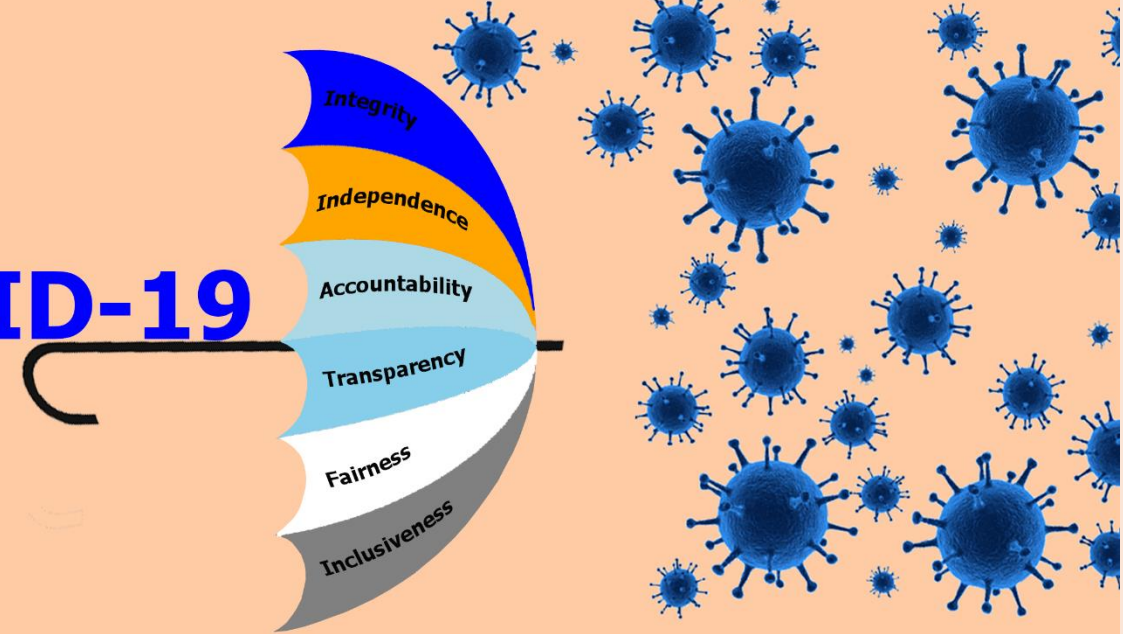


ACC Against COVID-19



အစီအစဉ် (၈၃)

“COVID-19 နှင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏
လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှု”

တင်ပြသူ
ဖုန်းမြင့်ဇော်

လူ့အခွင့်အရေးဆိုသည်မှာ လူသားဖြစ်ခြင်းကြောင့်
လူတစ်ဦး ရရှိသောအခွင့်အရေးများဖြစ်သည်။ ထိုအခွင့်
အရေးများသည် မွေးဖွားချိန်မှစပြီး မည်သူကမျှယူဆောင်
သွားခြင်း မပြုနိုင်ပေ။ လူ့အခွင့်အရေးများကို ဥပဒေဖြင့်
အသက်ဝင်အောင်လုပ်ဆောင်ထားခြင်းကြောင့် လူသား
တစ်ယောက်ဖြစ်လာပါက မွေးဖွားရာနေရာဒေသ၊ အသား
အရောင်၊ လူမျိုးနှင့်ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ ကျား/မကွဲပြားမှု
တို့အပေါ်မူတည်ခြင်းမရှိဘဲ အလိုလျောက်ရရှိခံစားခွင့်ရှိ
သော အခွင့်အရေးများအဖြစ် ပိုမိုခိုင်မာလာစေပါသည်။



လူ့အခွင့်အရေး၏လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာမှာ လူမျိုး၊ ဘာသာစကား၊ ကျား/မဖြစ်မှု၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ လူမျိုးစုတို့ကို တည်တံ့ခွင့် နှင့်ရှင်သန်ဖွံ့ဖြိုးခွင့်ရရှိစေရန် ဥပဒေဖြင့် အထောက်အပံ့ပြုထားခြင်း ဖြစ်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးသည် တစ်ကမ္ဘာလုံး တည်ရှိမှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းအရ ကောင်းမွန်မှုဆိုသည်လောက်နှင့် အသက်ဝင် အောင်မလုပ်ဆောင်နိုင်ပါ။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေး ကြေငြာချက်နှင့်ညီ လူသားအားလုံးလူ့အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရရှိ ရေးမှာ လူတစ်ဦးချင်းစီနှင့်လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ အဆိုပါလူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာစံနှုန်းနှင့် တန်ဖိုးများကို လေးစားလက်ခံလိုက်နာမှသာဖြစ် ပေါ်နိုင်ပါမည်။



နှစ်ဆယ်ရာစုနှောင်းပိုင်းတွင် Globalization ဖြစ်စဉ်နှင့်အတူ နိုင်ငံအချင်းချင်းအကြား အဖက်ဖက်မှ ပေါင်းစည်းဆက်သွယ်မှုနှင့် ကူးလူးဆက်ဆံမှုများနှင့်အတူ နိုင်ငံဖြတ်ကျော်၍အလုပ်လုပ်ကိုင်မှုများ တစ်နေ့ တစ်ခြားသိသိသာသာ များပြားလာခဲ့သည်။ ထိုသို့နိုင်ငံဖြတ်ကျော်အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြသော ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ရှင်နိုင်ငံတွင် လုပ်အားခများခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ ချိုးဖောက်ခံရမှုများကို အကာအကွယ်ပေးရန်အတွက် ၂၀၀၃ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၁ ရက်နေ့တွင် ကုလသမဂ္ဂ အထွေထွေညီလာခံမှရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် မိသားစုဝင်များအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်ကို အတည်ပြု ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။



ဤသဘောတူစာချုပ်အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကုလသမဂ္ဂ၏ အခြေခံ စာချုပ်စာတမ်းဖြစ်သော ကမ္ဘာ့လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့၏ မူဘောင်အတွင်း အသေးစိတ်ချမှတ်ထားသည့် သက်ဆိုင်ရာစာချုပ်စာတမ်းများ အထူးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်း အလုပ်သမားများ အလုပ်ကိုင်ခန့်ထားခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သဘောတူစာချုပ်၊ နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းခံရသည့် အခြေအနေများ၌ရှိသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပေါ် တန်းတူအခွင့်အရေးပေး၍ သာတူညီမျှ ဆက်ဆံရန် အားပေးမြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်၊ အဓမ္မအလုပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သဘောတူစာချုပ်တို့တွင် ဖော်ပြထားသည့် စည်းမျဉ်းများနှင့်စံနှုန်းများကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ နိုင်ငံ များက သဘောတူချုပ်ဆိုခဲ့ကြသည်။



COVID-19 နှင့်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လူ့အခွင့်အရေးအကျိုးအတွက် ပိုမိုအကာအကွယ် ပေးရန် COVID-19 ပြန့်ပွားမှုသည် မကြုံစဖူးစိန်ခေါ်မှုများစွာကိုဖြစ်ပေါ်စေသည်။ ကူးစက်ရောဂါသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် အကောင်းနှင့်အဆိုးများကိုသယ်ဆောင်လာပါသည်။ COVID-19 ၏ သက်ရောက်မှုသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုများစွာ ရှိသည်။ မူဝါဒနှင့်စံသတ်မှတ်ချက်ရှုထောင့်မှ ကြည့်လျှင်လည်း လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အပြန်အလှန်သက်ရောက်မှုများရှိနေသည်။



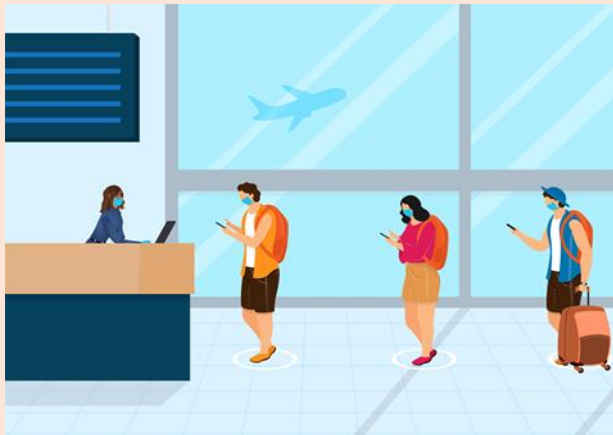
ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား ကျန်းမာရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သော အဓိကအချက် (၃)ချက်ကိုအောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်-

- ပထမဦးစွာ COVID-19 ၏ ပထမလှိုင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ထိတ်လန့်တုန်လှုပ်မှုသည် ကျန်းမာရေးအကြပ်အတည်းအတွင်းရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအတွက် ပြဿနာ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အန္တရာယ်ကို မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။
- ဒုတိယအချက်မှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဥပဒေတွင် ဖော်ပြထားသော ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ လူ့အခွင့်အရေးသည် လက်ရှိကျန်းမာရေးဆိုင်ရာအရေးပေါ်အခြေအနေနှင့်ရင်ဆိုင်နေရစဉ် ၎င်းတို့၏ ကာကွယ်မှုလိုအပ်ချက်ကို ဖြေရှင်းရန်ဖြစ်သည်။
- တတိယအချက်မှာ covid-19 ကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးများမဆုံးရှုံးစေရန်နှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုလုပ်ငန်းများကို ထိထိရောက်ရောက်ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်အတွက် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးမှူးဝါဒများအား အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ဆန်းသစ်သောနည်းလမ်းများဖြင့် ချဉ်းကပ်ရန်ဖြစ်သည်။

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏လူ့အခွင့်အရေးကို လျစ်လျူရှုခြင်းသည် ကျန်းမာရေးအကျပ်အတည်း ကိုဖြေရှင်းရာတွင် အောက်ပါအချက် (၃)ချက်ကို ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်-

- ပထမအချက်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးရန်ငြင်းဆိုခြင်းသည် လူမှုပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုလုံး၌ ကူးစက်မှုအန္တရာယ်ကိုတိုးစေသည်။
- ဒုတိယအချက်မှာ ကျန်းမာရေးထိန်းချုပ်မှုနှင့်နောက်ဆက်တွဲလုပ်ဆောင်မှုမပါဘဲ တရားမဝင်ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်မှုကို အားပေးရာရောက်သည်။
- တတိယအချက်မှာ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားအများစုသည် ကူးစက်ရောဂါကိုတွယ်ဖြေရှင်းခြင်းနှင့်ဆက်စပ်သောကဏ္ဍများတွင် အလုပ်လုပ်နေကြခြင်းကြောင့် ကပ်ရောဂါထိန်းချုပ်မှုကို အားလျော့စေနိုင်ပါသည်။

လက်ရှိကျန်းမာရေးအကြပ်အတည်းသည် မူလကတည်းက အားနည်းချက်များရှိသော ရွှေ့ပြောင်း
အလုပ်သမားများအပေါ် ဆိုးကျိုးများပိုမိုသက်ရောက်စေသည်။ နယ်စပ်ဂိတ်များပိတ်ခြင်းကြောင့်
ခရီးသွားလာရန်ခက်ခဲခြင်း၊ လူမျိုးရေးနှင့်အဆင့်တန်းခွဲခြားမှုများကြောင့် လူမှုရေးနှင့်ကျန်းမာရေး
စောင့်ရှောက်မှုများမရရှိနိုင်ခြင်း၊ သန့်ရှင်းသောသောက်သုံးရေမရရှိနိုင်ခြင်း စသည့် ဘေးအန္တရာယ်မကင်း
သော အခြေအနေများကို အကာအကွယ်မဲ့ရင်ဆိုင်နေ ကြရသည်။ တရားမဝင်အခြေအနေတွင်ရှိနေသော
ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၊ ထိန်းသိမ်းရေးစခန်းများတွင် ထိန်းသိမ်းခံထားရသော ရွှေ့ပြောင်း
အလုပ်သမားများ၏ အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုခံယူခွင့် အခွင့်အရေးများ
မဆုံးရှုံးစေရန် နိုင်ငံအားလုံးမှ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်များကို လေးစားလိုက်နာရန်
အထူးလိုအပ်ချိန်ဖြစ်ကြောင်းတင်ပြအပ်ပါသည်။



References:

1. International Human Rights Law (နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဥပဒေ)
Rhona.K.M.Smith (Eight Edition)
2. The Core International Human Rights Convention and Optional Protocols
(အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးစာချုပ်များနှင့်နောက်ဆက်တွဲစာချုပ်များ)
3. An Introduction to Human Rights in South East Asia Volume I and II
(အရှေ့တောင်အာရှလူ့အခွင့် အရေးအခြေအနေများမိတ်ဆက်ခြင်း အတွဲ ၁ နှင့် ၂)
4. <https://oecd-development-matters.org/2020/04/02/covid-19-consequences-for-international-migration-and-development/>.