

ဆက်စပ်သက်ရောက်မှုနှင့် စီမံကိန်းအဆင့်သက်ရောက်မှုများ

အလုပ်သမား



အလုပ်သမား

ဤအပိုင်းတွင် အောက်ပါအချက်များပါဝင်ပါသည်။

- (က) အမျိုးသားအဆင့် ဆက်စပ်စဉ်းစားရမည့် အကြောင်းအရာများ
 - အလုပ်သမားနှင့်ဆိုင်သော မြန်မာနိုင်ငံ စည်းမျဉ်းဥပဒေမူဘောင်
 - ထုံးကျောက်၊ ရွှေနှင့်ခဲမဖြူထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဆင့်တက်သန့်စင်မှုနှင့်ဆက်စပ်နေသော လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးထိခိုက်မှုများ။
- (ခ) ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုမှ တွေ့ရှိချက်များ
 - ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး
 - စာချုပ်များနှင့်အလုပ်အကိုင်ရရှိနိုင်မှုအခြေအနေ
 - အလုပ်ချိန်နာရီ၊ လုပ်ခနှင့်ခွင့်
 - လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်၊ စုပေါင်းတောင်းဆိုနိုင်မှုနှင့် အလုပ်သမားဆိုင်ရာ နှစ်နာမှုများ တိုင်ကြားခြင်း။
 - အလုပ်သမားတန်းလျားနှင့်ရွေ့လျားသွားလာနိုင်မှုဆိုင်ရာ အကန့်အသတ်များ
 - အမျိုးသမီးအလုပ်သမားနှင့်ကလေးအလုပ်သမားများ
 - ခွဲခြားမှုနှင့် ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်း
 - အလုပ်သမားများ၏ ရပိုင်ခွင့်
- (ဂ) ဆက်စပ်သည့် နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့်ဖော်ဆောင်ရေးများ

(က) အမျိုးသားအဆင့် ဆက်စပ်စဉ်းစားရမည့်အကြောင်းအရာများ

နှစ် ၅၀ အတွင်း လွတ်လပ်စွာကုန်သွယ်ရေးအသင်းများကို ခွင့်ပြုခြင်းမရှိခဲ့ပါ။ အလုပ်သမားကာကွယ်ရေး ဥပဒေများသည် ဟောင်း၍ အတားအဆီးရှိနေသောကြောင့် တပ်မတော်နှင့်ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအာဏာပိုင်များမှ အတင်းအား ဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပြီး ကလေးလုပ်သားပြဿနာများသည် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ မြန်မာအလုပ်သမားဥပဒေများသည် လက်ရှိတွင်ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန် ဆင်ခြင်တွေ့ဆည်းလျက်ရှိပါသည်။ ထိုဥပဒေအတော်များများသည် မကြာမီက ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြန်လည်ရေးသားခြင်းများ လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ (အောက်တွင် ၎င်းနှင့်ပတ်သက်၍ အကျဉ်းချုပ်ကြည့်ရန်)။ သို့သော် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားအကြား လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့်အကာအကွယ်များရှိသည်ကိုနားလည်သဘောပေါက်မှုအားနည်းနေသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ ဥပဒေသစ်ပြန်လည်အသက်ဝင်လာစေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် တစ်ဖြည်းဖြည်းချင်း လုပ်ဆောင်ရမည့်အရာဖြစ်ပြီး ကြောင်းကျိုးညီညွတ်မှုအားနည်းနေပါသေးသည်။ အလုပ်သမားများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် အကာအကွယ်ပေးမှုကို အပြည့်အဝ လုပ်ဆောင်ရန်မှာ ရေရှည်လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

တရားမဝင် အလုပ်သမား

မြန်မာနိုင်ငံ၏စီးပွားရေးသည် အဓိကအားဖြင့် စည်းမျဉ်းတကျလုပ်ဆောင်သော စီးပွားရေးမဟုတ်ပါ။ အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာန (ယခု အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီး

ဌာန) သည် ၂၀၁၄ - ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ထောက်ပံ့မှုဖြင့် အမျိုးသားအဆင့်အလုပ်သမားစွမ်းအားစစ်တမ်းကို ကောက်ယူခဲ့ရာ အလုပ်ခန့်ခြင်းခံရသော အလုပ်သမားဦးရေ၏ ၇၅.၆% တို့သည် အစီအစဉ်မကျသော/ တရားမဝင်ကဏ္ဍတွင် လုပ်ဆောင်ကြသည်ကို တွေ့ရပါသည်။³⁵³ ၂၀၁၁ ခုနှစ်ကမ္ဘာ့ဘဏ်မှ ထုတ်ပြန်ထားသော အချက်အလက်များအရ အလုပ်သမားစွမ်းအား၏ ၇၃% သည် စည်းမျဉ်းတကျမဟုတ်သော (informal) အလုပ်များဟု ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။³⁵⁴ OECD မှ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးအားလုံး၏ ၈၃% သည် ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် စည်းမျဉ်းတကျမဟုတ်ဟု ခန့်မှန်းခဲ့ပါသည်။³⁵⁵

တရားမဝင်ကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားဥပဒေအကာအကွယ်ပေးခြင်းအကျိုးကို ခံစားခွင့်မရှိပါ။ ထို့ကြောင့် မကြာခင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ ပထုတ်ခြင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရမှုများဖြစ်ပေါ်သည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ အလွန်အမင်း ရှည်ကြာသော အလုပ်လုပ်ချိန်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေမကောင်းခြင်းနှင့် ဝင်ငွေနှုန်းပါးမှုအခြေအနေများကို အလုပ်သမားအများစု ရင်ဆိုင်ကြရပါသည်။ MCRB ကွင်းဆင်းလေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ တရားဝင်နှင့်တရားမဝင် သတ္တုတွင်းကဏ္ဍရှိ လုပ်သမားအများစုသည် ကျပန်းသို့မဟုတ် နေ့စားလုပ်သားများဖြစ်သည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ကြရသည်။ ကုမ္ပဏီကြီးများတွင်ပင် နေ့စားလုပ်သားများ၏ လုပ်သားအင်အားသည်အများစုဖြစ်သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ Subcontract ဖြစ်လုပ်ကိုင်သည့် သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်းများတွင် ကျပန်း/နေ့စားအလုပ်သမားများကိုသာ အသုံးပြုကြပါသည်။ လက်လုပ်လက်စား သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမား အများစုသည် တရားမဝင်အလုပ်သမားများဖြစ်ကြသည်။ သို့သော် လုပ်ငန်းခွင်တွင် သတ္တုတွင်းပိုင်ရှင်သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းလည်ပတ်သူနှင့် အလုပ်သမားအကြား လုပ်ခ၊ အလုပ်လုပ်ချိန်နှင့်အခြားကိစ္စရပ်များကို နှုတ်ဖြင့် သဘောတူညီမှုများသာရှိသည်။

အတင်းအဓမ္မ အလုပ်ခိုင်းစေခြင်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ (ILO) ၏ အဓမ္မလုပ်အားခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ် နံပါတ် ၂၉ ကို ၁၉၅၅ ခုနှစ်တွင် အစိုးရမှအတည်ပြုလက်မှတ်ခဲ့သော်လည်း မြန်မာ့တပ်မတော်နှင့်ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအာဏာပိုင်များမှ ဆယ်စုနှစ်များစွာ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် စနစ်တကျအသုံးပြုခဲ့သောကြောင့် အဓိက စိုးရိမ်ဖွယ်အရာတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်မှစ၍ ILO အပါအဝင် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုသူများသည် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေမှု လျော့နည်းသွားသည်ကို ကြိုဆို သော်လည်း အချို့နေရာများတွင် ထိုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို ဆက်လက်ကျင့်သုံးလျက်ရှိဆဲပင် ဖြစ်သည်။³⁵⁶ မတ်လ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင်အစိုးရနှင့်ILOအကြားအတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းပျောက်ရေးနားလည်မှုစာချုပ်လွှာအသစ်ကို ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတွင် နှစ်နာမူများတိုင်ကြားသည့်စနစ် ထည့်သွင်းထားပြီး အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းခံရသူများမှ ILO ဆက်ဆံရေးအရာရှိ၏အကူအညီဖြင့် အစိုးရအာဏာပိုင်များသို့ ပြန်လည်ဖြေရှင်းပေးခြင်းနှင့် ကုစားမှုများ လုပ်ဆောင်ရန် တောင်းဆိုမှုမျိုးကို လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။³⁵⁷

မြန်မာနိုင်ငံတွင်အဓမ္မခိုင်းစေမှုသည် ယေဘုယျအားဖြင့် အစိုးရနှင့် ဆက်နွယ်နေသည်ဟု ILO က အသိအမှတ်ပြုမှတ်သားထားပါသည်။ ယခုအခါတွင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင် ဖြစ်ပေါ်သည့် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေမှုများကို တင်ပြထားနိုင်ပြီးဖြစ်သည်။³⁵⁸ သတ္တုတွင်းကဏ္ဍအပါအဝင် အလုပ်သမားများကို ခေါင်းပုံဖြတ်သည့် အခြေအနေများတွင် အချို့သောကိစ္စရပ်များသည် အတင်းအဓမ္မခိုင်းစေခြင်းဖြစ်ပြီး ၎င်းတွင် လူတစ်ယောက်အား အပြစ်ဒဏ်ပေးမည်ဟူသည့်

353 အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့အစည်း။ မြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမားစွမ်းအား၊ ကလေးအလုပ်သမားနှင့် ကျောင်းမှအလုပ်သို့ အပြောင်းအလဲစစ်တမ်း။ ၂၀၁၅ ခုနှစ် - စာမျက်နှာ - ၁၇။
 354 ကမ္ဘာ့ဘဏ်။ မြန်မာနိုင်ငံ - ဆင်းရဲမွဲတေမှုကို အဆုံးသက်ခြင်းနှင့်ပြောင်းလဲမှုလုပ်ဆောင်ချိန်အတွင်း တိုးတက်အောင်မြင်မှုကို ခွဲဝေမှု အစပြုစေခြင်း။ ၂၀၁၁ - စာမျက်နှာ ၁၅။
 355 OECD, Multi-dimensional Review of Myanmar, 2013, p. 104
 356 ILO Committee on the Application of Standards, Extract from Record of Proceedings, 18 June 2012, p7-10
 357 ILO အတင်းအားဓမ္မခိုင်းစေခြင်း နှစ်နာမူတိုင်ကြားခြင်းစနစ်။
 358 ILO မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အတင်းအားဓမ္မခိုင်းစေခြင်းအတွက် သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များနှင့် နားလည်မှုစာချုပ်လွှာ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက် တိုးတက်မှုအနေအထား အစီရင်ခံစာ။ ဇွန်လ ၁၃ ရက်နေ့ ၂၀၁၄ ခုနှစ်။ အပိုဒ် - ၇။

ခြိမ်းခြောက်မှုဖြင့်သော်လည်းကောင်း အလုပ်သမားများက ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များထံမှ လွတ်လပ်စွာ ထွက်ခွာမှုကို တားမြစ်ခြင်း စသည်တို့ပါဝင်ပါသည်။

အလုပ်သမားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စည်းမျဉ်းဥပဒေ မူဘောင်

မြန်မာနိုင်ငံသည် ILO ၏ အခြေခံသဘောတူညီချက် (၈) ခုရှိသည့်အနက် သုံးခုတွင် လက်မှတ်ရေးထိုးထား ထားပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ - အမွေခိုင်းစေခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သဘောတူညီမှုစာချုပ် (မတ်လ ၁၉၅၅ တွင် တည်ပြုလက်မှတ်ရေး ထိုးထားသည်)၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့ခြင်းနှင့်စည်းရုံးခွင့်ကို ကာကွယ်ပေးသည့် သဘောတူညီမှုစာချုပ် (မတ်လ ၁၉၅၅ ခုနှစ်တွင် အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးပါသည်)၊ နှင့် အဆိုးဆုံးပုံစံဖြင့် ကလေးလုပ်သားအသုံးချခြင်း နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သဘောတူစာချုပ် (၂၀၁၃ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ တွင် အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးပါသည်)။³⁵⁹

လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့်စုပေါင်းတောင်းဆိုပိုင်ခွင့်

ကုန်သွယ်ရေးအသင်းအဖွဲ့၏လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ဆယ်စုနှစ်များစွာအတွင်း တားမြစ်ထားခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် နိုင်ငံသားတိုင်းသည် အသင်းအဖွဲ့နှင့်အဖွဲ့အစည်းများတွင် ဖွဲ့စည်းခွင့် ပါဝင်ခွင့်ကို အတည်ပြုထားပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ဥပဒေတွင် လွတ်လပ်စွာ သင်းဖွဲ့ခွင့်ကို ခွင့်ပြုထားပါသည်။ ၂၀၁၂ ခုနှစ် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှု ဖြေရှင်းရေးဥပဒေသည် ငြင်းဆိုမှုကို ဖြေရှင်း ပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်စနစ်ကို ထည့်သွင်းထားပါသည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်မှစ၍ လုပ်ငန်းအဆင့် ကုန်သွယ်ရေးအသင်းအဖွဲ့ ရာပေါင်းများစွာကိုဖွဲ့စည်းကာ မှတ်ပုံတင်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။³⁶⁰ မြန်မာနိုင်ငံ သတ္တုလုပ်သား များ ဗဟိုအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ရာ အဖွဲ့ဝင် ၄၀၀၀ ရှိသည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းသည် မှတ်ပုံတင်ထားသော ကုန် သွယ်မှုဗဟိုအဖွဲ့ (၅) ခုထဲမှ တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။³⁶¹

၁၉၅၅ ခုနှစ်ကတည်းက မြန်မာနိုင်ငံသည် လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ခွင့်နှင့်စည်းရုံးဖွဲ့စည်းမှုကို ကာကွယ်ပေးရေး နှင့်သက်ဆိုင်သော ILO ၏ သဘောတူစာချုပ် (နံပါတ် ၈၇) တွင် စာချုပ်ပါအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်သော်လည်း လွတ်လပ် စွာသင်းဖွဲ့ခွင့်ကို ကာကွယ်ရန် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေများတွင် သတ်မှတ်ထားသော်လည်း ကွာဟချက်များ ရှိနေဆဲဖြစ်သည်ကို တွေ့ရပါသည်။ လက်ရှိဥပဒေသည် ကုမ္ပဏီအဆင့်၌ အသင်းအဖွဲ့များဖွဲ့စည်း ရန် သင့်လျော်သောလိုအပ်ချက်များဖြင့်တင်ထားသည်ကို တွေ့ရပြီး³⁶² ထိုအဆင့်ကိုကျော်လွန်ပြီး ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် တည်ထောင်ရန် အသင်းအဖွဲ့များအတွက် ခက်ခဲမှုများဖြစ်စေပါသည်။ သို့သော် ကုန်သွယ်ရေးသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များ နှင့် ခေါင်းဆောင်များအတွက် အကာအကွယ်ပေးမှုနည်းခြင်းသည် စိုးရိမ်ပူပန်စရာတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။³⁶³ ILO သည် လွတ်လပ်စွာ အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ လုပ်ဆောင်ချက်များ တိုးတက်စေရန် ပါဝင်သည့်အဖွဲ့များမှ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ယုံကြည်မှုရှိစွာ စုပေါင်းညှိနှိုင်းနိုင်ရန်အတွက် တာဝန်ဝတ္တရားများဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အလုပ်သမား အဖွဲ့များ၏ ခုံသမာဓိဆုံးဖြတ်ချက်များကို အားပေးသက်ရောက်မှုရှိစေခြင်းတို့အပါအဝင် ဥပဒေသစ်တွင် ထည့်သွင်း ပြင်ဆင်နိုင်သည့် အကြံပြုချက်များ ပေးအပ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။³⁶⁴

အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေတွင် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား အယောက် ၃၀ ထက်ပိုမို

359 ILO မြန်မာနိုင်ငံအတွက် လက်မှတ်ရေးထိုးမှုများ၊
360 ITUC မြန်မာနိုင်ငံ၊ အမျိုးသားကုန်သွယ်ရေးစင်တာကို တရားဝင် မှတ်ပုံတင်ခဲ့သည်။ ၂၈ ရက် ဇူလိုင်လ ၂၀၁၅။
361 စက်မှုရန် ယူနီယံ၊ မြန်မာနိုင်ငံသတ္တုတူးဖော်ရေး ယူနီယံသည် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်း ရည်မှန်းချက်များကို ချမှတ်ခဲ့သည်။
362 အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား ညီလာခံ၊ လေ့လာတွေ့ရှိချက် (CEACR) ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုထားသည်။ ၁၀၄ ကြိမ် မြောက် အစည်းအဝေး - ၂၀၁၅။
363 ITUC မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံခြား ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှု ၊ လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် မည်သည့် ထိခိုက်မှုမျိုး ရှိလာနိုင်သနည်း။ အောက်တိုဘာလ ၂၀၁၅ ခုနှစ် - စာမျက်နှာ ၁၅။
364 ITUC ဗမာနိုင်ငံ (မြန်မာနိုင်ငံ) တွင် လွတ်လပ်စွာသင်းဖွဲ့နိုင်မှုအတွက် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာ ILO ကော်မရှင် ၊ ၂၀၁၁။

ခန့်အပ်ပါက အလုပ်ခွင်ညှိနှိုင်းရေး ကော်မတီ (WCC) ဖွဲ့စည်းရမည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းအဖွဲ့တွင် အလုပ်သမားနှင့်အလုပ်ရှင်နှစ်ဖက်လုံးမှ ကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်ရမည်။ ထိုကော်မတီသည် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား၊ ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်စေရန် အလုပ်ခန့်အပ်မှုအခြေအနေ၊ အလုပ်ခွင်ဘေးန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ သာရေးနာရေးနှင့်ကုန်ထုတ်စွမ်းအားများ စသည့်အချက်များအပေါ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ညှိနှိုင်းဆွေးနွေး ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် အကူအညီပေးသော အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပါသည်။³⁶⁵ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတော်များများသည် ဤသတ်မှတ်ချက်များကို လုပ်ဆောင်ရန် သတိမပြုမိပါ။

တရားဝင်အလုပ်သမားစာချုပ်များ၊ အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ၊ အလုပ်ချိန်နှင့်ခွင့်ရက်များကို လေးထောင့်ဇယားကွက် (၁၆) တွင်အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ILO ၏ ၂၀၁၇ ခုနှစ်လမ်းညွှန်ချက်သည် မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေအတွက် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ ရှင်းလင်းမှု မရှိသည့်နေရာများတွင် အလွန်အသုံးဝင်သော အကိုးအကားရည်ညွှန်းချက်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအား အောက်ဖော်ပြပါ ဇယားရေးဆွဲရာတွင် ထည့်သွင်းအသုံးပြုထားပြီးဖြစ်သည်။³⁶⁶

လေးထောင့်ဇယားကွက် ၁၆၊ အလုပ်သမားစာချုပ်များ၊ လုပ်ခလစာ၊ အလုပ်ချိန်နှင့် ခွင့်ရက်များအတွက် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ

အကြောင်းအရာ	ဥပဒေ အရင်းအမြစ်	ပါဝင်သည့်အကြောင်းအရာ
စာချုပ်များ	၂၀၁၃ ခုနှစ် အလုပ်အကိုင်နှင့်ကျွမ်းကျင်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဥပဒေ	■ အလုပ်စတင်ခန့်အပ်သည့်အချိန်မှစ၍ ရက် ၃၀ အတွင်းအလုပ်သဘောတူစာချုပ်ကို ရေးဆွဲပြင်ဆင်သင့်ပါသည်။
ခွင့်ရက်များ	၂၀၁၃ ခုနှစ် အနည်းဆုံးအခကြေးငွေ ဥပဒေ ၁၉၅၁ အလုပ်ရုံအက်ဥပဒေ။	■ အများပြည်သူနှင့်ဆိုင်သော အားလပ်ရက် စုစုပေါင်းမှာ ၁၄ ရက်ဖြစ်သည်။ ■ လုပ်သက်ခွင့်မှာ တစ်နှစ်လျှင် ၁၀ ရက် ဖြစ်သည်။ ■ ရှောင်တခွင့် ခွင့်သည် တစ်နှစ်လျှင် ၆ ရက်ဖြစ်သည်။
အလုပ်ချိန်	၁၉၅၁ အလုပ်ရုံအက်ဥပဒေ၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ် အဆိုပြု သတ္တုတွင်းနည်းဥပဒေ	■ တစ်ရက်လျှင် (၈) နာရီနှင့် တစ်ပတ်လျှင် ၄၄ နာရီ (တစ်ပတ်လျှင် အများဆုံး ၆ ရက်) ■ တစ်ပတ်လျှင် အများဆုံး (၅) ရက် သို့မဟုတ် တစ်ရက်လျှင် (၈) နာရီ (တစ်ပတ်လျှင် နာရီ ၄၀) နှင့်ချို့ယွင်းချက် အနေဖြင့် တစ်ပတ်လျှင် ၄၈ နာရီ (ပုဒ်မ ၁၇၄ (က) နှင့် (ခ))။ ■ ၅ နာရီ ဆက်တိုက်အလုပ် လုပ်ပြီးလျှင် တစ်နာရီ အနားပေးသင့်ပြီး ထိုတစ်နာရီ ကို အလုပ်လုပ်သည့် နာရီဟု ယူဆရမည်။ (ပုဒ်မ ၁၇၄ - ဂ) ■ ထို့အပြင် မည်သည့်အမျိုးသမီးမှ မည် သည့်သတ္တုတွင်း မြေအောက်လှိုက်ဂူတွင် ကျန်းမာရေးနှင့်လူမှုရေး ဝန်ဆောင်မှုများမှအပ အလုပ်လုပ်ကိုင် စေခြင်းမပြုရ။ (နည်းဥပဒေ - ၁၆၈)။

365 ၂၀၁၂ ခုနှစ် အလုပ်သမားရေးရာ အငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး ဥပဒေ (အခန်း - ၂ - ၃)
366 မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေ အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များ၊ ILO စက်တင်ဘာလ ၂၀၁၇ ခုနှစ်။

အချိန်ပို လုပ်ကိုင်ခြင်း	၁၉၅၁ ခုနှစ် အလုပ်ရုံ အက်ဥပဒေ၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်အဆိုပြု ³⁵² သတ္တုတွင်းနည်း ဥပဒေ။	<ul style="list-style-type: none"> ■ စက်ရုံအလုပ်သမားများ - ဆက်တိုက် လုပ်ဆောင်ရမည့်အလုပ်တွင် လုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမားများသည် တစ်ပတ်လျှင် နာရီ ၂၀ ထက်ပို၍ အလုပ်မလုပ်ရ။ ဆက်တိုက်လုပ်ရသော အလုပ်သမားများသည် တစ်ပတ်လျှင် ၁၂ ထက်ပို၍ အလုပ်မလုပ်ရ။ ■ တစ်ပတ်လျှင် အချိန်ပို (၈) နာရီထက် ပို မလုပ်ရ။ (သတ္တုတွင်း နည်းဥပဒေ - ၁၇၄ ယ) ■ အချိန်ပိုလုပ်ကိုင်မှုအတွက် သာမန်လစာထက် နှစ်ဆ ပိုပေးရမည်။ (သတ္တုတွင်း နည်းဥပဒေ - ၁၇၂ - က)
အနည်းဆုံး လုပ်ခလစာ	၂၀၁၃ ခုနှစ် အနည်းဆုံး အခကြေးငွေ ဥပဒေ။	<ul style="list-style-type: none"> ■ လက်ရှိအနည်းဆုံးလစာသည် စက်တင်ဘာလ (၁) ရက်နေ့ ၂၀၁၅ မှစတင် အတည်ပြုခဲ့ပြီး တစ်နေ့လျှင် (၈) နာရီ အလုပ်လုပ်ရပြီး ၃၆၀၀ ကျပ် သို့မဟုတ် တစ်နာရီလျှင် ၄၅၀ ကျပ်ဖြစ်သည်။ အနည်းဆုံး လစာသတ်မှတ်ချက်အသစ်ကို ၂၀၁၈ ခုနှစ် မတ်လတွင် ၄၈၀၀ ကျပ်ဟု (ပုဒ်မ ၁ - (င)) သတ်မှတ်ထားသည်။ ■ ဥပဒေတွင် အချိန်ပိုင်း၊ နာရီပိုင်းနှင့် အလုပ် တစ်ခုချင်း လုပ်ကိုင်သောသူများကို ထည့်သွင်းထားပါသည်။³⁵³ အမျိုးသမီးနှင့်အမျိုးသားများသည် ခွဲခြားခြင်းမရှိဘဲ အနည်းဆုံးလုပ်ခ လစာကို ရရှိသင့်ပါသည်။ (ပုဒ်မ ၁၄ (ဇ)) ■ အလုပ်သမားသစ်များသည် အလုပ်ခွင်သင် တန်း/သင်တန်းများကို အနည်းဆုံး (၃) လေပေးပြီးပါက စမ်းသပ်ကာလ (၂) လနှင့် (၃) လ အကြား ကာလအတွင်း အနည်းဆုံးလုပ်ခ လစာ၏ ၅၀% ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ထိုကာလပြီးပါက အနည်းဆုံး လစာ၏ ၇၅% ရရှိသင့်ပါသည်။ ■ နေ့စားအလုပ်သမားများ (နေ့အလုပ်သမား)အား အကာအကွယ်ပေးမှု အနည်းငယ်သာရှိပါသည်။ သို့သော် နေ့စားအလုပ်သမားများသည် သတ်မှတ်ထားသည့်နာရီထက် နည်း၍ အလုပ်လုပ်ပါက အလုပ်သမားကြောင့် မဟုတ်ဘဲ အလုပ်ရှင်ကြောင့်ဖြစ်ပါက အလုပ်သမားအနေဖြင့် ထိုနေ့အတွက် လုပ်ခလစာ အပြည့်အဝ ရရှိသင့်ပါသည်။ (ပုဒ်မ ၁၄ ဆ)

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး (OSH)

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေး သတ်မှတ်ချက်အချို့သည် ၁၉၉၆ ခုနှစ် နည်းဥပဒေတွင် ပါဝင်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၈ ခုနှစ် နည်းဥပဒေများ ပြန်လည်ထည့်သွင်းကာ ပိုမို ကျယ်ပြန့်စေခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ် အဆိုပြု သတ္တုတွင်းနည်းဥပဒေ - ပုဒ်မ ၁၇၆ တွင် ၁၉၉၆ ခုနှစ် နည်းဥပဒေကဲ့သို့ ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေး အန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အစီအမံများကို ထည့်သွင်းထားပါသည်။ ခွင့်ပြုမိန့်ကိုင်ဆောင်ထားသူသည် သတ္တုတွင်း အတွင်း လိုအပ်သည့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး အစီအမံများ ပံ့ပိုးပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ - သင့်တော်သော ဒီဇိုင်း၊ တည်ဆောက် ထားသောအဆောက်အအုံများနှင့်လျှပ်စစ်ဆိုင်ရာ ကိရိယာများ (ဆက်သွယ်ရေး) လိုအပ်ပါသည်။ နည်းဥပဒေအရ လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်၊ ကိရိယာများနှင့် အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများမှအလုပ်သမားများအား အန္တရာယ်ကျရောက် နိုင်ခြေကို တိုင်းတာသတ်မှတ်နိုင်ရန် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း၊ ပုံမှန်စစ်ဆေးခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းခြင်းတို့များ ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းတွင် မြေအောက်လှိုက်မှုများတွင် လုံလောက်သည့် လေဝင်လေထွက်ရှိမှု စီးအရေးပေါ်ကာကွယ် ကယ်ဆယ်ရေးအဖွဲ့နှင့်အရေးပေါ် ထွက်ပေါက်အနည်းဆုံး (၂)ခုထားရှိသင့်ကြောင်းစသည့်အချက်များပါဝင်ပါသည်။ ဒဏ်ရာရှိသောအလုပ်သမားများကို အခမဲ့ ဆေးဝါးကုသမှုများပေးသင့်ပါသည်။ ခွင့်ပြုမိန့်ကိုင်ဆောင်ထားသူသည်

367 အဆိုပြုထားသော ၂၀၁၈ ခုနှစ် သတ္တုတွင်း နည်းဥပဒေ (MCRB)
368 အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ အက်ဥပဒေ ၂၀၁၃ ခုနှစ်။

လုံလောက်သည့်ကြီးကြပ်ရေးမှူးများခန့်အပ်ထားရမည်ဖြစ်ပြီး မြေအောက်အတွင်းဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေသောသူ၏ အမည်နှင့်တည်နေရာကို မည်သည့်အချိန်မဆို သိစေနိုင်မည့်စနစ်တစ်ခုကို ဖန်တီးအသုံးပြုရမည်။ အရေးပေါ်ဘေး အန္တရာယ်ကာကွယ်ရေး အစီအမံများကို ရေးဆွဲကာ အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ပြီး ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု မှတ်တမ်းထားရှိရမည်။³⁶⁹ နည်းဥပဒေ ၁၇၇ သည်လည်း အရေးပေါ်အခြေအနေ တုံ့ပြန်သည့်အစီအစဉ်များရေးဆွဲ ရန် သတ်မှတ်ထားပါသည်။ နည်းဥပဒေ ၁၇၈ တွင် ကုမ္ပဏီမှ ဓာတုပစ္စည်း သို့မဟုတ် ဇီဝစွန့်ပစ်ပစ္စည်းများသည် အန္တရာယ်ရှိကြောင်း အလုပ်သမားများကို ကြိုတင်အကြောင်းကြားထားရမည်။ ဤသို့ဖြင့် ထိုပစ္စည်းများနှင့်အလုပ် လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများကို ထိခိုက်မှုနည်းပါးစေရန် တစ်ကိုယ်ရည် အကာအကွယ်ပစ္စည်း (PPE) များကို အခမဲ့ ပံ့ပိုးပေးရမည်။ ထိုနောက် ထိခိုက်မှုများအတွက် ဆေးကုသမှုကို စီစဉ်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုကုသမှုသည်လည်း လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေနှင့်အညီ ကုသဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ရမည်။ (အောက်တွင် ကြည့်ရန်)

လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေမူကြမ်းမှာ ရေးဆွဲလျက်ရှိပြီး ၎င်းအား လွှတ်တော်မှ အတည်ပြုခြင်း မလုပ်ဆောင်ရသေးပါ။³⁷⁰

၁၉၅၁ ခုနှစ် အလုပ်ရုံ အက်ဥပဒေတွင် အလုပ်ခွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များကို ထည့်သွင်းထားပါသည်။ အက်ဥပဒေပါအချက်များတွင် - လုံလောက်သည့် လေဝင်လေထွက်မှုရှိခြင်းနှင့် အလုပ်ခွင် တွင် အလင်းရောင်ရှိခြင်း၊ ကျန်းမာရေးထိခိုက်နိုင်သော မီးခိုးငွေ့များနှင့်ဖုန်များကို ဖယ်ရှားရန်၊ လူသိပ်သည်းမှုမှ ရှောင်ရှားရန်၊ ဘေးကင်းသော သောက်သုံးရေးပံ့ပိုးပေးရန်၊ အလုပ်သမားများအတွက် လုံလောက်သည့် အိမ်သာ အရေအတွက် တည်ဆောက်ထားပေးရန်နှင့် စက်ရုံစွန့်ပစ်ပစ္စည်းများ စွန့်ပစ်နိုင်သည့်နေရာကို သတ်မှတ် ထားရှိရန် တို့ပါဝင်သည်။³⁷¹ လူမှုဘဝဖူလုံရေးအတွက် ပြဋ္ဌာန်းချက်မှာ အောက်ပါတို့ပါဝင်သည်။ - ရှေးဦးသူနာပြုပစ္စည်းများ၊ ဆေးကြောနိုင်သည့်ပစ္စည်းများနှင့် ထမင်းစားသောက်သည့်နေရာများ ထားရှိပေးရမည်။ အလုပ်ရုံအက်ဥပဒေသည် စက်မှုဖုန်တည်ထောင်ထားသည့် နေရာအတွင်း သို့မဟုတ် အပြင်တွင် လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားအရေအ တွက်ကို အလုပ်ရုံနှင့်အလုပ်သမားဥပဒေ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာန (ပုဒ်မ ၅၃) သို့ သတင်းပို့ထားရမည်။ အလုပ်ရုံများ အက်ဥပဒေအရ အလုပ်ရှင်သည် OSH အစီအစဉ်နှင့် အကာအကွယ်အစီအစဉ်များ မထားရှိခြင်းကြောင့် အလုပ်ခွင် တွင် ဒဏ်ရာရရှိပါက အလုပ်ရှင်ကုသမှုစရိတ်ကို ပေးချေရမည်။ သတ်မှတ်ထားသည့် အလုပ်ချိန် ၄၈ နာရီ သို့မ ဟုတ် ထိုနာရီကျော်၍ လုပ်ကိုင်ခြင်းကြောင့် အလုပ်ခွင်တွင် မတော်တဆမှုကြောင့် အသက်ဆုံးရှုံးခြင်း သို့မဟုတ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းများကြောင့် အလုပ်ခွင်တွင် ပြန်လည် မလုပ်ကိုင်နိုင်ပါက အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန အောက်ရှိ (ပုဒ်မ ၅၃) အလုပ်ရုံများ စစ်ဆေးရေးအရာရှိကို အကြောင်းကြားရမည်။

လူမှုဖူလုံရေး

၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေးဥပဒေသည်³⁷² အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားနှစ်ဦးလုံးမှာ ထည့်ဝင်ထားသော လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေမှ ကျန်းမာရေးနှင့်လူမှုရေးစောင့်ရှောက်မှု အာမခံစနစ်၊ မိသားစု အထောက်အပံ့ပေးရေးအာမခံစနစ်၊ ဒဏ်ရာကြောင့်အလုပ်မလုပ်နိုင်ခင် ရရှိသည့်အကျိုး ကျေးဇူးများ၊ လစာမှအနာဂတ်အတွက် အလုပ်သမားထံမှ နုတ် ယူစုဆောင်းထားပေးခြင်း အလုပ်သမားသေဆုံးပြီး ကျန်ရစ်သူမိသားစုမှရှိသော ထောက်ပံ့ငွေအာမခံစနစ်နှင့် အလုပ်လက်ခွဲဖြစ်သည့်အချိန် ထောက်ပံ့ငွေ ရရှိမှုအာမခံစနစ်များကို ထည့်သွင်းထားပါသည်။(ပုဒ်မ ၂(ဂ)နှင့် (ဃ))။ တွင်းထွက်လုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမား (၅) ယောက်နှင့် (၅) ယောက်ထက်ပိုရှိသော ကုမ္ပဏီအားလုံးသည် လူမှုဖူလုံရေး (ပုဒ်မ ၁၁) အရ ရန်ပုံငွေပေးဆောင်ရမည်။ အချိန်ပိုင်းအလုပ်သမားများသည် လူမှုဖူလုံရေး စနစ်တွင် မပါဝင်ပါ။

369 Ibid ၊ အခန်း (၁၇) - ပုဒ်မ ၉၈ နှင့် ၉၉။
370 OSH ဥပဒေ ဘာသာပြန် မူကြမ်းကို MCRB ဝက်ဆိုက်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။
371 ၁၉၅၁ ခုနှစ် - အလုပ်ရုံ အက်ဥပဒေ - အခန်း (၃) ပုဒ်မ ၁၄၊ ၁၅၊ ၁၆၊ ၁၇၊ ၁၈ နှင့် ၂၁ ။
372 2012 Social Security Law

၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေအရ အလုပ်ခွင်မတော်မဆကြောင့် ထိခိုက်ရှနာဖြစ်သော အလုပ်သမားများသည် နောက်ဆုံးရရှိသော လေးလစာ၏ ပျမ်းမျှနှုန်းညီသော ပမာဏ၏ ၇၀% ကို ၁၂ လ စာရရှိပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ (ပုဒ်မ ၅၅၊ ၅၆ (က) နှင့် (ဂ))။ တစ်သက်လုံး မသန်မစွမ်းဖြစ်သွားပါက ဒဏ်ရာပြင်းထန်မှုအပေါ်မူတည်၍ ၅ နှစ်၊ ၇ နှစ် သို့မဟုတ် ၉ နှစ်စာနှင့်ညီမျှသော ငွေပမာဏကို ရရှိပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးမှ အသက်ဆုံးရှုံးပါက ကျန်ရစ်သူများမှ ထိုလူ၏ ဒဏ်ရာရရှိမှုလျှော်ကြေး သို့မဟုတ် ပင်စင်ရန်ပုံငွေအကျိုးအမြတ်ကို ၃၆ လစာ ရပိုင်ခွင့်ရှိ သည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၏ ၂၀၀၈ အခြေခံဖွဲ့စည်းပုံအရ မည်သည့်နိုင်ငံသားကိုမျှ လူမျိုး၊ ဇာတိ၊ ကိုးကွယ်ရာ ဘာသာ၊ ရာထူးဌာန၊ အဆင့်အတန်း၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး၊ ဆင်းရဲချမ်းသာတို့ကို အကြောင်းပြု၍ ခွဲခြားခြင်း မရှိစေရ။³⁷³ သို့သော် နိုင်ငံတကာမှအသိအမှတ်ပြုသော ခွဲခြားခြင်းများဖြစ်သည့် အသား အရောင်၊ ဘာသာစကား၊ နိုင်ငံရေး သို့မဟုတ် အခြားသောယူဆမှုများနှင့် မွေးဖွားလာသော နိုင်ငံသား စသည်တို့ သည် ဤဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းထားခြင်းမရှိပါ။ ထိုအခြင်းအရာသည် ခွဲခြားမှုဖြစ်စဉ်များ ဖြစ်ပေါ် သောအခါ အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန် ကြီးမားသည့်ကွာဟချက်ကို ဖြစ်စေပါသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံတွင်သော် လည်းကောင်း ဥပဒေများတွင်သော်လည်းကောင်း ဖို/မ ခွဲခြားမှုဆိုင်ရာ တားမြစ်မှုများကို သတ်မှတ်ထည့်သွင်းထား ခြင်း မတွေ့ရပါ။ ၂၀၁၃ ခုနှစ် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ အက်ဥပဒေသည် အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီးများသည် ခွဲခြားမှု မရှိဘဲ အနည်းဆုံးလစာကို ရရှိသင့်ပါသည်ဟု ဖော်ပြထားပြီး ပထမဆုံးအကြိမ် ဖို/မကို အခြေခံ၍ ခွဲခြားမှုနှင့် ပတ် သက်ပြီး တားမြစ်မှုများကို အလုပ်သမားဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။³⁷⁴

ခွဲခြားခံရနိုင်ဖွယ်ရှိသော အဖွဲ့များမှာ ကိုယ်ခန္ဓာသန်စွမ်းမှုမရှိသူများ၊ အမျိုးသမီးများ (အပိုင်း ၅.၅ ကို ကြည့်ရန်) တိုင်းရင်းသားများနှင့် ဘာသာရေး လူနည်းစုများနှင့် LGBT များသည် ခွဲခြားခံရနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။

ထုံးကျောက်၊ ရွှေနှင့်ခဲမဖြူထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဆင့်တက်သန့်စင်မှုနှင့်ဆက်စပ်နေသော လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး ထိခိုက်မှုများ

ယေဘုယျအားဖြင့် သတ္တုတွင်းတူးဖော်ခြင်းသည် အန္တရာယ်အများဆုံးလုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး မတော်တဆဖြစ်နှုန်း များသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါများလည်း ရရှိနိုင်ပါသည်။ SWIA တွင် သုတေသနပြု လေ့လာခဲ့သော ဓာတ် သတ္တုထုတ် ကုန်များနှင့်ဆက်စပ်ပြီး တိကျသောကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များရှိပါသည်။

ထုံးကျောက်တူးဖော်ခြင်းနှင့်ဆက်စပ်နေသော ကျန်းမာရေးထိခိုက်မှုများ

ထုံးကျောက်တူးဖော်ခြင်း၏ ကျန်းမာရေးဆိုးကျိုးတစ်ခုမှာ free crystalline silica (SiO2) များပါဝင်သည့် ထုံး ကျောက်ဖုန်များဖြစ်သည်။ ထိုဖုန်များရှိသည့်နေရာတွင် အချိန်အတော်များများ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပါက ဆီလီကွန် ခြပ်ပေါင်းပါသည့် ဖုန်မှုန့်ကြောင့်ဖြစ်သော အဆုတ်ရောဂါတစ်ခုဖြစ်သည့် Silicosis နှင့်နီးယာဟုခေါ်သော အဆုတ် ရောင်ရောဂါတို့သည် အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ တဖြည်းဖြည်းဖြစ်လာပါသည်။³⁷⁵ Free crystalline ဆီလီကွန် များပါဝင်သည့် ဖုန်များကို ဆိုးရွားစွာ ရှူမိပါက လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အဆုတ်ရောဂါဖြစ်သည့် တီဘီရောဂါ - ဆီလီကို တီဘီ (silico-tuberculosis) ဟုခေါ်သည့် ရောဂါများ ဆက်စပ်ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိပါသည်။³⁷⁶ ဆီလီကွန် ရှူမိခြင်းနှင့် တီဘီရောဂါဖြစ်ပေါ်ခြင်းတို့သည် တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်မှုရှိသည်ဟူသည့် ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အငြင်းအခုံများရှိသော်

373 ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ - အခန်း (၈) ပုဒ်မ ၃၄၈။
374 ၂၀၁၃ ခုနှစ် အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာ အက်ဥပဒေ - အခန်း (၈) ပုဒ်မ ၁၄ (ဇ)
375 ILO သတ္တုတူးဖော်ခြင်းနှင့်ကျောက်ကြမ်းတူးဖော်ခြင်းများ၏ ကျန်းမာရေးဘေးအန္တရာယ်များ၊ မတ်လ ၂၀၁၁ ခုနှစ်။
376 WHO လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင် ဘေးအန္တရာယ် ကာကွယ်ရေးနှင့်ထိန်းချုပ်ခြင်း၊ လေထဲတွင် ရှိသော ဖုန်မှုန့်လေးများ၊ ၁၉၉၉ စာမျက်နှာ ၂၃။

လည်း ကမ္ဘာ့အရပ်ဒေသများတွင် လုပ်ဆောင်ခဲ့သော သိပ္ပံနည်းကျလေ့လာချက်အတော်များများသည် သတ္တုတွင်းရှိ ဆီလီကွန်ဖုန်မှုန့်များ ရှိရှိကိမ်ခြင်းနှင့် တီဘီရောဂါဖြစ်ပေါ်လာမှုအကြား ဆက်သွယ်မှုများရှိသည်ကို မှတ်တမ်းတင်ထားသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။³⁷⁷

ရွှေတူးဖော်ခြင်းနှင့်ဆက်စပ်နေသော ကျန်းမာရေးထိခိုက်မှုများ

ပြဒါး

အခြားကိုးကားချက်များတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရွှေတူးဖော်ရာတွင် ပြဒါးကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသုံးပြုကြသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ ပြဒါးအသုံးပြုမှုကြောင့်လူတို့အပေါ် ကျန်းမာရေးထိခိုက်မှုများကို ကောင်းစွာ မှတ်တမ်းတင်ထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ WHO ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးအဖွဲ့၏ ကြေညာချက်များအရ ပြဒါးနှင့်ပတ်သက်ပြီး ထိခိုက်လွယ်သော လူအုပ်စု (၂) ခုရှိပါသည်။ ပြဒါး၏အကျိုးဆက်များကို ထိခိုက်လွယ်သောသူများအဖြစ် ပထမအုပ်စုမှာ သန္ဓေသား၊ မွေးကင်းစကလေးများနှင့် ကလေးသူငယ်များဖြစ်သည်။ နောက်ဒုတိယအုပ်စုမှာ ပြဒါးနှင့်များစွာထိတွေ့နေရသောသူများဖြစ်သည်။ ပြဒါးကို ပတ်ဝန်းကျင်ထဲသို့ စွန့်ထုတ်လိုက်ပါက ၎င်းသည် မြေ၊ ရေ၊ လေနှင့် အနည်များတွင် လည်ပတ်နေထိုင်နိုင်သည့် ဂုဏ်သတ္တိရှိပါသည်။³⁷⁸ ထို့ကြောင့် ၎င်းသည် ဒေသတွင်းနေထိုင်သော အများပြည်သူတစ်စုလုံးကို ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။³⁷⁹

ရွှေနှင့်ပြဒါးရောစပ်ထားသော ပြဒါးသတ္တုစပ်ကို မီးရှို့ပြီး ပြဒါးများကိုအငွေ့ပျံစေသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် လက်လုပ်လက်စားသတ္တုတူးဖော်သူများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် တိုက်ရိုက်ထိတွေ့နေသောသူများဖြစ်သည်။³⁸⁰ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းကို နေအိမ်အတွင်းတွင် ပြုလုပ်ကြပြီး ပြဒါးကိုပြန်လည်ဖမ်းယူသည့်စနစ် သို့မဟုတ် လေဝင်လေထွက်ကောင်းသည့်စနစ် အသုံးမပြုကြသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။³⁸¹ လက်လုပ်လက်စားရွှေလုပ်သားများ ကြုံတွေ့ရသည့် ပြဿနာများကို လေ့လာခဲ့ရာ အများဆုံးဖြစ်ပေါ်သောရောဂါများမှာ အာရုံကြော ထိခိုက်မှုရောဂါများဖြစ်သည့် tremor ဟုခေါ်သော တုန်ရီသည့်ရောဂါ၊ ataxia ဟု ခေါ်သော ခန္ဓာကိုယ်လှုပ်ရှားမှု မမှန်ကန်သည့်ရောဂါ၊ မှတ်ဉာဏ်ပြဿနာများနှင့် မျက်လုံးကိုထိခိုက်စေသည့် ရောဂါများကို တွေ့ရပါသည်။³⁸² အခြားကျန်းမာရေး ပြဿနာများမှာ အရေပြားယားယံခြင်း၊ အမြင်အာရုံနှင့် အသက်ရှူလမ်းကြောင်းပြဿနာများ၊ ကျောက်ကပ်ပြဿနာ၊ နှလုံးနှင့် သွေးကြောဆိုင်ရာ ပြဿနာများနှင့် အသက်ဆုံးရှုံးမှုများဖြစ်သည်။³⁸³

SWIA လုပ်ဆောင်နေချိန်တွင် ပြဒါးပျံနှံမှု (ပြဒါးအညစ်အကြေးများ) မည်မျှရှိနေသည်ကို တိုင်တားစစ်ဆေးခြင်း မပြုလုပ်ခဲ့ပါ။ ယခင်ကလုပ်ဆောင်ခဲ့သောတွေ့ရှိချက်များအရ ရွှေလက်လုပ်လက်စားလုပ်ကိုင်သော နေရာများတွင် ပြဒါးပါဝင်နှုန်းသည် 60 µg/m3 ဖြစ်သည်။³⁸⁴ WHO ၏အဆိုအရ တုန်ရီသည့်ရောဂါကို 30 µg/m3 နှုန်း ရှိသောနေရာတွင် တွေ့ရပြီး ကျောက်ကပ်နှင့်ဆိုင်သော ပြွန်များနှင့်အင်းဇိုင်းဓာတ်များသည် 15 µg/m3 နှုန်းတွင် ဖြစ်ပေါ်သည်ကို

377 Sanjay Basu et al, သုံးစွဲမှုများအတွက် ထုတ်လုပ်ခြင်း - တောင်အာဖရိကရှိ ဓာတ်သတ္တုတူးဖော်ခြင်းကြောင့် သက်ရောက်သော တီဘီရောဂါကို ကိုင်တွယ်ခြင်း (၂၀၀၉) ၅:၁၁ ကမ္ဘာ့တစ်ဝန်းတိုးတက်လာမှုနှင့်ကျန်းမာရေး - စာမျက်နှာ ၁-၈၊ David Stuckler et al, Sub-Saharan အာဖရိကတွင် သတ္တုတူးဖော်ခြင်းနှင့် တီဘီရောဂါဖြစ်ပေါ်လာနိုင်မှု (၂၀၁၁) ၁၀၁:၃၊ အမေရိကန် ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဌာန - စာမျက်နှာ ၅၂၄-၅၃၀၊ Aliakbar Yaramadhi et al, အီရန်နိုင်ငံ၊ Lorestan ဒေသအတွင်း ဆီလီကွန်ဖုန်မှုနှင့်တီဘီရောဂါဖြစ်ပေါ်လာခြင်းဆက်သွယ်မှု (၂၀၁၃) ၁၂:၂ Tanaffos စာမျက်နှာ ၃၄-၄၀; ILO,၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် ဆီလီကွန်ဖုန်မှုရောဂါဆိုင်ရာ ဆေးပညာလေ့လာချက်များ ။

378 UNIDO, UNIDO နှင့် ပြဒါး၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်။

379 Herman Gibb and Keri G. O'Leary, Mercury Exposure and Health Impacts among Individuals in the Artisanal and Small-Scale Gold Mining Community: A Comprehensive Review (2014) 122:7 Environmental Health Perspectives (Online) pp. 667-672

380 WHO, Guidance for Identifying Populations at Risk from Mercury Exposure, 2008.

381 MCRB field research 2016

382 Herman Gibb, Keri G. O'Leary, Mercury Exposure and Health Impacts among Individuals in the Artisanal and Small-Scale Gold Mining Community: A Comprehensive Review (2014) 122:7 Environmental Health Perspectives (Online) pp. 667-672

383 UNIDO, UNIDO နှင့် ပြဒါး၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်။

384 Takahito Osawa and Yuichi Hatsukawa, Artisanal and small-scale gold mining in Myanmar: preliminary research for environmental mercury contamination (2015) pp 221-230

တွေ့ရပါသည်။³⁸⁵ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင်တွေ့ရသော အချက်များနှင့်ကိုက်ညီမှုများရှိနေပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြဒါးသတ္တု စပ်ကို အပူပေးဖယ်ထုတ်ပြီး ရွှေကို ထုတ်ယူခြင်းမျိုးဆောင်ရွက်ရာတွင် အမျိုးသမီးများသည် မိမိတို့၏နေအိမ်များတွင် လုပ်ဆောင်သောကြောင့် ဧည့်ခန်းတွင် ပြဒါးပါသောအငွေ့များ ပြည့်နေသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် ပြဒါးအဆိပ်သင့်မှုသည် အမျိုးသမီး သတ္တုလုပ်သားများမှ အမျိုးသားများထက်ပိုမိုဖြစ်ပေါ်သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ကလေးသူငယ်များသည် မိခင်များနှင့်အတူရှိသောကြောင့် အမျိုးသားများထက် ပြဒါးအဆိပ်သင့်မှုပိုမိုဖြစ်ပေါ်သည် ကို တွေ့ရပါ သည်။³⁸⁶ MCRB ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုများတွင် ပဲခူး၊ စစ်ကိုင်းနှင့်ကချင်ဒေသများရှိ လက်လုပ်လက်စား ရွှေတူးဖော်သူများသည် သတ္တုစပ်ပြုလုပ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်မှ ရရှိလာသောရွှေကိုသန့်စင်ရန် အက်စစ်ကို အသုံးပြုသည့် နည်းကို သုံးကြသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိရပါသည်။³⁸⁷

ဆိုင်ယာနိုက်ဒ်

ဆိုင်ယာနိုက်ဒ်ဖြင့် အရည်ဖျော်၍ စစ်ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဆိုင်ယာနိုက်ဒ်အသုံးပြု၍ လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အများအားဖြင့် လုပ်လေ့ရှိသော ရွှေသန့်စင်သည့် နည်းပညာတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ထိုနည်းလမ်းသည် သတ္တုရိုင်းမှရွှေကို ခွဲထုတ်ပြီး ပျော်ဝင်စေသည့် နည်းဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်းများအတွက် ဆိုင်ယာနိုက်ဒ်အသုံးပြုခြင်းကို တရားဝင်ပိတ်ပင် ထားပါသည်။ သို့သော် အာဏာပိုင်များသည် အချို့သောအခြေအနေများတွင် ချွင်းချက်အဖြစ် ခွင့်ပြုနေသည်ကိုလည်း တွေ့ရပါသည်။ ကွင်းဆင်းလေ့လာသောအဖွဲ့အနေဖြင့် ရွှေတူးဖော်သည့် သတ္တုတွင်းနေရာများ တွင် ဆိုင်ယာနိုက်ဒ်အသုံးပြုမှုကို လေ့လာခဲ့ပါသည်။ ဆိုဒီယံဆိုင်ယာနိုက်ဒ်သည် တားမြစ်ဓာတုပစ္စည်း (၂) ခုထဲမှ တစ်ခု ဖြစ်ပြီး ပြဒါးသည် အလားတူပင်တားမြစ်ထားသည့် ဓာတုပစ္စည်း ၂၉ ခုထဲမှ တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ထိုတားမြစ်ချက်ကို ဓာတုပစ္စည်းနှင့် ဆက်စပ်ပစ္စည်းများအန္တရာယ်မှ တာဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေ အပိုင်း ၅ - အပိုဒ်ခွဲ (ဇ) အရ တားမြစ် ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။³⁸⁸

ဆိုင်ယာနိုက်ဒ်ဖြင့် သတ္တုသန့်စင်ခြင်းနည်းလမ်းသည် သတ္တုလုပ်သားများကို နည်းပညာဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များရှိစေနိုင် ပါသည်။ သို့သော် ၎င်းသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ပြဒါးကဲ့သို့ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ကျန်းမာရေးပြဿနာ မဖြစ်စေပါ။ ဆိုင်ယာနိုက်ဒ်တွင်ပါဝင်သော အဆိပ်များသည် လေနှင့်နေရောင်ခြည်နှင့်တွေ့သောအခါ လျှင်မြန်စွာ ဓာတ်ပျက်သွား သည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ ထို့ကြောင့် ပြဒါးကဲ့သို့ ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ဇီဝဗေဒအရစုဆောင်းမှုများ မရှိပါ။³⁸⁹ ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းစွာ ကိုင်တွယ်ခြင်း၊ သိုလှောင်ခြင်းနှင့်စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းသည် လွန်စွာအရေးကြီးမည် ဖြစ်ပါ သည်။ ပိုမိုအလေးသာသော အခြေအနေတွင်ရှိနေလင့်ကစား ဆိုင်ယာနိုက်ဒ်သည် သဘာဝအလျှောက် ညစ်ညမ်းမှု ကာကွယ်ရန် အန္တရာယ်မရှိသောခြစ်စဉ်များအဖြစ် လျင်မြန်စွာ ဓာတ်ပျက်ခြင်း မဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါ။³⁹⁰ ဆိုင်ယာနိုက်ဒ်သည် မြေအောက်ရေ စနစ်တွင် ဆက်လက်ရှိနေနိုင်ပါသည်။ MCRB ၏ ကွင်းဆင်းလေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ ရွှေသတ္တု တူးဖော်မှုစီမံကိန်းများအနီးရှိ ဒေသခံများ၏ ရေတွင်းများသည် ဆိုင်ယာနိုက်ဒ်ဖြင့် ညစ်ညမ်းနေသည်ကို တွေ့ရပါ သည်။³⁹¹ ကွင်းဆင်းလေ့လာချက်များအရရွှေသန့်စင်သည့်အခါ အသုံးပြုသည့် ဆိုင်ယာနိုက်ဒ်သည် ဝန်ထမ်းများ၏ ကျန်းမာရေးကို ခြိမ်းခြောက်နိုင်သည်ကို ညွှန်ပြနေပါသည်။³⁹²

385 WHO ၏ ဥရောပအတွက် လေအရည်အသွေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ, ၂၀၀၀, p. 158
386 Takahito Osawa and Yuichi Hatsukawa, Artisanal and small-scale gold mining in Myanmar: preliminary research for environmental mer- cury contamination (2015) 人間生活文化研 究 pp. 221-230
387 MCRB ၏ ကွင်းဆင်း သုတေသန, ၂၀၁၆
388 စက်မှုဝန်ကြီးဌာန ၏ Central Leading Board on Prevention of Hazard from Chemical and Related Substances Notification No: 2/2016 Issuing the List of Restricted Chemicals ၃၀ ဇွန်လ ၂၀၁၆
389 Images Asia and Pan Kachin Development Society, At What Price, November 2004, p. 30
390 Ibid
391 MCRB ကွင်းဆင်းလက်တွေ့သုတေသန, ၂၀၁၆
392 MCRB ကွင်းဆင်းလက်တွေ့သုတေသန, ၂၀၁၆

လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ထိတွေ့မှုများသည် ရှူသွင်းမိခြင်းနှင့် ဆိုင်ယာနိုဒ်များကို အရေပြားထဲတွင် ကျန်ရှိနေခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ ပတ်ဝန်းကျင်ရှိ အလုပ်သမားများသည် ဆိုင်ယာနိုဒ်ကို လေ၊ သောက်သုံးရေနှင့်အစားအသောက်တို့မှ တစ်ဆင့် ထိတွေ့ကြပါသည်။³⁹³ ဆိုင်ယာနိုဒ်သည် ဆိုးရွားသောဓာတုအဆိပ်များပါဝင်နေပြီး များပြားသည့် ပမာဏကို မျိုခြင်း၊ အသက်ရှူသွင်းခြင်း သို့မဟုတ် အရေပြားထဲသို့ဝင်ပါက အသက်သေစေနိုင်သည်အထိ အန္တရာယ်ပြုနိုင်ပါသည်။³⁹⁴ ဆိုင်ယာနိုဒ်အဆိပ်ကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သော ပြင်းထန်သည့် လက္ခဏာများကို ဟိုက်ဒရိုဂျင် ဆိုင်ယာနိုဒ်ကို အသက်ရှူသွင်းပြီး စက္ကန့်အနည်းငယ် သို့မဟုတ် ဆိုင်ယာနိုဒ်ဓာတ်ဆားကို မျိုချပြီး မိနစ်အနည်းငယ်တွင် တွေ့ရပါသည်။³⁹⁵ ဆိုင်ယာနိုဒ်ထိခိုက်မိ၍ပြသော လက္ခဏာများမှာ ၁၄ ရက်အတွင်း သို့မဟုတ် ၎င်းထက်နည်းသော အချိန်တွင် မျက်စေ့နှင့်အရေပြား ယားယံခြင်း၊ အသက်ရှူကျပ်ခြင်းနှင့် အသက်ဆုံးရှုံးခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်ပါသည်။ နာတာရှည် ကျန်းမာရေးအန္တရာယ်များမှာ တစ်နှစ်အတွင်း သို့မဟုတ် ယင်းထက်ပိုသည့်အချိန်ကာလတွင် ဖြစ်တတ်ကြသည်။ ၎င်းတို့တွင် ကင်ဆာရောဂါ၊ မျိုးပွားစနစ်ထိခိုက်ခြင်း၊ အာရုံကြောစနစ်ကို ထိခိုက်ခြင်းနှင့် အခြားသောအင်္ဂါများကို ထိခိုက်ခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။³⁹⁶ လေ့လာချက်များအရ အာဟာရမလုံလောက်မှုများသည်လည်း အန္တရာယ် တစ်ခုဖြစ်နေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။

ခဲမဖြူတူးဖော်မှုနှင့်ဆက်စပ်နေသော ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများ

ခဲမဖြူသတ္တုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သော လူသားများ၏ကျန်းမာရေး ထိခိုက်မှုမှာ အလွန်နည်းပါးပါသည်။ နိုင်ငံ၏ခဲမဖြူကဏ္ဍသည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူသားများ၏ကျန်းမာရေးကို ပျက်စီးစေနိုင်သည့် ရွှေတူးဖော်ရာတွင် အသုံးပြုသည့် ဓာတုပစ္စည်းများနှင့်ထိတွေ့သကဲ့သို့ ထိခိုက်ခြင်းမျိုး မရှိပါ။³⁹⁷ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ခဲမဖြူဆင့်တက်ပြုလုပ်ခြင်းကို ဆွဲငင်အားအသုံးပြုပြီး လုပ်ဆောင်သည့် နည်းလမ်းကို အသုံးပြုကြသည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် သတ္တုရိုင်း မြေစာများမှ သယံဇာတကို ဓာတုပစ္စည်းများအသုံးမပြုဘဲ ရေကိုသာအသုံးပြုသော နည်းလမ်းဖြစ်သည်။ သတ္တုရိုင်းကိုအရည်ကျိုသည့် လုပ်ငန်းသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် နည်းပါးလျက်ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ရလဒ်အားဖြင့် လူတို့၏ကျန်းမာရေးကို ဆိုးရွားစွာထိခိုက်နိုင်သော ခဲမဖြူ အစိုးအငွေ့များ ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းများတွင် ထုတ်လွှတ်မှုမရှိပါ။ သို့သော် လေ့လာချက်များအရ ခဲမဖြူလုပ်သားများသည် ဖုန်နှင့်ထိတွေ့ခြင်းနှင့် ဆီလီကွန်ဒြပ်ပေါင်းကြောင့်ဖြစ်ရသည့် အဆုတ်ရောဂါ (Silicosis)³⁹⁸ နှင့်အဆုတ်ကင်ဆာရောဂါများ³⁹⁹ များနှင့် ဆက်နွယ်မှုများရှိနေသည်ကို တွေ့ရသည်။ သို့သော် ဤအပေါ်တွင် အငြင်းအခုံများ ရှိနေပါသည်။⁴⁰⁰ ခဲမဖြူလုပ်သားများအား ဆီလီကွန်ဒြပ်ပေါင်းကြောင့် ဖြစ်ရသည့် အဆုတ်ရောဂါ (Silicosis) သည် ထုတ်ယူခြင်း၊ ဆင့်တက်ပြုလုပ်ခြင်းနှင့်သယ်ယူပို့ဆောင်ချိန်တွင် သတ္တုရိုင်းအတွင်းရှိ သလင်းကျောက်များထွက်သောကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု ထင်မြင်ယူဆကြသည်။ ခဲမဖြူတစ်ခုတည်းကြောင့် မဟုတ်ပါ။

မိုလိုအမျိုးသမီး သတ္တုတွင်းစောင့်ကြည့်ရေး ကွန်ရက်၏ အဆိုပြုတင်ပြချက်အရ ခဲမဖြူသတ္တုလုပ်သား အများပိုင်းသည် အဆစ်အမြစ်ကိုက်ခဲသည့်ရောဂါ (Arthritis) ကို ခံစားကြရသည်ဟု ဆိုသည်။ အမျိုးသမီးများ ခဲမဖြူများကောက်ယူစုဆောင်းပြီး ရေဆေးချိန်တွင် ခြေနှင့်လက်များ နာကျင်မှုနှင့်ထုံကျင်မှုကို ခံစားကြရသည်ဟု တင်ပြထားပါသည်။⁴⁰¹ ထိုလေ့လာချက်သည် ခဲမဖြူလုပ်သားများသည် ညံ့ဖျင်းသည့် အခြေအနေများတွင် လုပ်ကိုင်ကြရသည်ကို

393 WHO - သောက်ရေ အရည်အသွေး လမ်းညွှန်ချက်များ - ၂၀၀၄။
 394 ICMM ရွှေတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းတွင် ဆိုင်ယာနိုဒ် စီမံခန့်ခွဲခြင်း။ ၁၉၉၉။
 395 WHO - သောက်ရေ အတွင်းရှိ ဆိုင်ယာနိုဒ် - ၂၀၀၇။
 396 ICMM ရွှေတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်းတွင် ဆိုင်ယာနိုဒ် စီမံခန့်ခွဲခြင်း။ ၁၉၉၉။
 397 MCRB field research, 2016, MCRB Interviews, 2015
 398 Weihon Chen et al, Risk of Silicosis in Cohorts of Chinese Tin and Tungsten Miners, and Pottery Workers (I): An Epidemiological Study (2005) 48:1 American Journal of Industrial Medicine pp. 1-9
 399 Weihong Chen, Nested case-control study of lung cancer in four Chinese tin-mines (2002) 59:2 Occupational and Environmental Medicine pp. 113-118
 400 Agency for Toxic Substance and Disease Registry, Public Health Statement: Tin and Tin Compounds, 2005
 401 Molo Women Mining Watch Network, Lost Paradise: Damaging Impact of Mawchi Tin Mines in Burma's Karenni State, 11 December 2012, p. 12

ဖော်ပြထားပါသည်။ MCRB၏ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုအတွင်းလုပ်သားများသည် ရေများအတွင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ရသောကြောင့် ပိုမိုဆိုးရွားသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ သတ္တုတူးဖော်သည့်လုပ်ငန်းများတွင် မူးယစ်ဆေးဝါးအသုံးပြုမှု

မြန်မာနိုင်ငံတွင် မူးယစ်ဆေးဝါးအသုံးပြုမှုသည် များပြားလာသည်ကို ဖော်ပြသည့် အချက်အလက် အလွန်နည်းပါးပါသည်။ UN ရုံး၏ နောက်ဆုံးထုတ်ဝေထားသော ၂၀၁၅ ခုနှစ် အရှေ့တောင်အာရှ မူးယစ်ဆေးဝါးနှင့်ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဘိန်းစိုက်ပျိုးမှုတိုင်းတာရေး အစီရင်ခံစာအရ မြန်မာနိုင်ငံရှိ မူးယစ်ဆေးဝါးပျံ့နှံ့မှုသည် အရွယ်ရောက်ပြီးသော လူဦးရေ၏ - ဘိန်း (opium) ၀.၉%၊ ရာဘာ (အရှေ့တောင်အာရှတွင် စိတ်ကြွဆေးဟုသိကြသည် - methamphetamine) ၀.၇% နှင့် ဘိန်းဖြူ (heroin) ၀.၁% 402 ရှိသည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ရှမ်းပြည်နယ်တွင် မူးယစ်ဆေးဝါးသုံးစွဲမှု အပျံ့အနှံ့ဆုံးဖြစ်သည်။

မကြာသေးမီက ပြုလုပ်ခဲ့သော လေ့လာတွေ့ရှိချက်အစီရင်ခံစာများအရ မြန်မာနိုင်ငံရှိ သတ္တုတူးဖော်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် မူးယစ်ဆေးဝါးသုံးစွဲပျံ့နှံ့လာသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။⁴⁰³ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည့် အခြေအနေ ကြမ်းတမ်းသောကြောင့် အမျိုးသားသတ္တုလုပ်သားများအကြား မူးယစ်ဆေးဝါးသုံးစွဲဖြစ်စေသည်ဟုလည်း တွေ့ရှိရသည်။ ကချင်ပြည်နယ်ရှိ ကျောက်စိမ်းတူးဖော်မှုတွင် ဖားကန့်ကျောက်စိမ်းတွင်းများရှိ လုပ်သား ၉၀% သည် မူးယစ်ဆေးဝါးအသုံးပြုနေသည်ဟု ခန့်မှန်းရပါသည်။⁴⁰⁴ ဖားကန့်ရှိ ကျန်းမာရေးလုပ်သားများ၏ တင်ပြချက်အရ ဆေးထိုးအပ်ဖြင့် မူးယစ်ဆေးဝါးအသုံးပြုသူများ၏ ၄၀% သည် HIV ရောဂါရှိကြပြီး နိုင်ငံတော်အဆင့် ပျမ်းမျှ၏ နှစ်ဆဖြစ်ပါသည်။⁴⁰⁵ အချို့သော သတ္တုကုမ္ပဏီများသည် အလုပ်သမားများ နာရီအချိန်ကြာကြာ ပိုမိုလုပ်ကိုင်နိုင်ရန် မူးယစ်ဆေးဝါးများ ဝေပေးသည်ဟု ဆိုကြသည်။⁴⁰⁶

(ခ) ကွင်းဆင်းလေ့လာတွေ့ရှိချက်များ

ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရည်ညွှန်းချက်။ အမြင့်ဆုံးရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာမှုရရှိပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေး၊ အသက်ရှင်သန်ခွင့်၊ လွတ်လပ်ခွင့်နှင့်လူပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာ လုံခြုံမှုအခွင့်အရေးများ။

- ဆိုးရွားသည့် ကျန်းမာရေးထိခိုက်မှု။ MCRB ကွင်းဆင်းလေ့လာရေးအဖွဲ့သည် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာအချက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး သတ္တုလုပ်သားများ၊ ယခင်အလုပ်လုပ်ခဲ့သော လုပ်သားများနှင့် ဆေးဖက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့များ၏ ပြောကြားချက်များကို မှတ်တမ်းတင်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့တွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည်။
 - ထုံးကျောက်ဆင့်တက် ပြုလုပ်သည့်လုပ်ငန်းနှင့် ခဲမဖြူတူးဖော်မှုတွင် အသက်ရှူလမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများ။
 - ရွှေတူးဖော်သည့်လုပ်ငန်းတွင် ခေါင်းမူး၊ ခေါင်းကိုက်နှင့်ခန္ဓာကိုယ် နာကျင်ကိုက်ခဲခြင်းများနှင့်
 - ခဲမဖြူနှင့်ရွှေတူးဖော်သည့်လုပ်ငန်းတွင် အရေပြားနှင့်ဆိုင်သော ပြဿနာများ။

402 ၂၀၀၈ ခုနှစ် ဇွဲစည်းပုံအခြေခံဥပဒေ - အခန်း (၈) ပုဒ်မ ၃၄၈။
 403 Kyi Htun, Sustainable Mining in Myanmar(2014) 36:1 Applied Environmental Research pp. 25-35; Reuters, Myanmar's Old Guard Runs a Jade Empire, 29 September 2013
 404 ကချင်အမျိုးသမီးများအဖွဲ့ (ထိုင်းနိုင်ငံ) ၏ Silent Offensive: How Burma Army Strategies are fuelling the Kachin drug crisis ၊၂၀၁၄, p. 6
 405 Reuters, Myanmar's Old Guard Runs a Jade Empire, 29 September 2013, p. 6
 406 ကချင်ပြည်လုံးဆိုင်ရာကျောင်းသားနှင့်လူငယ်များသမဂ္ဂ ၏ Blood Jade: Burmese Gemstones and the Beijing Games ၊၂၀၀၈

ဘိလပ်မြေစက်ရုံတစ်ခုမှ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ထုံးကျောက်ဖုန်းများနှင့်ထိတွေ့ရသောကြောင့် စိုးရိမ်ဖွယ်အသက်ရှူလမ်းကြောင်းပြဿနာ သို့မဟုတ် တီဘီရောဂါများခံစားရသည်ဟု ပြောကြားပါသည်။ အလုပ်သမားများသည် နေမကောင်းသည့်အခါ သင့်တင့်သော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများ မရရှိခြင်း သို့မဟုတ် ဆရာဝန်များက ရောဂါလက္ခဏာအား စစ်ဆေးပေးမှုများမရှိပါဟု ကွင်းဆင်းအဖွဲ့ကို ပြောပါသည်။ အလုပ်သမားများအနေဖြင့်လည်း ၎င်းတို့ ရောဂါလက္ခဏာများ၏ အကြောင်းရင်းများကို မသိရှိနိုင်ပါ။ အသေးစားမြေအောက်လှိုက်ဂူ ရွှေတူးဖော်ရေး လုပ်သားများသည် ခေါင်းကိုက်မှုကို ခံစားရသည်ဟု ဆိုပါသည်။ ကွင်းဆင်းလေ့လာရေးအဖွဲ့သည် မြေအောက်လှိုက်ဂူ နှစ်ပေါက်ရှိသည့်နေရာမှလွဲ၍ လှိုက်ဂူလမ်းကြောင်း လေဝင်လေထွက် မကောင်းသည်ကိုလည်း တွေ့ရသည်။ မြေအောက်ရှိ ရေတွင် နာရီပေါင်းများစွာနေထိုင်ခြင်းကြောင့် ယားယံမှုများခံစားကြရသည်ကိုလည်း တင်ပြကြသည်။ ရွာတစ်ရွာမှ အကြီးစားရွှေတူးဖော်မှုလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးများသည် ကိုယ်ဝန်ဆောင်နိုင်ခြင်းနှင့် ပျက်ကျမှုများရှိသည်ဟု ထိုဒေသမှ လူများက ကွင်းဆင်းလေ့လာရေးအဖွဲ့ကိုပြောပြကြသည်။ ခဲမဖြူတူးဖော်မှုတွင် ရေ၌ တစ်နေ့ကုန်နေသော လုပ်သားများသည် အရေပြားရောဂါများခံစားရသည်ကို တွေ့ရပြီး အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့၏ လက်တွင် ရောဂါပိုးဝင်နေမှု များရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ ခဲမဖြူသတ္တုတူးဖော်သည့် လုပ်သားများသည်လည်း စိုးရိမ်ဖွယ်အသက်ရှူလမ်းကြောင်း ပြဿနာများ ကြုံတွေ့ရသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။

■ **ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့်သင်တန်းပို့ချမှုများ လုံလောက်မှုမရှိခြင်း။** ခြုံငုံညှိကွင်းဆင်းလေ့လာသည့်အဖွဲ့၏ တွေ့ရှိချက်များအရ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး သင်တန်းများကို ကြုံသလိုသာ ဆောင်ရွက်ကြခြင်းသာဖြစ်ပြီး လုံလောက်မှုမရှိသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ သွားရောက်လေ့လာခဲ့သော အကြီးစားသတ္တုတွင်းနှစ်ခုတွင်သာ OSH မူဝါဒရှိပြီး တစ်ခုသာလျှင် သီးသန့်ခန့်အပ်ထားသော OSH တာဝန်ခံရှိသည်။ သတ္တုတွင်းတစ်ခုမှာ ISO 9001 လက်မှတ်ရရှိထားပြီး OSH သင်တန်းများကို အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ သင်တန်းစင်တာတွင် သင်တန်းပို့ချပါသည်။ နောက်သတ္တုလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် ကြီးကြပ်ရေးမှ OSH သင်တန်းတက်ရောက်ပြီးသော်လည်း ၎င်းတို့၏ လုပ်သားကို ပြန်လည်သင်တန်းပို့ချပေးရန် လုပ်ဆောင်ထားမှုမရှိပါ။ အသေးစား သတ္တုတွင်းများတွင် အလုပ်သမားများသည် OSH သင်တန်းပို့ချမှု လုံးဝလုပ်ဆောင်ထားခြင်းမရှိပါ။ ကုမ္ပဏီတော်တော်များတွင် ယမ်းဖောက်ခွဲမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများရှိပြီး အတွေ့အကြုံရှိသော အလုပ်သမားများကသာ ကိုင်တွယ်ကြသည်။ အကြီးစားရွှေသတ္တုတွင်းတစ်ခုတွင် စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့သည် ဆိုင်ယာနိုဒ်ကို အကြီးတန်းဝန်ထမ်းများကသာ ကိုင်တွယ်ကြသည်ဟု ကွင်းဆင်းအဖွဲ့ကို ပြောသော်လည်း ကွင်းဆင်းအဖွဲ့၏တွေ့မြင်ခဲ့မှုနှင့် အတူညီသည်ကို တွေ့ရသည်။ အကြီးစားသတ္တုလုပ်ကွက်များတွင် အလုပ်သမားများသည် သန့်စင်ထားမှုမရှိသော ရေကို သောက်သုံးနေသည်ကို တွေ့ရှိရပြီး တစ်ခါတစ်ရံတွင် မြေအောက်ရှိ တစ်စက်တစ်ကျနေသော ရေကိုသောက်သုံးသည်ကို တွေ့ရှိပါသည်။ ဤသို့ဖြစ်ခြင်းမှာ အန္တရာယ်ကို မသိရှိခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများကို လုံလောက်သည့် သောက်ရေသန့် မပံ့ပိုးထားသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။

■ **တစ်ကိုယ်ရည် ကာကွယ်ရေးပစ္စည်း (PPE) ကို စနစ်တကျ အသုံးမပြုခြင်း။** ခြုံငုံကြည့်လျှင် PPE များ စနစ်တကျ အသုံးပြုခြင်း ကိုအသေးစား၊ လက်လုပ်လက်စားသတ္တုလုပ်ငန်းများနှင့် ယှဉ်လျှင် အကြီးစားသတ္တုတွင်းများတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သောစနစ်ဖြင့် အသုံးပြုကြသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကွင်းဆင်းအဖွဲ့အနေဖြင့် လုပ်ကွက်အားလုံးတွင် ထိုပြဿနာရှိသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အကြီးစားသတ္တုတွင်းများတွင် လုပ်ကွက်တစ်ခုမှလွဲ၍ ကျန်သတ္တုလုပ်ကွက်များတွင် PPE ကို အခမဲ့ပေးပါသည်။ ၎င်းတို့အထဲမှ (၂) နေရာတွင် PPE မဖြစ်မနေဝတ်ဆင်ရန် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများဖြင့် သတ်မှတ်ထားသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ကွင်းဆင်းအဖွဲ့များသည် နေ့စားဝန်ထမ်းများအပါအဝင် ဝန်ထမ်းများအားလုံးဝတ်ဆင်ထားသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ သို့သော် အခြားနေရာ (၃) ခုတွင် PPE ကို အမြဲတမ်းဝတ်ဆင်မှုမရှိပဲ စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့အနေဖြင့်လည်း တိုက်တွန်းညွှန်ကြားမှုအားနည်းသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အထက်ပိုင်းအရာရှိများနှင့် အစိုးရအာဏာပိုင်များမှ

အလုပ်သမားများ PPE ဝတ်၊မဝတ်နဲ့ပတ်သက်ပြီး စစ်ဆေးမည့်နေရာများတွင် အလုပ်သမားများ၏ တင်ပြချက်များအရ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများမှ အလုပ်သမားများကို လာစစ်မည့်အကြောင်းကို ပြောပြထားသောကြောင့် လာရောက်စစ်သည့်အချိန်တွင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အဆင်သင့်ပြင်ဆင်ထားနိုင်ပါသည်။ PPE များ၏ အရည်အသွေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ပြဿနာများရှိသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ကြသည်။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် မြေအောက်သတ္တုတွင်းလုပ်သားများသည် ဦးထုပ်ဝတ်ဆင်ထားသော်လည်း ယူနီဖောင်း၊ ဖိနပ် သို့မဟုတ် နှာခေါင်းစီးများ ဝတ်ဆင်ထားခြင်း မရှိသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ဦးထုပ်များကို ပုံမှန်ပြန်လည်လဲလှယ်ပေးခြင်းမရှိပါ။ အသေးစားနှင့်လက်လုပ်လက်စားလုပ်ကွက်အချို့တွင် ရွှေသန့်စင်ရာတွင် လက်အိတ်များ ဝတ်ဆင်ထားသော်လည်း နှာခေါင်းစီးများဝတ်ဆင်ထားခြင်းမရှိပဲ အဝတ်စများကိုသာ အလုပ်လုပ်ချိန်တွင် မျက်နှာနှင့်ပိုးစပ်ကာကွယ်ရန် ဝတ်ဆင်ကြပါသည်။ ထို့အတူပင် အကြီးစားရွှေသတ္တုတွင်းတစ်ခုတွင် ရွှေသန့်စင်ရေးလုပ်ဆောင်နေသော လုပ်သားများသည်နှာခေါင်းစီးများဝတ်ဆင်ထားခြင်းမရှိသည်ကိုတွေ့ရှိခဲ့ရပြီးအနံ့မှာမခံနိုင်လောက်အောင်ဖြစ်သည်ကိုလည်း ကွင်းဆင်းအဖွဲ့မှ တွေ့ရှိခဲ့ကြသည်။ ရွှေတူးဖော်ရေးသတ္တုတွင်း အတော်များများတွင် အကြီးစားသို့မဟုတ် အသေးစားလုပ်ကွက်များ၌ ရွှေသန့်စင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပြဒါးအသုံးပြု၍လုပ်ကိုင်နေရသော ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများအတွက် သီးသန့်အစီအမံများ မရှိသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

■ **ကျန်းမာရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာအချက်အလက်များ သိမ်းဆည်းထားမှုနည်းခြင်းနှင့်လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆမှုများ။** သတ္တုတွင်းအားလုံးသည် မတော်တဆမှုများနှင့်အသက်ဆုံးရှုံးမှုများကို MONREC သို့ သတင်းပို့ရမည်ဖြစ်သော်လည်း ကုမ္ပဏီတစ်ခုသာ ဖြစ်ရပ်များအစီရင်ခံသည့် အစီအစဉ်ရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထို့ကြောင့် မတော်တဆဖြစ်မှုနှုန်းကို လေ့လာဆန်းစစ်ရန် ခက်ခဲပါသည်။ မှတ်တမ်း တစ်ခုအရ ၂၀၁၅ တွင် ပြင်းထန်သော မတော်တဆမှု ၃၀ ခုနှင့် အသက်ဆုံးရှုံးမှု ၃ ခုသာ မှတ်တမ်းတင် ထားပါသည်။ အချို့သော အကြီးစားသတ္တုလုပ်ကွက်များရှိ မန်နေဂျာများသည် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းလည်ပတ် ချိန်တွင် မည်သည့် ပြင်းထန်သည့် မတော်တဆမှုများမရှိကြောင်း ပြောပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့၏ လုပ်ကွက်အတွင်း တစ်ဆင့်ခံလုပ်ကိုင်သောသူများသာ မကြာခဏ မတော်မဆမှုများရှိကြောင်း ပြောပါသည်။ အသက်ဆုံးရှုံးသည် အထိ ဖြစ်ပေါ်လာသော မတော်တဆမှုများတွင် ကျောက်တုံးများကျခြင်း၊ ဖောက်ခွဲရေးပစ္စည်းများကို ကောင်းမွန်စွာအသုံးမပြုခြင်း၊ မြေအောက်လှိုက်ဂူလမ်းကြောင်းပြိုကျခြင်း၊ ဓာတ်လိုက်ခြင်း၊ အသက်ရှူမှုကြပ်ခြင်းနှင့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ဆောင်ချိန် မတော်တဆဖြစ်ခြင်း (ပိုက်ပြုတ်ကျခြင်းကြောင့် အလုပ်သမားများ အသက်ဆုံးရှုံးခြင်း)နှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ချိန်တွင် ဖြစ်ပေါ်သည့် မတော်တဆမှုများ ပါဝင်ပါသည်။ တခြားတင်ပြခဲ့သော မတော်တဆမှုများတွင် ကျောက်တုံးများပြုတ်ကျခြင်းကြောင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိခြင်း၊ စက်ကိရိယာများကြောင့် လက်ချောင်းကလေးများ ပြုတ်ခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ဆံပင်များ လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသောစက်ကြီးများထံ ပါသွားခြင်းတို့ပါဝင်ပါသည်။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ကုမ္ပဏီက ၎င်းအလုပ်သမားများ၏လက်ချောင်းများ ဆုံးရှုံးခဲ့သော မတော်တဆမှုများစွာ ဖြစ်ပွားခဲ့ပြီးမှ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို စတင်လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်ဟု တင်ပြခဲ့ပါသည်။ အသေးစားလုပ်ငန်း မြေအောက်လှိုက်ဂူများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဖြစ်ပေါ်သော မတော်တဆမှုများသည် စနစ်တကျပြင်ဆင်ထားသော မြေအောက်လှိုက်ဂူတူးဖော်မှုအစီအစဉ်များ မရှိသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် တစ်ခုတည်းမဟုတ်ပဲ အစုလိုက် ပြိုကျသည်ကို တွေ့ရပါသည်။

တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်ယူထားသော သတ္တုတွင်းလုပ်ကိုင်သူများတွင် အလွန်ညံ့ဖျင်းသော ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသာရှိပါသည်။ တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်ယူထားသော သတ္တုတွင်းလုပ်ကိုင်သူများသည် လိုင်စင်ကိုင်ဆောင်ထားသူမှ သတ်မှတ်သော နည်းဥပဒေနှင့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာလုပ်ဆောင်ရပါသည်။ OSH နှင့်ပတ်သက်သော နည်းဥပဒေနှင့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများသည် ဥပမာအားဖြင့် ပေါက်ကွဲတတ်သောပစ္စည်းများ အသုံးပြုမှုဆိုင်ရာစည်းကမ်းများ (လိုင်စင်ကိုင်ဆောင်သူသည် ဖောက်

ခွဲသည့်ပစ္စည်းများဝယ်ယူရမည်ဖြစ်ပြီး မည်သည့်အချိန်တွင်ယမ်း ဖောက်ခွဲမည်ကို အသိပေးရန်လိုအပ်သည်။ မြေအောက်လိုက်ဂူများ၏ လမ်းကြောင်းများ တည်ဆောက်ခြင်း၊ ထိုလမ်းကြောင်းများ လေဝင်လေထွက် ကောင်းစေရန်နှင့် စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို မည်သည့်နေရာတွင်စွန့်ပစ်မည် စသောအချက်များအတွက် စည်းကမ်း များပါဝင်သည်။ အချို့သော တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်ယူပြီး လုပ်ဆောင်သူများသည် လုပ်သားများကို တစ်ကိုယ် ရည်ကာကွယ်ရေးပစ္စည်း (PPE) များကို အခမဲ့ပေးခြင်း သို့မဟုတ် လစာမှ ပြန်နုတ်ယူခြင်း အချို့နေရာများတွင် လုပ်သားများသည် မိမိတို့ငွေဖြင့် အကာအကွယ်ပစ္စည်းများ ဝယ်ယူရသည်ကိုတွေ့ရှိရသည်။ တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်ယူပြီး လုပ်ကိုင်သူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်သားများကို သင်တန်းပို့ချမှုရှိကောင်းရှိနိုင်သော်လည်း SWIA ကွင်းဆင်းအဖွဲ့၏တွေ့ဆုံခဲ့သော အလုပ်သမားများ ပြောကြားချက်အရ OSH ဆိုင်ရာ စနစ်တကျသင်တန်း ပို့ချမှုတစ်စုံတစ်ရာမရှိကြောင်း သိရပါသည်။ ထိုအလုပ်သမားများသည် အရေးပေါ်အချိန်တွင် အခြေခံအကျဆုံး ဖြစ်သော ဘေးအန္တရာယ်လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက်များကို လိုက်နာသည့်ပုံ မပေါ်ပါ။ ဥပမာ - ပေါက်ကွဲမှု ဖြစ်ပေါ်သည့်အခါ ဂူအတွင်းမှ ထွက်ခွာခြင်း၊ အစီရင်ခံချက်အရ မတော်တဆမှု အလွန်ပင်မြင့်မားသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအခြားဒေသများမှ လာရောက်ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်သော အတွေ့အကြုံ မရှိသောသူများတွင်အများဆုံး ဖြစ်ပေါ်သည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ ကွင်းဆင်းအဖွဲ့၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက်အရ အသေးစား လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်း လူ ၃၀ မှ ၄၀ အထိ ထိခိုက် မှုရှိသည်ကို တွေ့ရပြီး၊ ၁ ဦး မှ ၂ ဦးအထိ အသက်ဆုံးရှုံးမှုရှိသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အခြားလုပ်ကွက်သစ်တစ်ခုတွင် ဆေးကုသရေးဘက်ဆိုင်ရာ လုပ်သားတစ်ဦး၏ပြောကြားချက်အရ တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်လုပ်သော လုပ်ကွက်များတွင် မတော်တဆမှုများ ပိုမိုဖြစ်ပေါ်သည်ကို တွေ့ရပါသည်။ နည်းဥပဒေနှင့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအရ တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်လုပ်ကိုင် သူများသည် မတော်တဆမှုကိစ္စရပ်များကို လိုင်စင်ကိုင်ဆောင်ထားသူများထံသို့ အစီရင်ခံ သတင်းပို့ကြရမည် ဖြစ်သည်။ သို့သော် တစ်ခါတစ်ရံတွင် တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်လုပ်ကိုင်သူများသည် လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းရမည်ကို ရှောင်ရှားရန် ပုံမှန်သတင်းပေးပို့ခြင်းမရှိသည်ကို ဝန်ခံထားပါသည်။ အစီရင်ခံစာများအရ အချို့လိုင်စင်ကိုင် ဆောင်ထားသူများသည် တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်လုပ်ကိုင်သူများကို စစ်ဆေးရန် စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ ထားရှိသည် ကို တွေ့ရပါသည်။

- **ကုမ္ပဏီအနည်းငယ်သာ ၎င်း တို့၏လုပ်သားများအတွက် လူမှုဖူလုံရေးပေးဆောင်ကြသည်။** ၂၀၁၂ ခုနှစ် လူမှု ဖူလုံရေး ဥပဒေအရ အကြီးစားသတ္တုကုမ္ပဏီ (၄) ခုသာ ၎င်းတို့၏ အလုပ်သမားများအတွက် လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေကို ပေးဆောင်ကြသည်။ သွားရောက်ခဲ့သော ကုမ္ပဏီကြီးများသည် ၎င်းတို့၏လုပ်သားများအတွက် အခမဲ့ဆေးပေးခန်းကို လုပ်ကွက်ခြံဝင်းအတွင်းတွင် ပံ့ပိုးပေးကြသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် မိမိတို့ကုမ္ပဏီတွင် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုငွေကြေးရန်ပုံငွေရှိသောကြောင့် လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေ မထည့် ဝင်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ အခြားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လူမှုဖူလုံရေး ရန်ပုံငွေ ထည့်ဝင်ခြင်း၊ မထည့်ဝင်ခြင်းကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ပြီး၊ သို့သော် သူတို့သည် မထည့်ဝင်ရန် ဆုံးဖြတ်ကြပြီး၊ အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော် လူမှုဖူလုံရေးဆေးရုံများသည် အခြားပြည်နယ်များတွင် ရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ နောက် လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် လုပ်သားများသည် လူမှုဖူလုံရေးလုပ်ငန်းစဉ် စနစ်တွင်ပါဝင်ကြသည် သို့သော် ကုမ္ပဏီမှ ဦးဆောင်သော လူမှုဖူလုံရေးစနစ်မျိုးကို ပိုမိုလိုလားကြောင်း ကွင်းဆင်းအဖွဲ့ကို ပြောကြားကြသည်။ အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော် အများနှင့်ဆိုင်သော လူမှုဖူလုံရေးအကျိုးအမြတ်သည် အလွန်နည်းပါးပြီး ဆေးရုံဆေးခန်းများ သည်လည်း အလွန်ဝေးသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။
- **ကုမ္ပဏီများသည် အချို့ကျန်းမာရေးကုန်ကျစရိတ်များကို ပံ့ပိုးပေးသည်။** သတ္တုလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ကုမ္ပဏီ အနေဖြင့် ကျန်းမာရေးကုန်ကျစရိတ်ကို အလုပ်သမား၏ ရာထူးအပေါ်မူတည်၍ လအလိုက် ပမာဏတစ်ခု အထိ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ပေးဆောင်သည့် ပမာဏသည် အခြေခံလုပ်သားအတွက် အမေရိကန် (၈) ဒေါ်လာမှ မန်နေဂျာအတွက် အမေရိကန် (၃၄၀) ဒေါ်လာအထိ အမျိုးမျိုးကွဲပြားမှု ရှိနိုင်ပါသည်။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင်

လုပ်သားများကို တစ်နှစ်တစ်ခါ ဆေးစစ်မှုပြုလုပ်ပေးပါသည်။ နောက်လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် လုပ်ငန်းခွင်မဝင်မီ ဆေးစစ်မှုများ ပြုလုပ်ပေးကြသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ နောက်လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများ နေမကောင်းဖြစ်ချိန်မှသာလျှင် ဆေးပေးခန်းများသို့ သွားရောက်ကုသကြရပါသည်။ အချို့လုပ်ကွက်များတွင် ဆရာဝန်ကို ခန့်အပ်ထားပြီး အချို့လုပ်ကွက်များတွင် ကျန်းမာရေးမှူး သို့မဟုတ် သူနာပြုကို ခန့်အပ်ထားသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ကိစ္စအချို့တွင် ကွင်းဆင်းအဖွဲ့၏တွေ့ရှိချက်အရဆေးပစ္စည်းများ လုံလောက်မှုမရှိခြင်းနှင့် အရေးကြီးသည့် ဆေးဝါးများထားရှိခြင်း မရှိသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အချို့နေရာများတွင် လုပ်သားများသည် ၎င်းတို့၏ဆေးဖိုးကို မိမိတို့ကိုယ်တိုင်ပေးချေရသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ကွင်းဆင်းတွေ့ရှိချက်အရ တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်လုပ်သားများနှင့် နေ့စားလုပ်သားများတွင် လူမှုဖူလုံရေးကဒ်မရှိသည့်အပြင် ကုမ္ပဏီမှပေးသော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများကိုလည်း မရရှိနိုင်ပါ။ သာကေတစ်ခုတွင် လုပ်သားများသည် ကိုယ်တိုင်ထည့်ဝင်ကြသောရန်ပုံငွေများကို စုထားကြပြီး၊ ထိုရန်ပုံငွေများမှ ဆေးကုသမှု သို့မဟုတ် နာရေးကူညီမှုများအတွက် ထောက်ပံ့ပေးကြပါသည်။ နောက်လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင်မတော်တဆဖြစ်သည့်အခါနေ့စားလုပ်သားများအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီမှပေးသော ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုကို ရယူနိုင်ပါသည်။

■ **မတော်တဆမှုနှင့်အသက်ဆုံးရှုံးမှုများအတွက် လျော်ကြေးပေးမှုသည်ကွဲပြားပါသည်။** ကုမ္ပဏီကြီးများသည် များသောအားဖြင့် အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သော ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့်အသက်ဆုံးရှုံးမှုများအတွက် ငွေသားလျော်ကြေးကို ပေးကြသည်ကိုသာ တွေ့ရသည်။ သို့သော် မည်မျှလျော်ကြေးပေးသည်မှာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမရှိဘဲ ပုံမှန်သတ်မှတ်ချက်လည်းမရှိပါ။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် တည်ဆောက်ရေးကာလ၌ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် ပိုက်များပြုတ်ကျလာ၍ အသက်ဆုံးရှုံးခဲ့ရာ ကုမ္ပဏီသည် နာရေးအတွက် ငွေကြေးပေးပြီး မိသားစုအတွက် နှစ်နှာကြေးပေးခဲ့ပါသည်။ ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခု၏ ပြောဆိုချက်အရ သတ္တုတူးဖော်မှုနှင့်ဆက်စပ်နေသော အသက်ဆုံးရှုံးမှုအတွက် ၁၅ သိန်းမှာ သိန်း ၃၀ အထိပေးသည်ဟု ပြောပါသည်။ အများသောအားဖြင့် တရားဝင်ပေးဆောင်ရမည့် အဖိုးအခများနှင့်တရားဥပဒေအရလုပ် ဆောင်ချက်များကိုရှောင်ရှားရန် မိသားစုနှင့် ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်သည်ကို တွေ့ရပါသည်။ နောက်ကုမ္ပဏီ တစ်ခုသည် သေဆုံးသွားသည့်လုပ်သား၏ မိသားစုအတွက် ၃၅ သိန်းပေးခဲ့ပြီး နောက်ဥပမာတစ်ခုအနေဖြင့် ၄၅ သိန်းပေးခဲ့သည်ဟု သိရှိရပါသည်။ တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်လုပ်ကိုင်သူများသည် အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သော သေဆုံးမှုအတွက် လျော်ကြေးပေးဆောင်ကြရပြီး ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် မတော်တဆဖြစ်စဉ်တစ်ခုအတွက် လျော်ကြေး သိန်း ၅၀ ပေးခဲ့သည်ဟုဆိုသည်။

■ **မူးယစ်ဆေးဝါးသုံးစွဲခြင်းနှင့် HIV၊** တချို့နေရာများတွင် သတ္တုတွင်း လုပ်သားများအကြား မူးယစ်ဆေးဝါးအသုံးပြုမှုသည် ပုံမှန်ကဲ့သို့ဖြစ်နေပါသည်။ အထူးသဖြင့် ရွှေတူးဖော်သည့်ဒေသများတွင် ဖြစ်သည်။ အသေးစားရွှေတူးဖော်သည့် လုပ်ကွက်တစ်ခုမှ သတ္တုလုပ်သားများသည် ရာဘာနှင့်ဘိန်းဖြူအသုံးပြုကြသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ ဒေသခံ NGO အဖွဲ့၏ပြောဆိုချက်အရ သတ္တုလုပ်သားများသည် အလုပ်ကြမ်းလုပ်ဆောင်ရသောကြောင့် အလွန်ပင်ပန်းသဖြင့် တရားမဝင်စိတ်ကြွဆေးပြားများသုံးစွဲရန် အလားအလာဖြစ်စေပါသည်။ သတ္တုလုပ်သားများသည် သာမန်ဒေသခံလူများနှင့်ယှဉ်လျှင် ပိုက်ဆံပိုရရှိနေသောကြောင့် မူးယစ်ဆေးဝါးသုံးစွဲမှု ပိုများသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ထိုဒေသတွင် HIV/AIDS ပျံ့နှံ့မှု မြင့်မားနေသည်ကိုလည်း မှတ်သားခဲ့ရပါသည်။ ကွင်းဆင်းလေ့လာရေးအဖွဲ့အနေဖြင့် လက်လုပ်လက်စား ရွှေသတ္တုတွင်းတူးဖော်သည့် နေရာတစ်ခုကိုကြည့်ပြီး ယေဘုယျလူဦးရေထက် သတ္တုလုပ်ကိုင်သူများအကြား မူးယစ်ဆေးဝါးသုံးစွဲခြင်း ပျံ့နှံ့မှုများပြားသည်ဟု မှတ်ချက်မပြုနိုင်ပါ။ သို့သော် ၎င်းတို့၏အလုပ်သည် ကြမ်းတမ်းခက်ခဲသော်လည်း လုပ်ကိုင်ချင်သူများခြင်း၊ ငွေသားလက်ဝယ်တွင် ရှိကြသောကြောင့် မူးယစ်ဆေးဝါးသုံးစွဲခြင်း ပျံ့နှံ့မှုပိုမိုဖြစ်နိုင်ပါသည်။

လေးထောင့်ဇယားကွက် ၁၇။ လက်လုပ်လက်စားသတ္တုတူးဖော်မှုများအတွက် ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ တစ်ပိုင်တစ်နိုင် သတ္တုတူးဖော်ရေး လုပ်ကိုင်သူများသည် အန္တရာယ်များသော အခြေအနေများတွင် လုပ်ကိုင်ကြရသည်။ အောက်ပါအချက်များသည် ကွင်းဆင်းအဖွဲ့မှ အများစုတွေ့ရှိရသောပြဿနာများ အကျဉ်းချုပ်ဖြစ်ပါသည်။

- **ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ သင်တန်းပို့ချမှု မရှိပါ။ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု များ မရှိပါ။** ရှေးဦးသူနာပြုပစ္စည်းများ ထားရှိမှု မရှိပါ။ အလုပ်သမားများသည် သာမန်အားဖြင့်ဒေသခံရွာများ ရှိဆေးပစ္စည်းကိရိယာ အနည်းငယ်သာရှိသော ကျန်းမာရေးစင်တာများကိုသွားရပါသည်။ ထုံးကျောက်ထုတ်ယူသော လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများသည် ထုံးကျောက်ကို အခြေခံ စက်ကိရိယာလောက်ဖြင့်သာ ထုတ်လုပ်ပြီး ကြိတ်ခွဲခြင်း၊ ရိုးရိုးမီးဖိုလေးများဖြင့် မီးလောင်ကျွမ်းစေခြင်းကို အကာအကွယ်ပစ္စည်းများ မပါဘဲ လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ လက်လုပ်လက်စား မီးဖိုများတွင် ကြိတ်ခွဲ မီးရှို့မှုများကို အကာအကွယ်များမရှိဘဲ လုပ်ဆောင်ကြသည်။ ထိုကဲ့သို့လုပ်ဆောင်ခြင်းမျိုးသည် ရွာဖြင့်နီးကပ်သော်လည်း မီးဖိုများကို ကာရံထားခြင်း မရှိပါ။ ကောင်းမွန်သော သန့်ရှင်းရေး၊ ရေဆိုးမြောင်းစနစ်များထားရှိခြင်း မရှိပဲ၊ အလုပ်သမားများနှင့်၎င်းတို့၏ မိသားစုများသည် တဲငယ်များဖြင့် မီးဖိုများအနီးတွင် နေထိုင်ကြသည်။
- **ပြဒါးနှင့်အခြားအန္တရာယ်ရှိသောပစ္စည်းများကို သင့်လျော်သော ဂရုစိုက်မှုမရှိဘဲ သုံးစွဲခြင်း။** ပြဒါးကို တရုတ်နိုင်ငံ သို့မဟုတ် အိန္ဒိယနိုင်ငံမှတင်သွင်းကြသည်ဟု ဆိုသည်။ ရွှေတူးဖော်သည့်နေရာများရှိ ဆိုင်များတွင်လည်း ထိုပစ္စည်းများအား ရောင်းချနေသည်ကိုလည်းတွေ့ရသည်။ နေရာတစ်ခုတွင် ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများအပါအဝင် အမျိုးသမီးအရွယ်ပေါင်းစုံသည် ရွှေကျင်နေကြသည်ကိုတွေ့ရပြီး ပြဒါးကို အကာအကွယ်မရှိဘဲ အသုံးပြုနေကြသည်ကိုလည်း တွေ့ရပါသည်။ ရွှေကျင်ကြသည့်သူများနှင့်တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ရာ ၎င်းတို့သည် ပြဒါး၏ဆိုးရွားသည့် ကျန်းမာရေးဆိုးကျိုးများရှိသည်ကို သတိမထားမိပါဟုဆိုသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ထိုအန္တရာယ်ကြီးမှုကို လျှစ်လျူရှုပြီးလုပ်ဆောင်ကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ အကြောင်းအရာမှာ ၎င်းတို့တွင် အခြားရွေးချယ်စရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းမရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ကွက်တစ်ခုရှိ သတ္တုလုပ်သားများသည် ပြဒါးကို မျိုချသည့်အခါတွင်မှသာ အန္တရာယ်ရှိသည်ဟု မှတ်ယူထားပြီး ကလေးများမယူနိုင်သည့် နေရာများတွင် သာထားရှိကြသည်။ နောက်လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် ပြဒါးကို လုပ်ကွက်ပိုင်ရှင်အိမ်တွင်သာ အသုံးပြုကြသည်။ ရွှေလက်လုပ်လက်စားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် ရွှေအုပ်ချုပ်ရေးမှူးသည် ရွှေလုပ်သားများကို တစ်နှစ်လျှင်တစ်ကြိမ် အစည်းအဝေးခေါ်၍ ပြဒါးအသုံးပြုမှုနှင့်ဘေးကင်းစွာ သန့်စင်နိုင်မှုကို ရှင်းပြသည်ဟုဆိုသည်။ သို့သော် မည်သည့် တွေ့ဆုံခဲ့သော လက်လုပ်လက်စားလုပ်သားများသည် ဤကဲ့သို့ အစည်းအဝေးများရှိသည်ကို မသိရှိခဲ့ပါ။ ရွာတစ်ရွာတွင် လက်လုပ်လက်စား ဓာတ်သတ္တုတူးဖော်ခြင်းကို မြေအောက်လှိုက်ဂူဖြင့်တူးဖော်၍ ယမ်းဘီလူးများကို နေအိမ်တွင်သိုလှောင်ကာ ပြဒါးနှင့်ဆိုင်ယာနိုဒ်များကိုလည်း လုံလောက်သည့် အကာအကွယ်များမရှိဘဲ အသုံးပြုနေသည်ကို တွေ့ရသည်။
- **ကလေးသူငယ်များ သတ္တုတွင်းလုပ်ကွက်များအတွင်း ရှိနေခြင်း။** ကွင်းဆင်းအဖွဲ့သည် မွေးကင်းစကလေးများအပါအဝင် ကလေးသူငယ်များကို မိဘများအလုပ်လုပ်ကိုင်သော သတ္တုတွင်းလုပ်ကွက်များသို့ ခေါ်ဆောင်သွားသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် မြေအောက်လှိုက်ဂူများသည် မိသားစုများနေထိုင်သည့် အိမ်များ၏အောက်တွင် ရှိနေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။

- သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်း၏ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုကြောင့် ကျန်းမာရေး ထိခိုက်ခြင်း။ အမျိုးသမီးရွှေကျင်သူ တစ်ဦးသည် ရွှေထဲတွင် တစ်နေ့ကုန် ကျင်ရသောကြောင့် ဖျားနာရသည်ဟု ညည်းတွားပြောဆိုပါသည်။ အချို့သူများသည် ဤသို့လုပ်ဆောင်ပြီး ခေါင်းမူးသည်ဟုလည်း ဆိုကြသည်။ လက်နှင့်လက်သည်းများသည် အလုပ်ကြောင့် ပြတ်ရှုနာ၊ ပွန်းပဲ့ဒဏ်ရာနှင့် အတွင်းကြေဒဏ်ရာများ ခံစားကြရသည်။ ကျန်းမာရေးမှူး၏ ပြောကြားချက်အရ ခေါင်းကိုက်ခဲမှုသည် ရွှေကျင်သူများတွင် ဖြစ်လေ့ရှိသော ယေဘုယျလက္ခဏာတစ်ရပ် ဖြစ်သည်ဟုဆိုပါသည်။ မြေအောက်လုပ်သားများသည် တီဘီရောဂါလက္ခဏာကဲ့သို့ အသက်ရှူလမ်းကြောင်း ဆိုင်ရာပြဿနာများနှင့် ရင်ဆိုင်ရသည်ဟုလည်း ဆိုပါသည်။ ဘီပိုးနှင့်ငှက်ဖျားရောဂါများသည် ရွှေတူးဖော်သူ များတွင် ဖြစ်လေ့ရှိသော ရောဂါများဖြစ်ပါသည်။ ခဲမဖြူတူးဖော်သူများသည် ရေထဲတွင် လုပ်ကိုင်ရသော ကြောင့် အရေပြားရောဂါများကို ကြုံတွေ့ကြရသည်။ လက်လုပ်လက်စားသတ္တုတူးဖော်သည့်နေရာများတွင် ကောင်းမွန်သည့် ရေဆိုးနုတ်စနစ်မရှိပါ။ အသက်အရွယ်ကြီးရင့်သော လုပ်သားများ အသက် ၆၀ ခန့်ရှိသော သူများသည် ရေတွင် တစ်နေ့ကုန် ရွှေကျင်သည့်လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်နေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။
- မတော်တဆဖြစ်မှုများအတွက် စနစ်တကျ လျော်ကြေးပေးခြင်းမရှိ။ ဖြစ်ရပ်တစ်ခုတွင် မြေပြိုကျမှုဖြစ်ပေါ်ပြီး လူအယောက် ၂၀ ခန့် ထိခိုက်ခဲ့ကာ တစ်ဦးသေဆုံးကြောင်း သိရှိခဲ့ရသည်။ လျော်ကြေးပေးချေမှုလည်း မရှိခဲ့ပါ။ သို့သော် ထိုနေရာတွင် ထိန်းချုပ်နေသော တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့မှ လုပ်ကွက်ကို ပိတ်သိမ်း ခဲ့သည်။ ရွှေလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် မြေပြိုမှုများသည် ယခင်က မကြာခဏဖြစ်သည်ဟု ဆိုကြသည်။ ရွာတစ်ရွာ တွင် တစ်နှစ်လျှင် ခန့်မှန်းချေ ၁၀ ဦးခန့် အသေအပျောက်၊ ထိခိုက်ရုန်မှုရှိကြောင်း သိရသည်။ ထိုကဲ့သို့ မတော်တဆမှုများသည် ၂၀၁၅ ခုနှစ်နောက်ပိုင်းတွင် သတ္တုတွင်းပိုင်ရှင်များမှ မြေတူးစက်များနှင့် စက် ကိရိယာကြီးများဖြင့် ပိုမိုစနစ်တကျ တူးဖော်လာခြင်းကြောင့် နည်းပါးလာသည်။ မတော်တဆဖြစ်မှုများသည် များသောအားဖြင့် ရွာနှင့်နီးပြီး အကာအရံ သို့မဟုတ် သတိပေးသင်္ကေတများ မထားရှိသော သတ္တုတွင်း ဟောင်းများအား ပြန်လည်ပြုပြင်မှုမရှိခြင်းကြောင့် ဖြစ်ရခြင်းဖြစ်သည်။ ဖြစ်ရပ်တစ်ခုတွင် ၁၇ နှစ်သားအရွယ် လူငယ်တစ်ဦးသည် ၎င်း၏သူငယ်ချင်းဖြင့် သတ္တုရိုင်းများကောက်ရန် သတ္တုတွင်းဟောင်းတစ်ခုသို့သွားခဲ့ရာ မြေပြိုမှုနှင့်ကြုံတွေ့ခဲ့ရပြီး ယခုတွင် မသန်စွမ်းဖြစ်နေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ လျော်ကြေးပေးခြင်းမျိုးလည်း မရှိခဲ့သည့်အပြင် မိသားစုများအနေဖြင့် ဤသတ္တုတွင်းဟောင်းကို မည်သူပိုင်ဆိုင်သည်ကိုလည်း မသိရှိပါ။

စာချုပ်များနှင့်အလုပ်ခန့်ထားမှုအခြေအနေ

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရည်ညွှန်းချက်။ တရားမျှတပြီး ကောင်းမွန်သောအခြေအနေရှိသည့်လုပ်ငန်းခွင်ရရှိခွင့်၊ တူညီသော အလုပ်အကိုင်အတွက် တူညီသည့် လုပ်ခလစာခံစားခွင့်။

- ကုမ္ပဏီကြီးများတွင်လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်သမားများတွင်သာ စာချုပ်များရှိကြသည်။ အကြီးစားကုမ္ပဏီနှစ်ခု သာလျှင် အလုပ်သမားများကို တရားဝင်ခန့်အပ်ထားသည်။ အခြားအကြီးစားလုပ်ကွက်များတွင် ခန့်အပ်ထား သောဝန်ထမ်းများသည် third-party များမှ ရရှိသော စာချုပ်ဖြင့်လုပ်ကိုင်သည့် အလုပ်သမားများနှင့် ရိုးရိုး အလုပ်သမားများပါဝင်ပြီး၊ ကျပန်းနှင့် နေ့စားလုပ်သားများလည်း ပါဝင်ပါသည်။ အကြီးစားလုပ်ကွက်မှကုမ္ပဏီ များသည် လစာ၊ အလုပ်ချိန်၊ ခွင့် ခံစားခွင့်နှင့်အခြား အကျိုးကျေးဇူးများပါဝင်သည့် အလုပ်ခန့်အပ်စာ သို့မဟုတ် စာချုပ်များကို လက်မှတ်ရေးထိုးရသည်။ သို့သော် အလုပ်သမားများသည် စာချုပ်မိတ္တူကို မရရှိဘဲ၊ ကုမ္ပဏီက သာ သိမ်းဆည်းထားပါသည်။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင်သာ အမြဲတမ်းအလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလုပ်ခန့်အပ် ခြင်း စာချုပ်ရှိသည်ဟု ပြောပြခဲ့ပါသည်။ ကိစ္စရပ်အတော်များများတွင် အလုပ်သမားဦးစီးဌာနသည် ကုမ္ပဏီများ ကို စာချုပ်များထားရှိရန် ညွှန်ကြားထားသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် စာချုပ်၏ကြာချိန်သည် ၆ လမှ ၅ နှစ်ခန့်

ဖြစ်သည်။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် ဒေသခံအလုပ်သမားများသည် လစာမရရှိဘဲ အလုပ်သင်အဖြစ် ၁၀ နှစ် လုပ်ခဲ့ရသည်။ သို့သော် အစားထိုးပေးသည့်အနေဖြင့် ဈေးတွင် ဒီဇယ်များကိုရောင်းစားရန် ပေးခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက်မှသာ ၅ နှစ် စာချုပ်ချုပ်ဆိုပါသည်။ အသေးစားလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်သမားများသည် စာချုပ်မရှိဘဲ ပိုင်ရှင်နှင့်နှုတ်ဖြင့်သာ သဘောတူလုပ်ကိုင်ကြသည်။ အသေးစားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အမြဲတမ်းလုပ်သား ၃၀၀ ခန့်သည် စာချုပ်မရှိဘဲ နှုတ်ဖြင့်သဘောတူညီမှုဖြင့်သာ လုပ်ကိုင်နေကြသည်ကိုတွေ့ရသည်။ ပထမ (၃) လ အရင်ဆုံး အလုပ်လုပ်ရန် ကနဦး နှုတ်ဖြင့်ကတိပြုထားကြသည်။ ထိုဒေသရှိ နောက်လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အလားတူဆောင်ရွက်နေသည်ကို တွေ့ရသည်။ လုပ်ကွက်အတော်များများတွင် တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်များဖြင့် ပြဿနာများရှိကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ အကြီးစားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် လုပ်ကွက်ခွင့်ပြုမိန့်ကိုင်ဆောင်ထားသူသည် အမြဲတမ်းအလုပ်သမား (၈) ဦးကိုသာခန့်အပ်ထားပြီး ကျန်လုပ်ကွက်များအတွက် တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာများကိုလွှဲ၍ လုပ်ကိုင်သည်ကို တွေ့ရသည်။ ကန်ထရိုက်တာများသည် နေ့စားအလုပ်သမားများကို ပြန်လည်ခန့်အပ်ကြသည်။ အလုပ်သမား ၃၀၀၀ ခန့်ရှိသော အကြီးစား လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် မူရင်းကုမ္ပဏီမှ ၅% ထက်နည်းသော အလုပ်ခန့်အပ်မှုသာရှိပြီး တစ်ဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာ ၁၀၀ ခန့်ကသာ နေ့စားလုပ်သားများကို ခေါ်ယူ၍ သတ္တုတူးဖော်နေသည်ကို တွေ့ရသည်။ မည်သည့်လုပ်ကွက်တွင်မှ နေ့စားလုပ်သားများနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားခြင်း မရှိပါ။

အလုပ်ချိန်၊ လစာနှင့်ခွင့်

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရည်ညွှန်းချက်။ တရားမျှတပြီး ကောင်းမွန်သော အခြေအနေရှိသည့်လုပ်ငန်းခွင်ရရှိခွင့်၊ လုံလောက်သော လူနေမှုအဆင့်အတန်းရရှိပိုင်ခွင့်။

- **အချိန်ကြာမြင့်စွာ လုပ်ကိုင်ခြင်း။** သွားရောက်ခဲ့သော လုပ်ကွက်အတော်များများသည် အလုပ်သမားဥပဒေကို အပြည့်အဝ လေးစားလိုက်နာမှုမရှိကြပါ။ အလုပ်သမားဥပဒေတွင် အထွေထွေအလုပ်သမားများအတွက် တစ်ပတ်လျှင် ၄၄ နာရီ လုပ်ကိုင်ရမည်ကို ဖော်ပြထားပြီး (၁၉၉၆ သတ္တုတွင်း နည်းဥပဒေ) တွင် သတ္တုတွင်းလုပ်သားများအတွက် နာရီ ၄၀ လုပ်ကိုင်ပြီး တစ်ပတ်အတွင်းတွင် ၅ ရက်လုပ်ကိုင်ပြီးသည့်အခါ နှစ်ရက်ဆက်တိုက်နားနိုင်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ အကြီးစားသတ္တုတွင်းအတော်များများတွင် လုပ်သားများသည် တစ်ပတ်လျှင် ၆ ရက် သို့မဟုတ် တစ်ပတ်လျှင် တစ်ရက်နားစနစ်ဖြင့် ၄၈ နာရီ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရသည်ကို တွေ့ရသည်။ အသေးစားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် မြေအောက်သတ္တုတွင်းလုပ်သားသည် တစ်ပတ်လျှင် ၆ ရက် အလုပ်လုပ်ရပြီး ရုံးလုပ်သားများသည် ၇ ရက်တစ်ပတ် အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ တနင်္ဂနွေနေ့ အလုပ်လုပ်ရသည့်အတွက် မြန်မာကျပ်ငွေ ၃၀၀၀ ထပ်ပေးသည်။ နောက်အသေးစားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် တနင်္ဂနွေနေ့အတွက် နှစ်ဆပေးသည်ကို တွေ့ရသည်။ အခြားလုပ်ကွက်နေရာများတွင် ခွင့်ရက်နှင့်ပုံမှန်အ လုပ်ချိန်နောက်ပိုင်း လုပ်ကိုင်သောနာရီများကို ပြန်ပေးခြင်းမရှိပါ။ အသေးစားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများသည် မနက် ၆ နာရီမှ ညနေ ၅ နာရီအထိ လုပ်ကိုင်ရပြီး ကြားတွင် တစ်နာရီသာ နားချိန်ပေးပါသည်။ အချို့အသေးစားလုပ်ကွက်များတွင် အလုပ်သမားများသည် အများပြည်သူပိတ်ရက်များမှလွဲ၍ ခွင့်ရက်မရှိ လုပ်ကိုင်ကြရသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်ချိန်အဆိုင်း အကြာမြင့်ဆုံး ဖြစ်ပြီး၊ ခွင့်ရက်ရရှိမှုမှာလည်း အနည်းဆုံးကြပါသည်။ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများသည် အကြာဆုံးအဆိုင်းကို လုပ်ကိုင်ကြရပြီး ခွင့်ရက်အနည်းဆုံး ပေးခံရသည်။ အတော်များများသည် တစ်ပတ် လျှင် ၇ ရက် အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ (လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် ၃ ရက်ရှောင်တခင်ခွင့်နှင့် ၁၀ ရက် နှစ်စဉ် အားလပ်ရက်ခွင့်များရှိသည်။)
- **လုပ်ခလစာ။** အကြီးစားလုပ်ကွက်များမှ အလုပ်သမားများသည် အနည်းဆုံးလုပ်ခလစာ သို့မဟုတ် ပိုမြင့်သော လစာကို ရရှိကြပြီး ၎င်းတို့၏လစာသည် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများမှရသော ဝင်ငွေထက်များသည်ဟု ဆိုသော်

လည်း အလုပ်ခွင်ဝင်ခါစ အလုပ်သမားများကမူ ၎င်းတို့၏လစာသည် ကုန်ကျစရိတ်များအတွက်သာ လုံလောက်ပြီး စုဆောင်းရန် မလုပ်ဆောင်နိုင်ပါဟုဆိုကြသည်။ လုပ်ကွက်တစ်ခုရှိ လုံခြုံရေးလုပ်သားများသည် သတ်မှတ်ထားသော အနည်းဆုံးရရှိရမည့် လုပ်ခလစာထက် နည်း၍ရရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ လုပ်ကွက်အတော်များများတွင် လစာပေးသည့်ရက်ထက် ၁၀ ရက်အထိ နောက်ကျသည်ဟုလည်း သိရှိခဲ့ရသည်။ မည်သည့်ကုမ္ပဏီမှ လစာပေးချေသည့် လက်ခံစာရွက်ကို အလုပ်သမားများထံသို့ ပေးလေ့မရှိပါ။ အသေးစားလုပ်ငန်းကုမ္ပဏီများသည် အလုပ်သမားများအကြား ကုမ္ပဏီဝင်ငွေရရှိမှုအပေါ်မူတည်၍ ပြန်လည်ခွဲဝေပေးသည့် စနစ်ကို အသုံးပြုသည်။ အသေးစားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများသည် မိမိတို့ရရှိမည့် ဝေစုကို ၆ လ အလုပ်လုပ်ပြီးမှသာ ရရှိသည်ဟု သိရသည်။

■ **နေ့စားအလုပ်သမားများသည် ဝင်ငွေ ပုံမှန်မရရှိကြသည်ကို ကြုံတွေ့ရသည်။** အကြီးစားနှင့်အသေးစားသတ္တုလုပ်ကွက်များရှိ နေ့စားလုပ်သားများသည် သန့်ရှင်းရေး၊ ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် ထုပ်ပိုးသည့်အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ကြရသည်။ ၎င်းတို့သည် သတ်မှတ်ထားသည့် နေ့စားလုပ်ခများကို ရရှိကြသည်။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် third-party မှ ခန့်အပ်ထားသော ကန်ထရိုက်အလုပ်သမားများသည် ပြီးမြောက်သော အလုပ်ပေါ်တွင် ပိုက်ဆံပေးပါသည်။ ဥပမာ- တစ်နေ့ဘီလပ်မြေသယ်ယူသည့် အိတ်အရေအတွက်အပေါ် မူတည်၍ ရရှိသည်။ အကြီးစား ခဲမဖြူသတ္တုတွင်းတစ်ခုတွင် သတ္တုရိုင်းများ သယ်ယူခြင်းနှင့်အမျိုးသမီးများမှ ရေဖြင့်ဆေးကြောခြင်းများကို တန်ချိန်နှင့်ပေးသည်ကိုတွေ့ရသည်။ သို့သော် မြေအောက်တွင် လုပ်ကိုင်နေသော သတ္တုလုပ်သားများသည် သတ်မှတ်ထားသော နေ့စားလုပ်ခကိုသာ ရရှိကြသည်။ အချို့နေရာများတွင် နေ့စားလုပ်ခရရှိမှုသည် များသော်လည်း နေ့စားလုပ်သား၏ ပြောဆိုချက်အရ ၎င်းတို့၏လစာများသည် အခြေခံ အသုံးစရိတ်အတွက်သာ လုံလောက်သည်ဟု ဆိုသည်။

■ **လုပ်ခလစာ နုတ်ယူထားခြင်း။** လုပ်ကွက်အတော်များများတွင် ကုမ္ပဏီများသည် လစာထဲမှတချို့ကို နုတ်ယူထားသည်ဟုပြောကြသည်။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားတစ်ဦးစီအတွက် ဘဏ်အကောင့်ဖွင့်ပေးထားပြီး တစ်လလျှင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၀ ကို လစာမှနုတ်ယူ၍ ထည့်ပေးသည်။ သို့သော် အလုပ်သမားများသည် ထိုပိုက်ဆံကို အလုပ်သက်တမ်း (၃) နှစ်ပြည့်ပြီးမှ ထုတ်ခွင့်ရှိသည်။ အသေးစားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် ကုမ္ပဏီသည် လစာထဲမှတချို့ကို နုတ်ယူထားပြီး ပိုက်ဆံစုပေးရန် သဘောတူညီမှုဖြင့် လုပ်ဆောင်ကြသည်။ အကြီးစားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများသည် ကုမ္ပဏီနှင့်နှစ်ပေါင်းများစွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ရည်ရွယ်၍ပထမ(၅)နှစ်အတွင်းအလုပ်ထွက်ပါက အလုပ်သမားများသည် ကုမ္ပဏီကိုပြန်လည်လျော်ကြေးပေးရမည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည်ကို တွေ့ရသည်။ နောက်အကြီးစားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများသည် ကုမ္ပဏီတွင် အနည်းဆုံး (၂) နှစ် လုပ်ကိုင်ရန် တောင်းဆိုထားသည်ကို တွေ့ရသည်။

လေးထောင့်ဇယားကွက် ၁၈။ လက်လုပ်လက်စားသတ္တုတွင်းများတွင် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ

ကွင်းဆင်လေ့လာချက်များအရ လက်လုပ်လက်စားသတ္တုတူးဖော်သည့်နေရာများတွင် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေသည် လွန်စွာဆိုးရွားသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အဓိက တွေ့ရှိချက်များကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

■ **နေထိုင်မှုအခြေအနေ။** ရွှေတူးဖော်သည့်နေရာတစ်ခုတွင် လက်လုပ်လက်စားသတ္တုတွင်း လုပ်သားအများစုသည် ပြည်တွင်းမှရွှေ့ပြောင်း လုပ်သားများဖြစ်ပြီး စားဝတ်နေရေးအတွက် မိသားစုလိုက် အခြေချနေထိုင်လာကြသော သူများဖြစ်ကြသည်။ အချို့မှာ ထိုနေရာတွင် နှစ်ပေါင်းများစွာနေထိုင်ကြပြီး အချို့မှာ ရာသီအလိုက် နှစ်၏ အစိတ်အပိုင်းအချို့တွင်သာ ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ကြသည်။ လက်လုပ်လက်စားသတ္တုလုပ်သားများ ပြောင်းရွှေ့လာကြပြီး နေထိုင်ကြသည့် နေရာများကို ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနတွင် စာရင်းသွင်းထားခြင်းမရှိပါ။ ထိုသူများသည် ဆင်းရဲကြပြီး ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးဝန်ဆောင်မှုများလည်း မရရှိကြပါ။

နောက်ရွှေတွင်းတစ်ခုတွင် ရွှေပြောင်းသတ္တုလုပ်သားများသည် လုပ်ကွက်အနီးတွင် တဲအိမ်ငယ်များဆောက်၍ နေထိုင်ကြသည်။ ဒေသခံ သတ္တုလုပ်သားများသည် ရွာများတွင် ပြန်လည်နေထိုင်ကြသည်။

■ **အလုပ်ချိန်နှင့်နေ့စားလုပ်ခ။** အများအားဖြင့် သတ္တုတွင်းပိုင်ရှင်က အလုပ်သမားများကို ခေါ်ယူလေ့ရှိပြီး၊ ထိုသူများသည် နှုတ်ဖြင့်သာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို သတ်မှတ်သဘောတူညီထားကြပါသည်။ သတ္တုတွင်းအနီးအနားရှိ အခြေအနေများသည် တူညီကြသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ရွှေတူးဖော်သောနေရာတစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများသည် တစ်ရက်လျှင် ၁၂ နာရီ လုပ်ကိုင်ကြရပြီး၊ အလုပ်ချိန်ကြားထဲတွင် တစ်နာရီသာ နားချိန်ရှိသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အမျိုးသားလုပ်သားများသည် တစ်ရက်လျှင် (၅၀၀၀) ကျပ် ရရှိပါသည်။ ညပိုင်းအတွက် (၈၀၀၀) ကျပ်ရရှိပါသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများလုပ်ဆောင်သော အလုပ်များနှင့်မတူညီဘဲ အခြားအလုပ်များတွင် လုပ်ရပါသည်။ ထိုအမျိုးသမီးလုပ်သားများသည် တစ်ရက်လျှင် ၄၀၀၀ မှ ၅၀၀၀ ကျပ်ခန့် ရရှိပါသည်။ လစာများကို ၁၀ ရက်တစ်ကြိမ်ပေးပါသည်။ အမျိုးသမီးထမ်းချက် အပါအဝင် အချို့ အလုပ်သမားများသည် တစ်လလျှင် (၆ သောင်းမှ ၁ သိန်း) ခန့် ရရှိပါသည်။ အလုပ်သမားများသည် တစ်ရက် ထမ်း (၃) နှစ်နှင့် ညလုပ်သားများအတွက် သရေစာများပါဝင်ပါသည်။ ထိုနေရာများတွင် လုပ်ကိုင်ကြသောအလုပ်သမားသည် ငွေကြေးရသောခွင့်ရက်များရရှိခြင်းမျိုး မရှိသောကြောင့် အလုပ်သမား တစ်ယောက်နေမကောင်းဖြစ်လျှင် ငွေကြေးရရှိမည် မဟုတ်ပါ။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် သာမန်ပေးနေကျ လစာပေးခြင်းကို အချိန်မီပေးခြင်းမရှိသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အကြောင်းမှာ ရွှေထုတ်လုပ်မှုနည်းပါကငွေလည်ပတ်မှုနည်းသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုနေရာမှာပင် သတ္တုတွင်းပိုင်ရှင်မှ စက်ပစ္စည်းဝယ်ပါက အလုပ်သမားများသည် အလွန်ရှည်ကြာသော အဆိုင်းများအဖြစ် (၂၄ နာရီအထိ) လုပ်ကိုင်ကြရပြီး ဤသို့ဖြင့် တွင်းပိုင်ရှင်များ စက်ပစ္စည်းကုန်ကျစရိတ်ကို ပြန်လည်ရရှိစေရန်အတွက်ကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ အချို့သတ္တုတွင်းပိုင်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများနှင့် ရရှိသောအမြတ်များကို ခွဲဝေယူမည်ဆိုသည့် သဘောတူညီချက်များ ထားရှိပါသည်။ ရွာတစ်ရွာတွင် ရွာဧရိယာအတွင်း မြေအောက်တွင် တူးဖော်နေကြပြီး အကျိုးခွဲဝေခြင်းစနစ် သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ပိုင်ရှင်မှ စက်ကိရိယာများထောက်ပံ့ပေးပြီး ထုတ်လုပ်သည့် ပမာဏ၏ ၆၀% ကိုယူကာ ကျန် ရာခိုင်နှုန်းများကို အလုပ်သမားများအကြား ခွဲယူကြသည်။

■ **သတ္တုတွင်းပိုင်ရှင်ကို ပေးရသောငွေကြေး။** တရားမဝင်လုပ်ကိုင်နေသော သတ္တုတွင်းပိုင်ရှင်များသည် ၎င်းတို့၏နေရာတွင် အင်ပိုင်းလှည့်ခြင်း(pan) (သို့မဟုတ်) စွန့်ပစ်မြေစာများမှ သတ္တုရိုင်းများကောက်ယူခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ခွင့်ပြုပေးထားပြီး တစ်ရက်လျှင် ကျပ် ၅၀၀၀ အား သတ္တုတွင်းပိုင်ရှင်ကို ပေးရသည်။ အခြားကျင်းပိုင်ရှင်များသည် ထိုသို့လုပ်ဆောင်မှုမျိုးကို လုပ်ကွက်အတွင်းခွင့်မပြုပါ။ လက်လုပ်လက်စားများ ဝင်ရောက်ပါက စစ်တပ်ခေါ်၍ ဖမ်းဆီးသည်အထိ လုပ်ကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ ရွှေသတ္တုလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် ရွာသူကြီးသည် အလုပ်သမားပွဲစား အခန်းကဏ္ဍအဖြစ် ပါဝင်ပါသည်။ ထိုအခန်းကဏ္ဍများထဲတွင် ရွှေပြောင်းလုပ်သားများအတွက် ၎င်းတို့ပိုင်သောမြေပေါ်တွင် နေထိုင်နိုင်ရန်အတွက် စီစဉ်ပေးမှုများပါဝင်သလို၊ သတ္တုတွင်းများ ထိုနေရာများတွင် တူးဖော်ခြင်းကို ဒေသခံများခွင့်ပြုရန်အတွက်လည်း ကျင်းပိုင်ရှင်များကို ပိုက်ဆံပေးရခြင်း၊ ပစ္စည်းကိရိယာများ ပျောက်ဆုံးခြင်း၊ ပျက်စီးခြင်းများရှိလျှင် တာဝန်ယူမှုရှိစွာဖြင့် လုပ်ဆောင်ရပါမည်ဖြစ်သလို အလုပ်သမားများထံမှ ရွှေများကို ဝယ်ယူခြင်းများလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ကျင်းပိုင်ကို ပိုက်ဆံပေးပြီး ထိုသူများကို တူးဖော်စေပါသည်။ ထိုသို့တူးဖော်သူများသည် ပစ္စည်းကိရိယာများပျက်စီးခြင်း ပျောက်ဆုံးခြင်းအမှုများကို တာဝန်ယူရပြီး ၎င်းတို့၏ ရရှိလာသော ရွှေကို ဝယ်ယူခြင်းများ လုပ်ဆောင်ပါသည်။ အသေးအသေးစား သို့မဟုတ် အကြီးစား လိုင်စင်ကိုင်ဆောင်ထားသူများသည်လည်း လက်လုပ်လက်စားများကို သတ္တုတွင်းနေရာအတွင်း သတ်မှတ်နေရာအချို့တွင် တူးဖော်ရန် ခွင့်ပြုနိုင်ပါသည်။ အကြီးစား ခဲမဖြူသတ္တုတွင်းတစ်ခုတွင် ရွာလူကြီးတစ်ယောက်သည် သတ္တုကုမ္ပဏီကို အခြေအနေပေးပြီး ရွာသားများ အင်ပိုင်းဖြင့် ချောင်းများထဲတွင်ရွှေကျင်နိုင်ရန် ညှိနှိုင်းပေးခဲ့သည်။ ပြီးနောက်ရရှိလာသော သတ္တုတစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကို ရွာလူကြီးထံ ပြန်ရောင်းချရသည်။

ရွာလူကြီးမှ ကုမ္ပဏီထံသို့ ပြန်ရောင်းချသည်။ အကြီးစား ခဲမဖြူတွင်းနှစ်ခုတွင် လူများသည် တစ်ကြိမ်သာပေးရသောဝင်ခွင့်ကတ်ဖြင့်လုပ်ကွက်အတွင်းရှိစွန့်ပစ်မြေစာပုံမှသတ္တုရိုင်းများကိုကောက်ယူခွင့်ပေးထားသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ရရှိလာသောသတ္တုရိုင်းများကို ပေါက်ဈေးထက်နည်းသည့်ဈေးဖြင့် သတ္တုတူးဖော်ရန် လိုင်စင်ကိုင်ဆောင်ထားသောသူထံသို့ ပြန်လည်ရောင်းချရသည်။ အင်ပိုင်းလှည့်သူတစ်ဦးချင်း၏ဝင်ငွေနှင့် ကောက်ယူနိုင်သော စွန့်ပစ်မြေစာသည် ပုံမှန်မရှိပါ။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် မိမိစုဆောင်းနိုင်သော ပမာဏနှင့် ရောင်းချနိုင်မှုအပေါ်မူ တည်၍ ဝင်ငွေရရှိခြင်းဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

- **တရားမဝင်သတ္တုတူးဖော်မှုများအတွက် နှစ်နာမှုများဖြေရှင်းခြင်း။** နေရာတစ်ခုတွင် လုပ်ခလစာနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား အငြင်းအခုံဖြစ်ပါက ရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူးက ကြားဝင်ဖြန်ဖြေသူအဖြစ် လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ ဖြစ်စဉ်တစ်ခုတွင် ရွာအုပ်ချုပ်ရေးမှူးသည် ဤကဲ့သို့လုပ်ဆောင်ရသည်မှာ မိမိအနေဖြင့် ကသိကအောက်ဖြစ်သည့်ဟု ခံစားရကြောင်းပြောပါသည်။ အကြောင်းမှာ ဤအမှုများသည် တရားဝင်မဟုတ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု ကွင်းဆင်းအဖွဲ့ကို ရှင်းပြပါသည်။
- **ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း။** တရားဝင်လိုင်စင်ထုတ်ထားပေးသော သတ္တုတွင်းများတွင် လက်လုပ်လက်စားအမျိုးသမီးများသည် အချို့သောအလုပ်များကိုသာ လုပ်ကိုင်ကြရပါသည်။ (အင်ပိုင်းလှည့်ခြင်း၊ ထမင်းချက်ခြင်း၊ ကျောက်များသယ်ပေးခြင်း၊ သတ္တုရိုင်းကို ဆေးကြောပေးခြင်း ၊ မြေအောက်လှိုင်းများအတွင်းအတွင် လုပ်ကိုင်စေခြင်းမရှိပါ။) အမျိုးသားများအနေဖြင့် အမျိုးသမီးများကို သတ္တုတွင်းလုပ်သားများဟု မမြင်ကြပါ။ ယေဘုယျအားဖြင့် အမျိုးသမီးများကိုအခကြေးငွေလျော့ပေးကြသော်လည်းလိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအနှောင့်အယှက်ပေးသည့်ကိစ္စရပ်များရှိသည်ဟု တင်ပြပြောဆိုခြင်းများမရှိပါ။ အကြမ်းဖျင်းဆိုလျှင် ငယ်ရွယ်သောအလုပ်သမားများကိုပင် သတ္တုတွင်းပိုင်ရှင်များ သို့မဟုတ် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှ တူညီစွာပြောဆိုဆက်ဆံကြသည်ဟု ထင်မြင်မိကြောင်းနှင့် အလုပ်သမားအားလုံးသည် အတူတကွမျှဝေ စားသောက်ကြသည်။
- **ခွင့်။** ယေဘုယျအားဖြင့် အကြီးစားနှင့်အသေးစားလုပ်ငန်းများရှိ အလုပ်သမားများသည် နှစ်စဉ် ခွင့်ရက် (၁၀) ရက်ပေးပါသည်။ ထို့နောက် အလုပ်သမားဥပဒေအရ ရှောင်တခင်ခွင့်နှင့် မီးဖွားခွင့်များပေးကြသည်။ အချိန်ပိုင်း လုပ်သားနှင့် ကန်ထရိုက်မှ တစ်ဆင့်ခံခေါ်ယူသော လုပ်သားများသည် ပုံမှန်ခွင့်ရက်များ မရရှိပါ။ ကုမ္ပဏီငယ် အချို့သည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့ခွင့်များကို လိုအပ်ခြင်းမရှိသောကြောင့် မီးဖွားခွင့် မူဝါဒမရှိဟုဆိုသည်။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် မတူညီသော ယုံကြည်ကိုးကွယ်ရာဘာသာများအတွက် မတူညီသော အားလပ်ရက်များကို အသိအမှတ်ပြုထားသည်ဟု သိရပါသည်။

လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ စုပေါင်းတောင်းဆိုခြင်းနှင့် အလုပ်သမားများ၏နှစ်နာမှုများ တိုင်ကြားခြင်း။

- **အလုပ်သမားများအတွက် လွတ်လပ်သောကိုယ်စားပြုမှုများ မရှိပါ။** လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း(၂)ခု ရှိသည်။ တစ်ဖွဲ့မှာ အလုပ်သမားစုဆောင်းရေးကော်မတီမှခန့်အပ်ထားသော ကျွဲပန်းလုပ်သားများနှင့်အခြားတစ်ဖွဲ့မှာ ကုမ္ပဏီမှတိုက်ရိုက်ခန့်အပ်သော လုပ်သားများဖြစ်သည်။ ကျွဲပန်းလုပ်သားများသမဂ္ဂမှ လုပ်ခလစာမြှင့်တင်ရေးအတွက် တောင်းဆိုပြီးနောက် ခေါင်းဆောင် (၃) ဦးကို အမည်ပျက်စာရင်း သွင်းလိုက်သည်။ ထိုသူများသည် ၃ လ အလုပ်လုပ်ခွင့် မရှိကြပါ။
- **နှစ်နာမှုများဖြေရှင်းပေးရန် တိုင်ကြားသောနည်းစနစ်များ အလုပ်မလုပ်ခြင်း။** သွားရောက်ခဲ့သော သတ္တုတူးဖော်သည့် နေရာအားလုံးတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို ဥပဒေအရ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားခြင်း မျိုးမရှိပါ။ သို့သော် လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားပြဿနာနှင့် မကျေလည်မှုများ၊ နှစ်နာမှုများအတွက် တိုင်

ကြားမှုများကိုကိုင်တွယ်ရန် ကော်မတီဖွဲ့စည်းထားပြီးဖြစ်သည်ကို တွေ့ရသည်။ ထိုအဖွဲ့များတွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များ မပါဝင်ပါ။ အလုပ်သမားများကလည်း ထိုကဲ့သို့အဖွဲ့အစည်းများရှိပြီး မည်သို့လုပ်ဆောင်နေကြသည်ကို မသိရှိကြပါ။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အမှတ် (၂) သတ္တုတွင်းလုပ်ငန်းမှ တောင်းဆိုမှုကြောင့် ကော်မတီကိုတည်ထောင်ပြီးဖြစ်ကြောင်းနှင့် နောက်လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင်ကော်မတီသည် မကျေလည်မှုများ၊ နစ်နာမှုများအတွက် တိုင်ကြားခြင်းမျိုးတစ်ခုမှ မရှိသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ သတ္တုတွင်းနေရာတော်တော်များများတွင် အကြံပေးစာထည့်သွင်းနိုင်သည့် အကြံပြုစာပုံးများထားရှိသည်ကို တွေ့ရသော်လည်း ၎င်းကို အသုံးမပြုကြသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်သမားများ၏ မကျေလည်မှုများ၊ နစ်နာမှုများအတွက် တိုင်ကြားချက်များသည် မန်နေဂျာထံသို့ တိုက်ရိုက်ရောက်ရှိနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

- **ဒေသန္တရအာဏာပိုင်များသို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်ပိုင်ဖက်စပ်လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သော ပါတနာများသည် အလုပ်သမားအငြင်းပွားမှုတွင် ကြားဝင်ဖြန့်ဖြေသူအဖြစ် လုပ်ဆောင်ခြင်း။** အကြီးစားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် နိုင်ငံတော်ပိုင်လုပ်ငန်းကို ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီမှ လွှဲပြောင်းယူပြီးနောက် ဒေသခံလုပ်သားများသည် အချင်းချင်းနားလည်မှုဖြင့် စုရုံကာ သင့်တင့်လျော်ညီသောစာချုပ်များ မရှိခြင်းနှင့် အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာထက် လျော့နည်းပြီးပေးနေခြင်းတို့အား ဒေသန္တရအစိုးရများသို့ တိုင်ကြားခဲ့ပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် ဒေသ၏ အလုပ်သမားဦးစီးဌာနသည် ထိုလုပ်ကွက်ကို သွားရောက်ခဲ့ပြီး ဖြန့်ဖြေခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီအတွက် စာချုပ်များပြန်လည်ချုပ်ဆိုရန် ပံ့ပိုးကူညီခဲ့ပြီး အလုပ်သမားများတောင်းဆိုမှုကို ဖြည့်ဆည်းပေးခဲ့သည်။ သာကောနောက်တစ်ခုမှာ နိုင်ငံခြားသားကြီးကြပ်ရေးမှူးမှ အနှောင့်အယှက်ပေးသောကြောင့် ဖက်စပ်လုပ်ကိုင်သည့် ပါတနာကိုခေါ်၍ ဖြေရှင်းခဲ့ရာ ထိုကြီးကြပ်ရေးမှူးသည် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံခဲ့ရပါသည်။

အလုပ်သမားတန်းလျားနှင့် လွတ်လပ်စွာ သွားလာခြင်းကို ကန့်သတ်ခြင်း

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရည်ညွှန်းချက်။ လုံလောက်သော လူနေမှုအဆင့်အတန်းရရှိပိုင်ခွင့်၊ တရားမျှတပြီး ကောင်းမွန်သော အခြေအနေရှိသည့်လုပ်ငန်းခွင် ရရှိပိုင်ခွင့်၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း၊ အိမ်ရာပိုင်ဆိုင်ခွင့်။

- **အလုပ်သမားများအတွက် ပုံသေမဟုတ်သော အိုးအိမ်ဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများ။** အကြီးစားလုပ်ကွက်များရှိ အလုပ်သမားများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်ကွက်အတွင်းတွင်သော်လည်းကောင်း လုပ်ကွက်အပြင်တွင်သော်လည်းကောင်း ကုမ္ပဏီမှအိမ်ရာများစီစဉ်ပေးပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ အခြေအနေအပေါ်မူတည်၍ အမျိုးအစားများခွဲကာ အလုပ်သမားများအတွက် နေစရာအိမ်ရာများ ထားပေးထားပါသည်။ အချို့သောမိသားစုတန်းလျားများသည် ပုံသေငှားရမ်းခြင်းဖြင့် နေထိုင်ကြရပါသည်။ ဥပမာ-၁၀၀၀၀ ကျပ်တွင် ရေနံမီးပိုရှိသည်။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် တန်းလျားများကို တွဲနေခြင်းအတွက် စီစဉ်ထားရာ (တစ်ခန်းလျှင် ၂ ယောက်နှုန်းဖြင့် အခန်း ၁၂ ခုပါသော တိုက်ခန်း) အခန်းများသည် ကျယ်ဝန်းပါသည်။ လျှပ်စစ်မီး၊ သောက်ရေ၊ ရေးဆိုးနုတ်ထုတ်သည့်စနစ်၊ ဖျော်ဖြေရေးနေရာနှင့်ညအချိန်တွင် Wi-fi စသည့်ကောင်းမွန်သည့် လူနေမှုစံနှုန်းများ ရှိပါသည်။ အခြားသော လုပ်ကွက်များတွင် အလုပ်သမားများအတွက်ထားပေးသော အိုးအိမ်ဆိုင်ရာ စံနှုန်းမှာမကောင်းပါ။ လုပ်ကွက်တစ်ခု၏ ခြောက်သွေ့ရာသီတွင် ရေသိုလှောင်သည့် နေရာများသည် (အလုပ်သမားများအတွက် ရေစင်)များသည် ၂ ရက် ၃ ရက် ရေမရှိပါ။ အလုပ်သမားများ အကြောင်းကြားထားသော်လည်း ချက်ချင်းဖြေရှင်းပေးခြင်းမရှိပါ။ လုပ်ကွက်အတော်များများတွင် အညစ်အကြေးစွန့်သည်နေရာများ နည်းပါးပါသည်။ ဥပမာ-အလုပ်သမား ၁၅၀၀ ဦးအတွက် အိမ်သာ ၃၂ ခုသာရှိသည်။ လုံခြုံရေးလုပ်သားများအတွက် ထားရှိသော နေရာသည် အလွန်ပင်ဆိုးပါသည်။ အကြီးစားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် လုံခြုံရေးလုပ်သားများ နေထိုင်ရန် သတ်မှတ်ထားသည့်နေရာမရှိပါ။ ၎င်းတို့သွားရောက်လုပ်ဆောင်ရသောလုံခြုံရေးတဲတွင်သာအိပ်ကြရသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ နောက်လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် လုံခြုံရေးနေထိုင်သောနေရာသည် တဲကလေးဖြစ်ပြီး မိုးယိုကာ ညဘက်ရောက်လျှင်လည်း ၂ နာရီသာ မီးရရှိပါသည်။

- **လွတ်လပ်စွာသွားလာခွင့်ကို ကန့်သတ်ခြင်း။** အလုပ်သမားအားလုံး၏တန်းလျားသည် (တစ်ခုမှလွဲ၍) ညအခါတွင် ပိတ်ထားပါသည်။ ည ၇ နာရီမှ မနက် ၇ နာရီအထိဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအချိန်တွင် မည်သူမှ ဝင်၍ထွက်၍ မရပါ။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အမျိုးသမီးများနေထိုင်သော အလုပ်သမားတန်းလျားနေရာကို ၎င်းတို့လိုခြံရံရေးအတွက် သီးသန့်ခြံစည်းရိုးခတ်ထားသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲသည့်အဖွဲ့သည် အလုပ်သမားများနှင့် ဒေသခံများအကြား ညအချိန်တွင် ငြင်းခုံခြင်း သို့မဟုတ် အကြမ်းဖက်မှုများ မရှိစေရန် ပိတ်ထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားထားပါသည်။ သို့သော် ထိုကိစ္စမျိုးနှင့်ပတ်သက်၍ ဖြစ်စဉ်များမရှိခဲ့ပါ။ အသေးစားသတ္တုလုပ်ကွက်နှစ်ခုတွင် အလုပ်သမားများ၏မူရင်းစာရွက်စာတမ်းများကို အထွေထွေမန်နေဂျာမှ သိမ်းထားပြီး အလုပ်သမားများသည် အကြောင်းမကြားဘဲ ထွက်ခွာသွားမှုမရှိအောင် စီမံထားခြင်းဖြစ်သည်။
- **နေ့စားအလုပ်သမားနှင့်ကန်တရိုက်တာလုပ်သားများအတွက် တန်းလျားများမှာ ညံ့ဖျင်းသည်။** လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် နေ့စားပြောင်းရွှေ့လုပ်သားများသည် လုပ်ကွက်နှင့်နီးသည့် ရွာတွင် နေထိုင်ကြသည်။ ၎င်းတို့နေထိုင်သော အိမ်များဆောက်ထားသည့်မြေအတွက် တစ်လလျှင် ၁၀၀၀ ကျပ်ပေးရပါသည်။ ကွင်းဆင်းအဖွဲ့မှ တွေ့ရှိခဲ့သည်မှ ထိုသူများနေထိုင်ခြင်းသည် လူနေထိုင်မှု သိပ်သည်းပြီး ရေဆိုးနုတ်ထုတ်သည့်စနစ်လည်း မရှိပါ။ ရွာသားများသည် ၎င်းတို့၏အိမ်အနီးတွင် အိမ်မွေးတိရစ္ဆာန်များမွေးထားပါသည်။ ထိုဒေသတွင် နေထိုင်နေသောသူများ၏ ပြောဆိုချက်များအရ ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ကြသော မိသားစု ၂၀ တွင် ကလေး (၃) ဦးမှာ တီဘီရောဂါခံစားနေကြသည်။ အခြားအကြီးစားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် နေ့စားပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်သူများသည် သတ္တုတွင်းအပြင်တွင်နေထိုင်ခွင့် ပေးထားပါသည်။ ၎င်းတို့နေရာသည် လုံခြုံမှုမရှိဟု ခံစားရသည်ဟုပြောကြသည်။ ကွင်းဆင်းအဖွဲ့ တွေ့ရှိချက်အရ ထိုနေရာသည် မြေပြိုလုနီးပါး နေရာဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီသည် တစ်ခါတစ်ရံနေရာသီတွင် ရေများပုံပိုးပေးပြီးလျှင်စစ်မီးပုံပိုးပေးခြင်းမရှိပါ။ တဆင့်ခံကန်ထရိုက်များ၏တ္တုတွင်းများတွင် လုပ်ဆောင်သော အလုပ်သမားများသည် နေရာတစ်ခုထဲတွင် အမြဲနေထိုင်ကြခြင်းမျိုးမဟုတ်ဘဲ။ ၎င်းတို့နေထိုင်ရမည့် တွင်းအနီးအနားတွင် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်လေ့ရှိပါသည်။ သို့သော် ထိုနေရာများတွင် ရေဆိုးနုတ်ထုတ်သည့် စနစ်မရှိခြင်း၊ ဆိုးရွားသည့် အစားအသောက်အရည်အသွေးနှင့် ဖုန်များသောနေရာများ စသော ဆိုးရွားလှသော အခြေအနေများ ရှိပါသည်။

အမျိုးသမီးအလုပ်သမားများနှင့် ကလေးအလုပ်သမားများ

အပိုင်း ၅.၅ - အမျိုးသမီးများနှင့် ကလေးသူငယ်များကဏ္ဍကို ကြည့်ပါ။

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရည်ညွှန်းချက်။ တရားမျှတပြီး ပိုမိုနှစ်လိုသောလုပ်ငန်းခွင်ရရှိပိုင်ခွင့်၊ တရားမျှတပြီး ခွဲခြားခံရမှုမရှိသော သင့်လျော်သည့်အခြေအနေတွင် အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်။

- **နေ့စားအမျိုးသမီးလုပ်သားများသည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အမျိုးသားလုပ်သားများထက်နည်းသည့် လုပ်ခလစာကို ရရှိကြသည်။** နေ့စားအမျိုးသမီးလုပ်သားများသည် လုပ်အားခကို တရားဝင်သတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံး လုပ်ခလစာ (၃၆၀၀ ကျပ်) အောက် ရရှိသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ သတ္တုတွင်းတစ်ခုတွင် အမျိုးသားများသည် ၂၅၀၀ ကျပ်ရရှိပြီး အမျိုးသမီးများသည် ၂၀၀၀ ကျပ်ရရှိပါသည်။ အခြားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အမျိုးသားများသည် ၄၀၀၀ ကျပ်ရရှိပြီး အမျိုးသမီးများသည် ၃၀၀၀ ကျပ်ရရှိပါသည်။ နောက်လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အမျိုးသားများသည် ၅၀၀၀ ကျပ်ရရှိပြီး အမျိုးသမီးများသည် ၃၅၀၀ ကျပ်ရရှိပါသည်။ အကြီးစားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် ရွှေသန့်စင်လုပ်ငန်းအတွက် အမျိုးသမီးများသည် တစ်လလျှင် ၁၂၀၀၀ ကျပ်ရရှိပြီး အမျိုးသားများသည် တစ်လလျှင် ၁၅၀၀၀ ကျပ်ရရှိသည်။ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွင် အမျိုးသားနေ့စားလုပ်သားသည် ၆၀၀၀ မှ ၇၀၀၀ ကျပ်

ခန့်ရရှိပြီး အမျိုးသမီးများသည် ၄၀၀၀ ကျပ်ခန့် ရရှိပါသည်။ အကြောင်းမှာ အမျိုးသမီးများသည် အလုပ်အနည်းငယ်သာလုပ်ဆောင်ရသည်ဟု ယူဆသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

- **လုပ်ငန်းခွင်နေရာများတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေး မူဝါဒများမရှိခြင်း။** အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုရှိနေသည်ဟု အစီရင်ခံထားကြပါသည်။ သွားရောက်ခဲ့သော နေရာအားလုံးတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို ဆန့်ကျင်သည့်မူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ မရှိပါ။ လုပ်ကွက်နှစ်ခုတွင် ကုမ္ပဏီသည် ရေသားထားခြင်းမရှိသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေး မူဝါဒရှိသည်ဟု ဆိုပါသည်။ သို့သော် ၎င်းမူဝါဒသည် မည်သည့်အခါမှ မည်သို့အသုံးပြုမည်ကိုမူ ရှင်းလင်းမှုမရှိပါ။ အလုပ်သမားနှင့်စီမံခန့်ခွဲသူ နှစ်ဖက်လုံးသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှု ကိစ္စရပ်များတွင် များစွာအလေးထားမှုမရှိပါ။ အချိန်ပိုင်းလုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမားများကို ကိုယ်စားပြုသည့် အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်ကို ခွဲခြားဆက်ဆံသည့်ဖြစ်စဉ်တစ်ခုရှိခဲ့သည်ဟု အစီရင်ခံထားပါသည်။ လစာတိုးပေးရန်တောင်းဆိုပြီးနောက် အလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ခေါင်းဆောင်သုံးဦးကို ဆက်မလုပ်ခိုင်းတော့သည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အခြားလုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အလုပ်သမားအများစုသည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် NLD အဖွဲ့ထဲဝင်ခဲ့ခြင်းကြောင့် ဆက်လက်၍ အလုပ်မပေးတော့ပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်နေသော ကုမ္ပဏီသည် လက်ရှိအုပ်ချုပ်နေသော (USDP) ပါတီကို ထောက်ခံသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ နောက်လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် ဒေသခံတိုင်းရင်းသားများသည် ဗမာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့်ယှဉ်လျှင် အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုအခွင့်အရေးနည်းသည်ဟု ကွင်းဆင်းအဖွဲ့ကို ပြောပါသည်။ နောက်လုပ်ကွက်တစ်ခုမှ မြန်မာလုပ်သားများသည် နိုင်ငံခြားသားကြီးကြပ်သူများ၏ နှုတ်ဖြင့်စော်ကားမှုများရှိသည်ဟု အစီရင်ခံခဲ့ပါသည်။

အလုပ်သမားများ၏အကျိုးခံစားရမှုများ

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာရည်ညွှန်းချက်။ လုံလောက်သောလူနေမှုအဆင့်အတန်းရရှိပိုင်ခွင့်၊ တရားမျှတပြီးနှစ်လိဖွယ်ကောင်းသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေရရှိခွင့်။

- **အလုပ်ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအနေဖြင့် အချို့သော အကျိုးခံစားခွင့်များကို အလုပ်သမားများသို့ ပံ့ပိုးပေးခဲ့သည်။** တစ်ခါတစ်ရံ အလုပ်သမားများကို အိမ်ရာတန်းလျားမှ အလုပ်ခွင်သို့ အခမဲ့သယ်ယူပို့ဆောင်ပေးခြင်းမျိုးရှိသော်လည်း သယ်ယူပို့ဆောင်ပေးသောကားပေါ်တွင် မတ်တပ်ရပ်လိုက်ရသောကြောင့် လဲကျပြီး အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ယခုကဲ့သို့ သယ်ယူပို့ဆောင်ပေးခြင်းသည် နီးစပ်ရာရွာမှ လုပ်ကွက်သို့သာဖြစ်သည်။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားများ၏ကလေးများအတွက် တစ်လကို ၁၀၀၀၀ကျပ်ဖြင့် ကလေးထိန်းကျောင်းဖွင့်ပေးခဲ့ပါသည်။ အကြီးစား သို့မဟုတ် အသေးစားကုမ္ပဏီအများစုသည် တစ်နေ့လျှင် ထမင်း ၃ နပ်ကျွေးပါသည်။ သို့မဟုတ် အစားအသောက်အတွက် ထောက်ပံ့ပေးပေးပါသည်။ (အခြေခံလုပ်သားများအတွက် ၁၅၀၀ ကျပ်ပေးပြီး အခြေခံလုပ်သားထက်ရာထူးရှိသောလုပ်သားများအတွက် ၃၀၀၀ ကျပ် ပေးပါသည်။) အချို့ အကြီးစားလုပ်ကွက်များတွင် အမျိုးမျိုးသော အပိုဆုကြေးငွေများကို ပေးသော်လည်း စနစ်တကျ ပေးခြင်းမျိုးမဟုတ်ပါ။ ၎င်းတို့တွင် ရက်မှန်ကြေး၊ ဘာသာရေးပွဲနေ့များတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်းအတွက် အပိုဆုကြေးနှင့် ခွင့်ရက်တွင် အလုပ်လုပ်ခြင်းအတွက် အပိုဆုကြေးများပါဝင်သည်။ အချို့အလုပ်ရှင်များသည် မင်္ဂလာဆောင်များအတွက် ငွေကြေးပေးခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးမွေးဖွားခြင်းအတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးခြင်းများ ရှိပါသည်။ ဥပမာ နှစ်ခုပေးရလျှင်- ကုမ္ပဏီများသည် လူငယ်လုပ်သားများအတွက် ပညာသင်စရိတ်ထောက်ပံ့ခြင်း သို့မဟုတ် စာပေးပွဲအချိန်များတွင် လစာရခွင့်များပေးခြင်းဖြင့် အားပေးမှုများ ပြုလုပ်ကြသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် အလုပ်သမားများ ခွင့်ရက်ဖြင့် ပြန်သည့်အခါ အနီးဆုံးမြို့နယ်သို့ ပို့ဆောင်ပေးပါသည်။ လုပ်ကွက်တစ်ခုတွင် ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားများကို ချေးငွေများထုတ်ချေးပေးပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲသောသူများ၏ပြောဆိုချက်အရ အတိုးမဲ့ဟုပြောသော်လည်း အလုပ်သမား၏ပြောဆိုချက်အရ ၁၀% အတိုးပေးရသည်ဟု ပြောပါသည်။

(ဂ) ဆက်စပ်သည့် နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများ၊ လမ်းညွှန်ချက်နှင့်ဖော်ဆောင်ရေးများ

လေးထောင့်ဇယားကွက် ၁၉။ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး၊ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်သတ္တုတွင်းဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများ၊ လမ်းညွှန်ချက်နှင့်ဖော်ဆောင်ရေးများ။

နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းများ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) ၏ သဘောတူစာချုပ်များ

မြန်မာနိုင်ငံမှ အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည်များကို Bold ဖြင့်ပြထားပါသည်။

- [C29 Forced Labour Convention, 1930](#)
- [C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948](#)
- [C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999](#)

မြန်မာနိုင်ငံမှ အတည်ပြု လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော သဘောတူစာချုပ်များ

- [C98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949](#)
- [C100 Equal Remuneration Convention, 1951](#)
- [C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957](#)
- [C111 Discrimination \(Employment and Occupation\) Convention, 1958](#)
- [C138 Minimum Age Convention, 1973](#)

ILO ၏ သတ္တုတွင်းဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များနှင့်အကြံပြုချက်များ

- [C176 Safety and Health in Mines Convention, 1995](#)
- [R183 Safety and Health in Mines Recommendation, 1995](#)

အခြားဆက်စပ်သော နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများ

- [UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#)
- [UN International Bill of Human Rights and Core Human Rights Instruments](#)
- [ICMM Sustainable Development Framework](#)
- IFC Performance Standards and Guidance Notes:
 - [PS 1 – Assessment and Management of Environmental and Social Risks and Impacts](#)
 - [PS 2 – Labour and Working Conditions](#)

လမ်းညွှန်ချက်များ

- ICMM, [Health and Safety](#)
- ICMM, [Health and Safety Performance Indicators](#)
- IFC, [Environmental, Health and Safety Guidelines for Mining](#)
- IFC, [Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity](#)
- IFC, [Good Practice Note: Workers' Accommodation: Processes and Standards](#)
- IFC, [Measure & Improve Your Labor Standards Performance: Performance Standard 2 Handbook for Labor and Working Conditions](#)
- IFC, [Women in Mining: A Guide to Integrating Women Into the Workforce](#)
- ILO, [Safety and health in small-scale surface mines: a handbook, 2001](#)
- ILO, [Safety and health in opencast mines: an ILO code of practice, 1991](#)
- [International Cyanide Management Code for the Manufacture, Transport, and Use of Cyanide in the Production of Gold](#)

နိုင်ငံတကာဖော်ဆောင်ရေးများ

- Pure Earth သည် လက်လုပ်လက်စားရွှေတူးဖော်သူများကို ပြဒါးမပါဘဲ ထုတ်လုပ်နိုင်အောင်သင်ကြားပေးခြင်း ([Teaching Artisanal Gold Miners to Extract Gold without Mercury](#)။ Pure Earth) အစီအစဉ်သည် နှစ်ပေါင်းတစ်ရာတိုင် အသုံးပြုခဲ့သည့် ပြဒါးမပါဘဲ ရိုးရာအရ ရွှေထုတ်လုပ်သည့်နည်းစနစ်ကို သင်ကြားလျှက်ရှိပါသည်။ လက်ရှိအချိန်တွင် Pure Earth အစီအစဉ်သည် ဘိုလီဗီးယား၊ မွန်ဂိုလီးယားနှင့် ပီရူးနိုင်ငံများတွင် လုပ်ဆောင်နေပြီးဖြစ်ပါသည်။ ယခုစာတမ်းသည် ပြဒါးမပါဘဲ ရွှေကို မည်သို့အဆင့်လိုက် ထုတ်လုပ်မည်ကို ရှင်းပြထားသကဲ့သို့ အသေးစိတ်လုပ်ဆောင်ရမည့်များကို ရှင်းလင်းတင်ပြထားပါသည်။
- UNDP ၏ အသေးစားနှင့်လက်လုပ်လက်စားရွှေသတ္တုလုပ်ငန်းများတွင် ပြဒါးအသုံးပြုမှုလျော့ချရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် မဟာဗျူဟာရေးအစီအစဉ်ဆွဲရေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက် ([Guidance: Developing a National Strategic Plan to Reduce Mercury Use in Artisanal and Small Scale Gold Mining](#))။ ဤစာတမ်းသည် အစိုးရများကို အသေးစားနှင့်လက်လုပ်လက်စား ရွှေတူးဖော်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများတိုးတက်စေရန် လမ်းညွှန်ပေးပြီး သတ္တုတူးဖော်ခြင်းကြောင့် ပတ်ဝန်းကျင်ထိခိုက်မှုကို လျော့ချ၍ အမျိုးသားအဆင့်မဟာဗျူဟာ အစီအစဉ်ရေးဆွဲနိုင်ရန် ပံ့ပိုးပေးပါသည်။
- US ပတ်ဝန်းကျင်ကာကွယ်ရေးအေဂျင်စီ (EPA)၏ အသေးစားနှင့် လက်လုပ်လက်စား ရွှေတူးဖော်မှုတွင်ပြဒါးအသုံးချမှုမှ ညစ်ညမ်းမှုကိုလျော့ချခြင်း ([Reducing Mercury Pollution from Artisanal and Small-Scale Gold Mining](#))။ EPA သည် Argonne National Laboratory နှင့် မိတ်ဖက်ဖြစ်ပြီး ကုန်ကျစရိတ်နည်းသည့် Gold Shop Mercury Capture System ကို တည်ဆောက်နိုင်သော နည်းပညာအသုံးပြုမှုကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီး ၎င်းအား Amazonian ရွှေထုတ်လုပ်သော ဒေသဖြစ်သည့် ဘရာဇီးလ်နှင့်ပီရူးများတွင် စမ်းသပ်၍ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်နေပြီး ဖြစ်သည်။

- Artisanal Gold Council မှ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံတွင် အသေးစားနှင့် လက်လုပ်လက်စား ရွှေထုတ်လုပ်မှု ရေရှည် ဖွံ့ဖြိုးရေးဖော်ဆောင်သောလုပ်ငန်း ([Sustainable Development of Artisanal and Small-Scale Gold Mining in Indonesia](#)) စီမံကိန်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဝင်ငွေ၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လက်လုပ်လက်စားရွှေလုပ်ငန်းကို မှီခိုနေကြသည့် ထိရလွယ်သော၊ အသိအမှတ်ပြုမခံရသော အမျိုးသမီးများနှင့်အမျိုးသားများအတွက် ပတ်ဝန်းကျင်များတိုးတက်လာစေရန်တို့ဖြစ်သည်။ ယခုစီမံကိန်းသည် ပြဒါးအသုံးမပြုဘဲ ရွှေသန့်စင်နည်းလမ်းများကို မိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်စေပါသည်။
- The Ban Mercury Working Group ၏ လက်လုပ်လက်စားရွှေတူးဖော်မှုတွင် ပြဒါးအသုံးပြုမှုကို အဆုံးသတ်ခြင်း ([Ending Mercury Use in Artisanal Gold Mining](#)) အစီရင်ခံစာသည် ပြဒါးကို အထွေထွေအသုံးပြုခြင်းနှင့် ထိခိုက်နိုင်သော ဒေသခံအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြဒါးမသုံးဘဲ အခြားနည်းလမ်းများဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းအကြောင်း တို့ပါဝင်သည်။