កូវីដ-១៩ និងការប្រឈមមុខតាមរយៈការងារ ការគិតឡើងវិញអំពីសិទ្ធិនិងការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់កន្លែងការងារកាន់តែមានសុវត្ថិភាព

បណ្ឌិត ហ៊ីដាយ៉ាត ហ្គ្រីនហ្វៀល (Dr Hidayat Greenfield)
លេខាធិការថ្នាក់តំបន់អាស៊ី/ប៉ាស៊ីហ្វិច នៃ IUF
ថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០

នៅទូទាំងតំបន់អាស៊ី/ប៉ាស៊ីហ្វិច និយោជកក្នុងរាល់ឧស្សាហកម្មនិងរាល់វិស័យទាំងអស់ បានអនុវត្តទម្រង់មួយចំនួននៃវិធានការកូវីដ-១៩ នៅកន្លែងការងារ។ ក្នុងករណីមួយចំនួន មានការណែនាំឲ្យអនុវត្តវិធានការដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ តាមរយៈការចរចាជាមួយសហជីព ដោយធានាថា សិទ្ធិកម្មករក្នុងការទទួលបានតំណាងនិងសិទ្ធិអនុសញ្ញារួម ត្រូវបានគោរព។ សិទ្ធិក្នុងការចរចាអំពីការផ្លាស់ប្តូរ គឺជាសិទ្ធិមូលដ្ឋាននិងមិនគួរត្រូវពន្យារពេលក្នុងគ្រាអាសន្ននោះទេ។ តាមរយៈការព្រមព្រៀងទៅវិញទៅមកទៅលើការផ្លាស់ប្តូរ ក្នុងការរៀបចំការងារនិងលក្ខខណ្ឌការងារ ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃកូវីដ-១៩នោះ និយោជកនិងសហជីព ធានាឲ្យមានកន្លែងការងារកាន់តែមានសុវត្ថិភាពនិងសហគមន៍កាន់តែមានសុវត្ថិភាព។ សហជីពដើរតួនាទីសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ក្នុងការពន្យល់អំពីវិធានការសុវត្ថិភាពកូវីដ-១៩ ដល់កម្មករនិងសហគមន៍របស់ពួកគេ តាមការព្រមព្រៀងជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក តាមរយៈការធានាឲ្យមានការអនុវត្តឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។ បញ្ហាខ្វះចន្លោះណាមួយក្នុងការអនុវត្ត ដោយរួមទាំងករណីដែលកម្មករត្រូវបានផាត់ចេញឬដាក់នៅកន្លែងដែលមានហានិភ័យកាន់តែខ្ពស់នោះ ត្រូវបានជជែកផ្លាស់ប្តូរយោបល់និងដោះស្រាយ។ ទង្វើនេះ ជួយធានាថា វិធានការសុវត្ថិភាពកូវីដ-១៩ មិនមានការរើសអើងឬមានភាពអយុត្តិធម៌ទេ។ សហជីព ផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ទៅលើបញ្ហា គឺបញ្ហាថ្មីៗ ដំណោះស្រាយ ហើយនិយោជកដាក់ចេញនូវសកម្មភាពដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ ដោយដោះស្រាយបញ្ហារួមគ្នាជាមួយសហជីព។ នេះគឺជាឧទាហរណ៍តែមួយគត់ដែលនិយោជក អាចអះអាងថា យើង “កំពុងធ្វើការជាមួយគ្នា” ដើម្បីជំនះការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ-១៩។

តថភាពនេះ គឺថា ក្នុងករណីភាគច្រើន គោលនយោបាយកូវីដ-១៩ ត្រូវបានអនុវត្តដោយឯកច្ឆ័ន្ទ ដោយនិយោជក។ គ្មានការចរចា គ្មានយោបល់ត្រឡប់ គ្មានការឈ្វេងយល់អំពីអ្វីដែលត្រូវធ្វើ ឬអ្វីដែលត្រូវកែខៃនោះទេ។ វិធានការកូវីដ-១៩ ណែនាំឲ្យអនុវត្តការពិនិត្យសីតុណ្ហភាព ការរក្សាចម្ងាយរាងកាយ និងការផ្លាស់ប្តូរកាលវិភាគការងារ ប៉ុន្តែ មិនបានធ្វើអ្វីដែលមានការចូលរួមពីកម្មករក្នុងការធ្វើឲ្យវាមានប្រសិទ្ធភាពនោះទេ។ ហើយប្រសិនបើមានអ្វីមួយមិនដំណើរការនោះ ក៏គ្មាននរណាម្នាក់ដឹងដែរ រហូតដល់វាហួសពេល។

នៅក្នុងឧទាហរណ៍មួយចំនួន វិធានការសុវត្ថិភាពនានា ត្រូវបានណែនាំឲ្យអនុវត្ត ដើម្បីបំពេញត្រូវតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវការនៃរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន ដើម្បីរក្សាប្រតិបត្តិការក្នុងនាមជាសេវាកម្មចាំបាច់។ ដោយសារតែលក្ខខណ្ឌ

តម្រូវការរបស់រដ្ឋាភិបាល តែងតែមានការផ្លាស់ប្តូរ (នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន បទប្បញ្ញត្តិមូលដ្ឋាននិងថ្នាក់ជាតិ មានភាពប្រទាញប្រទង់គ្នាទៀតផង) នោះ កម្មករមានការភ័ន្តច្រឡំដោយការរៀបចំថ្មីៗ និងត្រូវបានដាក់ទណ្ឌកម្មដោយអយុត្តិធម៌។ ដោយគ្មានលទ្ធភាពក្នុងការរាយការណ៍អំពីភារកិច្ចខ្លួន កម្មករទទួលរងការបាត់បង់ប្រាក់កម្រៃឬការបញ្ឈប់ពីការងារ។ ក្នុងប្រទេសមួយចំនួន កម្មករទទួលរងការគំរាមកំហែងនិងការបំភិតបំភ័យនៅកន្លែងចំណុចត្រួតពិនិត្យ នៅកន្លែងដែលប៉ូលីសឬទាហាន កាន់តែមានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការបង្ក្រាបមនុស្ស ជាជាងបង្ក្រាបវីរុសកូរ៉ូណា។ ទោះបីជាដូចនេះក៏ដោយ និយោជកជាច្រើន បដិសេធមិនសូម្បីតែពិភាក្សាជាមួយសហជីពអំពីបញ្ហាប្រឈមដែលកម្មករប្រឈមមុខ ក្នុងការទៅធ្វើការនិងត្រឡប់មកពីធ្វើការវិញទាល់តែសោះ។

ក្នុងករណីផ្សេងទៀត វាហាក់ដូចជាវិធានការកូវីដ-១៩ ត្រូវបានរចនាឡើង ដើម្បីលើកកម្ពស់កិត្តិយសរបស់ក្រុមហ៊ុន បង្កើនកិត្តិនាមម៉ាកយីហោ ឬជៀសវាការធ្វើឲ្យខូចខាតដល់កិត្តិយស។ *ការជូនដំណឹង* ជាសាធារណៈអំពីការធ្វើការជាមួយគ្នា ដើម្បីជំនះជំងឺកូវីដ-១៩ គឺមានសារៈសំខាន់ជាក់ស្តែង ដែលវាត្រូវតែកើតឡើងពិតប្រាកដនៅកន្លែងធ្វើការ។ ប្រការនេះ កើតឡើងច្បាស់ក្រឡែត នៅក្រុមហ៊ុននានាក្នុងសាកលលោក ដែលបានធ្វើការបរិច្ចាគយ៉ាងច្រើនជាសាធារណៈ ដើម្បីប្រយុទ្ធប្រឆាំងកូវីដ-១៩ ខណៈដែលខកខានក្នុងការផ្តល់ម៉ាស់មុខឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ឬសម្ភារៈការពារខ្លួនផ្សេងៗទៀត ដល់កម្មករ។ ក៏មានឧទាហរណ៍ នៃក្រុមហ៊ុនឆ្លងប្រទេសធំៗជាច្រើនដែលធ្វើការបរិច្ចាគជាសាធារណៈ ខណៈបដិសេធប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករ ដែលសង្ស័យថាឆ្លងជំងឺកូវីដ-១៩ ត្រូវដាក់ខ្លួនដាច់ដោយឡែកពីគេឯង។ ឧទាហរណ៍ នៅក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡានៃប្រទេសហ្វីលីពីន កម្មករដែលត្រូវបានសង្ស័យថាមានជំងឺកូវីដ-១៩ កំពុងដាក់ខ្លួននៅដាច់ពីគេ រយៈពេល១៤ថ្ងៃ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃទេ។ ពួកគេត្រូវប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលពួកគេមាន ហើយនៅពេលនោះ វិធាន "មិនធ្វើការ មិនមានប្រាក់កម្រៃ" ត្រូវយកមកអនុវត្តដោយស្វ័យប្រវត្តិ។ នៅពេលជំណាលគ្នានោះ ក្រុមហ៊ុនកូកាកូឡាប្រទេសហ្វីលីពីន ទទួលការចាប់អារម្មណ៍ពីប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ដោយបានប្រកាសថានឹងបរិច្ចាគប្រាក់១៥០លានប៉េសូ (២.៩៥ លានដុល្លាអាមេរិច) សម្រាប់ប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងជំងឺកូវីដ-១៩។

ជាក់ស្តែងណាស់ វិធីសាស្ត្រធ្វើឡើងដោយឯកតោភាគីដោយនិយោជកចំពោះជំងឺកូវីដ-១៩ នាំទៅរកភាពទន់ខ្សោយយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនៅក្នុងការអនុវត្តវិធានការសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលជារឿយៗបណ្តាលឲ្យមានការភ័ន្តច្រឡំនិងការលំបាក ដែលកាន់តែបង្កើនហានិភ័យទៅវិញ។ វាក៏មានការភ័ន្តច្រឡំច្រើនដែរ អំពីសិទ្ធិនិងការទទួលខុសត្រូវ។ ផ្នែកមួយនៃបញ្ហា គឺថា និយោជកកំពុងឆ្លើយតបទៅនឹងជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងនាមជាភាពបន្ទាន់នៃសុខភាពសាធារណៈ ដែលប៉ះពាល់ដោយប្រយោលដល់កន្លែងធ្វើការ។ ពួកគេមើលឃើញវាជាភារកិច្ចសាធារណៈក្នុងការដោះស្រាយជំងឺកូវីដ-១៩ និងដើម្បីធានាថាការឆ្លើយជំងឺនៅសហគមន៍ នៅបញ្ឈប់នៅត្រឹមមាត់ទ្វារនៃកន្លែងធ្វើការ។ ប៉ុន្តែជំងឺកូវីដ-១៩ គឺជា*ជំងឺដែលបណ្តាលមកពីការងារ* រួចទៅហើយ ហើយប្រការនេះ ផ្លាស់ប្តូរការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក និងបង្ខំជំរុញឲ្យយើងត្រូវគិតឡើងវិញអំពីសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ។

យោងតាមស្តង់ដាររបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនិងជំងឺកូវីដ-១៩ ដែលបានបោះផ្សាយកាលពីថ្ងៃទី២៧ ខែមិនា ឆ្នាំ២០២០៖

"ជំងឺកូវីដ-១៩ និងការប៉ះទង្គិចផ្លូវចិត្ត ប្រសិនបើឆ្លងតាមរយៈការប្រឈមមុខក្នុងការងារ អាចចាត់ទុកជាជំងឺដែលបណ្តាលមកពីការងារ[1]"

ខណៈដែលជំងឺកូវីដ-១៩ មិនត្រូវបានដាក់ឲ្យចំឈ្មោះនៅក្នុង*អនុសាសន៍ស្តីពីបញ្ជីជំងឺដែលបណ្តាលមកពីការងារ ឆ្នាំ២០០២ (លេខ ១៩៤)* របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ក៏ដោយ ក៏វាមានគ្របដណ្តប់នៅក្នុងមាត្រា ១.៣.៩ ដែរ៖

"១.៣.៩. ជំងឺបណ្តាលមកពីសារធាតុជីវសាស្ត្រផ្សេងទៀតនៅកន្លែងការងារ ដែលមិនបានរៀបរាប់ក្នុងបញ្ជីឈ្មោះខាងដើម ដែលមានតំណភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់ត្រូវបានរកឃើញតាមលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ ឬដែលត្រូវបានកំណត់ដោយវិធីសាស្ត្រនានា សមស្របតាមលក្ខខណ្ឌនិងការអនុវត្តនៅថ្នាក់ជាតិ រវាងការប្រឈមមុខទៅនឹងសារធាតុជីវសាស្ត្រដែលកើតចេញពីសកម្មភាពការងារនិងជំងឺដែលឆ្លងដោយកម្មករ[2]"។

សមាគមរបបសន្តិសុខសង្គមអន្តរជាតិ ដែលបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ១៩២៧ ក្រោមការគាំទ្ររបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ធ្វើសេចក្តីសង្កេតថា៖

"បើនិយាយអំពីការអនុវត្តជាក់ស្តែង វាត្រូវការមានតំណភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់រវាងការប្រឈមមុខនឹងជំងឺកូរ៉ូណាផ្ទាល់ (ជំងឺសារ-ជំងឺកូរ៉ូណា-២) នៅកន្លែងធ្វើការនិងជំងឺ (កូវីដ-១៩) ដើម្បីឲ្យអាចចាត់ថ្នាក់ជាជំងឺបណ្តាលមកពីការងារ។ លក្ខខណ្ឌទីមួយ គឺភស្តុតាងវិទ្យាសាស្ត្រដែលថា ជំងឺសារ-ជំងឺកូរ៉ូណា-២ បង្កឲ្យមានជំងឺកូវីដ-១៩ គឺជាហេតុការណ៍ពិតដែលបានបញ្ជាក់ច្បាស់តាមលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងករណីជាច្រើន វាមានការលំបាកក្នុងការបង្កើតនូវចំណងហេតុនិងផលបែបនេះ ក្នុងការបញ្ជាក់ថា ជំងឺនេះឆ្លងនៅកន្លែងធ្វើការ។ ប្រសិនបើបញ្ជាក់បានថា វីរុសនេះ បានឆ្លងដោយសារការប្រឈមមុខ តាមរយៈការងារនោះ កម្មករគ្រប់រូបនឹងត្រូវទទួលបានការគ្របដណ្តប់ តាមបញ្ជីរបស់អង្គការ ILO[3]"។

ភស្តុតាងច្បាស់លាស់បំផុតនៃការប្រឈមមុខតាមរយៈការងារ គឺថា កម្មករណាម្នាក់ឆ្លងកូវីដ-១៩ ខណៈពេលដែលនៅកន្លែងការងារ។ ប៉ុន្តែកន្លែងការងារ មិនមានមានន័យត្រឹមតែរោងចក្រ សណ្ឋាគារ កសិដ្ឋាន ឬ

---

[1] នាយកដ្ឋានស្តង់ដារអន្តរជាតិខាងការងារនិងជំងឺកូវីដ-១៩, ស្តង់ដារ ILO និងជំងឺកូវីដ-១៩ (វីរុសកូរ៉ូណា), ទីក្រុងហ្សឺណែវ៖ ILO ថ្ងៃទី២៧ ខែមិនា ឆ្នាំ២០២០, ទំ. ១៤ https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang--en/index.htm

[2] *អនុសាសន៍ស្តីពីបញ្ជីជំងឺដែលបណ្តាលមកពីការងារ ឆ្នាំ២០០២ (លេខ ១៩៤)* របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312532

[3] សមាគមរបបសន្តិសុខសង្គមអន្តរជាតិ (ISSA), "តើកូវីដ-១៩ អាចចាត់ទុកជាជំងឺបណ្តាលមកពីការងារឬទេ?" ថ្ងៃទី២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ https://ww1.issa.int/news/can-covid-19-be-considered-occupational-disease

ការិយាល័យទេ។ *អនុសញ្ញាស្តីពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ ឆ្នាំ១៩៨១ (លេខ ១៥៥)* របស់អង្គការ ILO ផ្តល់និយមន័យកន្លែងការងារ ដូចខាងក្រោម៖

> "(គ) ពាក្យ **កន្លែងការងារ** គ្របដណ្តប់រាល់កន្លែងទាំងអស់ដែលកម្មករត្រូវស្ថិតនៅ ឬត្រូវទៅ ដោយសារមូលហេតុការងារ និងដែលស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតត្រាដោយផ្ទាល់ឬដោយប្រយោលពីនិយោជក[4],"

គ្រប់កន្លែងទាំងអស់ដែលកម្មករត្រូវស្ថិតនៅ ឬត្រូវទៅ ដោយសារមូលហេតុការងារ។ នេះមានន័យថា ការធ្វើដំណើរទៅធ្វើការនិងមកពីធ្វើការ ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុង កន្លែងការងារ និងការប្រឈមមុខនឹងហានិភ័យនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងការធ្វើដំណើរទៅធ្វើការនិងមកពីធ្វើការវិញ ត្រូវចាត់ទុកជាការប្រឈមមុខបណ្តាលមកពីការងារ។

យោងតាមអនុសញ្ញាលេខ ១៥៥ របាយការណ៍ស្តង់ដារ ILO និងជំងឺកូវីដ-១៩ ក៏បញ្ជាក់ឡើងវិញដែរ អំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករក្នុងការបដិសេធមិនធ្វើការ ប្រសិនបើពួកគេជឿថាកន្លែងការងារ (រាប់ទាំងកន្លែងទាំងអស់ដែលកម្មករត្រូវស្ថិតនៅ ឬត្រូវទៅ ដោយសារមូលហេតុការងារ) មិនមានសុវត្ថិភាព៖

> "កម្មករមានសិទ្ធិក្នុងការដកខ្លួនចេញពីស្ថានភាពការងារដែលពួកគេមានការសំអាងសមហេតុផល ក្នុងការជឿថាមានមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរនិងច្បាស់ជាកើតឡើងដល់ជីវិតឬសុខភាពរបស់ពួកគេ។ នៅពេលដែលបុគ្គលិក ប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះ គាត់ត្រូវទទួលបានការការពារ ជៀសផុតពីផលវិបាកហួសហេតុ[5]។"

បញ្ហាប្រឈមមួយក្នុងចំណោមបញ្ហាប្រឈមលាក់មុខនានា ក្នុងការឈ្វេងយល់អំពីសិទ្ធិនិងការទទួលខុសត្រូវ សម្រាប់កន្លែងការងារមានសុវត្ថិភាព នៅក្នុងការរាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ-១៩នោះ គឺទិដ្ឋភាពរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តោតខ្លាំងពេកទៅលើអាកប្បកិរិយារបស់កម្មករ ថាជាប្រភពបញ្ហានិងដំណោះស្រាយ។ ក្នុងរយៈពេលពីរទសវត្សចុងក្រោយនេះ និយោជកជាច្រើន បានអនុម័តវិធីសាស្ត្រសុវត្ថិភាពដែលផ្អែកលើអាកប្បកិរិយា សម្រាប់សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ។ ជំនួសឲ្យការធានាសិទ្ធិកម្មករក្នុងការទទួលបានកន្លែងការងារមានសុវត្ថិភាព កម្មករបែរជាត្រូវទទួលខុសត្រូវទៅលើសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួន និងសុវត្ថិភាពរបស់អ្នកដទៃ។ វិធីសាស្ត្រសុវត្ថិភាពដែលផ្អែកលើអាកប្បកិរិយា ផ្តល់មូលហេតុដោយផ្អែកទៅលើការសន្មតថា អាកប្បកិរិយារបស់កម្មករនិងទង្វើមិនមានសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករផ្ទាល់ខ្លួន គឺជាបុព្វហេតុចម្បងនៃការធ្វើឲ្យមានរបួស មានជំងឺ និងមានការស្លាប់។ យោងតាមវិធីសាស្ត្រសុវត្ថិភាពដែលផ្អែកលើអាកប្បកិរិយា ប្រសិនបើអាកប្បកិរិយារបស់កម្មករអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ហើយកម្មករធ្វើការងារដោយប្រុងប្រយ័ត្ន របួស ជំងឺ និងការស្លាប់ដែលបណ្តាលមកពីការងារ នឹងត្រូវទប់ស្កាត់ ហើយកន្លែងការងារនឹងកាន់តែមានសុវត្ថិភាព[6]។

---

[4] *អនុសញ្ញាស្តីពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ ឆ្នាំ១៩៨១ (លេខ ១៥៥)* របស់អង្គការ ILO https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300

[5] នាយកដ្ឋានស្តង់ដារអន្តរជាតិខាងការងារនិងជំងឺកូវីដ-១៩, ស្តង់ដារ ILO និងជំងឺកូវីដ-១៩ (វីរុសកូរ៉ូណា), ទីក្រុងហ្សឺណែវ៖ ILO ថ្ងៃទី២៧ ខែមិនា ឆ្នាំ២០២០, ទំ. ១៣. https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang--en/index.htm

[6] ផ្អែកតែថ្នៃចំណីអាហាររបស់ IUF, *សុវត្ថិភាពដែលផ្អែកលើអាកប្បកិរិយា,* ទីក្រុងហ្សឺណែវ៖ IUF ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩

វិធីសាស្ត្រនេះ ព្រងើយកន្តើយចំពោះការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក ក្នុងការធានាឲ្យមានកន្លែងការងារមានសុវត្ថិភាព។ ឧទាហរណ៍ ការកាត់បន្ថយការប្រឈមមុខតាមរយៈការងារ ចំពោះសារធាតុពុល ឬសារធាតុវេជ្ជសាស្ត្រ មិនមែនជាបញ្ហារបស់កម្មករផ្ទាល់ខ្លួនក្នុងការប្រើប្រាស់សម្ភារៈការពារខ្លួននោះទេ។ ដំបូង និយោជក ត្រូវតែចាត់វិធានការ ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៅកន្លែងការងារ តាមរយៈការរៀបចំការងារឡើងវិញ និងដកចេញឬកាត់បន្ថយសារធាតុពុលឬគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងទៀត។ ប្រសិនបើ ហានិភ័យបណ្តាលមកពីការងារជៀសមិនផុត នៅតែបន្តមាននោះ និយោជកត្រូវតែផ្តល់សម្ភារៈការពារខ្លួនឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់និងដោយមិនគិតកម្រៃ ក៏ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការប្រើប្រាស់សម្ភារៈការពារខ្លួនទាំងនោះដែរ។ ការរៀបចំការងារនិងម៉ោងការងារ (រួមទាំងការបំពាក់និងការដកចេញនូវសម្ភារៈការពារខ្លួន) ត្រូវតែរៀបចំឡើងវិញ ដើម្បីបង្កើនសុវត្ថិភាពឲ្យដល់កម្រិតអតិបរមា។

ការឆ្លើយតបជាឯកច្ឆ័ន្ទរបស់និយោជក ចំពោះជំងឺកូវីដ-១៩ ភាគច្រើនបំផុតផ្អែកទៅលើវិធីសាស្ត្រសុវត្ថិភាពដែលផ្អែកលើអាកប្បកិរិយា។ វិធីសាស្ត្រនេះ ចែងអំពីការទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គល សម្រាប់សុខភាពនិងអនាម័យផ្ទាល់ខ្លួន តាមរយៈការអនុវត្តតាមវិធានទាំងនោះ។ មិនមានអ្វីគួរឲ្យសង្ស័យទេ ដែលសុខភាពនិងអនាម័យផ្ទាល់ខ្លួនមានសារៈសំខាន់ (លាងដៃ!)។ ការពាក់ម៉ាស់និងការរក្សាចម្ងាយរាងកាយពី១.៥ ទៅ ២ម៉ែត្រ ក៏មានសារៈសំខាន់ដែរ។ ប៉ុន្តែ និយោជក ត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការធានាថា កិច្ចប្រឹងប្រែងផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ មានភាពអាចធ្វើទៅរួចនិងមានប្រសិទ្ធភាព។ កម្មករ ត្រូវតែទទួលបានសម្ភារៈបរិក្ខារសម្រាប់លាងដៃ សម្ភារៈការពារខ្លួន លំហរាងកាយ និងពេលវេលាដែលត្រូវការ សម្រាប់កិច្ចការទាំងអស់នេះ។ ការសម្របទៅតាមម៉ោងធ្វើការ ដោយរួមទាំង ពេលសម្រាក ព្រមទាំងល្បឿននិងគំនាបសង្កត់ទៅលើការងារ មានសារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការទទួលបានកន្លែងការងារដែលមានសុវត្ថិភាព។ និយោជក ក៏ត្រូវតែធានាឲ្យមានការដឹកជញ្ជូនដែលមានសុវត្ថិភាពក្នុងការធ្វើដំណើរទៅធ្វើការនិងត្រឡប់ពីការងារវិញ ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការឆ្លងមេរោគ និងដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យសម្រាប់គ្រួសាររបស់កម្មករដែរ។ ចំណុចនេះពឹងផ្អែកទាំងស្រុងទៅលើការកម្មករទទួលបាន*សិទ្ធិសមូហភាព* ក្នុងការទទួលបានកន្លែងការងារមានសុវត្ថិភាព។ មានតែតាមរយៈការទទួលបានសិទ្ធិទាំងនេះទេ ដែលកម្មករអាចរួមចំណែកដល់សុវត្ថិភាពបាន។

ការទទួលសិទ្ធិនិងការតំណាងសមូហភាព តាមរយៈសហជីព មានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ក្នុងការដោះស្រាយការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ-១៩។ វាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ក្នុងការធានាឲ្យមានសកម្មភាពនិងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរួមគ្នា។ វាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ក្នុងការធានាថា *យើង* កំពុងធ្វើកិច្ចការនេះ។ វាក៏មានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ដែរ ក្នុងការដោះស្រាយវិបត្តិនានានិងវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ក្រោយជំងឺកូវីដ-១៩ បញ្ចប់ទៅ។ តាមរយៈការព្រងើយកន្តើយចំពោះសហជីព និងការបដិសេធមិនចរចាអំពីការផ្លាស់ប្តូរដែលចាំបាច់ក្នុងការធានាឲ្យមានកន្លែងការងារដែលមានសុវត្ថិភាពនៅក្នុងស្ថានភាពនៃការរីករាតត្បាតដ៏មហន្តរាយនេះទេ និយោជកកំពុងតែបង្កើនហានិភ័យនិងបង្កើតនូវភាពសង្ស័យ ដែលបន្សល់ទុកឲ្យកម្មកររាប់លាននាក់នូវសំណួរច្បាស់ក្រឡែតមួយ គឺ៖ ប្រសិនបើយើងកំពុងធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីជំនះជំងឺកូវីដ-១៩ .... តើ “យើង” ជាអ្នកណាឲ្យប្រាកដ?