



International  
Labour  
Organization

မြန်မာနိုင်ငံ၏  
လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်  
ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ  
ဥပဒေမိတ်ဆက်

၂၀၂၀ ခုနှစ်

အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး (မြန်မာ)



မြန်မာနိုင်ငံ၏

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်

ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေမိတ်ဆက်

၂၀၂၀ ခုနှစ်

အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး (မြန်မာ)

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေမိတ်ဆက်၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်

မူပိုင်ခွင့် © အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၊ ၂၀၂၂

ဤမိတ်ဆက်လမ်းညွှန်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံးက ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေထားပြီး၊ Universal Copyright Convention ၏ ပရိုတိုကောလ် (၂) အရ မူပိုင်ခွင့်ရရှိထားသော လမ်းညွှန်စာအုပ်ဖြစ်ပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်မှ ကောက်နုတ်ချက်အချို့အား အသုံးပြုပါက၊ မူရင်းစာစောင်မှအရင်းအမြစ်များကို ညွှန်းပြကိုးကားထားလျှင် ခွင့်ပြုချက်တောင်းခံရန်မလိုပါ။ သို့သော်၊ ပြန်လည်ထုတ်ဝေခွင့် သို့မဟုတ် ဘာသာပြန်ခွင့်အတွက်ဆိုပါမူ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့မှပုံနှိပ်ထုတ်ဝေသည့် (ထုတ်ဝေခွင့်နှင့် လိုင်စင်) ဌာန (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၊ CH1211, Switzerland လိပ်စာဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ email : [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org) သို့လည်းကောင်း လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံးအနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့သော ရေးသားထုတ်ဝေမှုများကို လိုက်လံစွာ ကြိုဆိုပါသည်။

ဤရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှာ၊ ယင်းတို့ကိုထုတ်ဝေထားသည့် လိုင်စင်များနှင့်အညီ၊ ပြန်လည်ထုတ်ဝေခွင့်ရသည့် အဖွဲ့အစည်းတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော စာကြည့်တိုက်များ၊ အသင်းအဖွဲ့များနှင့် အခြားသော အသုံးပြုသူများအနေဖြင့် မိတ္တူပွားနိုင်ပါသည်။ သင့်နိုင်ငံရှိ ပြန်လည်ထုတ်ဝေခွင့်ရသည့် အဖွဲ့အစည်းများကိုရှာဖွေရန် [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

---

ISBN: 9789220369227 (web PDF)

(မြန်မာဘာသာ၊ တရုတ်ဘာသာစကားအားဖြင့်) လည်း ရရှိနိုင်ပါသည်။

---

အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းများသည် ကုလသမဂ္ဂ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီဖြစ်ပြီး၊ တင်ပြမှုများတွင် ပါဝင်သောအကြောင်းအရာများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံးအနေဖြင့် မည်သည့်နိုင်ငံ၏ တရားဝင်ရပ်တည်မှု၊ ဧရိယာ သို့မဟုတ် ပိုင်နက် သို့မဟုတ် ၎င်း၏အာဏာသက်ရောက်မှုများ သို့မဟုတ် ၎င်း၏နယ်နိမိတ်စည်းကမ်းကန့်သတ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မည်သည့်ထင်မြင်ချက်ကိုမျှ ဖော်ပြခြင်း အလျဉ်းမရှိပါ။

လက်မှတ်ထိုးထားသော သဘောတူစာချုပ်အပိုဒ်များ၊ လေ့လာမှုများနှင့် အခြားသောရေးသားထုတ်ဝေမှုများတွင် ဖော်ပြထားသည့် ထင်မြင်ယူဆချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်တာဝန်သည် ၎င်းတို့၏စာရေးသူများနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပြီး၊ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေရာတွင် ပါဝင်သော ထင်မြင်ယူဆချက်များကို ထုတ်ဖော်မှုများသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံး၏ ထောက်ခံချက်တစ်ခုအနေဖြင့် မပါဝင်ပါ။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စီးပွားဖြစ်ထုတ်ကုန်များ၏ အမည်များနှင့်လုပ်ငန်းစဉ်များကို ရည်ညွှန်းခြင်းသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာရုံးက ၎င်းတို့အား အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်ပေးခြင်းဖြစ်သည်ဟု ယူဆ၍မရကြောင်းနှင့် တစ်စုံတစ်ရာသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၊ စီးပွားဖြစ်ထုတ်ကုန် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို ဖော်ပြရန်ပျက်ကွက်ခြင်းရှိပါကလည်း ၎င်းတို့ကို မထောက်ခံခြင်းဟု ယူဆ၍မရပါ။

အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းများနှင့် ဒီဂျစ်တယ်ထုတ်ကုန်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို [www.ilo.org/pyblns](http://www.ilo.org/pyblns) တွင် ရှာဖွေတွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။

---

## ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှု

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို ဥရောပသမဂ္ဂနှင့် အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) တို့မှ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုဖြင့် ဘာသာပြန်ဆို ထုတ်ဝေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

## မသက်ဆိုင်ကြောင်းကြေညာချက်

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ပမာဏ လမ်းညွှန်ဖြစ်ပါသည်။ ပြီးပြည့်စုံသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် အဖက်ဖက်မှ ကြိုးပမ်းအားထုတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြပြီးဖြစ်သော်လည်း၊ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်အပေါ် မှီခိုအားထားခြင်းကြောင့် ထွက်ပေါ်လာသည့် မည်သည့်နစ်နာဆုံးရှုံးမှုအတွက်မဆို အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) အနေဖြင့် တာဝန်မရှိပါ။ အိုင်အယ်(လ်)အိုသည် ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်တွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြပါရှိသော ဥပဒေများအား ဘာသာပြန်ဆိုရာ၌ ဖြစ်ပေါ်သည့် ချွတ်ယွင်းချက်များ သို့မဟုတ် ကွဲလွဲချက်များအတွက်လည်း တာဝန်မရှိပါ။

## ဥပဒေများ

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ၏ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကုန်သွယ်မှုစီမံကိန်းအားဖြင့် ဥပဒေပညာမဂ္ဂဏ် ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုဖြင့် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေပါသည်။ ယင်း၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဤအကြောင်းအရာခေါင်းစဉ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ လူ့အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများ၊ ပညာရှင်များ၊ ကျောင်းသူကျောင်းသားများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် အလုပ်သမားများအတွက် လက်လှမ်းမီနိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးရန်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်တွင် ရည်ညွှန်းဖော်ပြထားသည့် ဥပဒေမူဘောင်သည် ၂၀၂၁ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလအထိ နောက်ဆုံးရရှိထားသည့် အနေအထား ဖြစ်ပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ကိုဗစ် - ၁၉ အား ထိန်းချုပ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကျင့်သုံးသည့် အမိန့်များနှင့် ညွှန်ကြားချက်များနှင့်လည်း အကျုံးဝင်ပါသည်။ ကိုဗစ် - ၁၉ နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ညွှန်ကြားချက်အများစုကို ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး၊ ဆက်လက်ကျင့်သုံးလျက်ရှိပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို ကုစားဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများအတွက် လွန်စွာအရေးကြီးလှပါသည်။ အလုပ်သမားများအား ထိခိုက်မှုများမှ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းအပြင်၊ အားကောင်းသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စီမံဆောင်ရွက်မှုစနစ်များသည် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်မြှင့်တင်ခြင်း၊ အလုပ်ပျက်ကွက်မှု လျော့နည်းခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ထွက်နှုန်းလျော့နည်းခြင်းနှင့်အတူ၊ ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်ပြီး ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် လုပ်သားထုများအားဖြင့် အထူးသဖြင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် အကျိုးကျေးဇူးဖြစ်ထွန်းစေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများသည် သဘောသဘာဝအားဖြင့် အပိုင်းအစများအနေဖြင့် ရှိနေပါသည်။ သို့ဖြစ်၍၊ ဥပဒေမူဘောင်အကြားရှိ ကွာဟချက်များအား ကုစားဖြေရှင်းရမည့်နည်းလမ်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး စဉ်းစားသုံးသပ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာစံချိန်စံညွှန်းများကိုအတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးခြင်း မရှိသေးလျှင်ပင်၊ ယင်းစံချိန်စံညွှန်းများသည် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ကျင့်ထုံးများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အရေးပါသည့် စံနှုန်းကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုး ပေးပါသည်။ အိုင်အယ်(လ်)အို (မြန်မာ) ၏ အွန်လိုင်းကျောင်း e-campus <https://ecampus.iloyangon.org/> သည်လည်း လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါနှင့်ဆိုင်သည့် ကဏ္ဍများနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး၊ ကိုယ်တိုင်လေ့လာသင်ယူနိုင်သော သင်ခန်းစာများကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးထားပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် ပတ်သက်ပြီး ပိုမိုလေ့လာသင်ယူလိုသူများအနေဖြင့် ယင်းသင်ခန်းစာများကို အခမဲ့ရရှိနိုင်ပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေများကို သိရှိနားလည်ပြီး ကျင့်သုံးလိုသူတိုင်းအတွက် ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် အသုံးဝင်မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။

**Donglin Li**  
အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိ

## မာတိကာ

ဥယျာဇဉ်	vi
၁။ နိဒါန်း	၁
၂။ ယေဘုယျ တာဝန်ဝတ္တရားများ	၄
၃။ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ	၇
၄။ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများနှင့် မကျန်းမာမှုအတွက် လျော်ကြေး	၂၂
၅။ ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါ ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း	၂၇
နောက်ဆက်တွဲ (၁) - မြန်မာနိုင်ငံရှိ စက်ရုံ ဆန်းစစ်မှုစာရင်း	၃၁

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေမိတ်ဆက်၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်



## ၁။ နိဒါန်း

### ၁.၁။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရေခံမြေခံအခြေအနေ

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေ မူဘောင်ကို ခြုံငုံသုံးသပ်လျက်၊ အထူးသဖြင့် စက်ရုံများကို အလေးထားအာရုံစိုက်လျက် ကိုဗစ် - ၁၉ ဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်များကို ရည်ညွှန်းဖော်ပြသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများသည် တစ်ပိုင်းတစ်စစီ ဖြစ်သော မူဘောင်အနေဖြင့်ရှိနေပြီး၊ ယင်းကို နှစ်ပေါင်းများစွာသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ကြလျက်၊ ယေဘုယျအားဖြင့် ဘေးအန္တရာယ်အမျိုးအစားအလိုက် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းကဏ္ဍအမျိုးအစားအလိုက် အလေးထားသတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်း ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်အများအပြားသည် ခေတ်စနစ်နှင့် လျော်ညီခြင်း မရှိတော့ပေ။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင်၊ ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော် (အမျိုးသား လွှတ်တော်) သည် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ယင်းဥပဒေသည် ဥပဒေမူဘောင်ကို ခေတ်စနစ်နှင့်လျော်ညီအောင် ခြေခြေမြစ်မြစ်ဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်လျက်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း ရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ညွှန်ကြားသတ်မှတ်ထားသည့်မူဘောင်ထက် မြင့်တင် ဆောင်ရွက်ရေးမူဘောင်တစ်ရပ်ကိုသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ယင်း၏သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များအာဏာသက်ဝင် စေရန်အတွက် အခြေခံကျပြီး လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက်ဖြစ်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း အများအပြားသည် ဤဥပဒေနှင့် အတူ ဒွန်တွဲလျက်ရှိနေပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ ၂၀၂၁ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလအထိ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းပြီးခြင်းမရှိသေးဘဲ၊ အာဏာသက်ဝင်ခြင်းမရှိသေးပေ။

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာဆက်စပ်သည့် မူလဥပဒေသည် အလုပ်ရုံများ အက် ဥပဒေ (၁၉၅၁) တွင် ပါဝင်ပြီး၊ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ ဥပဒေ (၂၀၁၆) တွင်လည်း အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ပါဝင်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိမှုများအတွက် လျော်ကြေးကို လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေ (၂၀၁၂) နှင့် အလုပ်သမားလျော်ကြေးဥပဒေ (၁၉၂၄) တို့ဖြင့် ထိန်းချုပ်ထားပါသည်။ အခြားဥပဒေများကလည်း လုပ်ငန်းခွင်ဘေး အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအတွက် ကုစားဖြေရှင်းပေးပါသည်။ အထူးသဖြင့်၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအဆင့် သို့မဟုတ် သီးခြားဘေးအန္တရာယ်အမျိုးအစားများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကုစားဖြေရှင်းပေးလျက်၊ ယင်းဥပဒေများတွင် သတ္တုမိုင်းများ၊ ငါးဖမ်းလုပ်ငန်း၊ ဓာတုပစ္စည်းများ၊ ပိုးသတ်ဆေးများ၊ ဓာတ်မြေဩဇာများ၊ ဘွိုင်လာများ၊ အနုမြူ စွမ်းအင်၊ လျှပ်စစ်၊ မီးလောင်မှုများ၊ ရေနံတွင်းများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေများပါဝင်လျက်၊ အခြားဥပဒေများသည် ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်နှင့် အကျုံးဝင်ခြင်းမရှိပါ။

ကိုဗစ် - ၁၉ ကမ္ဘာ့ကပ်ရောဂါဘေးသင့်ခြင်းကြောင့်၊ စက်ရုံများ၊ အလုပ်ဌာနများနှင့် ဆိုင်ရာများအနေဖြင့် ကျန်းမာရေး နှင့် အားကစားဝန်ကြီးဌာနက ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ထားသည့် ညွှန်ကြားချက်များကို လိုက်နာရန် သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ၂၀၂၀ ခုနှစ်အတွင်း၊ ညွှန်ကြားချက်များကို အချိန်အခါနှင့်လျော်ညီအောင် ပြုပြင်ခဲ့ပြီး၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလမှစပြီး လက်ရှိညွှန်ကြားချက်များအများစုသည် ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်တွင် ပါရှိပါသည်။

### ၁.၂။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများ

နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများသည် ဥပဒေဆိုင်ရာ စာချုပ်စာတမ်းများဖြစ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများနှင့် အခွင့်အရေးများကို စီစဉ်တင်ဖော်ပြထားပါသည်။ ယင်းတို့သည် အောက်ပါတို့အနက် တစ်ခုခုဖြစ်သည်။

- အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (သို့မဟုတ် နောက်ဆက်တွဲစာချုပ်များ) - ယင်းတို့သည် ဥပဒေအရ လိုက်နာရန်တာဝန်ရှိသည့် နိုင်ငံတကာဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များဖြစ်ပြီး၊ ယင်းတို့ကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများက အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်သည်။ အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံသည် ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခု သို့မဟုတ် နောက်ဆက်တွဲ စာချုပ်တစ်ခုကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးသောအခါ၊ ဤနိုင်ငံသည် ယင်းစာချုပ်ပါ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကတိကဝတ်ပြုသည်ဟု အဓိပ္ပာယ်ရပါသည်။
- အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များ - ယင်းတို့သည် လိုက်နာရန် တာဝန်မရှိသော လမ်းညွှန်မှုများဖြစ်သည်။ ဤအကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များသည် သီးခြားပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခု သို့မဟုတ် ပိုမိုကျယ်ပြန့် သော အကြောင်းအရာတစ်ခုအား မည်သို့ကျင့်သုံးရမည်ဖြစ်ကြောင်း အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအား အရေးပါသည့် လမ်းညွှန်မှုများပေးပါသည်။

အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) အား ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ချိန်မှစပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးသည် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ စံချိန်စံညွှန်းများဆိုင်ရာမူဘောင်၏ အဓိကကျသည့် နယ်ပယ်ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) အထူးသဖြင့်၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်း ၄၀ ကျော်အပြင်၊ ကျင့်ထုံးဥပဒေ ၄၀ ကျော်ကို လက်ခံအတည်ပြုခဲ့ပါသည်။

#### လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အဓိကပြဋ္ဌာန်းချက်များ

- ၁။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စည်းရုံးဆောင်ရွက်ရေးမူဘောင်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၂၀၀၆ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၈၇)
- ၂။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၅၅)
- ၃။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (၁၉၈၁ ခုနှစ်) နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် နောက်ဆက်တွဲစာချုပ်(၂၀၀၂ ခုနှစ်)
- ၄။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၁ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၄)
- ၅။ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၈၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၆၁)
- ၆။ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၈၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၇၁)

- ၇။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် စည်းရုံးဆောင်ရွက်ရေး မူဘောင်ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၀၆ ခုနှစ် (အမှတ် -၁၉၇)
- ၈။ အလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၃ ခုနှစ် (အမှတ် - ၉၇)
- ၉။ သက်သာချောင်ချိရေးအထောက်အပံ့ပစ္စည်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၅၆ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၀၂)
- ၁၀။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဖြစ်ပေါ်သည့် ရောဂါစာရင်းဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၂၀၀၂ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၉၄)

လက်ရှိအချိန်အထိ၊မြန်မာနိုင်ငံသည်အထက်ဖော်ပြပါပြဋ္ဌာန်းဌာန်းချက်တစ်ခုကိုမျှအတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးပြီးခြင်း မရှိသေးပါ။ သို့သော်၊ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများနှင့် ရောဂါဖြစ်မှုများအတွက် အလုပ်သမားလျော်ကြေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) သည် အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားနှင့် မြန်မာဘာသာစကားဖြင့် ထုတ်ဝေထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အဓိကပြဋ္ဌာန်းချက်များဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်ကို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ ယင်းကို အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ဝက်(ဘ)ဆိုက်ဖြစ်သော [www.ilo.org/yanmar](http://www.ilo.org/yanmar) တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ကဏ္ဍများနှင့်ပတ်သက်သည့် သီးခြားသင်ခန်းစာမော်ကျူးများကို အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) (မြန်မာ) ၏ e-campus ဝက်(ဘ)ဆိုက်ဖြစ်သော <http://ecampus.iloyanmar.org/> တွင် ရရှိနိုင် ပါသည်။

1 အလုပ်သမားလျော်ကြေး (မတော်တဆထိခိုက်မှုများ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၂၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၇)၊ အလုပ်သမားလျော်ကြေး (လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဖြစ်ပေါ်သည့် ရောဂါများ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၂၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၈)၊ တန်းတူညီမျှ ပြုမူဆက်ဆံခြင်း (မတော်တဆထိခိုက်မှုလျော်ကြေး) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၂၅ ခုနှစ် (အမှတ် - ၁၉)၊ အလုပ်သမားလျော်ကြေး (လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဖြစ်ပေါ်သည့် ရောဂါများ) ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက် (ပြန်လည်ပြင်ဆင်တည်းဖြတ်ထားသော)၊ ၁၉၃၄ ခုနှစ် (အမှတ် - ၄၂)။

## ၂။ ယေဘုယျ တာဝန်ဝတ္တရားများ

### သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ

လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေ (၂၀၁၂)

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေ (၂၀၁၃)

စံသတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် (၂၀၁၇)

### ၂.၁။ လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေ (၂၀၁၂)

#### အကျုံးဝင်မှု

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂) အရ၊ ကင်းလွတ်ခွင့်မရှိလျှင်၊ အလုပ်သမား ၅ ဦး သို့မဟုတ် ယင်းနှင့်အထက် အလုပ် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော ကုမ္ပဏီများသည် လုပ်ငန်းစတင်လုပ်ကိုင်သည့်နေ့မှ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့ ၏ သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်လူမှုဖူလုံရေးရုံးတွင်မှတ်ပုံတင်ပြီးလျှင်<sup>၂</sup> အလုပ်သမားများ နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း၊ မီးဖွားခွင့် သို့မဟုတ် မွေးကင်းစကလေး ပြုစုခွင့်၊ သေဆုံးခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းတွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိခြင်းတို့အတွက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် လစဉ်ထည့်ဝင်ကြေးများ ပေးဆောင်ရမည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားအား ခန့်အပ် သည့်နေ့မှ ၁၀ ရက်အတွင်း မှတ်ပုံတင်ရမည်။<sup>၃</sup>

အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီအလုပ်သမားများအပြင်၊ အလုပ်သင်များကိုလည်း မှတ်ပုံတင်ရမည်။ မှတ်ပုံတင်ခြင်းကို မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက်လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အောက်ဖော်ပြပါလုပ်ငန်းဌာနများမှအပ၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအားလုံး သည် လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်တွင် ပါဝင်ရမည်။

- အစိုးရဌာနများနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ (စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ခြင်း မရှိသော)
- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံခြားအစိုးရ၏ သံရုံးများနှင့် ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများ
- ရာသီအလိုက်လုပ်ကိုင်သော စိုက်ပျိုးရေးနှင့် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းများ
- ၃ လ အောက်နည်းသည့် ကာလအတွက်သာ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် လုပ်ငန်းဌာနများ
- အမြတ်အစွန်း မရည်ရွယ်သော ကုမ္ပဏီ၊ အသင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများ
- အလုပ်သမား မပါရှိဘဲ မိမိ၏မိသားစုဖြင့်သာ လုပ်ကိုင်သော ကိုယ်ပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် မဟုတ်သော အိမ်တွင်းဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ
- သမ္မတက ကင်းလွတ်ခွင့်ပေးနိုင်သည့် အခြားအလုပ်ဌာနများ

၂ လူမှုဖူလုံရေး နည်းဥပဒေ၊ အပိုဒ် ၄၀ (ခ)။

၃ လူမှုဖူလုံရေးနည်းဥပဒေ၊ အပိုဒ် ၄၂ (ဂ)။

သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်လူမှုဖူလုံရေးရုံးတွင် မှတ်ပုံတင်ရန် မလိုအပ်သည့် အလုပ်ရှင်၏ အလုပ်သမားများသည် မိမိတို့ သဘောဆန္ဒအလျောက် မှတ်ပုံတင်နိုင်သည်။

**တာဝန်ဝတ္တရားများ**

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၅၃ တွင် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားများ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးနှင့် ပညာပေးလုပ်ငန်းများအပြင်၊ အလုပ်တွင် ထိခိုက်မှုကြောင့် ဒဏ်ရာရရှိမှု၊ ရောဂါရရှိမှုနှင့် သေဆုံးမှုဖြစ်ပွားခြင်းကိုတို့ ကာကွယ်ရန်အလို့ငှာ၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ စီမံချက်ထားရှိခြင်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့နှင့်ဖြစ်စေ၊ အာမခံကိုယ်စားလှယ်ဌာနများနှင့်ဖြစ်စေ ညှိနှိုင်းပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည်ဟူ၍ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်အပါအဝင်၊ လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။<sup>၄</sup> အလုပ်ရှင်၏ ပြစ်မှုပြစ်ဒဏ်ထိုက်သင့်သော ပြုလုပ်မှု သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်မှုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းခွင်ဘေး အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အစီအမံများ ပြုလုပ်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်းကြောင့်ဖြစ်စေ ဖြစ်ပေါ်လာသော အလုပ်တွင်ထိခိုက်မှုအတွက် ဆေးကုသမှု ကုန်ကျစရိတ်များ အတွက် အလုပ်ရှင်က ကျခံရမည်။<sup>၅</sup> အလုပ်ရှင်သည် အာမခံထားသူ အလုပ်သမား ပြင်းထန်သည့် မတော်တဆ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု ဖြစ်ပွားပါက၊ သက်ဆိုင်ရာ မြို့နယ်လူမှုဖူလုံရေးရုံးသို့ နှောင့်နှေးကြန့်ကြာခြင်းမရှိဘဲ ချက်ချင်း အစီရင်ခံရမည်။<sup>၆</sup>

အလုပ်တွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့် ကုန်ကျစရိတ်ပေးချေမှုများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အသေးစိတ်ကို အခန်း ၄ တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

**၂.၂။ အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေ (၂၀၁၃)**

**မည်သူတို့နှင့် အကျုံးဝင်ပါသနည်း။**

အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေသည် အစိုးရဌာနများ၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ သမဝါယမပိုင်၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင်နှင့်/သို့မဟုတ် ဖက်စပ်ပိုင်လုပ်ငန်းများတွင် အမြဲတမ်းဖြစ်စေ၊ ယာယီဖြစ်စေ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် အလုပ်သမားဦးရေထက် ပိုမိုလုပ်ကိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီမှန်သမျှနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။<sup>၇</sup> ယင်းဥပဒေသည် အစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်း၊ သမဝါယမပိုင်၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင်နှင့်/သို့မဟုတ် ဖက်စပ်ပိုင်လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် အလုပ်သမားအားလုံး (အလုပ်သင်များအပါအဝင်) နှင့် အကျုံးဝင်ပါသည်။

၄ ပုဒ်မ၊ ၅၃ (က)  
၅ ပုဒ်မ၊ ၅၃ (ခ)  
၆ ပုဒ်မ၊ ၅၄ (က)  
၇ ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေချိန်တွင် တိတိကျကျသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အရာကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်နိုင်ခြင်း မရှိပါ။

**တာဝန်ဝတ္တရားများ**

အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်တွင် ဆေးကုသမှုနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ပြဌာန်းချက်များပါဝင်ရမည်ဟူသော ယေဘုယျရည်ညွှန်းချက်တစ်ရပ်သည် အလုပ်အကိုင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဥပဒေ (၂၀၁၃) တွင် ပါဝင်ပါသည်။<sup>၈</sup> ဤဥပဒေနှင့်အညီ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်က စာချုပ်များတွင် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားဥပဒေများနှင့်အညီ<sup>၉</sup> လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်သမားများ နာမကျန်းဖြစ်မှု၊ အလုပ်တွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု၊ ရောဂါရရှိမှုနှင့် သေဆုံးမှုများအတွက် အစီအမံများ ပါဝင်ရမည်ဟူ၍လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အစီအမံများ<sup>၁၀</sup>နှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည်ဟူ၍ သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားပါသည်။ ဤပြဌာန်းချက်များသည် ယေဘုယျပြဌာန်းချက်များဖြစ်သော်လည်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အစီအမံများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်တွင် သဘောတူညီမှု ရရှိထားရမည်ဟူသော တာဝန်ရှိကြောင်းကို အကြံပြုထားပါသည်။

8 ပုဒ်မ ၅ (ခ) (၁၁)  
9 အပိုဒ် ၁၁ (၄)  
10 အပိုဒ် ၁၁ (န)

## ၃။ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး နှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ

### သက်ဆိုင်ရာဥပဒေများ

ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ ဥပဒေ (၂၀၁၆)

ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ နည်းဥပဒေ

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ

### ၃.၁။ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ ဥပဒေ (၂၀၁၆)

#### အကျုံးဝင်မှု

ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများ ဥပဒေ (၂၀၁၆) သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်အကျုံးဝင်ပြီး၊ အခြားဥပဒေများနှင့် အကျုံးဝင်ခြင်းမရှိသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အလွန်ကျယ်ပြန့်စွာ သက်ဆိုင်ကြောင်း မှတ်ယူရပါသည်။ ယင်းတွင် -

- လက္ခားအရောင်းဆိုင်များ သို့မဟုတ် လက်လီအရောင်းဆိုင်များ<sup>11</sup>
- ကုန်သွယ်အလုပ်ဌာနများ<sup>12</sup>
- အများပျော်ရွှင်ရေး အလုပ်ဌာနများ<sup>13</sup>

သို့သော်၊ ယင်းသည် အိမ်တွင်းလက်မှုလုပ်ငန်း၊ လမ်းဘေးပျံကျဆိုင် သို့မဟုတ် ယာယီဆိုင်၊ အခါအားလျော်စွာ ပြုလုပ်သော အများပြည်သူဆိုင်ရာ ပြပွဲများ၌ရောင်းချသောဆိုင်၊ ယာယီမျှသာ ကျင်းပသောပွဲများတွင် တည်ခင်းသည့် အများပျော်ရွှင်ရေး အလုပ်ဌာန၊ ဆိုင်တို့နှင့် အကျုံးမဝင်ပါ။ ထို့အပြင်၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အတူနေထိုင်၍ အလုပ်ရှင်အပေါ် မှီခိုနေသည့် အလုပ်ရှင်၏ မိသားစုဝင်များ (ခင်ပွန်း၊ ဇနီး၊ သား၊ သမီး၊ မိဘ၊ ညီအစ်ကို (အရင်း) သို့မဟုတ် မောင်နှမ (အရင်း) တို့နှင့်လည်း အကျုံးမဝင်ပါ။

11 ယင်းတွင် ဆံသလုပ်ငန်း၊ အလှပြုပြင်ခြင်းလုပ်ငန်း၊ ကိုယ်ခန္ဓာကျန်းမာရေးနှင့် အလှပြုပြင်ခြင်းလုပ်ငန်း၊ ပန်းထိမ်လုပ်ငန်း၊ ရေဒီယို၊ တီဗွီ၊ တယ်လီဖုန်းပြင်လုပ်ငန်း၊ စာအုပ်ချုပ်လုပ်ငန်း၊ မိတ္တူကူးလုပ်ငန်း၊ ဓာတ်ပုံဆိုင်၊ အပေါင်ဆိုင်၊ ထုပ်ပိုးခွဲချုပ်ဆိုင်၊ ပင်မင်းဆိုင်၊ ဖိနပ်ချုပ်ဆိုင်၊ အပ်ချုပ်ဆိုင်၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအလို့ငှာ လုပ်ကိုင်သည့် ကွန်ပျူတာနှင့် အီလက်ထရောနစ်စနစ်သုံး ပစ္စည်းကိရိယာများ ပြုပြင်တပ်ဆင်ခြင်းလုပ်ငန်း ပါဝင်သည်။

12 ယင်းတွင် စက်မှုလက်မှုအလုပ်ဌာန သို့မဟုတ် ကုန်သွယ်လုပ်ငန်း၏ ရုံးလုပ်ငန်းဌာန၊ အာမခံ ကုမ္ပဏီ၊ ကုမ္ပဏီ၊ ပုဂ္ဂလိကဘဏ်၊ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်း၊ ကြော်ငြာလုပ်ငန်း၊ ပုဂ္ဂလိကအလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးလုပ်ငန်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်း၊ ပုဂ္ဂလိကကျောင်း၊ ပုဂ္ဂလိကဆေးရုံ၊ ပုဂ္ဂလိကဆေးခန်း၊ ဟိုတယ်၊ မိုတယ်၊ တည်းခိုခန်းနှင့် ခရီးသွားဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၊ ကျန်းမာရေးလေ့ကျင့်မှုအားကစားရုံ၊ မြို့ဝင်ကြေး၊ လမ်းအသုံးပြုခ၊ တံတားဖြတ်သန်းခကောက်ခံသည့် ဂိတ်များ ပါဝင်သည်။

13 ယင်းတွင် ရုပ်ရှင်ရုံ၊ ဇာတ်ရုံ၊ ကလပ်၊ ဧည့်ခံပျော်ဖြေပွဲများကျင်းပသည့်ခန်းမ၊ ဗွီဒီယိုရုံ၊ ကာရာအိုကေရုံ၊ ကွန်ပျူတာနှင့် အီလက်ထရောနစ်စနစ် အသုံးပြုသည့် ကစားရုံများ၊ အပန်းဖြေကစားကွင်း၊ ပန်းခြံ၊ ဥယျာဉ်၊ ကလေးကစားကွင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။

### တာဝန်ဝတ္တရားများ

ဆိုင်များနှင့်အလုပ်ဌာနများ ဥပဒေ၏ အခန်း ၇ သည် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ရည်ညွှန်းပါသည်။ ပုဒ်မ ၂၄ အရ အလုပ်ရှင်များသည် အောက်ဖော်ပြပါ တာဝန်ဝတ္တရားများရှိပါသည်။

- သန့်ရှင်းရေး၊ အနံ့အသက် ကင်းရှင်းစေရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်ရေးတို့အတွက် ကောင်းမွန်စွာ စီမံထားရမည်။
- လေဝင်လေထွက်ကောင်းစေရန်နှင့် လုံလောက်သော အလင်းရောင်ရရှိစေရန် စီမံထားရမည်။
- သတ်မှတ်ထားသည့် ဆူညံသံထက် မပိုစေရန် စီမံထားရမည်။<sup>14</sup>
- အပူချိန်လွန်ကဲမှုမရှိစေရန် (တိုက်ရိုက်ဘာသာပြန်ဆိုခြင်း) နှင့် မီးဘေးကြိုတင်ကာကွယ်ရေးကို စီမံဆောင်ရွက်ထားရမည်။
- အလုပ်သမားများအတွက် ရှေးဦးသူနာပြုဆေးသေတ္တာနှင့် ဆေးဝါးများကို (သတ်မှတ်ချက်များ) နှင့်အညီ လုံလောက်စွာ စီမံထားရမည်။<sup>15</sup>

သို့ရာတွင် ဤသတ်မှတ်ချက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ထပ်မံအသေးစိတ်ဖော်ပြထားခြင်းမရှိသကဲ့သို့ ဤပြဌာန်းချက်ကို ချိုးဖောက်ခြင်းအတွက် ဥပဒေတွင် တိကျသည့်ပြစ်ဒဏ်များ သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားခြင်းမရှိပါ။ ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ နည်းဥပဒေသည် မူလပြဌာန်းချက်ဖြစ်သည့် ပုဒ်မ ၂၄ အပြင်၊ နောက်ထပ်သတ်မှတ်ချက်များကို သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားပါသည်။ သို့သော် ဤသတ်မှတ်ချက်များသည် ယေဘုယျသဘောဖြစ်ပြီး ဤပြဌာန်းချက်အား ချိုးဖောက်မှုအတွက် ပြစ်ဒဏ်သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားခြင်းမရှိပါ။ အပိုဒ် ၁၆ တွင် အလုပ်ရှင်သည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရန် သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားပါသည်။

- ဆိုင်သို့မဟုတ် အလုပ်ဌာနများကို အထပ်မြင့်အဆောက်အဦများ အသုံးပြု၍ ရွေ့လျားလျှပ်စစ်ဓာတ်လှေကားများသုံးစွဲလျှင် အရေးပေါ်တက်၊ ဆင်းလမ်းနှင့် ဝင်ပေါက်ထွက်ပေါက်များ ထားရှိပေးရမည့်အပြင် ဝင်လမ်း၊ ထွက်လမ်းပြအမှတ်သားများ ဖော်ပြထားရှိရမည်။
- မီးလောင်ပေါက်ကွဲစေနိုင်သည့် အရာများကို မီးဘေးအန္တရာယ် မဖြစ်ပွားစေရေး လိုအပ်သည့် အစီအမံများ ထားရှိ၍ ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ရမည်။
- သတ်မှတ်ထားသည့် ဆူညံသံထက် မပိုစေရန် စီမံဆောင်ရွက်ရမည်။
- ကြမ်းပြင်များ၊ ပရိဘောဂပစ္စည်းများ၊ ချက်ပြုတ်ကြော်လှော် ရောင်းချသည့်နေရာများ၊ အသုံးပြုသည့် အိုးခွက်ပန်းကန်များ၊ သောက်သုံးရေထားရှိသည့် နေရာများ၊ အိမ်သာများကို သန့်ရှင်းရေး၊ အနံ့အသက် ကင်းရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်စေရန် သန့်ရှင်းရေးဝန်ထမ်းများ လုံလောက်စွာခန့်အပ်၍ ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်ရမည်။
- ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှုမရှိစေဘဲ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို စနစ်တကျစွန့်ပစ်ရမည်။

14 “သတ်မှတ်ထားသည့် ဆူညံသံအဆင့်များ” ကို အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိပါ။  
 15 “သတ်မှတ်ချက်များ” ကို ထို့ထက် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိပါ။



အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး (မြန်မာ)

- ပူလွန်း၊ အေးလွန်းသောရာသီနှင့် ပူလွန်း၊ အေးလွန်းသောသဘာဝရှိသည့် လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမား၏ ကျန်းမာရေးအတွက် တစ်ကိုယ်ရေသုံးခန္ဓာကိုယ်ကာကွယ်ရေးပစ္စည်းများကို လုံလောက်စွာ ထုတ်ပေးပြီး ဝတ်ဆင်လုပ်ကိုင်စေရန် အလုပ်ရှင်က စီစဉ်ပေးရမည်။
- ရှေးဦးသူနာပြုဆေးသေတ္တာနှင့် လိုအပ်သော ဆေးဝါးများ ထားရှိပေးရမည်။

အလုပ်ချိန်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆိုင် သို့မဟုတ် အလုပ်ဌာန၌ အလုပ်လုပ်သော အလုပ်သမားတစ်ဦးကို -

- တစ်ရက်လျှင် ၈ နာရီထက်ပို၍လည်းကောင်း၊ ရက်သတ္တတစ်ပတ်လျှင် ၄၈ နာရီထက်ပို၍လည်းကောင်း အလုပ်မလုပ်စေရ။
- အနည်းဆုံး မိနစ် ၃၀ အနားမပေးဘဲ၊ တစ်ဆက်တည်း ၄ နာရီထက်ပို၍ အလုပ် မလုပ်စေရ။
- အချိန်ပိုနှင့် နားချိန်အပါအဝင် တစ်ရက်လျှင် ၁၁ နာရီထက် မပိုစေရ။

ကလေးငယ်များ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့်ပတ်သက်ပြီး အောက်ပါအတိုင်း ကန့်သတ်ထားပါသည်။

- အသက် ၁၄ နှစ် မပြည့်သေးသော မည်သူ့ကိုမဆို ဆိုင်တစ်ခုခု၌ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ဌာနတစ်ခုခု၌ဖြစ်စေ အလုပ် မလုပ်စေရ။
- အသက် ၁၄ နှစ်ပြည့်ပြီး အသက် ၁၆ နှစ် မပြည့်သေးသူများကို အလုပ်လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်း လက်မှတ်ထုတ်ပေးခွင့်ရှိသည့် တာဝန်ခံဆရာဝန်၏ ခွင့်ပြုချက်ရယူ လုပ်ကိုင်စေနိုင်သည်။ သို့ရာတွင် တစ်ရက်လျှင် ၄ နာရီထက်ပို၍ လုပ်ကိုင်ခွင့်မပြုရ။
- အသက် ၁၆ နှစ် မပြည့်သေးသူများကို ဆိုင်တစ်ခုခု သို့မဟုတ် အလုပ်ဌာနတစ်ခုခု သို့မဟုတ် အများပျော်ရွှင်ရေးအလုပ်ဌာနတစ်ခုခုတွင် အလုပ်ချိန်ထက်ကျော်လွန်ပြီး အချိန်ပို ခိုင်းစေရန် ခွင့်မပြုရ။
- အသက် ၁၈ နှစ် မပြည့်သော မည်သည့်အလုပ်သမားကိုမျှ အန္တရာယ်ရှိသည်ဟု သတ်မှတ်ထားသောလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်မလုပ်စေရ။<sup>16</sup> သို့ရာတွင် အသက် ၁၈ နှစ် မပြည့်သေးသော်လည်း အသက် ၁၆ နှစ်ပြည့်ပြီးသူများအနက်မှ (က) သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းအလိုက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများ တက်ရောက်အောင်မြင်ပြီးသူဖြစ်ခြင်း (ခ) လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်များကို နားလည်သိရှိလိုက်နာနိုင်သူဖြစ်ခြင်း (ဂ) ကျန်းမာကြံ့ခိုင်သူဖြစ်ခြင်းတို့နှင့် ပြည့်စုံသူများအား ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းပြီး ၎င်းတို့၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် စိတ်ဓာတ်ကို မထိခိုက်စေနိုင်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ရန် သင့်တော်ကြောင်း တာဝန်ခံလက်မှတ်ထုတ်ပေးသည့် ဆရာဝန်၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့် လုပ်ကိုင်ခွင့်ပြုနိုင်သည်။



## ၃.၂။ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)

### အကျုံးဝင်မှု

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေသည် ပြုလုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ ပြုလုပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်<sup>17</sup>၊ ရေနံနှင့် ရေများသယ်ယူ ပို့ဆောင်ခြင်း၊ စွမ်းအင်<sup>18</sup>၊ စာပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်း၊ သင်္ဘောတည်ဆောက် မှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု၊ မော်တော်ကားပြင်ခြင်း လုပ်ငန်းနှင့် အစိုးရထိန်းချုပ်သည့် စက်ရုံများနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ ယင်းဥပဒေသည် အောက်ဖော်ပြပါ အလုပ်သမားများနှင့် အကျုံးဝင်ပါသည် - ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းတွင် အခန့်သော် လည်းကောင်း၊ အခမဲ့သော် လည်းကောင်း လုပ်ကိုင်လျက် ရှိသည့် အလုပ်သမားများ၊ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေးလုပ်ငန်း အလုပ်သမားများ၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူး၊ စာရင်းကိုင်၊ စာရေး၊ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်း၊ ယာဉ်မောင်း၊ သန့်ရှင်းရေးအလုပ်သမား၊ ထမင်းချက်၊ တောက်တိုမယ်ရအလုပ်သမား၊ ဥယျာဉ်မှူး နှင့် အထွေထွေအလုပ်သမား (“ကုန်ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း စဉ်နှင့် ဆက်စပ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဆက်စပ်သည်ဖြစ်စေ) အပြင်၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၊ လျှပ်စစ်နှင့် ဓါတုပစ္စည်း လုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် အလုပ် သမားများဖြစ်သည်။ ယင်းဥပဒေတွင်၊ မြန်မာ့သတ္တုတွင်း ဥပဒေတွင်ပါဝင်သော သတ္တုမြိုင်းကဏ္ဍ မပါဝင်ပါ။

စက်ရုံကို အောက်ပါအတိုင်း အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ထားပါ သည်။

- အလုပ်သမား ၅ ဦးနှင့်အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင် နေသည့် သို့မဟုတ် လွန်ခဲ့သည့် ၁၂ လအတွင်း မည်သည့်ရက်တွင်မဆို အလုပ်လုပ်ကိုင်နေခဲ့သည့် အပြင် ပြုလုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်အတိုင်း ဆောင်ရွက် သော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုခုတွင်၊ အားအကူအညီ ဖြင့် လုပ်ကိုင်နေသည့် သို့မဟုတ် သာမန်အား ဖြင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည့် အဆောက်အအုံ တစ်ခုခုနှင့်တကွ ဥပစာကိုပါ ဆိုလိုပြီး။

**အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ**

သန့်ရှင်းစင်ကြယ်မှု

စွန့်ပစ်သည့်ပစ္စည်းများနှင့် ယိုစီးသည့်အရာများ သုတ်သင်ရှင်းလင်းခြင်း

လေဝင်လေထွက်ရရှိအောင်နှင့် အပူအအေး မျှတအောင်ပြုခြင်း

လူထုထပ်မှုကို ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း

အလင်းအရောင် ရရှိစေခြင်း

သောက်ရေအတွက် အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများ

အစားအစာ စားသောက်ခြင်းအတွက် အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများ

နားနေခန်းများ

စက်ယန္တရားများကို ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာ လည်ပတ်စေခြင်း

မီးဘေးအန္တရာယ်ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း

ရှေးဦးသူနာပြု ကိရိယာများ

အဆောက်အအုံ လုံခြုံရေး

အလုပ်ချိန်နှင့် နားနေခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတ်မှတ်ချက်များ

မတော်တဆမှုများနှင့် ရောဂါများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကြိုတင်အသိအပေးအကြောင်းကြားခြင်း

သင်တန်းပေးခြင်း

17 ဥပမာ၊ ပြောင်းလဲခြင်း၊ ပြုပြင်ခြင်း၊ အလှဆင်ခြင်း၊ အချောကိုင်ခြင်း၊ ထုတ်ပိုးခြင်း၊ သန့်ရှင်းရေးပြုလုပ်ခြင်း၊ ခွဲချေခြင်းနှင့် ဓါတု ပစ္စည်းများအား စမ်းသပ်ခြင်း။

18 ဥပမာ၊ ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ အသွင်ပြောင်းခြင်းနှင့် ထုတ်လွှတ်ခြင်း။

အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး (မြန်မာ)

- အလုပ်သမား ၁၀ ဦးနှင့်အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် သို့မဟုတ် လွန်ခဲ့သည့် ၁၂ လအတွင်း မည်သည့်ရက်တွင်မဆို အလုပ် လုပ်ကိုင်နေခဲ့သည့်အပြင် ပြုလုပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အတိုင်း ဆောင်ရွက်သော အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုခုတွင်၊ အားအကူအညီမရှိဘဲ လုပ်ကိုင်နေသည့် သို့မဟုတ် သာမန်အားဖြင့် ယင်း သို့လုပ်ကိုင်သည့် အဆောက်အအုံတစ်ခုခုနှင့်တကွ ဥပစာလည်းပါဝင်သည်။

ယေဘုယျတာဝန်ဝတ္တရားများ

အခန်း ၃ နှင့် အခန်း ၄ သည် အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် သက်သာချောင်ချိရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ယေဘုယျတာဝန်ဝတ္တရားများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ဤသတ်မှတ်ချက်များကို ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်၏နောက်ပိုင်းတွင် ဖော်ပြထားသည့် ကိုဗစ် - ၁၉ ဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်များနှင့်အညီ ဖတ်ရှုရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဤတာဝန်ဝတ္တရားများစွာသည် ကင်းလွတ်ခွင့်များကိုလည်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးပါသည်။ နည်းဥပဒေများနှင့် ညွှန်ကြားချက်များသည် ယင်းတို့ကိုကျင့်သုံးခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး နောက်ထပ်စံနှုန်းများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးနိုင်ပါသည်။ အက်ဥပဒေကို ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်မှုသည် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၏ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန (FGLLID) တွင် တာဝန်ရှိပါသည်။ အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာနအောက်တွင် စစ်ဆေးရေးအရာရှိချုပ်သည် အချို့သော အခြေအနေများတွင် ညွှန်ကြားချက်များ<sup>19</sup> သို့မဟုတ် ကင်းလွတ်ခွင့်များ<sup>20</sup>ကို စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်နိုင် ပါသည်။

သန့်ရှင်းစင်ကြယ်မှုနှင့် စွန့်ပစ်သည့်ပစ္စည်းများနှင့် ယိုစီးသည့်အရာများ သုတ်သင်ရှင်းလင်းခြင်း

- အလုပ်ရုံတိုင်း၊ အလုပ်ရုံဝင်းတိုင်းကို သန့်ရှင်းစင်ကြယ်စွာ ထားရမည်။ အညစ်အကြေး အမှိုက်သရိုက်စသည်များကို နေ့စဉ်သင့်တော်သောနည်းလမ်းဖြင့် စွန့်ပစ်ရမည်။<sup>21</sup> အလုပ်ရုံတိုင်းတွင်၊ ပြုလုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်အရ စွန့်ပစ်သည့်ပစ္စည်းများ၊ ယိုစီးသည့်အရာများနှင့် အခိုးအငွေ့များ၊ အမှုန်အမွှားများ၊ အနံ့အသက်များကို ရှင်းလင်းသန့်စင်ရာတွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိခိုက်မှုမရှိစေရန် စီမံဆောင်ရွက်ထားရမည်။<sup>22</sup>
- အလုပ်ခန်း ကြမ်းပြင်များကို လိုအပ်ပါက ပိုးသတ်ဆေးအသုံးပြု၍သော်လည်းကောင်း၊ အခြားထိရောက်သော နည်းလမ်းဖြင့်သော်၎င်း နေ့စဉ်လှည်းကျင်း၍ သင့်တော်သောနည်းလမ်းဖြင့် စွန့်ပစ်ရမည်။<sup>23</sup>
- ပြုလုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုခုကြောင့်၊ ကြမ်းပြင်ပေါ်တွင် ရေအိုင်နေရန်အကြောင်းရှိလျှင်၊ ထိုသို့ရေမအိုင်နေရန်အတွက် ရေဆင်းလမ်း ပြုလုပ်ထားရှိရမည်။<sup>24</sup>
- အလုပ်ခန်း၏ အတွင်းနံရံခန်းဆီး၊ မျက်နှာကြက်၊ သို့တည်းမဟုတ် အမိုးအောက်အားလုံး၊ လမ်းများ၏ နံရံနှင့် အမိုးအောက်အားလုံး၊ လှေကားအားလုံးကို - (၁) အဖြူသော်လည်းကောင်း၊ အခြားအရောင်သော်လည်းကောင်း သုတ်ထားရမည်။ ထို့ပြင် ဆယ့်နှစ်လလျှင် အနည်းဆုံးတကြိမ်ကျ ထပ်မံသုတ်ရမည်။ သို့တည်းမဟုတ် (၂) သင်္ဘောဆေးသော်လည်းကောင်း၊ အရောင်တင်ဆီသော်၎င်း သုတ်ထားလျှင်၊ သုံးနှစ်လျှင် အနည်းဆုံးတကြိမ်ကျ ထပ်မံသုတ်ရမည်။

19 ဥပမာ၊ ပုဒ်မ ၁၆ အရ အမှုန်များနှင့် အခိုးအငွေ့များနှင့် စပ်လျဉ်း၍။  
 20 ဥပမာ၊ ပုဒ်မ ၁၈ အရ လူထူထပ်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍။  
 21 ပုဒ်မ ၁၃  
 22 ပုဒ်မ ၁၄  
 23 ပုဒ်မ ၁၃ (ခ)  
 24 ပုဒ်မ ၁၃ (ဂ)

- အလုပ်ရုံတိုင်းသည် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ အသုံးပြုနိုင်သော ဆေးကြောသန့်စင်ရေးအထောက်အပံ့များကို စီမံဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ယင်းတို့ကို သန့်ရှင်းစွာထားရှိရမည်။
- အဝတ်များထားရှိရန်နှင့် စိုစွတ်သောအဝတ်များလှန်းရန် အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများ စီမံဆောင်ရွက်ပေးရမည်။
- မိန်းမအလုပ်သမားများအတွက် အိမ်သာများနှင့် ကျင်ငယ်စွန့်ရန် နေရာများကို ယောက်ျားအလုပ်သမားများအတွက် ထားရှိသောအိမ်သာများနှင့် ကျင်ငယ်စွန့်ရန်နေရာများမှ သီးခြားထားရှိလျက်၊ လေဝင်လေထွက်ကောင်းမွန်အောင် စီမံထားရှိရမည်။ အိမ်သာများနှင့် ကျင်ငယ်စွန့်ရန်နေရာများကို သန့်ရှင်းစင်ကြယ်၍ ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သော အခြေအနေတွင် ထားရှိရမည်။<sup>25</sup> အလုပ်သမားဦးရေ ၂၅၀ ထက်ပိုသော အလုပ်ရုံများအတွက် နောက်ထပ်သတ်မှတ်ချက်များ ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။<sup>26</sup>
- သင့်တော်သောနေရာတိုင်း၌ တံတွေးထွေးရန်ခွက်များကို လုံလောက်စွာစီမံထားရှိရမည့်ပြင်၊ ကျန်းမာရေးနှင့်လျော်ညီအောင် သန့်ရှင်းစင်ကြယ်စွာစီမံထားရှိရမည်။

**လေဝင်လေထွက်ရရှိအောင်နှင့် အပူအအေးမျှတအောင်ပြုခြင်း**

- အလုပ်ရုံတိုင်းတွင် လေကောင်းလေသန့်လုံလောက်စွာရရှိရန်နှင့် အပူအအေးမျှတရန် သင့်တော်လုံလောက်သော စီမံချက်များပြုပေးရမည်။ အလုပ်ရုံတွင်လုပ်သည့်အလုပ်အမျိုးအစားသည်၊ အပူရှိန်ပြင်းလွန်းသော၊ သို့တည်းမဟုတ် ပြင်းလွန်းဘွယ်ရှိသော အမျိုးအစားဖြစ်လျှင်၊ အလုပ်သမားများကို အပူရှိန်မှ ကာကွယ်ရန်အလို့ငှါ အလုပ်ခန်းနှင့် အလုပ်ကို သီးခြားထားခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ပူသောနေရာနှင့် ခွဲခြားထားခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ လုံလောက်စွာ စီမံထားပေးရမည်။<sup>27</sup>
- အမှုန်များမရှူရှိုက်မိစေရန်နှင့် အမှုန်များ မစုဝေးစေရန် ထိရောက်သည့် အစီအမံများဆောင်ရွက်ထားရှိရမည်။<sup>28</sup>
- အခိုးထွက်ပေါက် အပြင်ဘက်သို့ ထုတ်မထားလျှင်၊ မရွှေ့ဘဲနေသည့် အင်ဂျင်စက်ကို ခုတ်မောင်းခြင်း မပြုရ။ ထို့ပြင် အခန်းတွင် ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေမည့် အခိုးအငွေ့များစုဝေးခြင်းကို ကာကွယ်ရန်စီမံထားခြင်း မရှိလျှင်၊ အခြားမည်သည့်အင်ဂျင်စက်ကိုမျှ၊ ထိုအခန်းတွင် ခုတ်မောင်းခြင်း မပြုရ။<sup>29</sup>
- လေကိုပိုမိုစိုထိုင်းအောင် ဖန်တီးရသည့် အလုပ်ရုံ အားလုံးတွင် လေဝင်လေထွက်ရရှိအောင်နှင့် အပူအအေးမျှတအောင်ပြုလုပ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ဖြည့်စွက်စံချိန်စံညွှန်းများသတ်မှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်းများကို ချမှတ်နိုင်သည်။<sup>30</sup>
- အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသည် စက်ရုံတစ်ခုခု သို့မဟုတ် စက်ရုံအမျိုးအစား တစ်ခုခုတွင် လေဝင်လေထွက်ကောင်းမွန်အောင်နှင့် အပူအအေးမျှတအောင် ပြုလုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများ သို့မဟုတ် သတ်မှတ်ချက်များကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းနိုင်သည်။<sup>31</sup>

25 ပုဒ်မ၊ ၂၁ (၁)  
 26 ပုဒ်မ၊ ၂၁ (၂)  
 27 ပုဒ်မ၊ ၁၅  
 28 ပုဒ်မ၊ ၁၆ (၁)  
 29 ပုဒ်မ၊ ၁၆ (၂)  
 30 ပုဒ်မ၊ ၁၇  
 31 ပုဒ်မ၊ ၁၅ (၂) နှင့် (၃)

လုပ်ငန်းခွင်များ

- အလုပ်ရုံများတွင် လူထူထပ်ခြင်းကို ကြိုတင်ကာကွယ်ရမည်။ အခန်းတွင် ခိုင်းစေခံရသူ အလုပ်သမား အသီးသီးအတွက်၊ ကုဗအကျယ်အဝန်းသည် ကုဗပေငါးရာအောက် မနည်းစေရ။ ကုဗအကျယ်အဝန်း တွက်စစ်ရန် အလို့ငှါ ကြမ်းပြင်မှ ဆယ့်လေးပေ အထက်မြင့်သော အကျယ်အဝန်းကို ထည့်သွင်းခြင်းမပြုရ။<sup>32</sup>
- အလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်နေသော သို့တည်းမဟုတ် ဖြတ်သန်းသွားလာနေသော အလုပ်ရုံ၏ အစိတ် အပိုင်း အသီးသီးတွင်၊ သဘာဝအလင်းရောင်၊ သို့တည်းမဟုတ် ဖန်တီးထားသည့် အလင်းရောင်ကို သင့်တော် လုံလောက်စွာ ရရှိနိုင်ရန် စီမံထားရမည်။ မျက်စိကျိန်းလောက်အောင် တောက်ပသော အလင်းရောင် သို့မဟုတ် မျက်စိအားစိုက်ကြည့်ရအောင် မှောင်ခြင်းကို ကြိုတင်ကာကွယ်သည့် အစီအမံများ စီမံဆောင်ရွက် ရမည်။<sup>33</sup>
- သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (ယင်းသတ်မှတ်ချက်များကို ဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားခြင်းမရှိသော် လည်း အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနက အမိန့်များ သို့မဟုတ် ညွှန်ကြားချက်များ ထုတ်ပြန်နိုင်သည်) နှင့်အညီ၊ အလုပ်ရုံများတွင် အလွန်အကျူးဆူညံသံများကို ကာကွယ်ရန်အတွက် ထိ ရောက်သည့် အစီအမံများ စီမံဆောင်ရွက်ရမည်။
- ကြမ်းပြင်၊ လှေကားထစ်၊ လှေကားနှင့် သွားလမ်းအားလုံးကို ကောင်းမွန်စွာ ဆောက်လုပ်၍ နေရာတကျ ပြုပြင်ထားရမည်။ ထို့ပြင် ဘေးရန်ကင်းရှင်းအောင် ပြုရန်လိုအပ်လျှင်လည်း၊ ခိုင်ခံ့သော လက်ရန်းများကို စီမံထားပေးရမည်။<sup>34</sup> ထို့အပြင်၊ ပုံသေတပ်ဆင်ထားသော ခွက်၊ လှောင်တွင်း၊ လှောင်ကန်၊ တွင်း၊ ကြမ်းပေါက်၊ သို့တည်းမဟုတ် တွင်းပေါက်အသီးသီး၏ စောက်အနက်၊ အနေအထား၊ တည်ထားပုံ၊ သို့ တည်းမဟုတ် ထည့်သွင်းထားသည့် အရာများကို ထောက်ချင့်ခြင်းအားဖြင့်၊ ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်ဘွယ်ရာ အကြောင်းရှိလျှင်၊ ထိုခွက်၊ ကန်၊ တွင်း၊ အပေါက်စသည်များကို လုံခြုံစွာဖုံးအုပ်ထားရမည်။ သို့တည်းမဟုတ် ခိုင်ခံ့စွာ ကာရံထားရမည်။<sup>35</sup>

သောက်ရေ၊ အစားအစာ စားသောက်ခြင်းအတွက် အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများနှင့် နားနေခန်းများ

- အလုပ်ရုံများသည် သင့်တော်၍ အသွားအလာ လွယ်ကူသော နေရာများ၌၊ အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် သန့်ရှင်းစင်ကြယ်သော သောက်ရေကို လုံလောက်စွာ ထားရှိရန် ထိရောက်စွာ စီမံဆောင်ရွက်ပေးရမည်။ ယင်းနေရာအားလုံးကို ပီသသော စာလုံးများဖြင့် “သောက်ရေ” ဟု ရေးမှတ်ထားရမည့်ပြင်၊ ထိုနေရာများကို အဝတ်လျှော်ဖွပ်ရာနေရာ၊ အိမ်သာ၊ သို့တည်းမဟုတ် ကျင်ငယ်စွန့်ရန်နေရာမှ ပေနှစ်ဆယ် (၆ မီတာ) အတွင်း မထားရှိစေရ။ အလုပ်သမား နှစ်ရာ့ငါးဆယ်ထက်ပို၍ ခိုင်းစေသော အလုပ်ရုံတိုင်းတွင် နွေရာသီ၌ သောက်ရေကို စီမံထားရှိရမည်။<sup>36</sup>
- အလုပ်ရုံတိုင်းတွင် မတ်တတ်အလုပ်လုပ်ကြသော အလုပ်သမားအားလုံးသည် မိမိတို့အလုပ် လုပ်နေစဉ် အခါ နားခွင့်ကြိုက် နားနိုင်ရန်အလို့ငှါ၊ ထိုင်ရန်အခွင့်အလမ်းများကို သင့်တော်အောင် စီမံထားပေးရမည်။<sup>37</sup>

32 ပုဒ်မ ၁၈ (၂)  
 33 ပုဒ်မ ၁၉  
 34 ပုဒ်မ ၃၄  
 35 ပုဒ်မ ၃၅  
 36 ပုဒ်မ ၂၀  
 37 ပုဒ်မ ၄၆

- အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသည်၊ သာမန်အားဖြင့် အလုပ်သမား နှစ်ရာ့ငါးဆယ် ထက်ပို၍ ခိုင်းစေသော သီးခြားသတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်ရုံ၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်ရုံအမျိုးအစားတခု ခုတွင်၊ အလုပ်သမားများဝယ်ယူသုံးစွဲနိုင်ရန်အလို့ငှာ၊ လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်က လုံလောက်သော ဆိုင်တဆိုင်ထား ရှိပေးရမည်ဟု ညွှန်ကြားချက်များ ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။
- သာမန်အားဖြင့် အလုပ်သမားတရာထက်ပို၍ ခိုင်းစေသော အလုပ်ရုံတိုင်းတွင်၊ အလုပ်သမားများ အသုံးပြု ရန် သင့်တော်လုံလောက်သော နားနေခန်းများနှင့် အလုပ်သမားများ မိမိတို့ ယူဆောင်လာသော အစာကို စားနိုင်ရန် သောက်ရေနှင့်တကွ သင့်တော်လုံလောက်သော အစာစားခန်း စီမံထားရှိရမည်။ ယင်းတို့ကို အလင်းရောင်နှင့် လေလုံလောက်စွာရှိအောင်လည်း စီမံထားရှိရမည့်အပြင် တတ်နိုင်သမျှ အေး၍သန့်ရှင်း စင်ကြယ်အောင်ထားရမည်။<sup>38</sup> အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေး ဦးစီးဌာနသည် နားနေခန်း များတည်ဆောက်မှုပုံစံနှင့် ယင်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အခြားကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ညွှန်ကြားချက်များ ထုတ်ပြန်နိုင်သည်။ အမိန့်ကြော်ငြာစာထုတ်ပြန်၍ အလုပ်ရုံတခုခုကိုသော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရုံအမျိုး အစား တခုခုကိုသော်လည်းကောင်း၊ လိုအပ်ချက်များနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမှ ကင်းလွတ်ခွင့်ပြုနိုင်သည်။

**စက်ယန္တရား**

- အလုပ်ရုံတိုင်းတွင် အားပေးစက်များ၊ အားပို့စက်များနှင့် အခြားစက်ကိရိယာများကို ထိုစက်ကိရိယာများ လည်နေစဉ်၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုစက်ကိရိယာများကို အသုံးပြုနေစဉ်၊ အခိုင်အခံ့ဆောက်လုပ်ထားသည့် အကာအရံများဖြင့် လုံခြုံစွာ ကာရံထားရမည့်ပြင်၊ ထိုအကာအရံများကို အစဉ်အမြဲပြုပြင်၍ နေရာတကျ ထားရှိရမည်။ ဤပုဒ်မနှင့်အကျိုးဝင်သည့် စက်ယန္တရားအား စစ်ဆေးမှုတစ်ခုခုကို သီးခြားသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်း ချက်များနှင့်အညီ ထိုသို့စစ်ဆေးရန်အတွက် အထူးသင်ကြားထားသော ယောက်ျားလူကြီး အလုပ်သမားက လုပ်ဆောင်ရမည်။<sup>39</sup>
- အလုပ်ရုံတိုင်း၏ အလုပ်ခန်းတိုင်းတွင်၊ အရေးတကြီး ကိစ္စများရှိလျှင်၊ အားဖြတ်တောက်ရန် သင့်တော်သော ကိရိယာများစီမံထားရှိရမည်။<sup>40</sup> ပုဒ်မ ၂၆ တွင်လှုပ်ရှားလည်ပတ်နေသော အစိတ်အပိုင်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး သီးခြားသတ်မှတ်ချက်များကိုလည်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။
- မြှောက်စက် (hoist)၊ သို့တည်းမဟုတ် ပင့်စက် (lift) အသီးသီးကို ကောင်းမွန်သော စက်ကိရိယာဖြင့် တပ်ဆင်၍တောင့်တင်းခိုင်ခံ့သောပစ္စည်းဖြင့်ကောင်းမွန်စွာဆောက်လုပ်ထားရမည့်ပြင်၊ နေရာတကျလည်း ပြုပြင်ထားရှိရမည်။ မြှောက်စက် (hoist)၊ သို့တည်းမဟုတ် ပင့်စက် (lift) အသီးသီးကို၊ မြှောက်လျှင် အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ်ကျ စစ်ဆေးပိုင်ခွင့်ရှိသူက စေ့ငေချာစွာ စစ်ဆေးရမည်။ ဤကဲ့သို့စစ်ဆေးတိုင်း၊ စစ်ဆေးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ ပြဋ္ဌာန်းထားသောအကြောင်းအရာများ၊ ရေးမှတ်ထားသော မှတ်ပုံစာအုပ် ထားရှိရမည်။ အက်ဥပဒေသည် ပုဒ်မ ၃၀ တွင်ပါရှိသည့် ဤစက်ယန္တရားအတွက် ဝန်ချိန်နှင့် အခြားသော သတ်မှတ်ချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သီးခြားသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်အများအပြား ပါဝင်ပါသည်။

38 ပုဒ်မ ၄၉  
 39 ပုဒ်မ ၂၃  
 40 ပုဒ်မ ၂၆

- ကရိန်းစက်၊ အခြားပင့်စက်နှင့် မြောက်စက်တို့ကို တောင့်တင်းခိုင်မာသောပစ္စည်းများဖြင့် ကောင်းမွန်စွာ ဆောက်လုပ်ထားရမည်။ နေရာတကျလည်း ပြုပြင်ထားရှိရမည်။ ထို့ပြင် စစ်ဆေးပိုင်ခွင့်ရှိသူက ဆယ်နှင့် လလျှင် အနည်းဆုံးတကြိမ်ကျ စေ့ငသေချာစွာစစ်ဆေးရမည်။ ထိုသို့စစ်ဆေးခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြဋ္ဌာန်း ထားသော အကြောင်းအရာများ ရေးမှတ်ထားသည့် မှတ်ပုံစာအုပ်ထားရှိရမည်။ ပုဒ်မ ၃၁ တွင် ပါရှိသည့် စက်ယန္တရားများလည်ပတ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သီးခြားသတ်မှတ်ချက်များကိုလည်း ကျင့်သုံးပါသည်။
- ကျောက်ဖြင့်ကြိတ်ခြင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် ပွတ်တိုက်ခြင်းစသော လုပ်ငန်းကိုလုပ်သည့် အလုပ်ရုံတိုင်းတွင် အသုံးပြုသည့်ကြိတ်စက်ဘီး၏၊ သို့တည်းမဟုတ် ပွတ်စက်ဘီး၏ဘေးရန်ကင်းရှင်းစွာ အမြန်ဆုံးလည်နိုင် သော အရှိန် (peripheral speed) ကိုလည်းကောင်း၊ ထိုစက်ဘီး၏ဝင်ရိုး၏ အရှိန်ကိုလည်းကောင်း၊ ဘေးရန် ကင်းရှင်းစွာ အမြန်ဆုံးလည်နိုင်သော အရှိန်ထက်ပို၍မလည်စေရန်လိုအပ်သည့် ပူလီ၏အချင်းကိုလည်း ကောင်း၊ ဖော်ပြသည့်နို့တစ်စာကိုအသုံးပြုနေသော စက်အသီးသီး၌ အမြဲကပ်ထားရမည်။ သို့တည်းမဟုတ် စက်အသီးသီးနား၌ အမြဲထားရှိရမည်။<sup>41</sup>
- ပြုလုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် အသုံးပြုသည့်စက်ကိရိယာ၏ အစိတ်အပိုင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် စက်၏အစိတ် အပိုင်းသည်၊ သဘာဝလေတိုးအားထက် သာလွန်သောတိုးအားကို အသုံးပြုလျှင်၊ ထိုအစိတ်အပိုင်း အသုံးပြု နေသောတိုးအားကို ဘေးရန်ကင်းရှင်းစွာ အသုံးပြုနိုင်သည့် တိုးအားထက်မပိုရအောင် ထိရောက်စွာ စီမံ ထားရမည်။<sup>42</sup>

**မီးဘေးအန္တရာယ်ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းနှင့် ပေါက်ကွဲစေတတ်သော အရာဝတ္ထုပစ္စည်းများ**

- ပိတ်လှောင်နေသောနေရာများ သို့မဟုတ် ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေတတ်သော အခိုးအငွေ့များရှိသည့် အခန်း များသည် အထူးသင့်တော်သော အသက်ရှူတန်ဆာပလာများ အသုံးပြုနိုင်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သီးခြား စည်းမျဉ်းများကို လေးစားလိုက်နာရမည်။ ထိုတန်ဆာပလာအားလုံးကို စစ်ဆေးပိုင်ခွင့်ရှိသူက ကာလ အပိုင်းအခြားအားဖြင့် မှန်မှန်စစ်ဆေး၍ အသုံးပြုရန်သင့်တော်ကြောင်း တာဝန်ခံရမည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရုံ တိုင်းတွင်၊ ခိုင်းစေခံသူများအနက် လုံလောက်သောဦးရေကို၊ ထိုတန်ဆာပလာများ အသုံးပြုနည်းနှင့် အသက် ပြန်လည် ရှုရှိုက်စေနိုင်သည့် နည်းလမ်းများကို သင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးရမည်။ ထိုနည်းတူစွာ၊ ဘွိုင်လာ၊ ဘွိုင်လာ မီးလမ်း၊ ဘွိုင်လာမီးဖို၊ ပေါင်းအိုး (still)၊ အခန်း၊ လှောင်ကန်၊ လှောင်စည်၊ ပြွန်၊ သို့တည်း မဟုတ် အခြားပိတ်လှောင်သောနေရာကို ဝင်ရောက်ခြင်းသည် ထိုသို့ဝင်ရောက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး သီး ခြားသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အရဖြစ်သည်။<sup>43</sup>
- သီးခြားသတ်မှတ်ချက်များသည် ပုဒ်မ ၃၉ အရ မီးကူးလျှင် ပေါက်ကွဲနိုင်သည့် မီးလောင်လွယ်သော အမှုန်နှင့် အခိုးအငွေ့များနှင့်သက်ဆိုင်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့ပေါက်ကွဲခြင်းကို ကြိုတင်ကာကွယ်ရန် အောက်ပါ တို့ အားဖြင့် အစွမ်းကုန် စီမံဆောင်ရွက်ထားရှိရမည် - (က) ပြုလုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အသုံးပြုသည့် စက်ကို၊ သို့ တည်းမဟုတ် စက်ကိရိယာကို ထိရောက်စွာ ကာရံထားခြင်း (ခ) အမှုန်၊ အခိုး၊ သို့တည်း မဟုတ် အငွေ့ကို များပြားအောင် မစုရန်ပြုခြင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် ထိုသို့ စုမိလျှင် ထိုစုခြင်းကို ဖယ်ရှား ခြင်းနှင့် (ဂ) မီးကူးစေနိုင်သည့်အရာအားလုံးကို ကင်းလွတ်စွာထားခြင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် လုံခြုံစွာကာရံ

41 ပုဒ်မ ၃၂  
 42 ပုဒ်မ ၃၃  
 43 ပုဒ်မ ၃၈

ထားခြင်း။ အလုပ်ရုံများအနေဖြင့် သဘာဝလေအားထက်ကြီးမားသော တိုးအားရှိသည့် ပေါက်ကွဲမှုများနှင့် အငွေ့များအား ကြိုတင်ကာကွယ်မှုလုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်သည့် အစီအမံများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပုဒ်မ၊ ၃၉ ကို ရည်ညွှန်းရန်လိုအပ်ပါသည်။

- အလုပ်ရုံတိုင်းတွင် အခန်းတခုခုမှ ထွက်နိုင်သည့်တံခါးများကို အခန်းတွင်း၌ လူတစ်ဦးတယောက်ရှိ နေစဉ် အတွင်းမှ ရုတ်တရက် အလွယ်တကူဖွင့်နိုင်အောင် သေခတ်ထားခြင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် ပိတ်ထားခြင်း မပြုရ။ ထိုတံခါးများသည် အံထိုးတံခါးမျိုးမဟုတ်လျှင် အပြင်ဖွင့်တံခါးများ ဖြစ်ရမည်။<sup>44</sup>
- အလုပ်ရုံတိုင်းတွင် သာမန်အသုံးပြုသည့် ထွက်ပေါက်များမှလွဲ၍၊ မီးလောင်လျှင်ထွက်နိုင်သည့် ပြုတင်းပေါက်၊ တံခါး၊ သို့တည်းမဟုတ် အခြားထွက်ပေါက်အသီးသီးတွင် အလုပ်သမားအများ နားလည်သည့် စာဖြင့်ထင်ရှားစွာ ရေးသားထားရမည် သို့မဟုတ် ထင်ရှားသည့်အမှတ်အသားဖြင့် မှတ်သားထားရမည်။<sup>45</sup>
- မီးလောင်လျှင်၊ အလုပ်ရုံတွင် ခိုင်းစေခံရသူတိုင်း ကောင်းစွာကြားသိနိုင်အောင်အချက်ပေး ကိရိယာများကို အလုပ်ရုံတိုင်းတွင် တပ်ဆင်ထားရမည်။<sup>46</sup>
- မီးလောင်လျှင် အသုံးပြုနိုင်သည့်ထွက်ပေါက်များကို အလုပ်သမားအားလုံးသိနေစေရန်၎င်း၊ မီးလောင်လျှင် ထိုသူတို့ မီးဘေးမှလွတ်မြောက်အောင် လိုက်နာရမည့် နည်းလမ်းကိုကောင်းစွာ သင်ကြားပေးရန်၎င်း၊ ထိရောက်စွာ စီမံဆောင်ရွက်ရမည်။<sup>47</sup>

**ရှေးဦးသူနာပြု ကိရိယာများ**

- အလုပ်သမားဦးရေ ၁၀၀ လျှင်၊ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ပစ္စည်းများထည့်ထားသော သူနာပြု ဆေးသေတ္တာ၊ သို့တည်းမဟုတ် ဆေးဘီရိုတလုံးကို အလုပ်ချိန်အတွင်း အလွယ်တကူအသုံးပြုနိုင်ရမည်။<sup>48</sup>
- သူနာပြုအတတ် တတ်မြောက်ပြီးသော တာဝန်ခံတစ်ယောက်သည် ရှေးဦးသူနာပြု ကိရိယာများနှင့် ပတ်သက်၍ တာဝန်ရှိသူဖြစ်ရမည်။ ထိုသူသည် အလုပ်ချိန်အတွင်း အမြဲရှိရမည်။<sup>49</sup>
- သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း၊ အလုပ်သမား နှစ်ရာ့ငါးဆယ်ထက်ပို၍ခိုင်းစေသော အလုပ်ရုံတိုင်းတွင် ဆရာဝန်နှင့် သူနာပြုဆရာများက ကြီးကြပ်စီမံသည့် ဆေးခန်းတစ်ခုထားရှိရမည်။<sup>50</sup>

**အလုပ်ချိန်**

အလုပ်ရုံများတွင် လူကြီးအလုပ်သမားများကို -

- တစ်ရက်လျှင် ၈ နာရီ သို့မဟုတ် ရက်သတ္တပတ် တစ်ပတ်လျှင် ၄၄ နာရီ ထက်ပို၍ အလုပ်မလုပ်စေရ။

44 ပုဒ်မ၊ ၄၀  
 45 ပုဒ်မ၊ ၄၀  
 46 ပုဒ်မ၊ ၄၀  
 47 ပုဒ်မ၊ ၄၀  
 48 ပုဒ်မ၊ ၄၇  
 49 ပုဒ်မ၊ ၄၇  
 50 ပုဒ်မ၊ ၄၇



- အနည်းဆုံး နားချိန် မိနစ် ၃၀ မရှိဘဲလျက်၊ တစ်ဆက်တည်း ၅ နာရီထက်ပို၍ အလုပ်မလုပ်စေရ။
- အလုပ်လုပ်ရက်တစ်ရက်တွင် အလုပ်ချိန်နှင့် နားချိန်စုစုပေါင်းသည် ၁၀ နာရီထက် မပိုစေရပါ။

အလုပ်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်နည်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အကြောင်းထူးများကြောင့်၊ တရက်ပတ်လုံး အဆက်မပြတ် လုပ်ရမည့်အလုပ်တွင် လုပ်သည့်လူကြီး အလုပ်သမားသည်၊ ရက်သတ္တပတ်တွင် လေးဆယ့်ရှစ်နာရီမျှ အလုပ်လုပ် နိုင်သည်။

**အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးများ**

ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေတွင် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အကိုင်ကို အဆိုးရွားဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးအလုပ်သမားခိုင်းစေခြင်းထဲမှ တစ်ခုအဖြစ် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ထားပြီး၊ ယင်းကို အသက် ၁၈ နှစ်အောက် ကလေးများအတွက် တားမြစ်ထားပါသည်။<sup>51</sup> ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင်၊ မြန်မာနိုင်ငံသည် အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ်ဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်၊ ၁၉၇၃ ခုနှစ် (အမှတ် ၁၃၈) ကို အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီး၊ ယင်းပြဋ္ဌာန်းချက်တွင် အသက် ၁၈ နှစ်အောက် ကလေးများအတွက် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အကိုင်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တားမြစ်ချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၄၉ (က) တွင် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနသည် ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သော လုပ်ငန်းအမျိုးအစားများကို သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညှိနှိုင်းပြီး သတ်မှတ်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ပုဒ်မ ၄၉ (က) နှင့် အကျိုးဝင် သည့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစားများသည် ဤလမ်းညွှန်စာအုပ် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေချိန်တွင် ထုတ် ပြန်ပြီးခြင်းမရှိသေးပေ။ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၏ ပုဒ်မ ၇၅ (က) တွင် အသက် ၁၆ နှစ်အောက် ကလေးငယ်ကို ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေသော၊ ကျန်းမာရေးထိခိုက်စေသော အခြေအနေများ သို့မဟုတ် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမည့် လုပ်ငန်း ခွင်တွင် အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမပြုရဟူ၍ တားမြစ်ထားပါသည်။<sup>52</sup> သို့ရာတွင်၊ အောက်ဖော်ပြချက်တွင် မှတ်သားထား ရသည့်အတိုင်း ဥပဒေနှစ်ရပ်တွင် ကွာဟချက်များရှိနေပါသည်။

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေတွင် ကလေးငယ်များကို (အသက် ၁၄ နှစ် သို့မဟုတ် အသက် ၁၅ နှစ်)၊ လူရွယ်များကို (အသက် ၁၆ နှစ်နှင့် အသက် ၁၇ နှစ်) နှင့် လူကြီးကို (အသက် ၁၈ နှစ်နှင့် အထက်) ဟူ၍ အဓိပ္ပါယ် သတ်မှတ် ထားပါသည်။ အသက် ၁၄ နှစ်အောက်ရှိသော ကလေးငယ်ကို အလုပ်ရုံတစ်ခုတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့် မပြုပါ။ မှတ်ပုံတင်ဆရာဝန်က အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် သင့်တော်ကြောင်း ထောက်ခံချက်လက်မှတ် ထုတ်ပေးမှသာလျှင်၊ ကလေး ငယ်များနှင့် ဆယ်ကျော်သက်အရွယ်များကို အလုပ်လုပ်ခွင့်ပြုသည်။<sup>53</sup> ပုဒ်မ ၇၇ (၂) (ခ) အရ၊ အသက် ၁၆ နှစ်နှင့် အထက်ရှိသော လူရွယ်များကို လူကြီးတစ်ဦးအဖြစ် အလုပ်လုပ်ရန်သင်လျှော့ကြောင်း ထောက်ခံချက် လက်မှတ်ထုတ်ပေးနိုင်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော အနေအထားတွင် အလုပ်ချိန်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အလုပ်ရုံများ အက် ဥပဒေ၏ အပိုင်း (၇) ကို ကျင့်သုံးရန်ရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှာ၊ ဆယ်ကျော်သက်အရွယ်များကို “လူကြီးများ” အဖြစ် မှတ်ယူနိုင်သည်။ သို့ဖြစ်၍၊ လူကြီးများအတွက် ကျင့်သုံးသည့် အလုပ်ချိန်ကို ၎င်းတို့အတွက် ကျင့်သုံးမည်ဖြစ်သည်။

ကလေးငယ်များ (အသက် ၁၄ နှစ်နှင့် အသက် ၁၅ နှစ်) နှင့် လူရွယ်များ (အသက် ၁၆ နှစ်နှင့် အသက် ၁၇ နှစ်) တို့နှင့် ပတ်သက်ပြီး၊ ကန့်သတ်ချက်များထားရှိလျက်၊ အလုပ်ရုံများရှိ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အကိုင်များတွင်

51 ပုဒ်မ ၃ (န) နှင့် ၄၈ (က)  
 52 ပုဒ်မ ၇၅ (က)  
 53 ပုဒ်မ ၇၇

ကလေးငယ်များ (နှင့် အချို့သောအခြေအနေများတွင် အမျိုးသမီးများ) ၏ အလုပ်အကိုင်နှင့် ပတ်သက်ပြီး အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း တားမြစ်ချက်အချို့ ရှိပါသည် -

- မည်သည့်မိန်းမကိုမျှ သို့တည်းမဟုတ် မည်သည့်ကလေးကိုမျှ စက်ကိရိယာ အစိတ်အပိုင်းလည်နေစဉ်၊ ထိုအစိတ်အပိုင်းကို တိုက်ချွတ်ရန်၊ စက်ဆီထည့်ရန်၊ သို့တည်းမဟုတ် နေရာတကျရှိအောင် ပြင်ဆင်ရန်သော်ငြား၊ လည်နေသည့် စက်ကိရိယာ၏လည်နေသော အစိတ်အပိုင်းစပ်ကြားတွင်၊ သို့တည်းမဟုတ် ပုံသေတပ်ထားသည့်အစိတ်အပိုင်းနှင့် လည်နေသောအစိတ်အပိုင်း စပ်ကြားတွင် အလုပ်လုပ်ရန်သော် ငြား၊ ခွင့်မပြုရ။<sup>54</sup>
- စက်နှင့်စပ်ဆိုင်သော ဘေးအန္တရာယ်များနှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများကို အစုံအလင်သိရှိနားလည်ပြီးဖြစ်သည့်ပြင်၊ စက်၌ လုပ်ရမည့်အလုပ်ကို လုံလောက်စွာသင်ကြားတတ်မြောက်ပြီးဖြစ်သည့် လူငယ်၊ သို့တည်းမဟုတ် စက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကောင်းစွာတတ်ကျွမ်းနားလည်ပြီး အလုပ်ရည်ဝသူတစ်ဦး၏ ကြီးကြပ်စီမံခြင်းကို ခံရသည့်လူငယ်မှတစ်ပါး၊ အခြားမည်သည့်လူငယ်မျှ (အသက် ၁၈ နှစ်အောက်ရှိသူအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည့်) နည်းဥပဒေများတွင် သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း မည်သည့်စက်ယန္တရားတွင်မျှ အလုပ် မလုပ်ရ။<sup>55</sup>
- မိန်းမများနှင့် အသက် ၁၆ နှစ်အောက် ကလေးငယ်များကို ဝါဖက်စက်လည်နေသော စက်ရုံ၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုခုတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းမှ တားမြစ်ထားပြီး၊ ခြွင်းချက်အချို့ရှိပါသည်။<sup>56</sup>
- အလုပ်ရုံတွင် မည်သည့်မိန်းမ၊ လူရွယ်၊ သို့တည်းမဟုတ် ကလေးကိုမျှ လေးလံလွန်းသဖြင့် ထိခိုက်နာကျင်စေမည့်လက္ခဏာရှိသော ဝန်ချိန်ကိုပင့်ရန်၊ သယ်ယူရန်၊ သို့တည်းမဟုတ် ရွှေ့ပြောင်းရန်၊ မခိုင်းစေရ။<sup>57</sup>

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေနှင့် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများအကြားရှိ ကွာဟချက်များနှင့် ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေတွင် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အကိုင်ကို အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ထားခြင်း မရှိခြင်းကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါက၊ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အကိုင် နယ်ပယ်များကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရန်နှင့် အသက် ၁၈ နှစ်အောက် ကလေးငယ်များအား ထိုကဲ့သို့သော အလုပ် လုပ်ကိုင်ခြင်းမှကန့်သတ်ခြင်းကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် စက်ရုံများတွင် အလုပ်အကိုင်များကို သေချာစွာ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဥပမာ၊ အိုင်အယ်(လ်)အို (ILO) ၏ အငယ်ဆုံးအသက်အရွယ်ဆိုင်ရာ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်၊ ၁၉၇၃ ခုနှစ် (အမှတ် ၁၄၆) အရ၊ အန္တရာယ်ရှိသော အရာဝတ္ထုပစ္စည်းများ၊ အေးဂျင့်များ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များ (အိုင်းယွန်းဓာတ်ရောင်ခြည်များ အပါအဝင်)၊ အလွန်လေးလံသည့်အရာများကို ပင့်ခြင်းနှင့် မြေအောက်လုပ်ငန်းများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် စံချိန်စံညွှန်းများကဲ့သို့သော သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမား ရေးရာစံချိန်စံညွှန်းကို အပြည့်အဝထည့်သွင်းဆောင်ရွက်သင့်သည်။<sup>58</sup>

ထို့အပြင်၊ အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေတွင် အောက်ဖော်ပြပါတို့အပါအဝင်၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဖြည့်စွက်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်များ ပါရှိပါသည်။

54 ပုဒ်မ၊ ၂၄ (၂)  
 55 ပုဒ်မ၊ ၂၅  
 56 ပုဒ်မ၊ ၂၉  
 57 ပုဒ်မ၊ ၃၆  
 58 အပိုဒ် ၁၀ (၁)

အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး (မြန်မာ)

- အမျိုးသမီး အလုပ်သမားများအား မိန်းမသဘာဝ ဓမ္မတာလာစဉ်အချိန်မျိုးတွင် လုပ်ငန်းခွင်၌ ကျန်းမာရေး အရ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမရှိကြောင့် ၎င်းတို့အတွက် လိုအပ်သည့် အစီအမံများ စီမံဆောင်ရွက်ပေးရမည်။<sup>59</sup>
- ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများအား ပေါ့ပါးသော အလုပ်ကိုသာ ခိုင်းစေရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ကိုယ်ဝန် ၇ လ အထက်ရှိသော အမျိုးသမီးကို အချိန်ပိုအလုပ် သို့မဟုတ် ညအချိန်တွင် အလုပ်ခိုင်းစေခြင်းမပြုရ။<sup>60</sup>
- အမျိုးသမီးအလုပ်သမားဦးရေ ၂၀၀ ရှိသော အလုပ်ရုံများတွင် အသက် ၆ နှစ်အောက်ကလေးငယ်များအတွက် ကလေးထိန်းခန်းကို စီမံထားရှိရမည်။<sup>61</sup>

အလုပ်ရုံတွင်လုပ်ရသည့် အလုပ်သည်၊ အလုပ်သမားတို့၏ ကိုယ်အင်္ဂါကို ထိခိုက်နာကျင်စေမည့်၊ သို့တည်းမဟုတ် အလုပ်သမားများကို အဆိပ်မိစေမည့်၊ သို့တည်းမဟုတ် ရောဂါဖြစ်စေမည့် လက္ခဏာရှိသည့်အလုပ်ဖြစ်ပါက၊ အောက်ဖော်ပြပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရန် နည်းဥပဒေများကို ပြုလုပ်နိုင်သည်။

- ထိုအလုပ်တွင် မိန်းမများအား၊ သို့တည်းမဟုတ် လူရွယ်များအား၊ သို့တည်းမဟုတ် ကလေးများအား ခိုင်းစေခြင်းကို တားမြစ်ရန်၊ သို့တည်းမဟုတ် ကန့်သတ်ရန်၊
- ထိုအလုပ်တွင်ခိုင်းစေခံရသော အလုပ်သမားများကိုသော်၎င်း၊ ထိုအလုပ်တွင်လုပ်ရန် လျှောက်ထားသူများ ကိုသော်လည်းကောင်း၊ ကာလအပိုင်းအခြားနှင့် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှုပြုရန်အတွက် ပြဋ္ဌာန်းရန်နှင့် ထိုအလုပ်တွင် လုပ်ရန်သင့်တော်ကြောင်းဆေးလက်မှတ်မရသူများကိုမခိုင်းစေရဟူ၍ တားမြစ်ရန်၊
- ထိုအလုပ်တွင်ခိုင်းစေခံရသူအားလုံးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရန်အတွက် ပြဋ္ဌာန်းရန်၊
- အလုပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သီးခြားဖော်ပြပါပစ္စည်းများ၊ သို့တည်းမဟုတ် ပြုလုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များ အသုံးပြုခြင်း ကို၊ တားမြစ်ခြင်း၊ ကန့်သတ်ခြင်း သို့တည်းမဟုတ် ထိန်းချုပ်ခြင်း။<sup>62</sup>

သင်တန်းပေးခြင်း

အလုပ်ရှင်များသည် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးတာဝန်ခံ၊ ကြီးကြပ်သူများနှင့် အလုပ် သမားများအား ဝန်ကြီးဌာနက အသိအမှတ်ပြုထားသည့် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး သင်တန်းများကို လိုအပ်သလို တက်ရောက်စေရမည်ဟူ၍ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည်မှအပ၊ အလုပ်ရုံများ အက် ဥပဒေတွင် သင်တန်းတက်ရောက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရည်ညွှန်းဖော်ပြချက်သည် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာရှိပါသည်။<sup>63</sup>

စစ်ဆေးခြင်း

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ၏ အခန်း ၂ တွင် စစ်ဆေးရေးအရာရှိများခန့်အပ်ခြင်းကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ စစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ဤအက်ဥပဒေပါကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်ရန်အလို့ငှာ၊ အဆောက်အအုံ၊ စက်၊ ပြဋ္ဌာန်း ထားသည့် မှတ်ပုံစာအုပ်နှင့်တကွ၊ အလုပ်ရုံနှင့် သက်ဆိုင်သောအခြား စာချုပ်စာတမ်းများကို ကြည့်ရှုစစ်ဆေးနိုင် သည့်ပြင်၊ လိုအပ်သည်ဟု ထင်မြင်သည့်မည်သူ့ အစစ်ခံချက်ကိုမဆို၊ ရေးမှတ်ယူနိုင်သည်ဟူ၍၊ စစ်ဆေးရေးအရာရှိ

59 ပုဒ်မ၊ ၃၆ (၃)  
 60 ပုဒ်မ၊ ၃၆ (၄)  
 61 ပြင်ဆင်ထားသည့် ပုဒ်မ၊ ၅၀  
 62 ပုဒ်မ၊ ၅၂  
 63 ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေကို ပြင်ဆင်ထားချက်မှ ထည့်သွင်းထားသည့် ပုဒ်မ၊ ၄၃ (က)

များ၏ အာဏာကို ပုဒ်မ ၁၁ တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ဤအက်ဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်အလို့ငှာ ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်နိုင်သည်ဖြစ်သောကြောင့် စစ်ဆေးရေးအရာရှိများသည် ထိုအာဏာများကို ကျင့်သုံးနိုင်သည်။ သို့ရာတွင်၊ ရာဇဝတ်ပြစ်ဒဏ် မိမိအားထိုက်သင့်စေနိုင်သည့် အဖြေကိုပေးရမည်ဟူ၍သော်ငှား၊ ရာဇဝတ်ပြစ်ဒဏ် မိမိအားထိုက်သင့်စေနိုင်သည့် သက်သေခံချက်ကို ထွက်ဆိုရမည်ဟူ၍သော်ငှား၊ မည်သူ့ကိုမျှ တောင်းဆိုပိုင်ခွင့်မရှိစေရ။ ပုဒ်မ ၅၆ (၁) တွင်၊ ဤအက်ဥပဒေရှိ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုသော်လည်းကောင်း၊ ဤအက်ဥပဒေအရပြုသည့် နည်းဥပဒေများပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုသော်လည်းကောင်း၊ ဆန့်ကျင်သည့် ပစ္စည်းဖြစ်သည်ဟု စစ်ဆေးရေးအရာရှိက ယုံကြည်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရုံရှိ အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်အင်္ဂါကို ထိခိုက်နာကျင်ရန်၊ သို့တည်းမဟုတ် ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်ရန် လက္ခဏာရှိသည်ဟု စစ်ဆေးရေးအရာရှိက ထင်မြင်သဘောရရှိလျှင်ဖြစ်စေ၊ စစ်ဆေးရေးအရာရှိသည် ယင်းပစ္စည်း၏ နမူနာကို ယူနိုင်သည်။

အလုပ်ရုံရှိ အဆောက်အအုံ၊ သို့တည်းမဟုတ် အဆောက်အအုံ၏ အစိတ်အပိုင်းသော်ငှား၊ စက်ကိရိယာ သို့တည်းမဟုတ် စက်၏အစိတ်အပိုင်းသည်သော်ငှား၊ လူ့အသက်ကို ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေမည့်၊ သို့တည်းမဟုတ် လူတို့ဘေးရန် ကင်းရှင်းမှုကို ထိခိုက်စေမည့် အခြေအနေ တွင်ရှိသည်ဟု စစ်ဆေးရေးအရာရှိက ထင်မြင်လျှင်၊ ယင်းတို့ကို ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းစွာအသုံးပြုနိုင်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်ရန် လိုအပ်သည့် အစီအစဉ်များနှင့် သတ်မှတ်ချက်များကို ပေးအပ်ရန် အမိန့်စာချုပ်နိုင်ပြီး၊ ယင်းတို့ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းကြောင်း အတည်ပြုရန် စမ်းသပ်စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။<sup>64</sup> စစ်ဆေးရေးအရာရှိသည် ယင်းတို့အား ပြင်ဆင်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲပြုပြင်ခြင်း မပြုလုပ်ရသေးမီ အသုံးမပြုရန် တားမြစ်သည့်အမိန့်စာကို ချအပ်နိုင်သည်။<sup>65</sup>

စစ်ဆေးရေးအရာရှိချုပ်သည် မည်သည့်အလုပ်ရုံတွင်မဆို ခိုင်းစေခံရသူတို့၏ကျန်းမာမှု၊ ဘေးရန်ကင်းရှင်းမှု၊ သို့တည်းမဟုတ် သက်သာချောင်ချိမှုနှင့် ဆိုင်သည့်အခြားနို့တစ်စာကို၊ သို့တည်းမဟုတ် ကြော်ငြာစာကို မြင်သာအောင် ကပ်ထားရမည်ဟု အလုပ်ရုံမန်နေဂျာအား အမိန့်စာဖြင့်ဆင့်ဆိုနိုင်သည်။<sup>66</sup>

**မတော်တဆထိခိုက်မှုများနှင့် သေဆုံးမှုများအတွက် နို့တစ်စာပေးပို့ခြင်း**

- အလုပ်ရုံတွင် မတော်တဆထိခိုက်၍ သေဆုံးလျှင်သော်လည်းကောင်း၊ ကိုယ်အင်္ဂါ ထိခိုက်နာကျင်ပြီးနောက် လေးဆယ့်ရှစ်နာရီမျှ၊ သို့တည်းမဟုတ် လေးဆယ့်ရှစ်နာရီထက်ပို၍ အလုပ်ရုံတွင် အလုပ်မလုပ်နိုင်လျှင် သော်လည်းကောင်း၊ ဤကိစ္စအလို့ငှာ ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ထားသည့် အမျိုးအစားဖြစ်သော မတော်တဆ ထိခိုက်မှုဖြစ်လျှင်သော်လည်းကောင်း၊ အလုပ်ရုံမန်နေဂျာသည် ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း မတော်တဆထိခိုက်သည့် အကြောင်းကို ပြဋ္ဌာန်းသည့်ပုံစံဖြင့် နို့တစ်စာရေးသား၍ ပြဋ္ဌာန်းသည့်အချိန်အတွင်း အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေစစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့ ပေးပို့ရမည်။<sup>67</sup> အလုပ်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်သော အလုပ်သမားတစ်ဦးကို အလုပ်သမားလျော်ကြေး အက်ဥပဒေ၏ ဇယား ၃ တွင် သီးခြားဖော်ပြထားသည့် ရောဂါတမျိုးမျိုး စွဲကပ်လျှင်၊ အလုပ်ရှင်သည် ပုဒ်မ ၅၄ အရ စစ်ဆေးရေး အရာရှိချုပ် (အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန) ထံသို့ နို့တစ်စာ ပေးပို့ရမည်။ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ၊ အာမခံထားရှိသော အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် မတော်တဆမှုတွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိပါက၊ အလုပ်ရှင်သည် ထိုသို့ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိမှုကို မြို့နယ်လူမှုဖူလုံရေးရုံးသို့ အစီရင်ခံတင်ပြရမည်။

64 ပုဒ်မ ၄၁  
 65 ပုဒ်မ ၄၂  
 66 ပုဒ်မ ၉၉ (၃)  
 67 ပုဒ်မ ၅၃

### အလုပ်သမား၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ

အက်ဥပဒေတွင် အောက်ဖော်ပြပါ တားမြစ်ချက်များနှင့် အကျိုးဝင်သည့် အလုပ်သမားနှင့်စပ်လျဉ်း၍၊ ဖြည့်စွက် တာဝန်ဝတ္တရားများကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

- အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာမှု၊ ဘေးရန်ကင်းရှင်းမှု၊ သို့တည်းမဟုတ် သက်သာချောင်ချိမှုများအတွက် စီမံထားသည့် ကိရိယာများ၊ သို့တည်းမဟုတ် အခြားအရာများကို တမင်အနှောင့်အရှက်မပြုရ။ သို့တည်းမဟုတ် အလွဲအသုံး မပြုရ။
- မိမိကိုယ်ကိုသော်လည်းကောင်း၊ အခြားသူကိုသော်လည်းကောင်း၊ ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်ဖွယ်ရာ လက္ခဏာရှိ သည့်အရာကို အကြောင်း လုံလောက်စွာမရှိဘဲ တမင်မပြုရ။ ထို့ပြင်
- အလုပ်ရုံတွင် အလုပ်လုပ်သည့် အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာမှု၊ သို့တည်းမဟုတ် ဘေးရန်ကင်းရှင်းမှုအ တွက်၊ အလုပ်ရုံတွင်ထားရှိသည့်ကိရိယာများ၊ သို့တည်းမဟုတ် အခြားအရာများကို အသုံးပြုခြင်းမှ တမင် မပျက်ကွက်ရ။<sup>68</sup>

### ယေဘုယျ ပြစ်မှုများနှင့် ပြစ်ဒဏ်များ

အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေတွင် ဤအက်ဥပဒေရှိ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကိုဖြစ်စေ ဤအက်ဥပဒေအရပြုသည့် နည်းဥပဒေ များကိုဖြစ်စေ၊ သို့တည်းမဟုတ် ဤအက်ဥပဒေအရ စာဖြင့်ရေးသားချမှတ်သည့် အမိန့်ကိုဖြစ်စေ မန်နေဂျာနှင့် အလုပ်ရှင်တို့၏ ဆန့်ကျင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ယေဘုယျပြဋ္ဌာန်းချက်များပါဝင်ပါသည်။ ထိုပြစ်မှုများအတွက် ပြစ်မှု ထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင်၊ ထောင်ဒဏ် ၃ လအထိဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးကိုဖြစ်စေ စီရင်ခြင်း ခံရမည်။<sup>69</sup> ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရဖူးသူသည်၊ ယခင်က ဆန့်ကျင်ခဲ့သော ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို နောက်ထပ်ဆန့်ကျင် သည့်ပြစ်မှုအတွက် ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခြင်းခံရလျှင် ထိုသူသည် နောက်ထပ် ပြစ်ဒဏ်စီရင်ခြင်းခံရသောအခါ၊ ပိုမို ကြာမြင့်သောထောင်ဒဏ်နှင့် ပိုမိုမြင့်မားသော ငွေဒဏ်ကို စီရင်ခြင်းခံရမည်။<sup>70</sup>

ပုဒ်မ၊ ၈၇ တွင် ဤအက်ဥပဒေရှိ ပြဋ္ဌာန်းချက်တစ်ခုခုကိုဖြစ်စေ၊ ဤအက်ဥပဒေအရပြုသည့် နည်းဥပဒေတစ်ခုခုကို၊ သို့တည်းမဟုတ် အမိန့်တစ်ခုခုကိုဖြစ်စေ အလုပ်သမား တဦးဦးကဆန့်ကျင်လျှင်၊ ထိုသူသည် တလထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ငွေဒဏ်ဖြစ်စေ၊ ဒဏ်နှစ်ရပ်လုံးဖြစ်စေ စီရင်ခြင်းခံရမည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ဤပုဒ်မအရ ပြစ်ဒဏ်စီရင်လျှင်၊ ထိုဆန့်ကျင်မှုကို မပြုမီအောင်သင့်လျော်သော ဆောင်ရွက်မှုများကို လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်က၊ သို့တည်း မဟုတ် အလုပ်ရုံမန်နေဂျာက မပြုကြောင်း ထင်ရှားအောင်မပြနိုင်လျှင်၊ ထိုလုပ်ငန်းပိုင်ရှင်ကိုဖြစ်စေ၊ မန်နေဂျာ ကိုဖြစ်စေ၊ ထိုဆန့်ကျင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြစ်မှုကျူးလွန်သည်ဟု မမှတ်ယူရ။

အခြားသောပြစ်မှုများသည်လည်း အက်ဥပဒေတွင် ပြစ်ဒဏ်များဖြင့် အတိအကျ အကျိုးဝင်ပါသည်။ ယင်းပြစ်မှု များတွင် အခြားသောအကြောင်းခြင်းရာများအနက်၊ တာဝန်များကိုဆောင်ရွက်ရာတွင် စစ်ဆေးရေးအရာရှိတစ်ဦး အား နှောင့်ယှက်ဟန့်တားခြင်း၊ အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်သင့်တော်ကြောင်း ထောက်ခံချက် လက်မှတ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး လိမ်ညာခြင်းနှင့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် နို့တစ်စာများပေးပို့ရန် ပျက်ကွက်ခြင်းများ ပါဝင်ပါသည်။

68 ပုဒ်မ၊ ၁၀၄  
 69 ပုဒ်မ၊ ၈၅  
 70 ပုဒ်မ၊ ၈၆

## ၄။ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများနှင့် မကျန်းမာမှုအတွက် လျော်ကြေး

### သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ

- အလုပ်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)
- လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ (၂၀၁၂)
- ဆိုင်များနှင့် အလုပ်ဌာနများ နည်းဥပဒေ (၂၀၁၈)
- အလုပ်သမားလျော်ကြေး ဥပဒေ (၁၉၂၃)

### ၄.၁။ လူမှုဖူလုံရေးအတွက် အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ ထည့်ဝင်မှုများ

လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့ထံတွင် မှတ်ပုံတင်ပြီးသောအခါတွင်၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများသည် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဖြင့် သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသည့် ထည့်ဝင်ကြေးများကို လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေသို့ ထည့်ဝင်ကြရပါသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများ၏ ထည့်ဝင်ကြေးများကို အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ခလစာမှ ယူဆောင်ထားရှိရမည်။

#### ဇယား (၁) - လူမှုဖူလုံရေး ထည့်ဝင်မှုများ

အကျိုးခံစားခွင့်အမည်	ထည့်ဝင်မှုအဆင့်
ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု နာရေးကူညီမှု အထောက်အပံ့ နာမကျန်းဖြစ်မှုအတွက် ငွေကြေးခံစားခွင့် မီးဖွားမိခင်အတွက် ငွေကြေးခံစားခွင့် မွေးကင်းစကလေးဖခင်အတွက် ငွေကြေးခံစားခွင့်	<p>“ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေးစောင့်ရှောက်မှု ရန်ပုံငွေ”</p> <p>အာမခံထားသည့်ပုဂ္ဂိုလ်သည် မှတ်ပုံတင်စဉ်က အသက် ၆၀ မကျော်သေးပါက၊</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်သမားက ၂ ရာခိုင်နှုန်း</li> <li>• အလုပ်ရှင်က ၂ ရာခိုင်နှုန်း</li> </ul> <p>အာမခံထားသည့် ပုဂ္ဂိုလ်သည် မှတ်ပုံတင်စဉ်က အသက် သို့မဟုတ် အသက် ၆၀ ကျော်ပါက၊</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• အလုပ်သမားက ၂.၅ ရာခိုင်နှုန်း</li> <li>• အလုပ်ရှင်က ၂.၅ ရာခိုင်နှုန်း</li> </ul>
လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု	<p>“အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ရန်ပုံငွေ”</p> <p>အလုပ်ရှင် - ၁ ရာခိုင်နှုန်း</p> <p>ပုံစံတူထိခိုက်မှုများအတွက် ပြစ်ဒဏ်အဖြစ် ၁.၅ ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးမြှင့်နိုင်သည် (နည်းဥပဒေ ၅၈ ပါ အမြင့်ဆုံးသတ်မှတ်ချက်ဖြစ်သည်။)</p>

လုပ်အားခတွက်ချက်ရာတွင် အလုပ်သမား၏ လုပ်အားအတွက် ရသင့်သော အခကြေးငွေအားလုံးကို သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ယင်းတွင်အချိန်ပိုလုပ်ခနှင့် ဝင်အငွေအဖြစ်သတ်မှတ်နိုင်သော အခြားအခကြေးငွေများ ပါဝင်သည်။<sup>71</sup>

လုပ်အားခ တွက်ချက်မှုတွင် အောက်ပါတို့ မပါဝင်ချေ။<sup>72</sup>

- အငြိမ်းစားလစာများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များ
- အငြိမ်းစားယူမည့်ဝန်ထမ်းအတွက် လုပ်သက်ဆုကြေး
- လူမှုဖူလုံရေး ငွေကြေးခံစားခွင့်
- ခရီးသွားလာစရိတ် ခွင့်ပြုငွေများ
- အစားအသောက်စရိတ်
- ဆေးကုသမှု သို့မဟုတ် အခြားဝန်ဆောင်မှုများ
- နေရာထိုင်ခင်း
- လျှပ်စစ်မီးနှင့် ရေရရှိရေးဝန်ဆောင်မှုများ
- ပေးဆောင်ရမည့် အခွန်အခများ
- အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အသုံးစရိတ်များ
- စာချုပ်သက်တမ်းကုန်ဆုံးချိန်၌ ချီးမြှင့်သည့် အပိုဆုကြေးငွေ
- အပန်းဖြေမှုဆိုင်ရာများ
- အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းအတွက် နစ်နာကြေးငွေနှင့် ဂရုဏာကြေး

### ၄.၂။ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများနှင့် မကျန်းမာမှုအတွက် လျော်ကြေး

အလုပ်တွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့် မကျန်းမာမှုအတွက် လျော်ကြေးကို လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားလျော်ကြေးဥပဒေတွင် သတ်မှတ်ထားပါသည်။ လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေသည် အလုပ်သမားဦးရေ ၅ ဦး သို့မဟုတ် ယင်းနှင့် အထက်ရှိသော ကုမ္ပဏီများအားလုံး (ကင်းလွတ်ခွင့်မရှိပါက) နှင့် မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် မှတ်ပုံတင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ အလုပ်ရှင်ကလုပ်ဆောင်သည့် ပြစ်မှုတစ်စုံတစ်ရာ သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ရှင်က လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအစီအစဉ်နှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုကို လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်ခြင်းတို့ကြောင့်ဖြစ်သော လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများအတွက် ဆေးကုသမှုကုန်ကျစရိတ်ကို အလုပ်ရှင်ကပေးရမည်။

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ အာမခံထားသော အလုပ်သမားသည် မတော်တဆမှုတွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိပါက၊ အလုပ်ရှင်သည် ထိုထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုကို မြို့နယ်လူမှုဖူလုံရေးရုံးသို့ အစီရင်ခံတင်ပြရမည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်ရုံနှင့် အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနသို့လည်း အစီအရင်ခံတင်ပြရမည်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍၊ ယင်းသည် နှစ်မျိုး

71 လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂ (ည) ကို ကြည့်ပါ။  
72 အခကြေးငွေပေးပေးချေရေး ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂ ကို ကြည့်ပါ။

အစီရင်ခံရသည့် စနစ်ဖြစ်ပါသည်။ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိသောအလုပ်သမားသည် လူမှုဖူလုံရေးစနစ်အရ အာမခံထား ရှိသူ ဟုတ်မဟုတ်ကို လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့က စုံစမ်းစစ်ဆေးပါသည်။ အလုပ်သမားသည် အာမခံထားပြီးသူ ဖြစ်သင့် သော်လည်း အာမခံထားသူမဟုတ်ပါက၊ ဤသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်ကို အလုပ်ရှင်က လေးစားလိုက်နာရန် ပျက်ကွက် ခြင်းကြောင့် လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့သည် အကျိုးခံစားခွင့်ပမာဏကို တွက်ချက်ပြီး၊ အလုပ်ရှင်အား ယင်းလျော်ကြေး ပမာဏကို အလုပ်သမားထံပေးဆောင်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။ အာမခံထားသည့် အလုပ်သမားသည် အကျိုးခံစားခွင့်ကို လူမှုဖူလုံရေးရန်ပုံငွေမှ ရရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ သို့ရာတွင်၊ လက်တွေ့ကျင့်သုံးသည့် ပမာဏအတိုင်းအတာသည် ရှင်းလင်းမှုမရှိပေ။

လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေအရ အာမခံထားရှိသည့် အလုပ်သမားများသည် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့် မကျန်းမာမှုတို့ကြောင့် ဝင်ငွေလျှော့ချခံရခြင်း သို့မဟုတ် ဝင်ငွေဆုံးရှုံးခြင်းဖြစ်ပေါ်သည့် အချိန်ကာလအတွင်း ငွေကြေးခံစားခွင့်ရှိပြီး၊ ယင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး နောက်အပိုင်းတွင် အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ သို့မဟုတ် မကျန်းမာမှုများခံစားရပြီး လူမှုဖူလုံရေးအစီအစဉ်များနှင့် အကျိုးမဝင် သော အလုပ်သမားအားလုံးသည် အလုပ်သမားလျော်ကြေးဥပဒေကို အားကိုးအားထားပြုနိုင်ပါသည်။ အလုပ် သမားလျော်ကြေးဥပဒေအရ လျော်ကြေးရရှိရန်အတွက် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိသူအလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ် သမားသေဆုံးခဲ့ပါက၊ ၎င်း၏မိသားစုဝင်များက ယင်းကိစ္စရပ်ကို မြို့နယ်အလုပ်သမားလျော်ကြေး ကော်မတီထံ တင်ပြနိုင်ပါသည်။ ကော်မတီသည် ကိစ္စရပ်ကို စုံစမ်းစစ်ဆေးလျက်၊ အလုပ်ရှင်ကပေးဆောင်ရမည့် လျော်ကြေးပမာဏ ကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ပေးပါသည်။ ဥပဒေသည် နို့တစ်စာပေးပို့ခြင်း၊ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊ ကျန်းမာ ရေး စစ်ဆေးခြင်းနှင့် လျော်ကြေးတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အသေးစိတ်ကိုလည်း သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

မတော်တဆဖြစ်မှုများတွင် အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားများအား အခမဲ့ ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှု လုပ်ဆောင်ပေး ရမည်။ အလုပ်ရှင်သည် အလုပ်သမားကို အလုပ်အကိုင်ကြောင့်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဉ်အတွင်း ရရှိသည့် ထိခိုက် ဒဏ်ရာများနှင့် ရောဂါများအတွက်လည်း လျော်ကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိသည်ဆိုသော်လည်း၊ ယင်းသို့ရရှိသော ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုသည် အောက်ပါတို့နှင့် တိုက်ရိုက်ပတ်သက်မှုမရှိစေရပါ။

- အလုပ်သမားက အရက်သေစာ သို့မဟုတ် မူးယစ်ဆေးဝါး သောက်သုံးထားခြင်း
- အလုပ်ရှင်၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများနှင့် အမိန့်များကို အလုပ်သမားက တမင် သက်သက်လိုက်နာမှုမရှိခြင်း
- မိမိ၏ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးတို့အတွက် ပံ့ပိုးပေးထားသော ကိရိယာတန်ဆာပလာ အကာအကွယ်များကို တမင်သက်သက်ဖယ်ရှားခြင်း သို့မဟုတ် အလေးမထားခြင်း

**၄.၃။ လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့၏ ဖြတ်ချက်ကို အယူခံဝင်ခြင်း**

လူမှုဖူလုံရေးအာမခံထားရှိသည့် အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်ရှင်တို့သည် ဒေသဆိုင်ရာ လူမှုဖူလုံရေးရုံး၏ ဆုံးဖြတ်ချက် ကို တိုင်းဒေသကြီး သို့မဟုတ် ပြည်နယ်အဆင့်များသို့လည်းကောင်း၊ ထိုမှတစ်ဆင့် လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့၏ အယူခံ ခံရုံးသို့လည်းကောင်း အယူခံဝင်ပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။

အလုပ်သမားလျော်ကြေးဥပဒေအောက်တွင် အကျိုးဝင်သော အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်တို့သည် ကော်မရှင်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တရားရုံးချုပ်သို့ အယူခံဝင်နိုင်ပါသည်။



## ၄.၄။ အလုပ်သမားများအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်အမျိုးအစားများ

အောက်ဖော်ပြပါဇယားတွင် လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့တွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်သမားများအတွက် ပေးအပ်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်အမျိုးအစားများစွာကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပေးထားပြီး အရည်အချင်းကာလများ၏ အကျဉ်းချုပ်များ၊ အကျိုးခံစားခွင့်တွက်ချက်နည်းများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ကာလများ ပါဝင်သည်။ ဇယားသည် ဥပဒေအတွက် အစားထိုးမဟုတ်သလို အလုံးစုံပြည့်စုံစွာပါဝင်သည်ဟု မယူဆသင့်ပါ။

ဇယား (၂) လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့တွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော အလုပ်သမားများအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်များ

အမျိုးအစား	အရည်အချင်းပြည့်မီခြင်း	အကျိုးခံစားခွင့်	အချိန်ကာလ
ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု (ပုဒ်မ ၂၂ - ၂၃)	ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှု (မိမိဆန္ဒ အလျောက် မှတ်ပုံတင်ခဲ့လျှင်) လူမှုဖူလုံရေးအဖွဲ့တွင် မှတ်ပုံတင်ထားပြီး၊ လူမှုဖူလုံရေး ထည့်ဝင်ကြေးများ ပုံမှန်ပေးသွင်းသည့် အလုပ်သမား	နိုင်ငံတစ်ဝှမ်းရှိ လူမှုဖူလုံရေး ဆေးခန်းများနှင့် ဆေးရုံများအပြင်၊ အချို့သောနေရာများရှိ စာချုပ် ချုပ်ဆိုထားသော ပုဂ္ဂလိက ဆေးရုံများနှင့် ဆေးခန်းများတွင် အခမဲ့ဆေးကုသမှုခံယူခွင့်၊ အခြားသော အစိုးရဆေးရုံများသို့ လွှဲပြောင်းပေးပို့ဆေးကုသမှုခံယူရ ပါက၊ ကုန်ကျစရိတ်ပြန်ပေးခြင်း။ အရေးပေါ်ကိစ္စရပ်များတွင် အစိုးရ သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိက ဆေးရုံ၊ ဆေးခန်းများကို လွှဲပြောင်းပေးပို့ဆေးကုသမှုခံယူရပါက၊ ကုန်ကျစရိတ် ပြန်ပေးခြင်း။	ရက်သတ္တပတ် ၂၆ ပတ်အထိ
နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း (လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၃)	လုပ်သက် ၆ လ ရှိသူ ထည့်ဝင်ကြေး ၄ လ ပေးသွင်းသူ	ယခင် ၄ လအတွင်း ပျမ်းမျှ လုပ်ခ၏ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်	ရက်သတ္တပတ် ၂၆ ပတ်အထိ
မီးဖွားခွင့် (လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၅ - ၂၇)	လုပ်သက် ၁၂ လ ရှိသူ ထည့်ဝင်ကြေး ၆ လ ပေးသွင်းသူ	မိခင် - ခွင့်ပြုသည့် ဆေးရုံ၊ ဆေးခန်းများတွင် အခမဲ့ဆေးကုသခွင့်၊ ကလေး - ပထမနှစ်တွင် ဆေးဝါး ကုသခွင့်၊ ယခင် ၁၂ လအတွင်း ပျမ်းမျှ လုပ်ခ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် မီးဖွားခွင့်အတွက် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်) မွေးဖွားသည့်ကလေးအရေအတွက် (၁ ဦး၊ ၂ ဦး သို့မဟုတ် ၃ ဦး) အပေါ် မူတည်ပြီး၊ မွေးဖွားချိန်တွင် ပျမ်းမျှလုပ်ခ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း၊ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်း သို့မဟုတ် ၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်း အထိ အပိုဆောင်း ဆုကြေးခံစားခွင့်။	ရက်သတ္တပတ် ၁၄ ပတ်အထိ (ကလေးမမွေးဖွားမီ ရက်သတ္တပတ် ၆ ပတ်နှင့် မွေးဖွားပြီး ရက်သတ္တပတ် ၈ ပတ်)
မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်ပြုစုခွင့် (လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၈)	လုပ်သက် ၁၂ လ ရှိသူ ထည့်ဝင်ကြေး ၆ လ ပေးသွင်းသူ	ပျမ်းမျှလုပ်ခ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် ခွင့်အတွက် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့် (ယခင် ၁၂ လအတွင်း ပျမ်းမျှလုပ်ခ) အပြင်၊ အာမခံထားသည့် အိမ်ထောင်ဖက်အတွက် မီးဖွားခွင့်အတွက် အပိုဆုကြေး ထပ်ပေါင်းထည့်သည်။	၁၅ ရက်အထိ
နာရေး စရိတ်ခံစားခွင့် (လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၃၀၊ နည်းဥပဒေ၊ ၁၂၉)	မှတ်ပုံတင်ထားပြီး၊ နာရေးစရိတ် ခံစားခွင့် မတောင်းခံမီ ထည့်ဝင်ကြေး အနည်းဆုံး ၁ လ	သေဆုံးသူ၏ လူမှုဖူလုံရေး ထည့်ဝင်ကြေး ပေးသွင်းမှု အချိန် ကာလအပေါ်မူတည်လျက်၊ ယခင် ၄ လအတွင်း သေဆုံးသူ၏ လစဉ်ပျမ်းမျှ လုပ်ခ၏ ၁ လစာ နှင့် ၅ လစာ အကြားကို နာရေးစရိတ် ခံစားခွင့်ရှိသည်။	တစ်လုံး တစ်ခဲတည်း

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေမိတ်ဆက်၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်

အမျိုးအစား	အရည်အချင်းပြည့်မီခြင်း	အကျိုးခံစားခွင့်	အချိန်ကာလ
လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု - ယာယီမသန်စွမ်းမှု (လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၊ ၅၅ - ၅၆)	လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆဖြစ်မှု/ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုတို့ကြောင့် ယာယီအလုပ် လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်း မရှိခြင်း၊ လူမှုဖူလုံရေး ထည့်ဝင်ကြေး အနည်းဆုံး ၂ လ ပေးသွင်းသူ	လစဉ်ပျမ်းမျှလုပ်ခ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့် (ယခင် ၄ လအတွင်း ပျမ်းမျှလုပ်ခ)	၁၂ လ အထိ
လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု - အမြဲမသန်စွမ်းမှု (လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၊ ၅၇ - ၅၉)	လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆဖြစ်မှု/ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုတို့ကြောင့် အမြဲတမ်း အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်း မရှိတော့ခြင်း၊ လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေး အနည်းဆုံး ၂ လ ပေးသွင်းသူ	လစဉ်ပျမ်းမျှလုပ်ခ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့် (ယခင် ၄ လ အတွင်း ပျမ်းမျှလုပ်ခ)	ဆေးအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ထားသည့် မသန်စွမ်းမှုအဆင့်အလိုက်အပြောင်းအလဲရှိသည်။ <sup>73</sup>
လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်မှု - ကျန်ရစ်သူ အကျိုးခံစားခွင့် (လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ၊ ၆၂)	လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆဖြစ်မှု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သည့် ရောဂါများကြောင့် အလုပ်သမား သေဆုံးခြင်း၊ လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင်ကြေး အနည်းဆုံး ၂ လ ပေးသွင်းသူ	သေဆုံးသူ၏ လူမှုဖူလုံရေးထည့်ဝင် ကြေးပေးသွင်းမှု အချိန်ကာလကို မူတည်လျက်၊ ယခင် ၄ လ အတွင်း သေဆုံးသူ၏ လစဉ်ပျမ်းမျှ လုပ်ခ၏ အဆ ၃၀ နှင့် အဆ ၈၀ အကြား	တစ်လုံးတစ်ခဲ တည်း သို့မဟုတ် ပုံမှန်ပေးချေခြင်း

73 အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းဆုံးရှုံးမှုသည် ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းအောက်ဖြစ်ပါက၊ ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်သည် လစဉ်လုပ်ခ၏ ၅ နှစ်စာကို တစ်လုံးတစ်ခဲတည်းပေးဆောင်ရမည်။ ဆုံးရှုံးမှုသည် ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းအကြားဖြစ်ပါက၊ ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်သည် လစဉ်လုပ်ခ၏ ၇ နှစ်စာဖြစ်ပြီး၊ ယင်းကို တစ်လုံးတစ်ခဲတည်းဖြစ်စေ၊ ပုံမှန်ပေးချေခြင်းဖြင့် ဖြစ်စေ၊ ပေးချေနိုင်သည်။ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းဆုံးရှုံးမှုသည် ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းအထက်ဖြစ်ပါက၊ ငွေကြေးအကျိုးခံစားခွင့်သည် လစဉ်လုပ်ခ၏ ၉ နှစ်စာဖြစ်ပြီး၊ ယင်းကို တစ်လုံးတစ်ခဲတည်းဖြစ်စေ၊ ပုံမှန်ပေးချေခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ ပေးချေနိုင်သည်။

## ၅။ ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါ ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း

### သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ

သက်ဆိုင်ရာ အမိန့်များနှင့် ကြေညာချက်များ

စက်ရုံများ၊ လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်များတွင် ကိုဗစ် - ၁၉ ရောဂါ ကြိုတင် ကာကွယ်ရေးနှင့် ထိန်းချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၁၉ ရက်နေ့တွင် ထုတ်ပြန် သည့် မူ ၁.၀၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၃၀ ရက်တွင် ထုတ်ပြန်သည့် မူ ၂.၀၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၁၉ ရက်တွင် ထုတ်ပြန်သည့် မူ ၃၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၂၆ ရက်တွင် ထုတ်ပြန်သည့် မူ ၄၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ သြဂုတ်လတွင် ထုတ်ပြန်သည့် မူ ၄.၁၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၉ ရက်တွင် ထုတ်ပြန်သည့် မူ ၅။

အစားအစာဆိုင်များနှင့် ဟိုတယ်စားသောက်ဆိုင်များအတွက် ကိုဗစ် - ၁၉ ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး လမ်းညွှန်ချက်၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၄ ရက်

ကိုဗစ် - ၁၉ ကပ်ရောဂါဖြစ်ပွားနေစဉ်အချိန်အတွင်း၊ ခရီးဝေးအလုပ်ဆင်းသူများနှင့် အများပြည်သူ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်းအတွက် လမ်းညွှန်ချက်၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မေလ ၁၁ ရက်

မြို့နယ်၊ ရပ်ကွက်၊ ကျေးရွာများရှိ ဈေးများနှင့် ဈေးဆိုင်များအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၂၁ ရက်

ကိုဗစ် - ၁၉ နှင့်ပတ်သက်ပြီး ဟိုတယ်နှင့် မိုတယ်များအတွက် ညွှန်ကြားချက်များ၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၃ ရက်

စားသောက်ဆိုင်များအတွက် နောက်ဆုံးအခြေအနေနှင့်အညီ မွမ်းမံထားသော စံဖြစ်သည့် လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်မှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ မူ ၁.၁၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ ၁၁ ရက်

### ၅.၁။ အမိန့်များနှင့် ကြေငြာချက်များကို ပြန်လည်ခြုံငုံသုံးသပ်ခြင်း

၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ အစောပိုင်းတွင် ကိုဗစ် - ၁၉ ကမ္ဘာ့ကပ်ရောဂါ စတင်ဖြစ်ပွားလာခြင်းကြောင့်၊ မြန်မာနိုင်ငံသည် လုပ်ငန်း ခွင်များနှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများတွင် ရောဂါကူးစက်ပျံ့နှံ့မှု ထိန်းချုပ်ရေးနှင့် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး အစီအမံများ ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ဤအပိုင်းတွင် ၂၀၂၁ ခုနှစ်တွင် ချမှတ်ထားခဲ့သော စက်ရုံများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အဓိကအစီအမံများအား ခြုံငုံသုံးသပ်ခြင်းကို ဖော်ပြထားပါသည်။ အထက်ဖော်ပြပါ လေးထောင့် ကွက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အခြားသော လမ်းညွှန်ချက်ကိုလည်း ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်များ အနေဖြင့် အခြားသော တည်ဆဲအလုပ်သမားဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာရမည်ဖြစ်ကြောင်း မှတ်သားရန် အရေး ကြီးပါသည်။

ကိုဗစ် - ၁၉ ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးနှင့် ထိန်းချုပ်ရေးအတွက် ကနဦးညွှန်ကြားချက်များကို ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၁၉ ရက်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး၊ ယင်းတို့ကို နောက်ဆုံးအခြေအနေနှင့်ကိုက်ညီမှုရှိစေရန် အကြိမ်များစွာ လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ပထမအကြိမ် အသွားအလာပိတ်ပင်မှုပြီးနောက်တွင် လုပ်ငန်းခွင်စစ်ဆေးခြင်းများကို ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၂၀ ရက်နေ့တွင် စတင်ခဲ့ပါသည်။ ကျန်းမာရေးနှင့် အားကစားဝန်ကြီးဌာနသည် စက်ရုံများတွင် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး အစီအမံများအား လေးစားလိုက်နာခြင်းကို အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရန်အတွက် စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်နေစဉ်အချိန်အတွင်း အသုံးပြုမည့် ဆန်းစစ်မှုစာရင်းကို ရေးဆွဲချမှတ်ခဲ့ပါသည် (တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ခပ်ခွာခွာနေခြင်း၊ တစ်ကိုယ်ရေကာ ကွယ်ရေးဝတ်စုံများ အသုံးပြုခြင်းနှင့် ပိုးသတ်ခြင်းတို့ကဲ့သို့သော)။ စစ်ဆေးသည့် ဆန်းစစ်မှုစာရင်း မိတ္တူကို နောက်ဆက်တွဲ (၁) တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

စက်ရုံများ၊ အလုပ်ရုံများနှင့် အလုပ်ဌာနများအတွက် ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၉ ရက်တွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်(စ်) ရောဂါ ၂၀၁၉ (ကိုဗစ် - ၁၉) ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာ လတ်တလော လမ်းညွှန်ချက်သည် အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း သတ်မှတ်ချက်အများအပြားကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။

**အိမ်မှနေ၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း**

မိမိတို့အိမ်မှနေ၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်၍ရသော အလုပ်သမားများသည် ထိုကဲ့သို့ လုပ်ကိုင်ရန်လိုအပ်သည်။

**အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အိမ်မှနေ၍အလုပ်လုပ်ကိုင်၍မရနိုင်ပါက၊ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး ခပ်ခွာခွာနေခြင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ**

အိမ်မှနေ၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် မဖြစ်နိုင်ပါက၊ စက်ရုံများ၊ အလုပ်ရုံများနှင့် အလုပ်ဌာနများအနေဖြင့် လျော်ကန်သည့် လေဝင်လေထွက်ကောင်းမွန်မှုရှိရမည်ဖြစ်ပြီး၊ တတ်နိုင်သမျှ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး မျက်နှာချင်းဆိုင်ပုံစံဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်ရမည်ဖြစ်ကာ၊ အလုပ်သမားများ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးအကြား ၆ ပေ အကွာရှိစေရန် စည်းကြပ်ဆောင်ရွက်ရမည်။ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး မျက်နှာချင်းဆိုင်ပုံစံဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်ပါက၊ ထိုသို့ လုပ်ကိုင်မှုသည် အချိန် ၁၅ မိနစ်ထက် ပို၍မကြာရန် လိုအပ်ပါသည်။

**လုပ်ငန်းခွင်များတွင် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ခပ်ခွာခွာနေခြင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များကို တိကျစွာလိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိပါက၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရမည့် အစီအမံများ**

စက်ရုံတစ်ရုံသည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ၆ ပေ အကွာနေထိုင်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ခပ်ခွာခွာနေခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များကို လိုက်နာရန် မဖြစ်နိုင်ပါက၊ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အောက်ဖော်ပြပါ သတ်မှတ်ချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရပါမည်။

- (က) အလုပ်ကို အဆိုင်းဖြင့် ခိုင်းစေခြင်းကို ဆောင်ရွက်ရမည်။ သို့မဟုတ်
- (ခ) အလုပ်သမားများကို နှာခေါင်းစည်းတပ်စေရမည်။ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး မျက်နှာချင်းဆိုင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ အကန့်များ ပိုင်းခြားထားရမည်။ သို့မဟုတ်

- (ဂ) အလုပ်သမားများကို အလှည့်ကျခိုင်းစေရမည်။ ထိုသို့အားဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းကို တစ်ရက်ခြားစီ အလုပ်တာဝန်ခိုင်းစေခြင်းဖြစ်ကာ၊ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် နေ့စဉ်အလုပ်ဆင်းရန် မလိုအပ်ဘဲ၊ ၎င်းတို့၏အဆောင်များ သို့မဟုတ် အိမ်တွင်နေထိုင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

### ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများနှင့် ကျန်းမာရေးအားနည်းသည့် အလုပ်သမားများအတွက် စီမံဆောင်ရွက်မှုများ

ဖြစ်နိုင်ပါက၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများအနေဖြင့် တူညီသောလုပ်ခလစာနှုန်းထားဖြင့် မိမိတို့ အိမ်မှနေ၍ အလုပ်လုပ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီး အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ ကျန်းမာရေးအခြေအနေကို ကျန်းမာရေးဌာနတွင် အလုပ်ပြန်မဝင်မီ ကြိုတင်စစ်ဆေးရန်လိုအပ်ပါသည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင် အမျိုးသမီးများကို အားသွန်ခွန်စိုက်လုပ်ကိုင်ခြင်းမရှိဘဲ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ နည်းပါးသည့် လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် အလုပ်များတွင် ခိုင်းစေသင့်ပါသည်။ ၎င်းတို့ကို လေဝင်လေထွက်ကောင်းသည့်နေရာတွင် အလုပ်ချိန်အတွက် အနည်းဆုံး ၄ ကြိမ် အနားပေးသင့်ပါသည်။

အသက် ၅၀ နှစ်အထက်ရှိသော အလုပ်သမားများနှင့် ယခင်ကတည်းက ကျန်းမာရေးအားနည်းသည့် အလုပ်သမားများ (သွေးတိုး၊ ဆီးချို ရှိသူများနှင့် ခုခံအားကျဆင်းသည့် အလုပ်သမားများ) အတွက် အစီအမံများဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော အလုပ်သမားများကို အန္တရာယ်ရှိနိုင်ခြေ နည်းပါးသည့် အလုပ်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ပြီး၊ ခိုင်းစေခြင်းမပြုမီ၊ ဆရာဝန်နှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးစေလျက်၊ ဆရာဝန်၏ထောက်ခံချက်ကို ကြိုတင်ရယူရန် လိုအပ်ပါသည်။

### အလုပ်သို့အသွား/အပြန် ခရီးသွားလာခြင်း

အလုပ်သို့အသွား/အပြန် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး၊ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ခပ်ခွာခွာနေခြင်းဆိုင်ရာသတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာရမည်။ လက်သန့်ဆေးရည်များ၊ တစ်ခါသုံးတစ်ရူးများနှင့် နှာခေါင်းစည်းများကို ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးရမည်။ ပိုးသတ်ဆေးဖြန်းခြင်းကိုလည်း လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ကျန်းမာရေးအမြင်ဖွင့် သတင်းအချက်အလက်များဆိုင်ရာ ဒီဂျစ်တယ်အသံဖိုင်များနှင့် ကြေညာချက်များကို ထုတ်ပြန်ကြေညာရန် လိုအပ်ပါသည်။

### ဖြည့်စွက် သတ်မှတ်ချက်များ

လုပ်ငန်းခွင်များတွင် အောက်ဖော်ပြပါ ဖြည့်စွက်သတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာရမည်။

- ဆပ်ပြာ သို့မဟုတ် လက်သန့်ဆေးရည်ဖြင့် မကြာခဏ လက်ဆေးခြင်း (အနည်းဆုံး အရက် ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းပါဝင်သော)
- အလုပ်ရှင်များသည် လက်ဆေးသည့် နေရာများ၊ ဆပ်ပြာ၊ ရေ၊ လက်သန့်ဆေးရည်နှင့် တစ်ရူးစက္ကူများကို လုံလောက်စွာထားရှိရမည်။ လက်ဆေးနည်း ပညာပေးပို့စတာများကို လက်ဆေးသည့် နေရာများ၏ ဘေးတွင် ထားရှိသင့်သည်။
- အလုပ်သမားများသည် ပါးစပ်နှင့် နှာခေါင်းကို အကာအကွယ်ပြုသည့် နှာခေါင်းစည်းများအပါအဝင်၊ လိုအပ်သည့် တစ်ကိုယ်ရေကာကွယ်ရေးသုံးပစ္စည်းများကိရိယာများ ဝတ်ဆင်ရမည်။

- လုပ်ငန်းခွင်သို့ရောက်ရှိချိန်တွင် အလုပ်သမားများ၏ ကိုယ်အပူချိန်ကို တိုင်းတာရန်လိုအပ်သည်။ ကိုယ်အပူချိန်မြင့်မားသည့် အလုပ်သမားများကို အလုပ်လုပ်ခွင့်မပြုသင့်ဘဲ၊ ဆေးကုသမှုအတွက် လိုအပ်သည့် အစီအမံများ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရန်လိုအပ်သည်။
- ထမင်းစားခန်းတွင်၊ အလုပ်သမားများ တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး ၆ ပေ အကွာတွင် အစားအစာ စားသောက်နိုင်ရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရန်လိုအပ်ပြီး၊ အလုပ်သမားများ မျက်နှာချင်းဆိုင် ပုံစံအနေအထားတွင်ဖြစ်ပါက၊ ပိုင်းခြားထားသည့် အကာအရံများ တပ်ဆင်ထားရှိရန်လိုအပ်သည်။
- ထိတွေ့သည့်နေရာများ (ဥပမာ၊ စားပွဲမျက်နှာပြင်များ) နှင့် ဝန်ထမ်းများအသုံးပြုသည့် ပစ္စည်းကိရိယာများကို မကြာခဏပိုးသတ်ရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

**လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကိုဗစ် - ၁၉ ရောဂါဖြစ်ပွားမှုများ**

စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ သို့မဟုတ် အလုပ်ဌာနတွင် ကိုဗစ် - ၁၉ ရောဂါဖြစ်ပွားသူ လူနာ (သို့မဟုတ် သံသယလူနာ) ရှိပါက၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် ထုတ်ပြန်သည့် ညွှန်ကြားချက်များက အောက်ပါအတိုင်း သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားပါသည်။

- ရောဂါဖြစ်ပွားသူလူနာထိတွေ့သည့်နေရာများကို ပိုးသတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းခွင်<sup>74</sup>ကို ၂၄ နာရီ ပိတ်ထားရမည်။ ဤအချိန်ကာလအတွင်း၊ ရောဂါဖြစ်ပွားသူလူနာ သို့မဟုတ် သံသယလူနာ အလုပ် လုပ်ကိုင်သည့် နေရာအနီးရှိ တံခါးများ၊ ပြူတင်းပေါက်များကို လေဝင်လေထွက်ကောင်းမွန်စေရန် ဖွင့်ထားရမည်။
- ကိုဗစ် - ၁၉ ရာ စစ်ဆေးမှု ရလဒ်ကို စောင့်ဆိုင်းနေစဉ်အချိန်တွင် သံသယလူနာများနှင့် အနီးကပ်ထိတွေ့သူများသည် လုပ်ငန်းခွင်သို့ မလာရပါ။

74 လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုလုံး သို့မဟုတ် အလုပ်သမား အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့်နေရာနှင့် ဆက်စပ်ခြင်းရှိမရှိဆိုသည့်အချက်မှာ ရှင်းလင်းမှုမရှိပါ။ လမ်းညွှန်ချက်ပါ ဖော်ပြချက်အနေအထားတွင် အလုပ်သမားအလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်ငန်းခွင်နေရာဟု ယူဆရပါသည်။

## နောက်ဆက်တွဲ (၁) - မြန်မာနိုင်ငံရှိ စက်ရုံ ဆန်းစစ်မှုစာရင်း

စက်ရုံအမည် ..... စစ်ဆေးသည့် ရက်စွဲ .....

စက်ရုံလိပ်စာ .....

စဉ်	လေးစားလိုက်နာမှုဆိုင်ရာ အစီအမံများ	ရှိ	မရှိ	မှတ်ချက်
၁။	အိမ်တွင်နေထိုင်ခြင်း			
	အိမ်မှနေ၍ အလုပ်လုပ်၍ရသည့် အလုပ်သမားများအတွက် အိမ်မှနေ၍ အလုပ်လုပ်ရန် စီမံဆောင်ရွက်မှု တစ်စုံတစ်ရာ ရှိပါသလား။			
၂။	တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ခပ်ခွာခွာနေခြင်း			
*	၆ ပေ အကွာအဝေး သေချာစေရန် ကြမ်းပြင်တွင် အမှတ်အသားပြုလုပ်ပါ။			
*	တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ၆ ပေ အကွာတွင်ရှိရန် မဖြစ်နိုင်ပါက၊ မျက်နှာအကာ သို့မဟုတ် ပလပ်စတစ် အကာအရံကို ဝတ်ဆင်ရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပါ သို့မဟုတ် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး မျက်နှာချင်းဆိုင်ပုံစံ အနေအထားတွင် မရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပါ။			
*	အလုပ်အဆိုင်းတစ်ခုချင်းစီမှ အလုပ်သမားများအား အလုပ်တာဝန် မပြောင်းလဲပါနှင့်။			
	အလုပ်အဆိုင်းတစ်ခုချင်းစီမှ အလုပ်သမားများအတွက် အလုပ်ချိန် မတူညီအောင် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပါ။			
	အလုပ်တစ်ခုချင်းစီမှ အလုပ်သမားများ နားချိန် မတူညီအောင် စီစဉ် ဆောင်ရွက်ပါ။			
*၃။	ခွဲစိတ်ခန်းသုံး နှာခေါင်းစည်းနှင့်လက်အိတ်ဝတ်ဆင်ရန် အလုပ်သမားများကို ညွှန်ကြားပြီး၊ ခွဲစိတ်ခန်းသုံးနှာခေါင်းစည်းနှင့်လက်အိတ်များကို အလုံအလောက် ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးပါ။			
၄။	ဝန်ထမ်းများ နာမကျန်းမှု			
	ကျန်းမာရေးဌာနတွင် ဆေးကုသမှုခံယူရရှိရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပြီး၊ ကိုယ်ပူခြင်း၊ ချောင်းဆိုးခြင်း နှင့် အခြားသောကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ချွတ်ယွင်းချက်များကဲ့သို့သော ကိုဗစ် - ၁၉ ရောဂါ လက္ခဏာရှိသည့် အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင်သို့မဝင်ရောက်စေရန် (စီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားပါက၊ မည်ကဲ့သို့စီစဉ်ထားရှိကြောင်းကို မှတ်ချက်နေရာတွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြပါ။)			
*	လုပ်ငန်းခွင်သို့ မဝင်ရောက်ရန်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် အားကစား ဝန်ကြီးဌာန၏ ညွှန်ကြားချက်များတွင်ပါရှိသည့် အချက်အလက်များကို ရှင်းလင်းစွာ ရှင်းလင်းဖော်ပြပါ။			
*	အလုပ်သမား သို့မဟုတ် အလုပ်သမား၏ မိသားစုဝင်တစ်ဦး နာမကျန်းဖြစ်ပါက၊ သက်ဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်ရေးမှူးနှင့် စက်ရုံတာဝန်ခံထံ အစီရင်ခံတင်ပြရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပြီး၊ ဆက်လက်ပြီး ကျန်းမာရေးဌာနသို့ အစီရင်ခံ တင်ပြပါ။			

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေမိတ်ဆက်၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်

စဉ်	လေးစားလိုက်နာမှုဆိုင်ရာ အစီအမံများ	ရှိ	မရှိ	မှတ်ချက်
၅။	<b>သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး</b>			
*	ထိုင်ခုံများတွင် အမည်များကပ်ထားသည့် ဘတ်(စ) ကားများကို စီစဉ်ပေးပါ။			
*	ကြို/ပို့ယာဉ်ပေါ်တွင် လက်သန့်ဆေးရည်၊ တစ်ရှူးစက္ကူနှင့် ခွဲစိတ်ခန်းသုံး နှာခေါင်းစည်းများ ထားရှိပေးပါ။			
၆။	<b>အဝင်/အထွက် ဂိတ်ပေါက်များ</b>			
*	လုပ်ငန်းခွင် အဝင်/အထွက် ဂိတ်ပေါက်များတွင် တို့ထိရန်မလိုသည့် အပူချိန်တိုင်းကိရိယာ သို့မဟုတ် အပူချိန်ဖော်ပြသည့် စကန်နာ ထားရှိပေးပါ။			
	(အလုပ်သမားဦးရေ ၅၀၀ လျှင် တို့ထိရန်မလိုသည့် အပူချိန်တိုင်းကိရိယာ ၃ ခုနှင့် အလုပ်သမားဦးရေ ၁၀၀၀ လျှင် ၅ ခု)			
	ကိုယ်အပူချိန်စစ်ဆေးသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် တစ်ကိုယ်ရေ ကာကွယ်ရေးသုံး ပစ္စည်းကိရိယာများ (နှာခေါင်းစည်း၊ လက်အိတ်၊ ခါးစည်းရှေ့ဖုံး၊ မျက်နှာအကာ) ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးပါ။			
	အလုပ်သမားများ လုပ်ငန်းခွင်သို့ရောက်ရှိသောအခါနှင့် ထွက်ခွာသောအခါ အဝင်/အထွက် ဂိတ်ပေါက်များတွင် လူမထူထပ်စေရန်နှင့် အဝင်နှင့် အထွက်တွင် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ၆ ပေ အကွာတွင် ရှိနေစေရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပါ။			
*	လူအစုအဝေးထဲတွင် စာရွက်ပေါ်တွင် လက်မှတ်မထိုးဘဲ သို့မဟုတ် လက်ဗွေမနှိပ်ဘဲ လုပ်ငန်းခွင် သို့ဝင်ရောက်သည့် အလုပ်သမားများအား စစ်ဆေးရန် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများကို တာဝန်ပေးပါ။			
*	စက်ရုံ/ရုံးမှနေ၍ အလုပ်သမားများ၏ နေရပ်လိပ်စာနှင့် တယ်လီဖုန်း နံပါတ်များပါရှိသော ဆက်သွယ်ရမည့် စာရင်းများပြုစုပါ။			
၇။	<b>ရောဂါကာကွယ်ရန် တစ်ကိုယ်ရေနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေး</b>			
*	လက်ဆေးကန်များကို အလုံအလောက်ထားရှိပြီး၊ ယင်းတို့ကို တစ်ခုနှင့် တစ်ခု ၆ ပေ အကွာတွင် ထားရှိပါ (အလုပ်သမား ၁၀ ဦးလျှင် လက်ဆေးကန်တစ်ခု) (၎င်းတို့အနက်မှ တစ်ခုတွင် ခြေဖြင့် ဖိနင်းလျက် ရေပိုက်ခေါင်းကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်)			
	(က) လုပ်ငန်းခွင် အဝင်/အထွက် ဂိတ်ပေါက်များ			
	(ခ) လုပ်ငန်းခွင်			
	(ဂ) အနားယူသည့်နေရာနှင့် ထမင်းစားခန်း			
	(ဃ) အိမ်သာ			
*	လက်ကို စနစ်တကျဆေးကြောရန်အတွက် လိုအပ်သည့် အထောက်အပံ့များ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပါ (ဆက်ပြာ၊ ရေ၊ လက်သန့်ဆေးရည်၊ တစ်ရှူးစက္ကူများ)			
	အလုပ်သမားများ လက်ဆေးသည့်နေရာတိုင်းတွင် လက်ကို စနစ်တကျ ဆေးကြောရန် အစီအမံပိုစတာများကို ကပ်ထားပါ။			



အိုင်အယ်(လ်)အို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရေးအရာရှိရုံး (မြန်မာ)

စဉ်	လေးစားလိုက်နာမှုဆိုင်ရာ အစီအမံများ	ရှိ	မရှိ	မှတ်ချက်
၈။	<b>သန့်ရှင်းမှုနှင့် ပိုးသတ်ခြင်း</b>			
	အမှိုက်ပုံးများ အလုံအလောက်ထားရှိလျက်၊ အမှိုက်များကို စနစ်တကျ စုသိမ်းစွန့်ပစ်သည့် စနစ်ကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပြီး၊ မှတ်တမ်းထားရှိပါ။			
	(က) အိမ်သာ			
	(ခ) လုပ်ငန်းခွင်			
	တစ်ခါသုံး တစ်ကိုယ်ရေကာကွယ်ရေးသုံးပစ္စည်းကိရိယာများအား စနစ်တကျစွန့်ပစ်ရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပြီး၊ မှတ်တမ်းထားရှိပါ။			
	တစ်ခါသုံးမဟုတ်သည့် တစ်ကိုယ်ရေကာကွယ်ရေးသုံးပစ္စည်းကိရိယာများကို သန့်ရှင်းစေရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပြီး၊ မှတ်တမ်းထားရှိပါ (စီစဉ်ဆောင်ရွက် ထားပါက၊ မည်ကဲ့သို့ စီစဉ်ဆောင်ရွက် ထားကြောင်းကို မှတ်ချက်နေရာတွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြပါ)			
*	အလုပ်သမားများ နေ့စဉ်အသုံးပြုသည့် ပစ္စည်းကိရိယာတန်ဆာပလာများနှင့် အလုပ်သမားများ ထိတွေ့သည့် သတ္တုမျက်နှာပြင်များကို သန့်စင်ရာတွင် အရက် ၇၀ ရာခိုင်နှုန်း လုံလောက်စွာ ပါရှိပါသလား။			
*	ကြမ်းပြင်များကို သန့်စင်ရာတွင် ဟိုက်ပိုကလိုရိတ်ပျော်ရည် ၀.၁ ရာခိုင်နှုန်း သို့မဟုတ် ဆပ်ပြာရည်နှင့် ရေတို့ လုံလောက်မှုရှိပါသလား။			
	(သန့်စင်ရာတွင် ဟိုက်ပိုကလိုရိတ် ၀.၁ ရာခိုင်နှုန်းကို အသုံးပြုပါက၊ စီမံဆောင်ရွက်မှုများနှင့် အသုံးပြုပုံညွှန်ကြားချက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး အသိပညာ ဗဟုသုတတစ်စုံတစ်ရာ ရှိပါသလား။)			
၉။	<b>အစားအသောက်နှင့် အနားယူခြင်း</b>			
	အလုပ်သမားများသည် နေ့လည်စာထမင်းဗူးများနှင့် ရေတို့ကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်ယူဆောင်လာသည်။			
	စက်ရုံက အစားအသောက် စီစဉ်ပေးသည်။			
	(စက်ရုံက စီစဉ်ပေးပါက၊ မီးဖိုချောင်ဝန်ထမ်းများ၏ တစ်ကိုယ်ရေ သန့်ရှင်းရေးနှင့် ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်ကဲ့သို့ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားကြောင်းကို မှတ်ချက်နေရာတွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြပါ။)			
	ထမင်းစားခန်းနှင့် အနားယူသည့်နေရာများတွင် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး စားသောက်အနားယူနိုင်ရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပါ။			
	ထမင်းစားခန်းနှင့် အနားယူသည့်နေရာများတွင် လက်ကိုစနစ်တကျ ဆေးကြောရန် စီစဉ် ဆောင်ရွက်ပါ။			
၁၀။	<b>အထွေထွေ</b>			
	လုပ်ငန်းခွင်များတွင် လေဝင်လေထွက်ကောင်းမွန်စေရန် စီစဉ် ဆောင်ရွက်ပါ။			
	လေအေးပေးစက်များအသုံးပြုပါက၊ လေစစ်ထုတ်သည့် အရာများကို မကြာခဏ သန့်ရှင်းရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပြီး၊ မှတ်တမ်းပြုစုပါ။			

မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေမိတ်ဆက်၊ ၂၀၂၀ ခုနှစ်

**ILO Liaison Office in Myanmar**

No 1(A), Kanbae (Thitsar) Road  
Yankin Township, Yangon,  
Myanmar

Phone +95 1 7336538, 7336539

