



ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သော မိသားစုများနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အက်ဥပဒေ ("HFWA")- အလုပ်သမားများ လုပ်ခရခွင့် ရပိုင်ခွင့်များ

ကိုလိုရာဒိုရှိ အလုပ်ရှင်များသည် ၂၀၂၀ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာ ၃၁ ရက်ထိ COVID-19 လိုအပ်ချက်များအတွက် လုပ်ခရခွင့်ရက် ပေးရမည်

- ကိုလိုရာဒိုရှိအလုပ်ရှင်များသည် အောက်ပါအလုပ်သမားများကို ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် လုပ်ခရခွင့်ရက်ပေးရပါမည်-
 - (၁) COVID-19 ရောဂါလက္ခဏာများ ရှိပြီး ရောဂါရှာဖွေရေး ဆေးကုသမှုခံယူနေသောသူ၊
 - (၂) အစိုးရဌာန သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးကုသပေးသူက COVID-19 အန္တရာယ်ကြောင့် ရောဂါကြောင့်ခြေချုပ်ထားရန် သို့မဟုတ် သီးခြားခွဲထားရန် ညွှန်ကြားထားသူ၊ သို့မဟုတ်
 - (၃) COVID-19 ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများကြောင့်- ရောဂါကြောင့်ခြေချုပ်ထားရန် သို့မဟုတ် သီးခြားခွဲထားရန် အမိန့်ပေးခံရသူ၊ သို့မဟုတ် ကျောင်း၊ စောင့်ရှောက်သည့် နေရာ သို့မဟုတ် ကလေးထိန်းဌာန ပိတ်ထားသည့် သို့မဟုတ် မသွားနိုင်သည့် ကလေးတစ်ဦးဖြစ်သည့် အခြားသူတစ်ဦးအား စောင့်ရှောက်နေသူ
- ၂၀၂၁ ခုနှစ်မှစ၍ HFWA သည် (လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် နာရီ ၃၀ လျှင် ၁ နာရီ၊ တစ်နှစ်လျှင် အများဆုံး ၄၈ နာရီဖြင့်) လုပ်ခရခွင့်ရက် ပိုနည်း၍ သတ်မှတ်ထားသော်လည်း၊ အခြေအနေအမျိုးမျိုး အကျိုးဝင်ပြီး၊ ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် (စုပေါင်းနာရီ ၈၀ ဖြင့်) နောက်ထပ်လုပ်ခရ ၃၂ နာရီထပ်ဖြည့်ထားပါသည်။

လုပ်ခရခွင့်ရက်မည်မျှနည်း- နှစ်ပတ်ကြာအထိ (နာရီ ၈၀)

- ဝန်ထမ်းများသည် လုပ်ခရခွင့်ရက် ၂ ပတ်အထိ ယူနိုင်ပါသည်- ၎င်းတို့၏ အပတ်စဉ်အလုပ်ချိန်နာရီအပေါ်မူတည်၍ နာရီ ၈၀ အထိ။
- လုပ်ခရခွင့်သည် ဝန်ထမ်း၏ ပုံမှန်လုပ်ခနည်းဖြင့် သို့မဟုတ် (အခြားသူတစ်ဦးကို စောင့်ရှောက်ခြင်း) အမျိုးအစား နံပါတ် ၃ အတွက်လုပ်ခ ၂/၃ ဖြစ်နိုင်သည်။ ထိုလုပ်ခနည်းတွင်အချိန်ပို သို့မဟုတ် အပိုဆုကြေးများ မပါဝင်ပါ။ လုပ်ခသည် အရောင်းအဝယ် လုံးဝ သို့မဟုတ် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း အခြေခံထားပါက၊ လုပ်ခရခွင့်သည် ဝန်ထမ်း၏နာရီအလိုက်လုပ်ခနည်း သို့မဟုတ် လစာနည်းအတိုင်း ဖြစ်ရမည်။ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ အနည်းဆုံးလုပ်ခ (ပိုမြင့်သည့်တစ်ခု) ဖြစ်ရမည်။
- ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် COVID-19 နှင့် သက်ဆိုင်သည့် လိုအပ်ချက်များအတွက် လုပ်ခရခွင့် ရနှင့်ပြီးဖြစ်ပါက ယင်းကို HFWA မှ သတ်မှတ်ထားသည့် ၂ ပတ်၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ် ထည့်တွက်သည်။ သို့သော် COVID နှင့်မသက်ဆိုင်သည့် အခြေအနေများအတွက် ပေးသည့်ခွင့်ကို HFWA သတ်မှတ်ချက်များ အတွက် ထည့်မတွက်ပါ။

HFWA ရပိုင်ခွင့်များကို လက်တုံ့ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် နှောင့်ယှက်ခြင်း

- အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် အောက်ပါဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် လက်တုံ့ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် နှောင့်ယှက်ခြင်း မပြုနိုင်ပါ-
 - (က) HFWA ခွင့်တောင်းခံသူ သို့မဟုတ် ခွင့်ယူသူ၊
 - (ခ) အခြားသူတစ်ဦးအား HFWA ရပိုင်ခွင့်များ အသိပေးသူ၊ သို့မဟုတ် ထိုသူက ၎င်း၏ HFWA ရပိုင်ခွင့်များကို အသုံးပြုရာတွင် ပံ့ပိုးသူ၊
 - (ဂ) HFWA တိုင်ကြားမှုပြုလုပ်သူ၊ သို့မဟုတ် (ဃ) HFWA ချိုးဖောက်မှုတစ်ခုဖြစ်နိုင်မှုအလားအလာကို စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု တစ်ရပ်တွင် ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်သူ/ကူညီသူ။
- ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ HFWA တိုင်ကြားမှု၊ တောင်းခံမှု၊ သို့မဟုတ် အခြားလုပ်ဆောင်မှုသည် မမှန်ကန်ပါက၊ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် သဘောတူရန် သို့မဟုတ် ခွင့်ပြုရန် မလိုပါ -- သို့သော် ထိုဝန်ထမ်း၏ယုံကြည်ချက်မှာ ဆင်ခြင်တုံတရားနှင့်ကိုက်ညီပြီး စိတ်ရင်းကောင်းဖြစ်ပါက ထိုအကြောင်းရင်းကြောင့် ထိုဝန်ထမ်းကို အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားနည်းဖြင့် အရေးယူခြင်း မပြုနိုင်ပါ။ ဝန်ထမ်းများသည် လုပ်ခရခွင့်ကို တလွဲသုံးခြင်း သို့မဟုတ် လက်မခံသောအပြုအမူ ပြုသောကြောင့် အကျိုးဆက်များ ရှင်ဆိုင်ရနိုင်ပါသည်။

အကျိုးဝင်မှု- ခြွင်းချက်အနည်းငယ်ဖြင့် အလုပ်ရှင်အားလုံးနှင့် ဝန်ထမ်းအားလုံး

- ကိုလိုရာဒိုရှိ အလုပ်ရှင်အားလုံးသည် အရွယ်အစားကို ပဓာနမထားဘဲ HFWA လုပ်ခရခွင့်ပေးရပါမည်။ ခြွင်းချက်မှာ ဗဟိုအစိုးရ (အခြား အစိုးရဝန်ထမ်းများမှာ ခြွင်းချက် မရှိပါ) နှင့် ဗဟိုအစိုးရ မီးရထားလမ်း အလုပ်လက်မဲ့အာမခံ အက်ဥပဒေနှင့်အကျိုးဝင်သူများ ဖြစ်သည်။
- ဝန်ထမ်း ၁၆ ဦးအောက်ရှိ အလုပ်ရှင်များသည် ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် အကျိုးဝင်သော်လည်း ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ကင်းလွတ်ခွင့်ရသည် (၎င်းနောက် ၂၀၂၂ တွင် ဝန်ထမ်းအားလုံး အကျိုးဝင်သည်)
- စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှု သဘောတူညီချက်အားဖြင့် "ညီမျှသည့် သို့မဟုတ် ပိုမိုသည့်" လုပ်ခရခွင့်ပေးသည့် အလုပ်ရှင်များသည် လက်တုံ့ပြန်ခြင်းဆန့်ကျင်မှု သို့မဟုတ် မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားပိုင်ခွင့်တို့ကို ရပိုင်ခွင့်များကို လျော့နည်းစေခြင်းမပြုသမျှ HFWA သတ်မှတ်ချက်အချို့မှ ကင်းလွတ်ခွင့်ရှိသည်။
- ဝန်ထမ်းသဘောတူညီချက်များ သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်မူဝါဒများသည် HFWA ရပိုင်ခွင့်များကို လျှော့ပေါ့ခြင်းမပြုနိုင်သကဲ့သို့ တရားမဝင်ဘဲ အတည်လည်းမပြုနိုင်ပေ။

ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး အရေးပေါ် တရားမဝင်သောလှုပ်ရှားမှုများအကြောင်း အသိပေးသူ ဥပဒေ ("PHEW")- လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးစိုးရိမ်မှုများကိုထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန်နှင့် အကာအကွယ်ကိရိယာများကို အသုံးပြုရန် အလုပ်သမား ရပိုင်ခွင့်များ

အများပြည်သူကျန်းမာရေး အရေးပေါ်အခြေအနေများအတောအတွင်း လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေး/ဘေးကင်းရေး ချိုးဖောက်မှုများ ဆန့်ကျင်ရေးဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ရပိုင်ခွင့်များ

- ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးအရေးပေါ်တစ်ရပ်အတောအတွင်း ၎င်းအခြေအနေနှင့်ပတ်သက်၍ အောက်ပါလုပ်ဆောင်ချက်များအပေါ် လက်တုံ့ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် နှောင့်ယှက်ခြင်းသည် တရားမဝင်ပါ-
 - (၁) ဆင်ခြင်တုံတရားနှင့်ညီညွတ်သော စိုးရိမ်မှုများအကြောင်း သိစေခြင်း၊ အစိုးရကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ဘေးကင်းရေးဆိုင်ရာ စည်းကမ်းများကို လုပ်ငန်းခွင်၌ ချိုးဖောက်မှုအကြောင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်၌ ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ဘေးကင်းရေးအပေါ် ကြီးလေးသည့် ခြိမ်းခြောက်မှုကို တရားမဝင်တိုင်ကြားခြင်း သို့မဟုတ် တရားမဝင်မဟုတ်ဘဲ လူတစ်ဦးအား ပြောခြင်း၊
 - (၂) (အမျိုးအစား ၁ တွင်ပါသည့်) ချိုးဖောက်မှုတစ်ရပ်ကို ဆန့်ကျင်ခြင်း၊ သို့မဟုတ်
 - (၃) (အမျိုးအစား ၁ တွင်ပါသည့်) ချိုးဖောက်မှုတစ်ရပ်ကို တရားစွဲဆိုခြင်းတစ်ရပ်တွင် သက်သေထွက်ဆိုခြင်း၊ ကူညီခြင်း သို့မဟုတ် ပါဝင်ခြင်း။
- ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ PHEW တိုင်ကြားချက်၊ တောင်းဆိုချက် သို့မဟုတ် အခြားလှုပ်ရှားမှုသည် မမှန်ကန်ပါက၊ အလုပ်ရှင် သို့မဟုတ် အခြားလုပ်ငန်းသည် ၎င်းကို သဘောတူရန် သို့မဟုတ် ခွင့်ပြုရန် မလိုပါ -- သို့သော် ထိုအလုပ်သမား၏ ယုံကြည်ချက်သည် ဆင်ခြင်တုံတရားနှင့်ကိုက်ညီပြီး စိတ်ရင်းကောင်းဖြစ်ပါက ၎င်းအကြောင်းရင်းကြောင့် ထိုအလုပ်သမားကို အလုပ်ဖြုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားအရေးယူခြင်းတို့ မပြုနိုင်ပါ။ ဝန်ထမ်းများသည် PHEW ရပိုင်ခွင့်များကို တလွဲသုံးခြင်း သို့မဟုတ် အခြား လက်မခံနိုင်သည့်အပြုအမူကြောင့် အကျိုးဆက်များနှင့် ရှင်ဆိုင်နိုင်ရပါသည်။

မိမိတို့၏ကိုယ်ပိုင် အကာအကွယ်ပစ္စည်းများ ("PPE") ကိုသုံးရန် အလုပ်သမားများ၏ရပိုင်ခွင့်များ

- (၁) မျက်နှာဖုံးသည် လုပ်ငန်းခွင်၌ပေးသည့် ကိရိယာများထက် ပို၍အကာအကွယ်ပေးလျှင်၊
- (၂) (ဗဟိုအစိုးရ၊ ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ဒေသန္တရ) အစိုးရကျန်းမာရေးအဖွဲ့အစည်းက အကြံပြုထားလျှင်၊ ထို့အပြင်
- (၃) ဝန်ထမ်းကို အလုပ်လုပ်၍မရ မဖြစ်စေလျှင် - အလုပ်သမားတစ်ဦးကို မျက်နှာဖုံး၊ မျက်နှာအကာအကွယ်၊ သို့မဟုတ် လက်အိတ်များကဲ့သို့ PPE များကို မိမိသဘောအရ တပ်ဆင်ရန် ခွင့်ပြုရမည်။

အကျိုးဝင်မှု- အလုပ်ရှင်အားလုံးနှင့် ဝန်ထမ်းအားလုံးအပြင် အချို့သီးခြားကန်ထရိုက်တာများ

- PHEW သည် (အလုပ်ရှင်/ဝန်ထမ်း မဟုတ်ဘဲ) သီးခြားကန်ထရိုက်တာများပါ အကျိုးဝင်သည့် "အဓိက" နှင့် "ဝန်ထမ်း" ဟူသည့် ဝေါဟာရကို အသုံးပြုပါသည်။
 - (၁) ကိုလိုရာဒိုရှိ မည်သည့်အလုပ်ရှင်မဆို နှင့် သီးခြားကန်ထရိုက်တာ ၅ ဦးနှင့်အထက် ရှိသည့်မည်သည့်လုပ်ငန်းမဆိုသည် PHEW ကိုလိုက်နာရမည့် အကျိုးဝင်သော "အဓိက" တစ်ဦးဖြစ်သည်။ ဗဟိုအစိုးရသည် ဤဥပဒေမှ ကင်းလွတ်ခွင့်ရထားသည်။
 - (၂) "အဓိက" နေရာရှိ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး သို့မဟုတ် သီးခြားကန်ထရိုက်တာတစ်ဦးသည် PHEW အရအကျိုးဝင်သည့် "အလုပ်သမား" တစ်ဦးဖြစ်သည်။

(HFWA ရော PHEW အရပါ) တိုင်ကြားပိုင်ခွင့်

- ချိုးဖောက်မှုများဖြစ်နိုင်သည့်အရာများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်အတွက် (ဆက်သွယ်ရန်အချက်အလက်များ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်) ဌာနခွဲသို့ တင်သွင်းနိုင်ပါသည်။
- HFWA အရ လုပ်ခရခွင့်ရက်ပေးရန် ပျက်ကွက်ခြင်းသည် ဌာနခွဲမှ စုံစမ်းစစ်ဆေး၍ ဆုံးဖြတ်ရမည့် "မရရှိခဲ့သည့်လုပ်ခ" ဆိုင်ရာ တောင်းဆိုချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။
- PHEW သို့မဟုတ် HFWA ရပိုင်ခွင့်များအပေါ် လက်တုံ့ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် နှောင့်ယှက်ခြင်းသည် ဥပဒေအရ ဌာနခွဲမှ စုံစမ်းနိုင်သည့် တောင်းဆိုချက်တစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ ဌာနခွဲများသည် ထိုကဲ့သို့သောတောင်းဆိုချက်အားလုံးကို သုံးသပ်ပြီး၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု မပြုရန် ဆုံးဖြတ်ပါက၊ ဌာနခွဲက တောင်းဆိုသူကို အသိပေးပါမည်။
- ချိုးဖောက်မှုများဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့်အရာများကို ယင်းအစား တရားရုံးတွင်တရားစွဲဆိုနိုင်သော်လည်း တရားမစွဲမီ အောက်ပါကုစားမှုများကို အသုံးပြုပြီးမှသာဖြစ်သည်-
 - HFWA- တရားရုံး၌စွဲဆိုခြင်းတစ်ရပ်သည် (က) အလုပ်ရှင်အား တရားတောင်းဆိုမှုနှင့် တုံ့ပြန်ရန် ၁၄ ရက်ပေးပြီး မှသာ ပြုလုပ်နိုင်ပြီး (ခ) ဌာနခွဲမှ စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီး (သက်ဆိုင်သူများက အယူခံဝင်နိုင်သည့်) တောင်းဆိုချက်အပေါ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချပါက တရားစွဲဆိုခြင်း မပြုနိုင်ပေ။
 - PHEW- တရားရုံး၌တရားစွဲဆိုချက်တစ်ရပ်ကို ဌာနခွဲ၌အရင်စွဲဆိုပြီး နောက် (က) ဌာနခွဲမှ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း မပြုမှသာ ပြုလုပ်နိုင်ပြီး (ခ) တောင်းဆိုချက်ကို ဌာနခွဲမှ စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီး (သက်ဆိုင်သူများက အယူခံဝင်နိုင်သည့်) တောင်းဆိုချက်အပေါ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချပါက တရားမစွဲနိုင်ပေ။

ဤပိုစတာသည် ကိုလိုရာဒိုလုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဥပဒေများဖြစ်သည့် SB 20-205 (လုပ်ခရခွင့်)နှင့် HB 20-1415 (တရားမဝင်သည့်ချိုးဖောက်မှုများအကြောင်းအသိပေးခြင်းနှင့် တစ်ကိုယ်ရေအကာအကွယ်ပစ္စည်းများ)ကို အကျဉ်းချုပ်ထားပါသည်။ ယင်းသည် ဗဟိုအစိုးရ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဘေးကင်းကျန်းမာရေးအက်ဥပဒေ (OSHA)၊ ကိုလိုရာဒို ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးနှင့်ပတ်ဝန်းကျင်ဌာန (CDPHE)၊ သို့မဟုတ် ဒေသန္တရပြည်သူ့ကျန်းမာရေး အဖွဲ့အစည်းများအပါအဝင် အခြား ကျန်းမာရေးဘေးကင်းရေး ဥပဒေများ၊ စည်းကမ်းများနှင့် အမိန့်များ အကျိုးမဝင်ပါ။ ထိုကဲ့သို့သော ကျန်းမာရေးဘေးကင်းရေး အချက်အလက်များအတွက် ထိုအဖွဲ့အစည်းများကို ဆက်သွယ်ပါ။

ဤပိုစတာကို အလုပ်သမားများမြင်သာသည့်နေရာတွင် ပြသထားရပါမည်။ အဝေးရောက် အလုပ်သမားများအား အီလက်ထရွန်းနစ်နည်းဖြင့် သို့မဟုတ် စာရွက်နှင့် ဖြန့်ဝေရမည်ဖြစ်ပြီး ၂၀၁၂ ဇန်နဝါရီလ ၁ ရက်တွင် ၂၀၂၁ ပိုစတာဖြင့် အစားထိုးရပါမည်။