လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။

အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် မူဘောင်ကိုအခြေခံသည့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အလုပ်အကိုင်များအကာအကွယ်ပေးရေးတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ နောက်ထပ်နမူနာအချို့တွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်သည်-

- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ အခြားအပိုင်းများသို့ သို့မဟုတ် စီးပွားရေးအုပ်စုအတွင်း အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသို့ လွှဲပြောင်းတာဝန်ထမ်းဆောင်စေခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများကို ထိန်းသိမ်းနိုင်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်နိုင်သည်။ (ထိုသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်အတူ ကျွမ်းကျင်မှုများကို ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ထားနိုင်ပြီး အလုပ်တွင် နှစ်မြှုပ်ဆောင်ရွက်မှုများ ပိုမိုရရှိစေသည်။)
- ကာလတိုမှ ကာလလတ်အကြာအထိ ဆောင်ရွက်ရနိုင်သည့် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ သုတေသနပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတာဝန်များသတ်မှတ်ပေးခြင်း၊
- အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် နာရီများလျှော့ချခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်အဆိုင်များ ချိန်ညှိပြင်ဆင်ခြင်းသည် လုပ်သားလိုအပ်ချက် လျှော့ချမှုကြောင့် ထိခိုက်မှုကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ပြန်ကျစေမည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် “သာမန်အချိန်၌ လုပ်သားတစ်ဦးတည်းက အပြည့်အဝလုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အလုပ်တစ်ခုကို လုပ်သားနှစ်ဦး (သို့မဟုတ် နှစ်ဦးထက်ပိုသော) လုပ်သားများက အချိန်ပိုင်းအလိုက် ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်စေသည်” အလုပ်မျှဝေဆောင်ရွက်ခြင်း အစီအစဉ်များလည်းပါဝင်သည်။ အစိုးရအစီအစဉ်များ သို့မဟုတ် အခြားရန်ပုံငွေအရင်းအမြစ်များမှ လုပ်သားများ၏ လစာများကို ဖြည့်စွက်ထောက်ပံ့ပေးလျှင် အလုပ်မျှဝေဆောင်ရွက်သည့်အခြေအနေသည် အကောင်းဆုံးစံနမူနာ ပြုဖြစ်သည်။
- အချို့လုပ်သားများအတွက် ဆန္ဒအလျောက် ခွင့်ယူခြင်း သို့မဟုတ် လစာမရသည့် ခွင့်ယူခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ပေးကောင်းပေးနိုင်သည်။ ဤချဉ်းကပ်နည်းကို လုပ်သားများနှင့် ယင်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ရှင်းလင်းစွာနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ ပြည့်ပြည့်ဝဝတိုင်ပင်ဆွေးနွေးသည့်လုပ်ငန်းစဉ်ဖြင့် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ အစိုးရထံမှ အထောက်အပံ့ရလျှင် လုပ်သားများအပေါ် ထိခိုက်မှုလျော့ချနိုင်မည်ဖြစ်သည်။
- အခြားရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းမရှိလျှင် လုပ်သားအင်အား ယာယီလျှော့ချခြင်း သို့မဟုတ် ယာယီအလုပ်ထုတ်ခြင်းသည် အခြားဆောင်ရွက်နိုင်သော နည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ဤနေရာတွင်လည်း အစိုးရများ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်များထံမှ ငွေရေးကြေးရေးအကူအညီ အတိုင်းအတာတစ်ခုသည် လုပ်သားများကို အထောက်အကူပြုမည့်အပြင် အခြားအလုပ် များထပ်မံရာပွေ့နိုင်ခြေ အနည်းဆုံးဖြစ်နိုင်သည်။ အစားအစာနှင့် အခြားလိုအပ်ချက်များကို နိုင်ငံတော်က ထောက်ပံ့ပေးမှု မတိုင်မီ IFC ၏ ထောက်ပံ့ဝန်ဆောင်မှုရရှိသူများသည် ဝန်ထမ်းများအား ယာယီအလုပ်ထုတ်လျှင် ယင်းတို့၏ လုပ်ခ လစာ နှင့် ( သို့မဟုတ်) အကျိုးခံစားခွင့်များ(အထူးသဖြင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု အာမခံ၏လွှမ်းမိုးမှု) ၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကို ဆက်လက်ပေးရန် စဉ်းစား နိုင်သည်။
- အချို့ကုန်ကပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးကုမ္ပဏီများသည် COVID-19 အရေးပေါ် လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသည့် ထုတ်ကုန်များထုတ်ရန် ယင်းတို့၏ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များကို ပြောင်းလဲလျက် ရှိကြသည်။ အဝတ်အထည်ထုတ်လုပ်သော ကုမ္ပဏီများသည် နှာခေါင်း စည်းများ(masks)၊ ခွဲစိတ်ခန်းသုံးဝတ်စုံများ (surgical gowns) ကို ထုတ်လုပ်နေခြင်း၊ အရက်ကုမ္ပဏီများ သည် လက်သန့်ဆေးရည်များ ထုတ်လုပ်နေခြင်းနှင့် အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီများသည် ဆေးကုသရာ၌ အသုံးပြုသော အသက်ရှူအထောက် အကူပြုစက်များ (medical ventilators) ထုတ်လုပ်နေခြင်းတို့ပါဝင်နိုင်သည်။ အခြေအနေနှင့် လိုက်လျောညီထွေဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ဆန်းသစ်တီထွင်ခြင်းတို့အတွက် ဖြစ်နိုင်ခြေများ ရှိသည့်အပြင် ထိုသို့ အခြေအနေအချိန်အခါနှင့် ကိုက်အောင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပြန်လည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်းသည် အလုပ်အကိုင်များ ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ပေးနိုင်ခြင်း နှင့်အတူ လုပ်သားများက အလုပ်အပေါ်နှစ်မြှုပ်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ဟူသည့် နောက်ထပ်အကျိုးကျေးဇူးတစ်ရပ် လည်း ရရှိစေသည်။
- အချို့ကုမ္ပဏီများသည် ယင်းတို့လုပ်သားများအနေနှင့် အရေးပေါ်တုံ့ပြန်ရေး တာဝန်များအတွက် သင့်တော် သည့်ကျွမ်းကျင်မှုများရှိလျှင် စေတနာ့ဝန်ထမ်းဆောင်ရွက်ကြရန် အားပေးတိုက်တွန်းကြသည်။

အလုပ်အကိုင်အကာအကွယ်ပေးရေးအစီအမံများကို စဉ်းစားရာတွင် အထက်တွင် အကျဉ်းချုပ် ဖော်ပြထားသည့် လုပ်သားအင်အား၏ အင်အားနည်းထိခိုက်လွယ်သည့် အုပ်စုများအလိုက် ထိခိုက်မှုများကို စဉ်းစားသင့်သည်။ ထိုကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် မေးမြန်းမည့် နမူနာမေးခွန်းအချို့မှာ- ထိုအစီအမံများတွင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အခြေအနေကိုထည့်စဉ်းစားပါသလား။ အသက်ကြီးလုပ်သားများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားပါသလား။ အထူးသဖြင့် COVID-19 ဆိုင်ရာ အင်အားနည်းထိခိုက်လွယ်မှု မြင့်မားနိုင်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်လုပ်နိုင်သည့်အချိန်များ ပြောင်းလဲခြင်းသည် လုပ်သားအင်အား၏ အချို့အုပ်စုများအပေါ် အချိုးမမျှတစွာ ထိခိုက်မှု ရှိပါသလား။ နာမကျန်းလစာသည် အထူးသဖြင့် အင်အားနည်းထိခိုက်လွယ်သော လုပ်သားများအပေါ် အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသလား။ ဥပမာ- အသက်ပိုကြီးသော လုပ်သားများ သို့မဟုတ် ရောဂါကူးစက်မှု ခံနိုင်ရည်မရှိသော လုပ်သားများသည် အသွားအလာကန့်သတ်ခံရသည့်ကာလနှင့် အသွားအလာကန့်သတ်ခံရသည့်ကာလ၏ နောက်ပိုင်းကာလ များတွင် အိမ်တွင်အပြည့်အဝနေထိုင်စေခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။

## အလုပ်အကိုင်အကာအကွယ်ပေးခြင်းထက်ပိုမိုသည့် နောက်ထပ်အခြားအစီအမံများ

- အလုပ်ရှင်များက လုပ်သားများအတွက် နေရာထိုင်ခင်းပေးထားသည့်အခါ လုပ်သားများသည် ကာလကြာရှည်နာမကျန်းမှု၊ ကန့်ထရိုက်စာချုပ်ရပ်ဆိုင်းထားခြင်း သို့မဟုတ် အရေးပေါ်တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရေးအလုပ်သို့ လွှဲပြောင်းတာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်းကြောင့် လတ်တလောတွင် အလုပ်ခွင့်၌ မရှိလျှင် ယင်းတို့အနေနှင့် ထိုအိမ်ဆောင်များတွင် အန္တရာယ် ကင်းစွာ ဆက်လက်နေနိုင်ခြင်း ရှိ၊ မရှိ ဆုံးဖြတ်ပါ။
- လုပ်သားများက ပေးရသည့် ငှားရမ်းခ သို့မဟုတ် အခြားအခွင့်များကို ရပ်ဆိုင်း ထားခြင်း သို့မဟုတ် ကောက်ခံမှုကို စွန့်လွှတ်ခြင်း ပြုလုပ်ရန်စဉ်းစားပါ။
- အရေးပေါ်တုံ့ပြန်မှု သို့မဟုတ် အရေးပေါ်ကာလနောက်ပိုင်း တုံ့ပြန်မှုဆောင်ရွက်နိုင်ရေး လုပ်သားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများဖြင့်တင်နိုင်ရန် သင်တန်းပေးမည့်အစီအမံများကို အားပေး ပါ။

- နေ့ကလေးထိန်းစင်တာများနှင့် ကျောင်းများပိတ်ထားလျှင် လုပ်သားများ၏ ကလေးစောင့်ရှောက်ရန်လိုအပ်ချက်များကို အထောက်အကူပြုနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများ ဖော်ထုတ်ပါ။ ယင်းတို့တွင် အရေးပါသောဝန်ထမ်းများအနေနှင့် ကလေးစောင့်ရှောက်မှုများလက်လှမ်းမီရရှိခြင်း၊ အိမ်မှအလုပ်လုပ်ခွင့်ပြုခြင်းနှင့် အလုပ်လုပ်ချိန်များ ပြုလွယ်ပြောင်းလွယ် ရှိခြင်းနှင့် လစာဖြင့် မိသားစုအပန်းဖြေခွင့်နှင့် အရေးပေါ်ခွင့်များ ခံစားခွင့်ပေးခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ IFC မှ ပြုစုထားသည့် “COVID-19 အခြေအနေတွင် အလုပ်ရှင်၏ ထောက်ပံ့ကူညီမှု ဖြင့် ကလေးစောင့်ရှောက်မှု - အလုပ်ရှင်များအတွက် လမ်းညွှန်ချက်မှတ်စု” ကိုကြည့်ပါ။

**လုပ်ဆောင်ချက်။ နောက်ဆုံးရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းအဖြစ် လုပ်သားအင်အား လျှော့ချခြင်း**

အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင် အခြားဖြစ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းအားလုံးကို လုပ်သားများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေး စဉ်းစားသုံးသပ်ပြီးနောက် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်း (လုပ်သားအင်အား အစုလိုက်အပြုံ လိုက်ကို ပိုလျှံဝန်ထမ်းအဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်သားအင်အား အစုလိုက်အပြုံ လိုက်လျှော့ချခြင်းဟု လူသိများသည့် နည်းလမ်း) ကို နောက်ဆုံးနည်းလမ်း အဖြစ် မလွှဲမရှောင်သာ ဆောင်ရွက်ရနိုင်သည်။ ထိုဖြစ်ရပ်တွင် လုပ်သားအင်အားအစုလိုက် လျှော့ချရန် ဖြစ်လာနိုင်ခြေကို IFC သို့ တတ်နိုင်သမျှ ဆောလျင်စွာ အသိပေးအကြောင်း ကြားရန် လိုအပ်သည်။

လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမှုကို နိုင်ငံ၏ ဥပဒေဖော်ပြချက်များနှင့် အားလုံး ညှိနှိုင်းသဘောတူညီမှုများအရ ဆောင်ရွက်ရမည်။ IFC မှ ထုတ်ပြန်ထားသည့် လုပ်ဆောင်မှုစံသတ်မှတ်ချက် ၂ (PS2) တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုခြင်းနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ တာဝန်သိစိတ်ဖြင့် လုပ်သားအင်အား လျှော့ချမှုဆောင်ရွက်ရေးသတ်မှတ်ချက်များ ကို ဖော်ပြထားသည်။ လက်တွေ့လမ်းညွှန်ချက်များကို ဤဝက်ဘ်ဆိုက်လိပ်စာတွင် ရနိုင်သည်။ (see [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/sustainability-at-ifc/publications/publications\\_gpn\\_retrenchment](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment))။

- အထက်တွင်အသားပေးဖော်ပြထားသည့် အလုပ်အကိုင်အကာအကွယ်ပေးရေးအစီအမံများနှင့်အညီ လုပ်သားအင်အား လျှော့ချမည့်အစား အခြားဖြစ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများ အပေါ် ဆန်းစစ်မှုတစ်ရပ်ဆောင်ရွက်ပါ။ အခြားဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် နည်းလမ်းများကို မတွေ့ရလျှင် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေး အစီအစဉ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲပါ။ ထိုအစီအစဉ်တွင် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမှုကြောင့် လုပ်သားများအပေါ် ဆိုးရွားပြင်းထန်သော ထိခိုက်မှုများ လျော့နည်းရန်နှင့် လျှော့ချရန် အစီအမံများပါ ထည့်သွင်းပါ။
- အဆိုပြုထားသည့် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးအစီအစဉ်ကို သက်မွေးပညာအလိုက်ဖွဲ့စည်းထားသည့် လုပ်သားအစည်းအရုံးများ သို့မဟုတ် အခြားသောလုပ်သား ကိုယ်စားလှယ် များနှင့် တိုင်ပင်ပါ။ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းသည် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမှုကို ရှောင်ကြဉ်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမှု လျော့နည်းစေမည့်နည်းလမ်းများ ရှာဖွေခြင်း၊ ရွေးချယ်ဆောင်ရွက်မည့်နည်းလမ်းစဉ်းစားခြင်း နှင့် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမှု၏ ထိခိုက်မှုများကို လျော့နည်းစေခြင်းတို့ကို ဖြစ်စေသင့်သည်။ COVID-19 ကြောင့် ဖြစ်နိုင်သော ကျန်းမာရေး အန္တရာယ်များအား သိရှိထားကာ အဝေးမှတိုင်ပင်ဆွေးနွေးဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်နိုင်သည်။ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှု၏ ရလဒ်များကို လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေး အပြီးသတ် အစီအစဉ်တွင် ဖော်ပြသင့်သည်။
- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချမည့်နည်းလမ်းရွေးချယ်မည့်စံနှုန်းများသည် မွေခိဌာန်ကျသော၊ မျှတသော၊ ပွင့်လင်းမြင်သာရှိသော စံနှုန်းများဖြစ်ရမည်။ အထူးသဖြင့် IFC ၏ ထောက်ပံ့ ဝန်ဆောင်မှုရရှိသူများသည် လုပ်သားအင်အား လျှော့ချရာတွင် ကျား၊ မဆိုင်ရာ ဘက်မလိုက်သည့် သက်ရောက်မှု ရှိစေရန်ရည်ရွယ်သည်။ အင်အားလျှော့ချရာ၌ ပါဝင်သွားသော လုပ်သားများအား ဦးစားပေး၍ ပြန်လည်ငှားရမ်းမည့်အခြေအနေများကိုလည်း စဉ်းစားထားပါ။
- လုပ်သားအင်အားလျှော့ချ ရွေးချယ်မှုအပေါ် လုပ်သား တစ်ဦးချင်းစီ မှ ဖြေရှင်းချက်တောင်းဆိုခွင့်ပေးထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ရပ်လည်း ဆောင်ရွက်ပါ။
- ဝန်ထမ်းရခွင့်ရှိသည့် လုပ်ခလစာများနှင့် အခြားခံစားခွင့်များအားလုံး၊ လူမှုလုံခြုံရေး ခံစားခွင့်များ၊ ပင်စင်ထည့်ဝင်မှုများနှင့် အခြားအကျိုးခံစားခွင့်များကို လုပ်သားအင်အား လျှော့ချ ခံရမည့်သူများအား အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီပေးအပ်ပါ။ လုပ်သားများအကျိုးအတွက် ဖော်ပြပါ ပေးအပ်မှုများပြုလုပ်သည့်အခါ ထိုသို့ပေးအပ်ထားကြောင်း အထောက်အထားများ ရယူ၍ လုပ်သားများအား ပေးအပ်သင့်သည်။ ယာယီအလုပ်ထုတ်ခံရသည့် လုပ်သားများတွင် မှီခိုသူများရှိနေလျှင် ထိုလုပ်သားများ၏ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ လွှမ်းမိုး ကာမိမှုအပေါ် ထိခိုက်မည့်ကိစ္စများကို အထူးစဉ်းစားပေးသင့်သည်။ အဆိုပါ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုခံစားခွင့်များကို သတ်မှတ်ကာလတစ်ခုအထိ ဆက်လက် ခံစားခွင့်ပေးရန် ဖြစ်နိုင်ခြေ ရှိ၊ မရှိနှင့် အထူးသဖြင့် COVID-19 သို့မဟုတ် ဆက်စပ်ကိစ္စများမှ ဆင်းသက်လာသည့် နာမကျန်းမှုအတွက် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု ရရှိစေခြင်း ဖြစ်သည်။
- လူမွဲအဖြစ်ခံယူမည့်သူများသည် ယင်းတို့လုပ်သားများအား ပေးရန်ရှိ လုပ်ခလစာများ သို့မဟုတ် လုပ်သားများတင်ရှိနေသည့် အခြားအကြွေးများကိုပေးချေပေးထားခြင်း ရှိ၊ မရှိ စဉ်းစားချင့်ချိန်ရန် တာဝန်ရှိမည်ဖြစ်သည်။ အခြားကြွေးရှင်များထက် လုပ်သားများကို အထူးဦးစားပေး အခွင့်အရေးများ ပေးခြင်း ရှိ၊ မရှိ ပြည်တွင်းဥပဒေက ဆုံးဖြတ်မည်ဖြစ်သည်။

**နည်းလမ်းများ။ IFC ၏ ထောက်ပံ့ဝန်ဆောင်မှုရရှိသူများမှ အလုပ်အကိုင်များ အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်အကိုင် လုံခြုံရေး ဆိုင်ရာစစ်စစ်ရမည့် အချက်အလက်စာရင်း**

**နိုင်ငံတော်၏ အထောက်အပံ့နှင့် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေသတ်မှတ်ချက်များအား စိစစ်ခြင်း**

၁. **အလုပ်အကိုင် အကာအကွယ်ပေးရေး ရွေးချယ်စရာများကို အသိပေးရန် နိုင်ငံတော်မှ မည်သည့်အစီအမံများချမှတ်ထားပါနည်း။**
  - (က) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အစီအမံများ။ အခွန်သက်သာခွင့်၊ အတိုးနှုန်းအလွန်အမင်း သက်သာသော နှစ်ရှည်ချေးငွေများ/ အကြွေးပေးချေရန် ဆိုင်းငံ့ခွင့်များ။
  - (ခ) လုပ်သားအင်အားအတွက် အစီအမံများ။ ထပ်မံတိုးပေးထားသည့် လူမှုဆိုင်ရာအကာအကွယ်ပေးမှုများ။ ယာယီအလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ခြင်း၊ နာမကျန်းမှု သို့မဟုတ် မိသားစု စောင့်ရှောက်မှုအတွက် အလုပ်သို့မလာရောက်နိုင်ခြင်းအတွက်ပါ လုပ်ခလစာပေးရန် ထပ်မံစီမံပေးခြင်း၊ လုပ်ခအာမခံချက် သို့မဟုတ် လုပ်သားများအတွက် ဝင်ငွေပံ့ပိုးမှု။
၂. **အောက်ပါတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် သက်ဆိုင်ရာမည်သည့်သတ်မှတ်ချက်များရှိသနည်း။**
  - (က) လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ဆန်းစစ်ခြင်းများကို နောက်ဆုံးရအချက်အလက်များနှင့် မွမ်းမံ ပြင်ဆင်ခြင်း။
  - (ခ) တစ်ကိုယ်ရေ ကာကွယ်ရေးပစ္စည်း (PPE) အလုံအလောက်ပေးထားခြင်း။
  - (ဂ) ရောဂါကာကွယ်ရန် သန့်ရှင်းရေးပစ္စည်းများနှင့် လက်ဆေးရန် နေရာအခင်းအကျင်း အပြင်အဆင်များ။

(ဃ) လုပ်သားများအနေနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်ကို ငြင်းပယ်ခွင့်၊

၃. လစာပေးထားသော နာမကျန်းခွင့်နှင့် လစာပေးထားသော မိသားစုစောင့်ရှောက်ခွင့်ဆိုင်ရာ တည်ဆဲ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များက ဘာတွေလဲ။ COVID-19 (သံသယရှိ) လုပ်သားများ သို့မဟုတ် COVID-19 နှင့် ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော စောင့်ရှောက်ပေးရန် တာဝန်များ ရှိနေသူများအပေါ် ပြဋ္ဌာန်းချက်များက ဘာတွေလဲ၊ ထိခိုက်မှုလျော့ချရေးအစီအမံများက ဘာတွေလဲ၊ အမျိုးသားဥပဒေအရ နာမကျန်းခွင့် သို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခွင့်ပေးရန် မလိုအပ်ပါက ထိုသို့ပေးနိုင်ရင်ရော ဖြစ်နိုင်ခြေရှိပါသလား။ နာမကျန်းဖြစ်သူသို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ပေးနေသူကို အခြားပေးနိုင်သော သို့မဟုတ် အားပြုနိုင်သော အထောက်အပံ့အမျိုးအစားများရှိပါသလား။

**လုပ်သားများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်အကာအကွယ်ပေးရေး ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အစီအမံများအပေါ် ဆန်းစစ်ခြင်း**

၄. အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း လုပ်သားများ၏ လူမှုဖူလုံရေး နှင့် ဝင်ငွေလုံခြုံရေးအထောက်အကူပြုရန် မည်သည့် ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများ ရနိုင်သနည်း။

- (က) လုပ်သားများအား ထောက်ပံ့ခွင့်ပေးခြင်း၊
- (ခ) အခြေခံလိုအပ်ချက်များ/အစားအစာ ထောက်ပံ့မှုများ၊
- (ဂ) ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ သက်ဆိုင်ရာအစီအမံများနှင့်အညီ လုပ်သားအိပ်ဆောင်နှင့် စားသောက်ခန်းများကို လုပ်သားများ ဆက်လက်အသုံးပြုခွင့်ပေးထားခြင်း၊

၅. COVID-19 အကျပ်အတည်းတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် အရေးပါသော လုပ်သားများကို ဆက်လက်အလုပ်လုပ်ကိုင်စေလျှင် အောက်ပါတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် နောက်ထပ် မည်သည့်အစီအမံများကို ချမှတ်ဆောင်ရွက်နိုင်သနည်း။

- (က) လုပ်သားများ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ ကူးစက်ပျံ့ပွားမှု အနည်းဆုံးဖြစ်စေခြင်း၊
- (ခ) ကလေးသူငယ်များစောင့်ရှောက်မှုအတွက် တိုက်ရိုက်နှင့် သွယ်ဝိုက်နည်းလမ်းများဖြင့် အကူအညီပေးခြင်း။

၆. လုပ်သားအင်အား၏ မည်သည့်အုပ်စုများသည် အောက်ပါတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ထိခိုက် အားနည်းအလွယ်ဆုံးဖြစ်သနည်း။

- (က) COVID-19 ဗိုင်းရပ်စ်နှင့် ထိတွေ့နိုင်ခြေ/ ကူးစက်နိုင်ခြေ၊
- (ခ) အလုပ်အကိုင်မတည်ငြိမ်မှု / အလုပ်အကိုင်ဆုံးရှုံးမှုနှင့်ဆက်စပ်ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ဝင်ငွေထိခိုက်မှုများ၊

၇. COVID-19 တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုတွင် လုပ်သားများ၏ သွားလာလုပ်ကိုင်မှုအပေါ် ကန့်သတ်ချက်များပါရှိလျှင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အရေးပါသောမည်သည့် အစိတ်အပိုင်းများကို အဝေးမှ/ အိမ်မှ ဆောင်ရွက်နိုင်သနည်း။

- (က) ထိုတာဝန်များကို အဝေးမှ / အိမ်မှ ဆောင်ရွက်ရန် လုပ်သားများထံတွင် လုံလောက် သည့် ပစ္စည်းကိရိယာများရှိပါသလား။
- (ခ) ထိုလုပ်သားများထံတွင် ထပ်တိုးတာဝန်များ ရှိပါသလား၊ ဥပမာ- ကျောင်းပိတ်ထားသောကြောင့်။

၈. COVID-19 နှင့် ဆက်နွယ်သည့် အကြပ်အတည်း တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ချက်များနှင့်ကိုက်ညီစေရေး လုပ်ဆောင်မှုများ သို့မဟုတ် ထုတ်ကုန်များ/ ဝန်ဆောင်မှုများကို ရည်ရွယ်ချက်များပြောင်းလဲ ထုတ်လုပ်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများရှိပါသလား။

၉. လုပ်သားများအား အိပ်ဆောင်များပေးထားပါသလား။ ကူးစက်ပျံ့ပွားမည့် အန္တရာယ်အနည်းဆုံးဖြစ်စေရန် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ မည်သည့် အစီအမံများလိုအပ်ပါသနည်း။

၁၀. အလုပ်အကိုင်များကို အကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် လုပ်သားများအတွက် ဝင်ငွေလုံခြုံမှု ထိန်းထားပေးရန် ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများကို လုပ်သားများနှင့် ယင်းတို့ကိုယ်စား လှယ်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးထားပါသလား။

၁၁. အလုပ်အကိုင်များကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန် အလုပ်လုပ်နိုင်သည့်အချိန်များ ပြန်လည်စီစဉ်သတ်မှတ်ရာ၌ မည်သည့်ရွေးချယ်စရာများရှိပါသနည်း။

- (က) အလုပ်လုပ်နိုင်သည့်အချိန်များ/ အလုပ်လုပ်နိုင်သည့်ရက်သတ္တပတ်/ အလုပ်အဆိုင်များကို လျှော့ချခြင်း (လူလူချင်း နီးကပ်မှုကို လျှော့ချရန်လည်းဖြစ်သည်)၊
- (ခ) လစာရသည့်ခွင့်များယူရန် သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊
- (ဂ) လစာမရသောခွင့်များ/ ဆန္ဒအလျောက်ခွင့်ယူခြင်းများပြုလုပ်ရန် လုပ်သားများကို ခွင့်ပြုပေးခြင်း၊

၁၂. အခြားအလုပ်လုပ်မှု/ခွင့်ယူမှုအစီအစဉ်များကြောင့် အခြားအကျိုးခံစားခွင့်များ/ ရပိုင်ခွင့်များ (လူမှုရေးအာမခံ၊ ပင်စင်၊ ကျန်းမာရေးအာမခံ) (ရှိလျှင်) ယင်းတို့အပေါ် ထိခိုက်နိုင်ခြေများကို လုပ်သားများ မည်သို့သတ်ပြုနိုင်ပါသနည်း။

၁၃. အလုပ်အကိုင်များကို အကာအကွယ်ပေးရန် လုပ်သားအင်အား ပြန်လည်ဖွဲ့စည်း ထူထောင်မည့်နည်းလမ်းများက ဘာတွေလဲ။

- (က) အရေးပေါ် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများတွင်အထောက်အကူပြုနိုင်ရေး သတ်မှတ်ကျွမ်းကျင်မှုရှိသည့် လုပ်သားများအား ယာယီစေလွှတ်ပေးခြင်း၊
- (ခ) လုပ်သားများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အခြားအစိတ်အပိုင်းများတွင် ပြန်လည်နေရာချထားတာဝန်ပေးခြင်း၊
- (ဂ) လုပ်သားများကို သင်တန်းပေးခြင်း/ ထပ်ဆင့်သင်တန်းပေးခြင်း၊

၁၄. အကျပ်အတည်းမှ ပြန်လည်နာလန်ထူနိုင်မှုအပေါ်မူတည်၍ လုပ်သားများကို ပြန်လည် အလုပ်ခန့်ထားရန် တရားဝင်အာမခံချက် ရှိ မရှိ။



၁၅. IFC ၏ ထောက်ပံ့ပံ့ဆောင်မှုရရှိသူများအနေနှင့် ယင်းတို့ လုပ်သားမှတ်တမ်းစာရင်းများသည် လက်တွေ့သက်ဝင်မှုမရှိသည့် အနေအထား ဖြစ်စေကာမူ ထိုစာရင်းကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ရန် မည်သည့်အစီအမံများ ဆောင်ရွက်နေပါသနည်း။

(က) ယာယီလုပ်သားအင်အားလျှော့ချခြင်း/ ယာယီအလုပ်ထုတ်ခြင်း- အထူးသဖြင့် နိုင်ငံတော်က ဝင်ငွေအထောက်အပံ့များပေးလျှင်၊

(ခ) လုပ်သားများကို ဌာနတွင်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အလုပ်များ သို့မဟုတ် သန့်ရှင်းရေးပြုလုပ်ခြင်း၊ အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းခြင်းများသို့ ရွှေ့ပြောင်း တာဝန် ပေးခြင်း၊

(ဂ) ရပ်ရွာလူထုအတွင်း စေတနာ့ဝန်ထမ်းဆောင်ရွက်ခွင့်ပေးခြင်း/ ဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းခြင်း။

၁၆။ ဤအကြံပေးစာတမ်းကို ကန့်သတ်ချက်များနှင့် အခြားစီးပွားရေးမိတ်ဖက်များအား သင်မြှူဝေခဲ့ပါသလား။ အလုပ်အကိုင်များ အကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် ပြန်လည် နာလန်ထနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းရာ၌ အားလုံးမျှဝေဆောင်ရွက်ကြရမည့် အရေးပါသော အကြောင်းချက်များကို အလေးအနက်ထားဆွေးနွေးခဲ့ပါသလား။

### ဝန်ထမ်းအင်အားလျှော့ချမှုကို မရှောင်လွှဲနိုင်လျှင်

၁၇။ အခြားနည်းဖြစ်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြေအားလုံးကို အပြည့်အဝ စဉ်းစားသော်လည်း၊ ဝန်ထမ်းအင်အားလျှော့ချမှုပုံစံတစ်ခုခုကို မရှောင်လွှဲနိုင်လျှင် IFC နှင့် သတ်မှတ်ထားသည့် သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များအား ကြိုတင်အသိပေးအကြောင်းကြားပါသလား။ ကုမ္ပဏီသည် လုပ်သားများနှင့် စတင်တိုင်ပင်၍ လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေးအစီအစဉ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲပါသလား။ နိုင်ငံ၏ဥပဒေသတ်မှတ်ချက်များနှင့် IFC ၏ လုပ်ဆောင်မှုသတ်မှတ်ချက် ၂ (PS2) ၏ စာပိုဒ် ၁၈ နှင့် ၁၉ ပါသတ်မှတ်ချက်များကို သင်ရင်းနှီးကျွမ်းဝင် ပါသလား။

© ၂၀၂၀ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေး ကော်ပိုရေးရှင်း။ ပိုင်ဆိုင်ခွင့်အပြည့်ရှိ။

မသက်ဆိုင်ကြောင်းရှင်းလင်းချက်။ ဤအကြံပြုစာတမ်းသည် COVID-19 ကပ်ရောဂါကို ရင်ဆိုင် ကျော်လွှားနိုင်ရန် IFC ၏ ထောက်ပံ့ပံ့ဆောင်မှုများကို ရရှိထားသူများအား ကူညီရန် ရည်ရွယ်သည့်အကြံပြုချက်များ ပါဝင်သည်။ IFC ၏ထောက်ပံ့ပံ့ဆောင်မှုများကို ရရှိထားသူများသည် ကမ္ဘာကျန်းမာရေး အဖွဲ့အစည်း (WHO) နှင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာကျန်းမာရေးနှင့် ရောဂါထိန်းချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများ၏ COVID-19 နှင့်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များ၊ အကြံပြုချက်များအပြင် ဒေသန္တရ ပြည်နယ်တိုင်းနှင့် ပြည်ထောင်စုအဆင့် အစိုးရကျန်းမာရေးအာဏာပိုင်များထံမှ သတင်းအချက်အလက်များ ကိုလည်း ကိုးကားသင့်သည်။ ထိုသို့ကိုးကားရာတွင် ဖော်ပြပါအကြံပြုချက်များသည် အခြေအနေအချိန်အခါအလိုက် ပြောင်းလဲနိုင်သည်ကို မှတ်သားထားသင့်သည်။ IFC ၏ထောက်ပံ့ပံ့ဆောင်မှုများကို ရရှိထားသူများအနေနှင့် ယင်းတို့၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍများရှိ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများထံမှလည်း သက်ဆိုင်ရာ သတင်း အချက်အလက်များရရှိနိုင်သည်။ ဤအကြံပြုစာတမ်းကို ပြည့်စုံစေလိုလောက်စွာ ပြုစုရန် ရည်ရွယ်ထားခြင်းမဟုတ်ပါ။ ဤစာတမ်းသည် ကဏ္ဍအလိုက် အထူးလမ်းညွှန်ချက်များအစား အများနှင့်ဆိုင်သော ယေဘုယျအချက်များကိုသာ ဖော်ပြခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုနောက်ဆုံးနှစ်ခြေမြင့်မား သော ကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေသည့် IFC ၏ထောက်ပံ့ပံ့ဆောင်မှုများကို ရရှိထားသူများသည် ကဏ္ဍအလိုက် သက်ဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ နှင့်စံနှုန်းများကိုလည်း ကိုးကားသင့်သည်။

ဤအကြံပြုစာတမ်းပါ သတင်းအချက်အလက်များ၏ တိကျမှု၊ ပြည့်စုံလုံလောက်မှု၊ လတ်တလော အချက်အလက်ဖြစ်မှုတို့သေချာစေရန် သင့်တော်သောကြိုးပမ်းမှုများ ပြုလုပ်ထားသော်လည်းပဲ အခြေအနေများသည် အပြောင်းအလဲမြန်ဆန်နိုင်ပြီး လက်ရှိဖြစ်ပေါ် နေသည့်အခြေအနေများကို ထင်ဟပ်ခြင်းမရှိတော့ခြင်းလည်းဖြစ်နိုင်ကြောင်း မှတ်သားထားပါ။ IFC သည် ဤအကြံပြုစာတမ်းပါအချက်အလက်များ၏ တိကျမှု၊ ပြည့်စုံလုံလောက်မှု၊ လတ်တလော အချက်အလက်ဖြစ်မှုတို့ကို အခိုင်အမာအတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် အာမခံခြင်းမပြုပါ။ IFC သည် ဤအကြံပြုစာတမ်းပါ အချက်အလက်များတွင် အမှားအယွင်းများ၊ ဖယ်ချိန်ထားမှုများ သို့မဟုတ် လစ်ဟာမှုများ၊ အားနည်းမှုများအတွက် တာဝန်သိမည် သို့မဟုတ် တာဝန်ရှိမည်ဟူ၍လည်း မယူဆပါ။ ဤအကြံပြုစာတမ်းတွင်ဖော်ပြထားသော သတင်းအချက်အလက်များ၊ နည်းလမ်းများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ကောက်ချက်ချမှုများနှင့် ချင့်ချိန်ဆုံးဖြတ်မှုများကို အသုံးပြုခြင်း သို့မဟုတ် ယုံကြည်အားထားခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တာဝန်သိမည် သို့မဟုတ် တာဝန်ရှိမည်ဟူ၍လည်း မယူဆပါ။ ဤအကြံပြုစာတမ်းပါစာရွက်စာတမ်းများသည် ဥပဒေဆိုင်ရာ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ဆေးပညာဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ်တစ်ရပ် ဖြစ်ပေါ်စေရေး ဖွဲ့စည်းထူထောင် ပေးရန် မရည်ရွယ်ပါ။ IFC ၏ ထောက်ပံ့ပံ့ဆောင်မှုများကို ရရှိထားသူများ၏ ပညာရပ်ဆိုင်ရာ အကြံပေးမှုများ၏ အထူးအကြံဉာဏ်များကို အစားထိုးရန် ဤအကြံပြုစာတမ်းကို ကိုးကားခြင်း သို့မဟုတ် အသုံးပြုခြင်းကို မပြုလုပ်သင့်ပါ။

ဖြန့်ဝေခြင်း။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း (IFC) သည် ၎င်း၏ရေးသားဖော်ပြမှုများ ဖြန့်ဝေခြင်းကို အားပေး၍ စာပတ်သုများသည် IFC ၏ ရေးသားဖော်ပြမှုများအပေါ် သင့်လျော်သောလေးစားမှုဖော်ပြ၍ မသက်ဆိုင်ကြောင်း ရှင်းလင်းချက်ပါ ထည့်သွင်းဖော်ပြလျှင်၊ ထိုစာရွက်စာတမ်းများကို ပညာရေးဆိုင်ရာနှင့် စီးပွားရေးဆန်သောရည်ရွယ်ချက်များအတွက် မူပွားကူးယူခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။

ဤအကြံပြုစာတမ်းအတွက် Ergon Associates ၏ ပံ့ပိုးမှုများအား ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။

IFC အကြောင်း နှင့် ပတ်ဝန်းကျင်၊ လူမှုရေးနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ (ESG) အလေ့အကျင့်များ တိုးတက်ရေးအတွက် လုပ်ဆောင်မှုများကို ပိုမိုလေ့လာသိရှိနိုင်ရန်အတွက် ဤတွင်လေ့လာရန် - [ifc.org/sustainability](http://ifc.org/sustainability)  
2121 Pennsylvania Avenue, N.W.  
Washington D.C., 20433 USA  
Internet: [www.ifc.org](http://www.ifc.org)