International
Labour
Organization

လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ပိုမိုကောင်းမွန်စေခြင်း

28 April 2018

World Day
For Safety and Health at Work

GENERATION
SAFE&HEALTHY

လူငယ်အလုပ်သမားများ၏
ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်
ကျန်းမာရေး
ပိုမိုကောင်းမွန်စေခြင်း

Copyright © International Labour Organization 2018
First published (2018)

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

ISBN:978-92-2-830972-0 (print)
ISBN: 978-92-2-830973-7 (web pdf)

Also available in English: Improving The Safety and Health of Young Workers (ISBN 978-92-2-131650-3 [print] and ISBN 978-92-2-131651-0 [web pdf]), Geneva, (2018).

Credits
Page 2 (top), 6, 9, 22, 24, 27, 30, 37: Maxime Fossat © ILO
Page 2 (middle), 18 (top left): Nadia Bseiso © ILO
Page 8, 12, 15, 18 (top right, middle left), 20: © ILO
Page 11: Yo. Nyamdavaa © ILO
Page 16: Wei Xiangnan © ILO
Page 17 (top middle), 29: Nguyen Viet Thanh ©ILO
Page 17 (middle right): A. DOW © ILO
Page 17 (bottom left, bottom right), 32: Marcel Crozet © ILO
Page 17 (bottom middle): Thierry Falise © ILO
Page 38, 39: Steve Lim © ILO

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

Funding for this report was provided by the United States Department of Labor under Cooperative Agreement numbers IL-26690-14-75-K-11. This report does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

Printed in Switzerland

မာတိကာ

နိဒါန်း 7

"လုပ်ငန်းခွင်အလုပ်သမားများ" ဆိုသည်မှာ မည်သူကိုဆိုလိုသနည်း။ 10

လုပ်ငန်းခွင်အလုပ်သမားများ၏ လုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို ခြိမ်းခြောက်နေသော အချက်များ 11

လုပ်ငန်းခွင်အလုပ်သမားများ အတွက်အဓိကကြုံတွေ့နိုင်သော အန္တရာယ် အကြောင်းခြင်းရာများ 12

လုပ်ငန်းခွင်အလုပ်သမားများမကြာခဏထိတွေ့ရသည့် အလုပ်ခွင်အန္တရာယ်များ 14

ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော စီပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လုပ်ငန်းခွင်အလုပ်သမားများ 17

လုပ်ငန်းခွင်အလုပ်သမားများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးတို့ကို အကာအကွယ်ပေးသည့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းများ 20

လုပ်ငန်းခွင်အလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးသည့် OSH စံချိန်စံညွှန်းများ 21

ကလေးအလုပ်သမားများ ပပျောက်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အခြေခံ စံချိန်စံညွှန်းများ 23

လုပ်ငန်းခွင်အလုပ်သမားများအတွက် OSH နှင့်စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံနှင့် ဒေသတွင်း ဆောင်ရွက်ချက်များအတွက် မူဘောင်တစ်ရပ် 24

OSH နှင့်လုပ်ငန်းခွင်အလုပ်သမားများအကြောင်း ဒေတာနှင့်အချက်အလက်များကောက်ခံခြင်းန င့် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း 26

လုပ်ငန်းခွင်အလုပ်သမားများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက် နိုင်ရန် ဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ မူဝါဒများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ ချမှတ်၊ ပြင်ဆင်၊ ဖြည့်စွက်၊ အကောင်အထည်ဖော်ရေး 28

အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများ လုပ်ငန်းခွင်အလုပ်သမားများ၏ OSH လိုအပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းနိုင်ရေးအတွက် အကူအညီပေးရေး စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းများ။ 32

OSH အား အထွေထွေ ပညာရေးနှင့် အသက်မွေးပညာသင်တန်းအစီအစဉ်များတွ င် ထည့်သွင်းသင်ကြားခြင်းဖြင့် ပိုမိုလုံခြုံ၍ ကျန်းမာသောအလုပ်သမားမျိုးဆက် တည်ဆောက်ခြင်း 34

OSH ဘေးအန္တရာယ်နှင့် အန္တရာယ်အလားအလာများ လုပ်ငန်းခွင်အလုပ်သမားများ အပေါ် ထိခိုက်လွယ်မှုအား ထောက်ခံမှု၊ အသိပညာပေးခြင်းနှင့် သုတေသနပြုခြင်းတို့ကို ပိုမိုအားေ ကာင်းအောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း 36

OSH ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး ယဉ်ကျေးမှုနှင့်တစ်ရပ် ဖန်တီးရေးအတွင် လုပ်ငန်းများ ပါဝင်ခြင်း 38

နိဒါန်း

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများအဖွဲ့အစည်း (ILO) ကထုတ်ပြန်သော နောက်ဆုံးခန့်မှန်းခြေစာရင်းအရ လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆဖြစ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့်သက်ဆိုင်သည့်ရောဂါများကြောင့် နှစ်စဉ်အလုပ်သမား ၂.၂၈ သန်းတို့သေဆုံးကြရ ပါသည်။[1] ယင်းအနက်မှ ၂.၄ သန်းခန့် (၈၆.၃ ရာခိုင်နှုန်း) သည် လုပ်ငန်းခွင့်နှင့်သက်ဆိုင်သည့်ရောဂါများကြောင့် သေဆုံးရ ခြင်းဖြစ်ပြီး ၃၈၀၀၀၀ (၁၃.၇ ရာခိုင်နှုန်း) သည် လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆမှုကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ နှစ်စဉ် သေလောက်သည်အထိ မပြင်းထန်သော လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု ပမာဏသည် သေစေလောက်သော လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု ပမာဏထက် ၁၀၀၀ ဆ နီးပါးရှိပါသည်။ မသေစေနိုင်လောက်သော ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုမှာ နှစ်စဉ် ၃၇၄ သန်းရှိပြီး ယင်းအနက် ထိုအလုပ်သမားအတွက် ရေရှည်တွင် ဝင်ငွေရှာဖွေနိုင်စွမ်းအပေါ် ဆိုးဝါးသော ထိခိုက်မှုများဖြစ်ပေါ်နေသည်။ (Hämäläinen et al., 2017)။

အရွယ်ရောက်ပြီးသော အလုပ်သမားများထက် လူငယ်အလုပ်သမားများတွင် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု သိသိသာသာ ပိုမိုများပြားသည်။ မကြာသေးမီက ဥရောပသတင်းအချက်အလက်အရ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မသေစေနိုင်လောက်သော ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုသည် လူကြီးအလုပ်သမားများ ထက် အသက် ၁၈နှစ်မှ ၂၄ နှစ်အကြား လူငယ်များအတွင်း ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း ပိုမိုများပြားသည် (EU-OSHA, 2017) ။ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု တွင် အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၂၄ နှစ်အတွင်း လူငယ်များ မသေစေနိုင်လောက်သော လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု ဖြစ်နိုင်ချေသည် အသက် ၂၅ နှစ်အလုပ်သမားများထက် နှစ်ဆ ပိုမိုများပြားသည် (CDC, 2010)။

အထက်ဖော်ပြပါရှုထောင့်နှင့် ဂိရောမိဖြစ်စရာမှာ စာရင်းအင်းများအရ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာရောဂါများဖြစ်ပွားမှုသည် လူကြီးအလုပ်သမားများထက် လူငယ်အလုပ် သမားများတွင် ပိုမိုနည်းပါးသည်။ လူငယ်အလုပ်သမား များသည် ရုပ်ရော၊ စိတ်ပါ ကြီးထွားဆဲဖြစ်သဖြင့် အသက်အန္တရာယ်ရှိသော ဓာတုပစ္စည်းများနှင့် အခြားဓာတ် များကြောင့် ထိခိုက်ခံစားရခြေပိုမိုများပြားသ ဖြင့် အမှန်တွင်လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါများပိုမို ထိခိုက်ခံစားလွယ်ပါသည်။ ရောဂါပိုး တစ်စတစ်စများပြား ထိတွေ့မှု နှင့်/သို့ ငုပ်နေသောကာလ လွန်သွားပြီးနောက်မှသာ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါများဖြစ်ပွားလေ့ရှိရာ လူငယ်အလုပ်သမားများအကြား လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ရောဂါ ဖြစ်ပွား မှုနည်းပါး နိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာရောဂါများနှင့် ပတ်သက်၍ တိကျသောအချက်အလက်များရရှိနိုင်ရန် ခက်ခဲသည်။ အထူးသဖြင့် အသက် ငယ်စဉ်အတွင်း လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ရှိသော ပစ္စည်းများနှင့်ထိတွေ့မှုကြောင့် ဖြစ်သော လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာရောဂါများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက် များဖြစ်သည်။ (EU-OSHA, 2007)။

ထို့အတူ တွက်ချက်မရသော လူထိခိုက်မှုများ၊ လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆဖြစ်မှု များနှင့် ရောဂါများဖြစ်ပွားစေခြင်းသည် စီးပွားရေးအရ ဆုံးရှုံးမှုများစွာဖြစ်ပေါ်စေကာ ကမ္ဘာ့ GDP ၏ ၃.၉၄ ရာခိုင်နှုန်း နှစ်စဉ်ဆုံးရှုံးနေရသည် (ILO, 2017 c)။ အကြီးစား ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့် ယင်းကြောင့်ရေရှည်အလုပ်လုပ်နိုင်စွမ်း မရှိမှုတို့ကြောင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအတွင်း ဆုံးရှုံးမှုတန်ဘိုးသည် အလားတူထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိသော လူကြီးအလုပ် သမားများအကြား ဆုံးရှုံးမှုတန်ဘိုးထက် လွန်စွာ များပြားနိုင်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုသည် ထိုသူ၏ လုပ်နိုင်ကိုင်နိုင်စအရွယ်တွင် ဖြစ်ပွားပါက နောက်ဆက်တွဲ ဆိုးကျိုးသည် ပိုမိုပြင်းထန်ပါသည်။ ရေရှည်မသန်စွမ်းတော့မည့် လူငယ်အလုပ်သမား တစ်ဦးသည် လူ့ဘောင်အတွက် တက်ကြွသော လူသားတစ်ဦးမဖြစ်နိုင်တော့သဖြင့် ၎င်းတို့ တတ်မြောက်ထားသည့်ပညာနှင့် သင်တန်းအတွေ့အကြုံကိုလည်း အနည်းငယ်သာ အသုံးပြုခွင့်ရပါလိမ့်မည်။

[1] ၁။ ၁၉၈၇ ခုနှစ်တွင် လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေး ILO/WHO ပူးတွဲကော်မတီသည် “လုပ်ငန်းခွင်နှင့်နီးနွယ်သော ရောဂါများ” ဆိုသည့်စကားလုံးကို သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းခွင်ရောဂါများအတွက်သာမကဘဲ လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လုပ်ငန်းထမ်းဆောင်မှုကို သိသာစွာ ထိပါးစေသော အခြားသောပြဿနာများကိုပါ ရည်ညွှန်းဖော်ပြရန် အကြံပြုခဲ့ ပါသည်။ (လုပ်ငန်းခွင်ရောဂါ တစ်ခုဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းတာဝန်ထမ်းဆောင်ရာမှ ပေါ်ပေါက်လာသော အန္တရာယ်အလားအလာရှိသောအရာများနှင့် ထိတွေ့ရာမှ ကူးစက်ခံရသော ရောဂါဖြစ်ပါသည်။) ကမ္ဘာ့ခန့်မှန်းချေများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့်နီးနွယ်သောရောဂါများပါဝင်ခြင်းအတွက် စံချိန်စံညွှန်းများရရှိရေး အသုံးပြုသောနည်းလမ်းများအကြောင်း ထပ်မံသိရှိလိုပါက ကျေးဇူးပြု၍ Global Estimates of Occupational Accidents and Work-Related Illnesses 2017 (Hämäläinen et al., 2017) စာစောင်မှ အကြံဉာဏ် ရယူပါ။

နိုင်ငံအများအပြားတွင် လူငယ်များ၏ အလုပ်အကိုင်၊ ပညာရေး၊ သင်တန်း၊ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးရေး တို့တွင် သိသိသာသာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလျက်ရှိကြသည်။ ထိုအစီအစဉ်များတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OSH) အစီအစဉ်များထည့်သွင်းရန် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ ထိုသို့ထည့်သွင်းရန်မှာ အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၂၄ နှစ်ကြား လူငယ်များရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေကြရသည့် လုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးအန္တရာယ်များကို နည်းလည်၊ ဖြေရှင်းတတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အသက် ၁၈နှစ်အောက် လူငယ်အလုပ်သမားများအား ဥပဒေများနှင့် မူဂါဒများအရ အန္တရာယ်များသော အုပ်စုအဖြစ် သတ်မှတ်ထားပြီး ကလေးသူငယ်အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် အန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ငန်းများတားမြစ်ရေး မူအရ အထူးကာကွယ်စောင့်ရှောက်ထားပါသည်။ သို့ရာတွင် အသက် ၁၈ နှစ်နှင့် ၂၄ နှစ်အတွင်းလူငယ်များသည် ထိခိုက်ဒဏ်ရာအန္တရာယ်ဆက်လက်၍၊ ပိုမို၍ ရှိနေသော်လည်း ထိုသို့သော တရားဥပဒေအရအသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အတွင်းအကာအကွယ်ပေးသည့်အဆင့်များ မရှိကြပါ။

ILO သည် အလုပ်သမားအားလုံး၊ အလုပ်လုပ်နေကြသည့်ကာလတစ်လျှောက် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော အလုပ်ရရှိရေးနှင့် လုံခြုံပြီး ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွှတ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေရှိစေရန် ရေရှည်သန္နိဌာန်ချထားပြီးဖြစ်သည်။ လူငယ်အလုပ် သမားများအတွက် OSH ကိုပိုမိုကောင်းမွန်စေရေးကို လူငယ်များအတွက်သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ် ပိုမိုရရှိစေရန်၊ ကလေးအလုပ်သမားအတွက်အန္တရာယ်ကင်းရေး ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်ရည်ရွယ်ဆောင်ရွက်ရေးသည် အရေးကြီးကြောင်း အထူး အလေးထားဖော်ပြထားသည်။[2] ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း ကလေးအလုပ်သမားကဏ္ဍတွင် ပါဝင်သည့်အလေး ၁၅၁.၆ သန်း ရှိသည့်အနက် အန္တရာယ်များသော လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသူဦးရေမှာ တစ်ဝက်နီးပါး (၇၂.၅ သန်း) ရှိသည်။ ယင်းတို့အနက် ၂၄ ရာခိုင်နှုန်း (၃၇ သန်းကျော်) သည် အသက် ၁၅နှစ်မှ ၁၇ အတွင်းဖြစ်ကြသည် (ILO,2017 b)။ လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် OSH ပြဿနာဖြေရှင်းရန် အလေးထားဆောင်ရွက်မှုတွင် အကျိုးကျေးဇူး နှစ်ရပ်ရှိသည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကို ပိုမိုကောင်းမွန်စေခြင်းနှင့် အန္တရာယ်ရှိသော ကလေးသူငယ်အလုပ်အကိုင်များတွင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေကြရသည့်လူဦးရေးကို လျှော့ချပေးစေခြင်းတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။

[2] ILO သဘောတူညီချက် အမှတ်. ၁၈၂ တွင်ဖော်ပြထားသော ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှုအဆိုးဝါးဆုံးပုံစံများတွင် " လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာတွင် သဘောသဘာဝအရသော်လည်းကောင်း၊ အခြေအနေများအရသော်လည်းကောင်း ကလေးသူငယ်များ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် အကျင့်စာရိတ္တ တို့ကို ထိခိုက်ပျက်ပြားနိုင်ဖွယ်ရှိသော အလုပ်" ပါဝင်ပါသည်။

ဤ ILO အစီရင်ခံစာအကျဉ်း ၏ ရည်ရွယ်ချက်ကား အဘယ်နည်း။

ILO သည် ၂၀၁၈ခုနှစ် ကမ္ဘာ့ လုပ်ငန်း ခွင်လုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးနေ့အ တွက် ဤအကျဉ်းချုပ်အစီရင်ခံစာကို လုံခြုံ၍ကျန်းမာသောမျိုးဆက်များ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် ရည်ရွယ်၍ ရေး သား ပြုစုခဲ့ပါသည်။ ဤအကျဉ်းချုပ် ၏ ရည်မှန်းချက်များမှာ လူငယ် အလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင်နေရသည့် OSH အန္တရာယ်များကိုဖော်ပြ၍ သူတို့၏ လုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေး ပိုမိုကောင်းမွန်အောင်ကမ္ဘာ့အဆင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်၊ အားပေးရန်ဖြစ် သည်။ ဤအစီရင်ခံစာ အကျဉ်းချုပ် အားဖြင့် လူငယ်များရင်ဆိုင်နေရ သည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အန္တရာယ် များပိုမိုဖြစ်ပျက်စေသည့်အကြောင်းအရာများအား လေ့လာရန်နှင့် ထို့ လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် တရားဥပဒေ၊ မူဝါဒနှင့် တွင်းလက်တွေ့ ဆောင်ရွက်ရ မည့်အဆင့်များကို ဖော်ပြရန် ဖြစ်ပါသည်။

ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ ကျန်းမာသောအလုပ်သမားမျိုးဆက်များ တည်ထောင်ရန်မှာ မိဘများနှင့် ရပ်ရွာလူထုအား စတင်ပညာပေးခြင်းဖြင့် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုများကို စောစီးစွာ ဆောင်ရွက်ရမည်။ လူငယ်များအနေနှင့် အန္တရာယ်အကြောင်း သိရှိထားပြီး မိမိကိုယ်ကို ကာကွယ်နိုင်ရန်မှာ လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများအကြောင်း ပညာပေးခြင်းကို စာသင်ကျောင်းများတွင် စတင်သင်ကြားပေးကာ အသက်မွေးပညာကျောင်းများနှင့် အလုပ်သင်ဘဝတွင် ဆက်လက်သင်ကြားပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ တရားဝင်၊ တရားမဝင်ဖွင့်လှစ်ထားသော လုပ်ငန်းများ၊ မိသားစုလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်နေကြသော အလုပ်သမားများအား လူငယ်အလုပ်သမားများရင်ဆိုင်ရသည့် အန္တရာယ်အလားအလာများ၊ အသက်အရွယ်နှင့်လိုက်ဖက်သော လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့်အခြေအနေများအကြောင်း လမ်းညွှန်ချက်ပေးထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ နောက်ဆုံးအချက်အနေနှင့် လူငယ်များ အလုပ်ခွင်လောကသို့ဝင်ရောက်ချိန်တွင် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို အသုံးချနိုင်ရန် ၎င်းတို့၏ပြဿနာများကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုနိုင်ရန် အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများက ၎င်းတို့အား ထောက်ခံခြင်း၊ ကိုယ်စားပြု ပေးခြင်းတို့ မဖြစ်မနေဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်သည်။

လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ လုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးအခြေအနေပိုမိုကောင်းမွန်စေခြင်းသည် ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးရေးဦးတည်ချက် (SDG) ၈- သင့်လျော်ကောင်းမွန်သောအလုပ်အကိုင်နှင့်စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှု ရရှိစေရန် အထောက်အကူဖြစ်စေပါမည်။ ယင်းသည် ဦးတည်ချက် ၈-၈ ဖြစ်သည့် ၂၀၃၀တွင် အလုပ်သမားအားလုံးလုံခြုံ၍ အာမခံချက်ရှိသောအလုပ်အကိုင် ပတ်ဝန်းကျင်ဖန်တီးရေးနှင့် ဦးတည်ချက် ၈-၇ ဖြစ်သည့် ၂၀၂၅ ခုနှစ်တွင် ကလေးလုပ်သား ပုံစံအားလုံး အဆုံးသတ်ရေး တို့ကိုအောင်မြင်စွာရောက်ရှိနိုင် ရန်အတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ ထိုဦးတည်ချက်များရောက်ရှိရန်မှာ ပြည်သူ့ အာဏာပိုင်များ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အခြားအရေးပါသော ပုဂ္ဂိုလ်များပူးပေါင်းကာ ကမ္ဘာ့လုပ်သားအင်အား၏ နောက်မျိုးဆက်သစ်များ လုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးကို ဦးတည်လျက် ကာကွယ်စောင့်ရှောက် ပေးသည့် ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ် ဖန်တီးပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

"လူငယ်အလုပ်သမားများ" ဆိုသည်မှာ မည်သူကိုဆိုလိုသနည်း။

ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂသည် စာရင်းအင်းများအတွက် "လူငယ်" ဆိုသည်မှာ အသက် ၁၅ နှစ်နှင့် ၂၄ နှစ်အတွင်း ရှိသူဖြစ်သည်ဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခဲ့သည်။ ထိုအုပ်စုသည် ကမ္ဘာ့အလုပ်သမားအင်အား၏ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းကျော်ကို ကိုယ်စားပြုကာ အနီးစပ်ဆုံး ၅၄၁ သန်း (ILO, 2016 b) ရှိသည်။ "လူငယ်" ဟူသည့်အသုံးအနှုန်းသည် မသင်မနေရပညာရေးသင်ယူပြီးနောက် ပထမဆုံး လုပ်ငန်းခွင်သို့ဝင်ရောက်သည့်ကာလအကြား အသက်အပိုင်းအခြားရှိသည့် သူများကိုလည်း မကြာခဏ ညွှန်းလေ့ရှိသည်။

လူငယ်အလုပ်သမားများသည် စာသင်ကျောင်းနှင့် အလုပ်ခွင်သို့ကူးပြောင်းသည့်အချိန်တွင် လည်းကောင်း၊ မိမိတို့အား အန္တရာယ်များမှအကာအကွယ်ပေးပြီး သင့်လျော်ကောင်းမွန်သေ ာလစာရရှိသော တည်ငြိမ်သည့် အလုပ်အကိုင် ရှာဖွေရာ၌ လည်းကောင်း၊ စိန်ခေါ်မှုများစွာ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရ ပါသည်။ သူတို့သည် အလုပ်ခွင်လောကသို့ နည်းမျိုးစုံဖြင့် ဝင်ရောက်ကာ ၎င်းတို့၏ အလုပ်လုပ်သည့်ဘဝများကို အစပြုပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် -

- အားသည့်အချိန်တွင်အလုပ်လုပ်ကိုင်သောကျောင်းသားများ (အတန်းမစတင်မီ သို့မဟုတ် အတန်းပြီးချိန်နှင့် စနေ၊ တနင်္ဂနွေ နှင့် အစိုးရရုံးပိတ်ရက်များအတွင်း)
- အလုပ်ခွင်အတေ- ွ့အကြုံယူနေသော ကျောင်းသားများ (အလုပ်သင်)
- မသင်မနေရပညာသင်ယူပြီး သို့မဟုတ် ကျောင်းထွက်ပြီး အလုပ်သမားဘဝစတင်သည့် လူငယ်များ၊
- မိသားစုလုပ်ငန်းတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ကြသော လူငယ်များ (လုပ်ခနှင့် သို့မဟုတ် အခမဲ့)
- လူငယ်အလုပ်သမားများ၊ လူငယ်ကိုယ်ပိုင် အလုပ်လုပ်ကိုင်သူများ။

လူငယ်အလုပ်သမားများတွင် အသိအမြင်၊ စိတ်၊ ခန္ဓာကိုယ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆင့် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးကွာခြား ကြပါသည်။

နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများအရ အသက် ၁၈ နှစ်သည် ကလေးဘဝနှင့် လူကြီးဘဝကို ပိုင်းခြားထားသည့် အသက်အပိုင်းအခြားဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အကျိုးဆက်အနေနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများသည် အုပ်စုနှစ်စု ကွဲသွား ပါသည်။

- အလုပ် လုပ်ကိုင်နိုင်သောအနိမ့်ဆုံး အသက်ကျော်သော်လည်း အသက် ၁၈နှစ် မပြည့်သေးသည့် လူငယ် အလုပ်သမားများ။

ထိုအလုပ်သမားများကို အလုပ်တစ်ခုခုကို တရားဝင်လုပ်ကိုင်နေစေကာမူ "ကလေး" ဟုသာ သတ်မှတ်သည်။ ၎င်းတို့အား လုပ်ကိုင်နေသည့်အလုပ်အကိုင်၊ ကြုံတွေ့နိုင်သည့်အန္တရာယ်၊ အလုပ်ချိန်တို့ကို မူတည်ကာ သီးသန့်ကန့်သတ်ချက်များဖြင့် မကြာခဏကာကွယ်ပေးထားသည်။ ထိုကန့်သတ်ချက်များသည် ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို အကာအကွယ်ပေးရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့် ရောဂါ ခံစားရမှုတို့ကို လျှော့ချရန် ရည်ရွယ်သတ်မှတ်ခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် ကလေးများအလျှင်အမြန် ကြီးပြင်းလာမှု၊ ဖွံ့ဖြိုးသည့်အဆင့်၊ အတွေ့အကြုံမရှိမှုနှင့် အ[မတ်ထုတ်ခံရမည့်အန္တရာယ်ကြီးမားမှုတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည် (IPEC, 2009)။

- အသက် ၁၈ နှစ်နှင့် ၂၄ နှစ်အကြား လူငယ်အလုပ်သမားများ။

ထိုအလုပ်သမားများအား လူကြီးအဖြစ်သတ်မှတ်ပြီး အလုပ်အကိုင်အတွက် ယေဘုယျဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ လူကြီးအလုပ်သမားအားလုံး လိုက်နာ ရမည်ဖြစ်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများဖြင့် စောင့်ရှောက်ထားသည်။ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံသည် အများထက် နည်းပါးမည်ဖြစ်သော်လည်း ၎င်းတို့၏စိတ်ပိုင်း၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာဆက်လက်ဖွံ့ဖြိုးနေမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိနိုင်ခြေတို့ကြောင့် ၎င်းတို့သည် အန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်စေခိုင်းခြင်းကို တားမြစ်ထားခြင်း သို့မဟုတ် OSH လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအတွင်း အထူးကာကွယ်ပေးမှုများအပါအဝင် ကလေးလုပ်သားများအတွက် ကန့်သတ်ချက် များချမှတ်ကာကွယ်ပေးမှုကို ဆက်လက်ခံစားရမည် မဟုတ်ပါ။ အကျိုးဆက်အနေနှင့် ၎င်းတို့အား အလုပ် လုပ်ကိုင်ရန် အငယ်ဆုံးအသက်ကိုကျော်လွန်သော်လည်း အသက် ၁၈ နှစ် မပြည့်သေးသော လူငယ် အလုပ်သမားများ အတွက် ကျင့်သုံးသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များနှင့် အလုပ်ချိန်တို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကန့်သတ်ချက်မရှိဘဲ မည်သည့်အလုပ်ကိုမဆို တရားဝင် ခန့်ထားနိုင်ပါသည်။

လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ လုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို ခြိမ်းခြောက်နေသော အချက်များ

လူငယ်အလုပ်သမားများသည် သောင်းပြောင်းအလုပ်သမားများအုပ်စုဖြစ်ပြီး အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိနိုင်သည့် အန္တရာယ်နှင့် ကြုံတွေ့ရသည့်ရောဂါများအန္တရာယ်များ ရှိနေသူများလည်း ဖြစ်ကြသည်။ ယင်းအကြောင်းများတွင် ခန္ဓာကိုယ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ခံစားချက်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဆင့်များ၊ ပညာရေးအဆင့်အတန်း၊ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် နှင့် လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံများလည်း ပါဝင်သည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် OHS အန္တရာယ်မြင့်တက်လာခြင်းသည် ထိုအကြောင်းအရာတစ်ခုစီနှင့် မကြာခဏဆက်နွယ်နေသကဲ့သို့ အလုပ်ခွင် ယဉ်ကျေးမှုသည်လည်း ၎င်းတို့၏ OSH ပြဿနာကို ဖွင့်ဟပြောဆိုနိုင်စွမ်းနှင့် အသင့် ဖြစ်မှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသည့် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုတွင် ပါဝင်သည်။ သို့မဟုတ် ယင်းသည် လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် ပိုမိုကျန်းမာစေသည့် ရလဒ်များ ရရှိလာစေနိုင်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများသည် အလုပ်သမားဖြစ်ရ သည့်အတွက် ၎င်းတို့ရသင့်သောအခွင့်အရေးများ ရှိကြောင်း၊ လူငယ်လုပ်ငန်းရှင်များအနေနှင့်လည်း OSH တာဝန်များရှိကြောင်းကိုလည်း ကောင်း၊ မသိရှိကြခြင်းကြောင့်လည်း OSH အန္တရာယ်အကြောင်းအစီရင်ခံရန် နောက်တွန့်နေခြင်း ဖြစ်နိုင်သည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများ သည် ပိုမိုအတွေ့အကြုံရှိသော အလုပ်သမားများတွင်ရှိနိုင်သည့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးနိုင်စွမ်းလည်း မရှိပါ။ ယင်းကြောင့် ၎င်းတို့သည့် အန္တရာယ် ရှိသောလုပ်ငန်းတာဝန်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်အနေအထားညံ့ဖျင်းခြင်း သို့မဟုတ် မရေရာသောအလုပ်ခန့်အပ်မှုနှင့် ဆက်စပ်သော အခြား အခြေအနေများကို လက်ခံခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။ အန္တရာယ်ရှိသော စီးပွားရေးကဏ္ဍများတွင်ရှိနေခြင်း၊ ထိုကဏ္ဍတွင် တွေ့ရှိရသော အန္တရာယ်နှင့်ထိတွေ့ရခြင်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာများနှင့် ရောဂါများကို ရင်ဆိုင်ရမည့် အန္တရာယ် ပိုမိုမြင့်တက်လာစေသည်။

လူငယ်အလုပ်သမားများ အတွက်အဓိကကြုံတွေ့နိုင်သော အန္တရာယ် အကြောင်းခြင်းရာများ

လူငယ်အလုပ်သမားများတွင် အထူးသဖြင့်ကြုံရသည့် အမျိုးမျိုးသော အန္တရာယ်ဖြစ်စေသည့်အကြောင်းအရာများသည် ၎င်းတို့အား လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်ထိခိုက်ခံစားရနိုင်သည့် အလားအလာမြင့်တက်စေသည်။ ထိုအန္တရာယ်ဖြစ်စေသည့် အကြောင်းအရာများသည် ထိုအသက်အရွယ်တွင်ဖြစ်လေ့ရှိသောကိစ္စများ (ဥပမာ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်နှင့်လူမှုရေးပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ခံစားချက်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှု) သို့မဟုတ် ထိုအသက်အရွယ်တွင် ဖြစ်လေ့ရှိသည့် လွှမ်းမိုးမှုများ(ဥပမာ အရည်အချင်းမယှဉ်နိုင် ခြင်း၊အတွေ့အကြုံအနိမ့်ဆုံးဖြစ်ခြင်း၊ ပညာအရည်အချင်းနိမ့်ခြင်း) တို့ကြောင့်ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးမှုအဆင့်။ လူငယ်အလုပ်သမားများနှင့် အထူးသဖြင့် ဆယ်ကျော်သက်များသည် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ခန္ဓာ (ဦးနှောက်များအပါအဝင်)[3] သည်ဆက်လက်ဖွံ့ဖြိုးနေရာ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာနှင့် ရောဂါများခံစားရရန် အန္တရာယ်ပိုမိုများပြားပါသည်။ ၎င်းတို့၏ မျိုးပွားအင်္ဂါစံနစ်များနှင့် ဦးနှောက်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံများသည်အထူးသဖြင့် ပါဝင်သည့် ခန္ဓာကိုယ်အစိတ်အပိုင်းကိုလိုက်၍ အန္တရာယ်ကြုံတွေ့ရနိုင်ခြေပိုများသည်။ ထို့အပြင် ဆယ်ကျော်သက်များနှင့် ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့သည် ခန္ဓကိုယ်အလေးချိန် တစ်ယူနစ်တွင် အသက်ရှုနှုန်းနှင့်ဇီဝတွင်းဖြစ်ပျက်မှုနှုန်းသည် ပိုမိုမြင့်မားရာ ၎င်းတို့၏ခန္ဓာကိုယ်မှ အဆိပ်များကို ပိုမိုစုပ်ယူလျှက်ရှိကာ ထိုအဆိပ်များ၏ အလွန်အမင်းဓာတ်ပြုမှုကို ခံစားကြရပါသည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများ ပိုးသတ်ဆေးများ၊ အာရုံကြောအဆိပ်သင့်စေသည့်ပစ္စည်းများ၊ ဟော်မုန်းပြောင်းလဲစေသော ပစ္စည်းများ၊ ဓာတ်မတည့်ခြင်းကိုဖြစ်စေသည့် ဖုန်၊ ဂတ်မှုန်၊ဆေးဝါးများ၊ သို့မဟုတ် ကင်ဆာဖြစ်စေနိုင်သည့် ပစ္စည်းများ နှင့်ထိတွေ့ခြင်းများကို အထူးဂရုစိုက်ရန် လိုအပ်သည်။ ယင်းသည် ခန္ဓာကိုယ်ဆဲလ်အတွင်း ဖွံ့ဖြိုးကြီးထွားနေဆဲဖြစ်သည့် ဆယ်ကျော်သက် အလုပ်သမားများတွင် အထူးသဖြင့်မှန်ကန်သည်။ နောက်ဆုံးအနေနှင့် အလုပ်ရုံများ၊ ကိရိယာများ၊ စက်များနှင့် တန်ဆာပလာများသည် လူကြီးများအတွက် ပုံစံထုတ်ထားခြင်းဖြစ်ရာ ဆယ်ကျော်သက်များ၏ ခန္ဓာကိုယ်အတွက် ဆိုလျှင်လိုအပ်ချက်များ ပိုမိုရှိစေနိုင်သည် (IPEC, 2011)။

စိတ်နှင့် လူမှုရေးပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ခံစားချက်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအဆင့်။ လူငယ်အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ရပ်များ၏ နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များနှင့် အခြေအနေအရပ်ရပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အန္တရာယ်တို့ကို ခွဲခြားနိုင်စွမ်းနည်းပါးလေ့ ရှိသည်။ ပိုင်ဆိုင်လိုစိတ်၊ ဆွဲဆောင်မှုရှိသည်ဟုသတ်မှတ်ခံလိုစိတ်၊ လွတ်လွတ်လပ်လပ်နေထိုင်လိုစိတ်တို့ အပါအဝင် လူမှုရေးနှင့် စိတ်ခံစားချက်ဆိုင်ရာ ဖိအားများကို ထိခိုက်ခံစားရလွယ်သည်။ ထိုအလေ့အကျင့်များသည် လူငယ်များ၏ဆုံးဖြတ်ချက်များ အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိပြီး အန္တရာယ်ကို လက်ခံသည့်ကိစ္စများ လုပ်ဆောင်လာနိုင်ကြသည်။ ယင်းတို့သည် လူငယ်အလုပ်သမား များအား ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်အခက်အခဲများ၊ အန္တရာယ်ရှိသော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်နှင့်လူမှုရေးပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများ အကြောင်းဖွင့်ဟပြောဆိုရန် နောက်တွန့်စေနိုင်ပါသည် (European Parliament, 2011) ။ သို့ရာတွင် လူငယ်အရွယ် (နှင့်တစ်သက်တာ) အပြုအမူသည် ဦးနှောက်ဖွံ့ဖြိုးမှု၊ အတွေ့အကြုံ၊ မိဘအုပ်ထိန်းမှု၊ လူမှုစီးပွားရေး အခြေအနေ၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ စိတ်ကျန်းမာရေးအခြေအနေ၊ လူမှုဆက်ဆံရေးနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှုများ စသည်ဖြင့်... အချက်များအပါအဝင် များစွာသောအပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးအကြောင်းအရာများ၏ လွှမ်းမိုးမှုကိုလည်း ခံရကြောင်း မှတ်သားထားသင့်သည် (Johnson et at., 2009)။

---

3 နဖူးအရှေ့ဘက်တွင်ရှိသော ဦးနှောက်အမွှာသည် ဦးနှောက်၏နောက်ဆုံးဖွံ့ဖြိုးသောအပိုင်းများအနက် တစ်ပိုင်းဖြစ်ပြီး အသက် ၂၅ နှစ်မတိုင်မီအပြည့်အဝ ဖွံ့ဖြိုးခြင်းမရှိပါ။ ဦးနှောက်၏ရှေ့ဆုံးအမွှာသည် နဖူးအရှေ့ဘက်တွင်ရှိသောဦးနှောက်အမွှာအတွင်းတွင် တည်ရှိပြီး အဆင့်မြင့်အာရုံလက်ခံ၊ သိရှိ၊ ဆုံးဖြတ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အဆင့်မြင့်လုပ်ဆောင်ချက်များကို ညှိညွှတ်စေသည် (အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ တုန့်ပြန်မှုကို ဟန့်တားခြင်း၊ အလုပ်လုပ်နေသောမှတ်ဉာဏ်နှင့် ရည်ရွယ်ချက် တို့ပါဝင်သည့် ဦးတည်ချက်ကိုလမ်းညွှန်ပေးသည့်အမူအကျင့်များအတွက် လိုအပ်သောစွမ်းရည်များ) (Johnson et al., 2009).

အလုပ်အကိုင်အရည်အချင်းများနှင့် လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ။ လူငယ်အလုပ်သမားများသည် ၎င်းတို့အားပေးသည့်တာဝန်များ ထမ်းဆောင်ရန် လိုအပ်သောအရည်အချင်းများနှင့်အတွေ့အကြုံများလိုအပ်နေကြောင်းနှင့် ထိုအလုပ်နှင့်စပ်လျဉ်း သောဘေးအန္တရာယ်၊ ကျန်းမာရေးအန္တရာယ်နှင့် အန္တရာယ်ရှိသော အခြေအနေများကို သိနားလည်မှုမရှိကြောင်း မကြာခဏတွေ့ ရှိရပါသည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိနိုင်ခြေသည် အလုပ်ခွင်တွင် ၁၂ လကျော်ကြာတာဝန်ထမ်းဆောင်ပြီးသည့်အချိန်ထက် အလုပ်သစ်တစ်ခုတွင် ပထမ ၄ လအတွင်း လေးဆပိုမိုသည်။ လူငယ်အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ အလုပ်တစ်ခုတွင် ပထမလများအတွင်း ထိခိုက်နိုင်ခြေရှိမှုသည် ပိုမိုအသက်အရွယ်ကြီးမားသောသူများထက် မြင့်မားသည် (smith & Breslin, 2013)။

ပညာရည်အဆင့်အတန်း။ လူငယ်အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ ပညာရည်အဆင့်အတန်းသည် ၎င်းတို့ တည်ငြိမ်ပြီး သင့်လျော် ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်သို့ကူးပြောင်းရန်တွက် အရေးကြီးသည့်အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်သည်။ ပညာရည် အဆင့်အတန်းနှင့်သင်တန်းတို့ မြင့်မားလေလေ ပညာသင်ကြားနေစဉ်အတွင်းအလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံ များပြားမှုကြောင့် အလုပ်သမားဈေးကွက်သို့ ကူးပြောင်းဝင်ရောက်မှုကို ပိုမိုလွယ်ကူလေလေဖြစ်သည်။ ပညာရေး အဆင့်အတန်း ပိုမိုမြင့်အားသော လူငယ်များသည် အလွတ်သဘောအလုပ်အကိုင်များတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လေ့ရှိသည် (ILO, 2017 a)။ ပညာရေးအဆင့်အတန်းနိမ့်သောလူငယ်များသ ည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အခက်အခဲရှိသည့်တိုင်အောင် ထိုအလုပ်တွင်သာ တွယ်ကပ်နေလေ့ရှိသည် (EU-OSHA et al., 2017)။ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး အသိပညာရှိခြင်းအား ပညာရေးက အပြုသဘောဆောင်ကာ လွှမ်းမိုးနေကြောင်းလည်းတွေ့ရပါသည်။ ပညာရေး အဆင့်အတန်းမြင့်မားသော အလုပ်သမားများသည် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးကို ပိုမိုနားလည်သဘောပေါက်ကြပြီး ၎င်းတို့သည် ဘေးကင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကို အလိုက်နာဆုံးဖြစ်ကာ ပညာရည်နိမ့်သောအလုပ်သမားများထက် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှု ပိုမိုနည်းပါးသည် (Gyekye & Salminen, 2009)။

လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် OSH အန္တရာယ်များ ကျရောက်စေသည့် အခြားသော အပြန်အလှန် စစ်ဆေးသည့်အချက်များ။ များစွာသော အကြောင်းပြချက်များနှင့် အသက်အရွယ်တို့သည် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ် ရာရရှိနိုင်ခြေနှင့် လူငယ် အလုပ်သမားများနှင့်ထိတွေ့ရသည့်ရောဂါများဖြစ်နိုင်ခြေတို့ကို မြင့်တက်စေသည်။ ယင်းအချက်များတွင် ကျား-မ ဖြစ်တည်မှု၊ မသန်မစွမ်းဖြစ်မှုနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားလာသည့် အခြေအနေများပါဝင်သည်။ လူငယ်အမျိုးသားများသည် အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များတွင် ပိုမိုဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ချေရှိပြီး လူငယ် အမျိုးသမီးများထက် ပိုမို၍ လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ ရရှိလေ့ရှိသည်။ သို့သော် အမျိုးသမီးငယ်များသည် လုပ်ခမရသည့်မိသားစုလုပ်ငန်းများကဲ့သို့သော တရားမဝင်အလုပ် အကိုင်များတွင် ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်လေ့ရှိရာ ယင်းသို့လုပ်ကိုင်ကြောင်း ပေါ်လွင်လေ့မရှိသဖြင့် တရားဝင်စာရင်းအင်းများတွင် ဖော်ပြနိုင်ခြေ နည်းပါးသဖြင့် သက်ဆိုင်ရာကိန်းဂဏန်းသည်မှန်ကန်မှုမရှိသည်လည်း ဖြစ်နိုင်သည် (ILO, 2016b)။ မသန်စွမ်းသည့် လူငယ်များသည် အပယ်ခံရခြင်း၊ အထီးကျန်ခြင်း၊ အနိုင်ကျင့်ခံရခြင်း၊ အကြမ်းဖက်ခံရခြင်း တို့ကို ပိုမိုခံရနိုင်ခြေရှိသည်။ ၎င်းတို့သည် ပညာရေးနှင့်စီးပွားရေးအခွင့်အလန်းများလည်း ပိုမိုနည်းပါးလေ့ရှိသည် (UNICEF, 2013)။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် မည်သည့်အုပ်စုမဆိုထက် လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိမှုနှုန်း အမြင့်မားဆုံး ဖြစ်ပါသည်။ အသက် ၃၀ အောက်လူများသည် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း နိုင်ငံတကာ ရွှေ့ပြောင်း သွားလာသူများစီးဆင်းမှု[4] ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းကို ကိုယ်စားပြုသည် (ILO, 2004)။ ဘာသာစကား အဟန့်အတားသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ လုပ်ငန်းခွင်မတော်တစ်ဆ ထိခိုက်ဒဏ်ရာနှင့် ရောဂါများဖြစ်နိုင်ခြေကို တိုးမြင့်စေသည်။ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားသည် အိမ်ရှင်နိုင်ငံမှ နှုတ်ဖြင့်၊ စာဖြင့်အကြောင်းကြားစာများကို နားမလည်ပါက ၎င်းတို့သည် အလုပ်ခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများအားလိုက်နာရန် အခက်အခဲရှိနိုင်ပြီး ဓာတုပစ္စည်း ထည့်ထားသည့်ဗူးများအပေါ်မှ သတိပေးစာတမ်းများ၊ အချက်အလက်များကို နားလည်မှုလွဲမှားနိုင်ပါသည်။ ယဉ်ကျေးမှု ထုံးတမ်းစဉ်လာများ၊ ဓလေ့စရိုက်များ၊ ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင် အဆင့်အတန်း (ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားအများစုသည် မရေရာသော၊ ရာသီစာအလုပ်များ) နှင့် အခြားမည့်သည့် အရာများကိုမျှ မစဉ်းစားနိုင်ဘဲ ဝင်ငွေကို ဦးစားပေး ရသည့်လိုအပ်ချက်များ၊ စသည်တို့သည် ရွှေ့ပြောင်းလုပ် သားများအား ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးပြဿနာများကို တင်ပြရမည့်အရေးမှ အတားအဆီး ဖြစ်နေပါသည် (EU-OSHA, 2013 a)။ (EU-OSHA, 2013a).

စကင်ဒီနေးဗီးယား နိုင်ငံများတွင် လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ OSH အန္တရာယ်များ

စကင်ဒီနေးဗီးယားနိုင်ငံများတွင် လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင့်လုံခြုံမှုနှင့်ကျန်းမာရေးအန္တရာယ်များ ခေါင်းစဉ်ရှိသော အစီရင်ခံစာတွင် (Kines et at., 2013) ထိုနိုင်ငံများရှိ အသက် ၁၅ နှစ်နှင့် ၂၄ နှစ်အကြား လူငယ်အလုပ် သမားများထိတွေ့ရသည့် OSH အန္တရာယ်များကို နားလည်စေပြီး ပိုမိုကောင်းမွန်စွာကာကွယ်နိုင်မည့် အရေးကြီးသော အချက်အလက်များကို ဖော်ပြထားသည်။ ထိုအစီရင်ခံစာတွင် လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် OSHအန္တရာယ်များ မြင့်တက်လာစေသော အဓိကအကြောင်းအရာ လေးမျိုးကို ဆန်းစစ်လေ့လာထားပါသည်။ ယင်းတို့မှာ -

- **လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ ဂိသေသ လက္ခဏာများ** - ဥပမာ မတူညီကြသော ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်ပိုင်း၊ ခံစားချက်ပိုင်း ရင့်ကျက်မှုအဆင့်၊ သက်ဆိုင်သောအတွေ့အကြုံ၊ မြင့်မားသောအန္တရာယ်အဆင့်များပါဝင်လေ့ရှိသည့် အန္တရာယ်ရှာဖွေသည့်အကျင့် များ၊ အရည်အချင်း၊ သင်တန်း၊ OSH အန္တရာယ် အကြောင်းဗဟုသုတနှင့်အမြင်၊ လူမှုရေးနှင့် လူအချင်းချင်းဆက်ဆံသည့် စရိုက်များ၊ စာသင်ကျောင်းမှ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ကူးပြောင်းရသည့် အခြေအနေ၊ လူငယ်နှင့် လူကြီးဘဝများ၊
- **လုပ်ငန်းသဘာဝ** - ဥပမာ - အလှည့်ကျ ထမ်းဆောင်ရသည့်တာဝန်၊ အချိန်ပိုင်းအလုပ်၊ ရေတိုအလုပ်၊ ရာသီစာအလုပ်နှင့် လိုအပ်မှဆက်သွယ်ခေါ်ယူသည့်အလုပ်၊
- **လုပ်ငန်းခွင် သဘောသဘာဝ** - ဥပမာ - OSH သင်တန်း၊ ခေါင်းဆောင်မှု၊ OSH ယဉ်ကျေးမှုနှင့် OSH စီမံခန့်ခွဲမှု အပါအဝင် OSH လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည်။
- **လုပ်ငန်း လက္ခဏာများ** - ဥပမာ - ရုပ်ဝတ္ထု၊ ဓာတုဗေဒပစ္စည်း၊ ဇီဝပစ္စည်း၊ စက်ပစ္စည်းနှင့် စိတ်နှင့်လူမှုရေး အန္တရာယ် များရှိသည့် လုပ်ငန်းများ၊

[4] ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံတကာရွှေ့ပြောင်းလုပ်သား ၅၁ သန်းကျော်သည် အသက် ၁၅နှစ်နှင့် ၂၉ နှစ်အကြားဖြစ်ကြသည် (UNDESA , 2015).

လူငယ်အလုပ်သမားများမကြာခဏထိတွေ့ရသည့် အလုပ်ခွင်အန္တရာယ်များ

"ဘေးအန္တရာယ်" နှင့် "အန္တရာယ်" ဟူသောစကားလုံးများသည်
တစ်ခါတစ်ရံ အပြန်အလှန်ဖလှယ်သုံးစွဲနိုင် သော်လည်း
အမှန် တကယ်တွင် မတူညီသောအဓိပ္ပါယ်များ ရှိသည်။
"ဘေးအန္တရာယ်" တစ်ခုသည် ထိခိုက်မှုကိုဖြစ်ပေါ် စေနိုင်သည့်
မည်သည့်အရာမဆို (ဥပမာ - ဖုန်၊ ဓာတုပစ္စည်းများ၊
ဆူညံသံများ၊ အမြင့်တွင်အလုပ်လုပ်ရခြင်း၊ လက်ဖြင့်ဆောင်
ရွက်ရခြင်း၊ အကာအကွယ်မရှိသည့်ယန္တရားများ၊
ရှည်လျားသော သို့မဟုတ် မခန့်မှန်းနိုင်သော
အလုပ်ချိန် ၊ စသည်..)တို့ကို ဆိုလိုပြီး "အန္တရာယ်"
ဆိုသည်မှာ (က) ဘေးအန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်သော
အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုနှင့် (ခ) ရေရှည်ထိခိုက်
နစ်နာမှုများ အပါအဝင် ပြင်းထန်သောထိခိုက်နစ်နာမှုများ
ကို ပေါင်းစပ်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ-
စက်ယန္တရားများ မောင်းနှင်သူများသည်
အကာအကွယ်မဲ့သောစက်ယန္တရားများကို
ဆက်တိုက်မောင်းနှင်ရပါက ပြင်းထန်၍ သေစေနိုင်သော
ထိခိုက်ဒဏ်ရာများဖြစ်နိုင်ခြေ မြင့်မားပါသည်။ မကြာခဏ
လေးလံသော၊ ကြီးမားသော အရာဝတ္ထုများကို ချီပင့်ရသည့်
အလုပ်သမားများသည် ခါးနာခြင်းကဲ့သို့သော ကြွက်သား၊
ကျောရိုးများထိခိုက်နာကျင်ခြင်းကို ခံစားရမည့် အန္တရာယ်
ရှိပါသည်။

အလုပ်သမားများအားထိခိုက်နာကျင်မှုမှ
ကာကွယ်ပေးနိုင်ရန် လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်များကို
ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ အန္တရာယ် ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း၊
ဘက်စုံ OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစံနစ်အားဖြင့် သင့်တော်သော
အန္တရာယ်ထိန်းချုပ်ခြင်းနည်းလမ်း များကို
ချမှတ်ကျင့်သုံးသင့်ပါသည်။[5]
ဘေးအန္တရာယ်ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းစဉ်၏
ပထမအဆင့်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သမားများ၏
တက်ကြွစွာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေ
သည့်ပစ္စည်းများနှင့် အလုပ်သမားများအား ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိ
စေနိုင်သည့် အခြေအနေများကိုသတ်မှတ်ကာ
မည်သည့်အလုပ်သမားများသည် မည်သည့်ဘေးအန္တရာယ်များ
ရှိကြောင်း ဆုံးဖြတ်ရပါမည်။ OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစံနစ်တစ်ခုသည်
လူငယ်အလုပ်သမားများကဲ့သို့သော
သီးခြားအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်သမား များကို အထူးဂရုပြုရန်
လိုအပ်ပါသည် (အပိုင်း ၂.၁ တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း)။
ဘေးအန္တရာယ်ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း ကို အလုပ်သမား၊
လုပ်ငန်းတာဝန်၊ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ၊
အလုပ်အဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်ခွင်ပတ်ဝန်းကျင် စသည်တို့
အကြား ဆက်နွယ်မှုကိုလည်း အဓိကထား ပြုလုပ်ရပါမည်။
အရွယ်ရောက်သူများအတွက် စံကန့်သတ်ချက်များသည်
ဘေးအန္တရာယ်ရှိသည့် အခြေအနေများကို
ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေပါမည်။
လူငယ်အလုပ်သမား များအနေနှင့်
အထူးသဖြင့်ဆယ်ကျော်သက်များသည် ခန္ဓာကိုယ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊
စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးဆဲဖြစ်ရာ ၎င်းတို့၏ ခန္ဓာကိုယ်များနှင့်
စိတ်များက မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ
သည်းခံနိုင်စွမ်းရှိသည်ကို ဆုံးဖြတ်ရန် ခက်ခဲလှသည်။

လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးကိုထိခိုက်စေနိုင်သော
လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်အကြောင်း ဗဟုသုတ မရှိခြင်း
ကလည်း ထိုအတိုင်းအတာများကို ဆုံးဖြတ်ရန် အထူးသဖြင့်
ခက်ခဲပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်တိုင်းတွင် အလုပ်သမားများအတွက်
ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးတို့အပေါ်
ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုများစွာ ဖြစ်စေနိုင်သည့် ဘေး
အန္တရာယ်အမျိုးမျိုးရှိနိုင်ပါသည်။ အောက်ပါတို့မှာ
လူငယ်အလုပ်သမားများသည် အန္တရာယ်နှင့် ထိတွေ့နိုင်ခြေ
မင့်တက်လာခြင်းနှင့် ၎င်းတို့ရင်ဆိုင်ရသည့် သီးခြားအန္တရာယ်
အချက်အလက်များကြောင့် လူငယ်အလုပ်သမား များအား
အထူးသဖြင့်ခြိမ်းခြောက်နေသည့် ခန္ဓာပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်၊
လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်အမျိုးအစားများ ဖြစ်ပါသည်။

ဘေးကင်းလုံ ခြုံမှု ဘေးအန္တရာယ်။ ထိုဘေးအန္တရာယ်သည်
အန္တရာယ်ထိန်းချုပ်ရေးဆောင်ရွက်ချက်မရှိပါက ချက်ခြင်း
ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိစေနိုင်သည့်အလားအလာ (ဥပမာ -
လောင်ကျွမ်းခြင်း၊ အာရုံဖိစီးမှု၊ စုတ်ပြတ်ပေါက်ပြဲသောဒဏ်ရာ၊
အရေကြည်ဖု၊ အရိုးကျိုးခြင်း၊ အတွင်းဒဏ်ရာရရှိခြင်း၊
ဦးခေါင်းအကြိတ်နှင့် အသက်ရှူကြပ်ခြင်း) ရှိပါသည်။
ဘေးကင်းလုံခြုံမှုဘေးအန္တရာယ်တွင် ဥပမာအားဖြင့်
အမြင့်တွင်အလုပ်လုပ်ရခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသော
စက်ယန္တရားများ အသုံးပြုရခြင်း၊ ယာဉ်များအနီးမောင်းနှင
သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ရခြင်း၊ အဆောက်အအုံ
ကတုတ်ကျင်းများ၊ ခြေချော်နိုင်သော မျက်နှာပြင်တွင်
အလုပ်လုပ်ကိုင်ရခြင်း၊ မသပ်ယပ်သည့် ကြမ်းခင်းများ၊
မီးလောင်လွယ်သော သို့မဟုတ် ပေါက်ကွဲလွယ်သော
အရာဝတ္ထု၊ ပစ္စည်းများအသုံးပြု၍ သို့မဟုတ် ယင်းတို့အနီးတွင်
အလုပ်လုပ်ကိုင်ရခြင်း တို့ပါဝင်ပါသည်။ လူငယ်အလုပ်သမား
များသည် လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ နည်းပါးခြင်း ၊ ကျွမ်းကျ
င်မှုသင်တန်းအားနည်းချက်ရှိခြင်း၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး
ဘေးအန္တရာယ်၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အချက်အလ
က်များနှင့်လမ်းညွှန်ချက်များမရရှိခြင်းနှင့် ကြီးကြပ်မှုမရှိခြင်း
တို့ကြောင့် အထူးသဖြင့် ထိခိုက်နိုင်ခြေမြင့်မားသူများ
ဖြစ်နိုင်ပါသည် (IPEC et al., 2002) ။

ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များ တွင် ဆူညံသံ၊
တုန်ခါမှု၊ အလင်း၊ အပူချိန်လွန်ကဲခြင်း (ပူခြင်း၊အေးခြင်း)
နှင့် ဓါတ်ရောင်ခြည် (နေရောင်ခြည်မှ သို့မဟုတ်
သံဂဟေဆက်ခြင်း တို့ကြောင့် ခရမ်းလွန်ရောင်ခြည်နှင့်
ထိတွေ့ရခြင်း တို့အပါအဝင်) ကျန်းမာရေးထိခိုက်စေနိုင်သည့်
ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းများနှင့် ထိတွေ့ရခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။
ငယ်ရွယ်စဉ် ခရမ်းလွန်ရောင်ခြည် ထိတွေ့ခံရသော
အလုပ်သမားများသည် အချိန်ကာလကြာရှည်စွာထိတွေ့မှုကြေ
ကာင့် (ထိတွေ့မှုသည် အသက်ငယ်စဉ်ဖြစ်ပွားသောကြောင့်)
အသက်ကြီးလာသည့်အခါ အရေပြားကင်ဆာဖြစ်နိုင်ခြေများ

---

[5] လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးစီမံခန့်ခွဲမှုစံနစ်
များဆိုင်ရာ ILO လမ်းညွှန်ချက်များ (ILO-OSH 2001 ဟုခေါ်သော)
အရ ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးနှင့် အကာကွယ်အစီအမံများကို
အောက်ပါဦးစားပေးအစဉ်အလိုက် အကောင်အထည်ဖော်ဆော
င်ရွက်သင့်ပါသည်။ ယင်းတို့မှာ (၁) ဘေးအန္တရာယ်ပပျောက်ရေး၊
(၂) အန္တရာယ်အလားအလာကို အရင်းအမြစ်မှကိုင်တွယ်ဖြေ
ရှင်းခြင်း၊ (အင်ဂျင်နီယာပညာဖြင့် ထိန်းချုပ်ခြင်း သို့မဟုတ်
အဖွဲ့အစည်း၏ဆောင်ရွက်မှုဖြင့်) (၃) လုံခြုံသောအလုပ်အကိုင်စံနစ်
အားဖြင့် အန္တရာယ်အလားအလာကို အနိမ့်ဆုံးဖြစ်အောင် လျှော့ချခြင်း (
အန္တရာယ်အလားအလာ ထိန်းချုပ်ရေးအတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုဆောင်ရွက်ချက်
များအပါအဝင်)၊ (၄) ဓာတ်ကြွင်းအန္တရာယ်အလားအလာများကို စုပေါင်း
ဆောင်ရွက်မှုဖြင့် မထိန်းချုပ်နိုင်ပါက အလုပ်ရှင်သည် သင့်လျော်သောတစ်
ကိုယ်ရေအကာအကွယ်ပစ္စည်းများ (Personal Protective Equipment –
PPE) ကို အခမဲ့ပံ့ပိုးပေးကာ ၎င်းတို့အမှန်တကယ်အသုံးပြုမှုနှင့်ကြံ့ခိုင်အော
င်ထိန်းသိမ်းခြင်းများ ပြုလုပ်စေသင့်သည် (ILO, 2001) (ILO, 2001).

သည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများသည် အလွန်အမင်းဆူညံသံများကြောင့် လူကြီးများထက် အကြားအာရုံဆုံရှုံး နိုင်ခြေများပါသည်။ လူကြီးများအတွက် ဆူညံသံကန့်သတ်ချက်သည် လူငယ်အလုပ်သမားများအား ကာကွယ်ပေး ရန် မလုံလောက်ပါ (Forastieri, 2002)။ လူငယ်အလုပ်သမားများသည် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ၊ ကုန်ထုတ် လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ရာ၌ အလွန်အမင်းဆူညံသံများကို သိသိသာသာ ထိတွေ့ခံစားကြရပါသည်။

ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်များ တွင်ဘက်တီးရီးယားများ၊ ကပ်ပါးပိုးများ၊ ဗိုင်းရပ်များ၊ အန္တရာယ်ရှိသော တိရစ္ဆာန်များ၊ အင်းဆက်ပိုးမွှားများနှင့် အပင်များနှင့်ထိတွေ့ရခြင်း ပါဝင်ပါသည်။ ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်များသည် စိုက်ပျိုးရေး (တိရစ္ဆာန်များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရခြင်း)၊ အစားအစာပြင်ဆင်ထုတ်ပိုးခြင်းနှင့် စားသောက်ဆိုင်များ (အစားအစာများ ကိုင်တွယ်ရခြင်း)၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု (လူများ၊ သွေးများနှင့် အခြားခန္ဓာကိုယ်မှ ထွက်ရှိသောအရည်များနှင့် ထိတွေ့ရခြင်း) နှင့် အမှိုက်/စွန့်ပြစ်အမှိုက်များ စီမံခန့်ခွဲရသောလုပ်များ ကဲ့သို့သော လူငယ်များမြောက်များစွာ အလုပ် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဖြစ်ပွားလေ့ရှိသည်။

ဓာတုဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်မျာ တွင် ဓာတ်ငွေ့များ၊ ဖုန်မှုန့်များ၊ အငွေ့များ၊ ရေငွေ့များနှင့် အရည်များ ပါဝင်ပါသည်။ ဓာတုပစ္စည်းများကို လုပ်ငန်းခွင်အများဆုံး၊ ကဏ္ဍအားလုံးတို့တွင် အသုံးပြုလျှက် ရှိကြသည်။ ဥပမာ - စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် ပိုးသတ်ဆေးများနှင့် ဓာတ်မြေဩဇာများ၊ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် သုတ်ဆေးများနှင့် ဖျော်ရည်များ၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ကျောက်ဂွမ်းများ၊ ကျောက်၊သဲတို့တွင်တွေ့ရ သော ဆီလီကွန်ဒြပ်ပေါင်း(ဆီလီကာ)များ၊ သုတ်ဆေး၊ အရောင်တင်ဆီတို့ကိုကျဲအောင်ဖျော်သောပစ္စည်း (သင်နာ)၊ ကော်နှင့် သံဂဟေဆော်ရာတွင် ထွက်ပေါ်သည့် အခိုးအငွေ့များနှင့် ဂန်ဆောင်မှုပေးသည့်ကဏ္ဍတွင် သန့်ရှင်းရေးပစ္စည်းများတို့ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ အဆိပ်သည် ထိတွေ့သည့်ပမာဏနှင့် ကြာချိန်တို့ကိုလိုက်၍ အရာဂတ္တုတစ်ခုအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ အခြားအချက်အနေနှင့် တစ်ဦးချင်းစီ၏ အာရုံခံစားလွယ်မှုနှင့် လက္ခဏာများ (ဥပမာ- ကျား-မဖြစ်တည်မှုနှင့် အသက်အရွယ်) အပေါ်လည်း မူတည်ပါသည်။ ငယ်ရွယ်စဉ် ဓာတုပစ္စည်းဘေးအန္တရာယ်နှင့် ထိတွေ့ရသူများသည် မျိုးပွားစံနစ်များအား ပြင်းထန်စွာ ထိခိုက်စေပြီး ဟော်မုန်း မညီမျှမှုကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေပါသည် (Gerry, 2005)။

လူ၊ လုပ်ငန်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဂန်းကျင် ဘေးအန္တရာယ်များ တွင် လေးလံသောဂန်များသယ်ခြင်း၊ လျှင်မြန်သော၊ ထပ်ကာထပ်ကာလုပ်ရသောလှုပ်ရှားမှုများ၊ ပုံမကျသောစက်ပစ္စည်းများနှင့် ကိရိယာများ၊ အလုပ်သမားများ ပုံစံမမှန်စွာဖြင့် အလုပ်လုပ်ရသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့် တို့ပါဝင်ပါသည်။ ခါးနာခြင်း၊ ကြွက်သားနှင့် အရေပြားတို့နှင့်သက်ဆိုင်သော ထိခိုက်မှုများ (MSD)များ၊ ကြွက်သားစွန်းအရွတ်ရောင်ခြင်း၊ အူကျခြင်းနှင့် လက်သန်းနှင့် လက်သူကြွယ်တစ်ဂက်မှအပ ကျန်လက်ချောင်းများထုံကျဉ်ခြင်းနှင့်နာကျင်ခြင်း ဖြစ်စေသော လက္ခဏာစု တို့သည် လူ၊ လုပ်ငန်းနှင့်လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဂန်းကျင် ဘေးအန္တရာယ်များနှင့်ထိတွေ့ရာမှ ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိသောစံရလဒ်များဖြစ်ပါသည်။ ဆယ်ကျော်သက်များသည် လေးလံသော ဂန်များကို သယ်ယူသည့်အခါ အရေပြားစုတ်ပြဲခြင်းဖြစ်နိုင်ခြေမြင့်မားကာ ၎င်းတို့၏ခန္ဓာကိုယ်များသည် ကြီးထွားဆဲ၊ ဖွံ့ဖြိုးဆဲဖြစ်သဖြင့် ပုံမှန်ကြီးထွားမှု ကိုလည်း ထိခိုက်စေပါသည်။ ထို့အပြင် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သည့်နည်းလမ်းများ၊ ကိရိယာများ၊ စက်ပစ္စည်းများသည် လူကြီးများ၏စံနှင့်သာ ထုတ်လုပ်ထားခြင်းဖြစ်ရာ အပြည့်အဂဖွံ့ဖြိုးခြင်းမရှိသေးသည့် လူငယ် အလုပ်သမားများ၏ ခန္ဓာကိုယ်များသည် မောပန်းနွမ်းနယ်ခြင်း၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိခြင်းနှင့် MSD များခံစားရရန် ဖြစ်နိုင်ခြေ မြင့်မားပါသည် (IPEC et at., 2002)။

စိတ်နှင့် လူမှုရေး ဘေးအန္တရာယ်များ သည် အလုပ်၏ပုံစံနှင့်စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ယင်း၏လူမှုရေးနှင့်အသင်းအဖွဲ့အခြေအနေများ မှထွက်ပေါ်လာသော ရလဒ်ဖြစ်ပြီး ထိုအရာအားလုံးသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုကို ဖြစ်ပွားစေသည်။
စိတ်နှင့်လူမှုရေးဘေးအန္တရာယ်အတွက် အများဆုံးဖြေဆိုကြသည်မှာ စိတ်ဖိစီးမှု ဟူ၍ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ခွင်နှင့်ဆက်စပ်သော စိတ်ဖိစီးမှုများသည် တဒင်ရှူးချင်သလိုဖြစ်ခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များမှားယွင်းခြင်း၊ ပုံမှန်လုပ်ဆောင်နေကြအရာကို လုပ်ဆောင် နိုင်စွမ်းမရှိခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆထိခိုက်မှု ဖြစ်နိုင်ခြေမြင့်မားခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသည် စိတ်မူမမှန်ခြင်း (ဆက်တိုက်ပင်ပန်းခံသဖြင့် ကိုယ်အား၊စိတ်အားချုံးချုံးကျခြင်း၊ စိတ်ကျခြင်း) ၊ အခြားသောရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာပြဿနာများ (နှလုံးရောဂါနှင့် MSD) နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်အပြုအမူများ (အရက်မူးခြင်းသို့မဟုတ် ဆေးလိပ်သောက်သုံးခြင်း) တို့ဖြစ်စေပါ သည်။
နောက်ဆက်တွဲအနေနှင့် စိတ်ဖိစီးမှုသည် အလုပ်သမားများ၏သက်သာချောင်ချိနေရေးနှင့် ဘဝအရည်အသွေးတို့ကို ပျက်စီးစေသည် (ILO, 2016a) ။ လူငယ်များသည် စိတ်ပိုင်း၊ ခံစားချက်ပိုင်းနှင့် လူမှုရေးပိုင်းတွင် နှစ်ဆယ်ကျော်၊ အစိတ်ပိုင်းသို့ ဆက်လက် ချဉ်းနင်းဝင်ရောက်လျက်ရှိရာ စိတ်၊ လူမှုရေးဘေးအန္တရာယ်များသည် အထူးသဖြင့် ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။

စိတ်၊ လူမှုရေးဘေးအန္တရာယ်များကို အဓိကအားဖြင့် အုပ်စုနှစ်စု ခွဲခြားနိုင်ပါသည်။ ယင်းတို့မှာ -

- အလုပ်အကြောင်းအရာ - လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ ဥပမာအားဖြင့် တာဝန်၏ပုံစံ၊ လုပ်ငန်းပမာဏ၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နှုန်း၊ အလုပ်ဇယားများ။
- အလုပ်အခြေအနေ - အလုပ်အကိုင်အဖွဲ့အစည်းနှင့် အလုပ်သမားများနှင့်ဆက်ဆံရေးဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အဖွဲ့အစည်း ယဉ်ကျေးမှု (ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ပြဿနာအနီးတွင်ရှိသည့် ယဉ်ကျေးမှု)၊ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုပုံစံ၊ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းယူထားသည့် အခန်းကဏ္ဍ၊ အသက်မွေးလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် အခွင့်အရေးများ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်အာဏာနှင့် ထိန်းချုပ်မှု၊ အလုပ်အကိုင်နှင့်ဘဝ ညီမျှမှု၊ လုပ်ငန်းအတွင်း အလုပ်သမားအချင်းချင်းဆက်ဆံရေး (လုပ်ငန်းခွင်အကြမ်းဖက်မှုနှင့် နှောင့်ယှက်တိုက်ခိုက်မှု)တို့ပါဝင်ပါသည်။

ထမ်းဆောင်ရမည့်လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့်ပတ်သက်၍ ရှင်းလင်းမှုနည်းပါးပြီး အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းရလဒ်အပေါ် လွှမ်းမိုးမှုနည်းပါးသည့်ကာ အခြားသောကိစ္စရပ်တို့နှင့်ပေါင်းဆုံသွားသည့်အခါ အလုပ်တွင် စိတ်အားထက်သန်မှု နည်းပါးပြီး အလုပ်အပေါ်တွင် ကြေနပ်မှုလည်း နည်းပါးစေပါသည်။

လူငယ်အလုပ်သမားများသည် မလိုလားသောလိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သတိပြုခံရမှုအပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်အကြမ်းဖက်မှုနှင့် နှောင့်ယှက်တိုက်ခိုက်မှုများ ကို ပိုမိုခံရနိုင်ခြေရှိသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်အမျိုးအစား၊ အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားသည့် ပုံစံနှင့် ညှိနှိုင်းနိုင်စွမ်းနိမ့်ပါးခြင်းတို့အပါအဝင် အကြောင်းပေါင်းဆုံသွားသည့်အခါမျိုးတွင် ဖြစ်ပါသည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများအား အနိုင်ကျင့်ခြင်းသည် ထည့်သွင်းစဉ်းစားစရာကောင်းအောင် စိတ်ဝင်စားခြင်းခံရသည့်ကိစ္စတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ [6] ယင်းသည် နှလုံးရောဂါ၊ စိတ်ကျရောဂါ၊ ကိုယ်ရောစိတ်ပါချုံးချုံးကျခြင်း၊ စိုးရိမ်ပူပန်မှု၊ စိတ်လှုပ်ရှားမှု၊ အလုပ်ခွင်တွင်စိတ်ကြေနပ်မှုနည်းပါးခြင်းနှင့် သုခနည်းခြင်းတို့ဖြစ်ပွားစေသည့် အချက်တစ်ချက်ဖြစ်ပါသည်။ စိတ်ဖိစီးမှုများပြီး စည်းစနစ်မကျသောလုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုညံ့ဖျင်းခြင်းတို့သည် အနုတ်လက္ခဏာဆောင် သည့်လုပ်ငန်းရာသီဥတုကို ဖန်တီးကာ အနိုင်ကျင့်ခံရမည့်အန္တရာယ် မြင့်မားလာလျက်ရှိသည်။ အလုပ်နှင့်ဘဝ မျှတမှုမရှိခြင်းသည်လည်း လူငယ်အလုပ်သမားများအကြား ဖြစ်လေ့ရှိပါသည်။ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအားဖြင့် ၎င်းတို့သည် အလှည့်ကျ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်း၊ ရာသီစာအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ စနေ၊တနင်္ဂနွေ နှင့်အချိန်ပိုဆင်းရခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်ပါသည် (Kines et at., 2013) ။

---

6 စကင်ဒီနေးဗီးယန်း နိုင်ငံများတွင် လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအန္တရာယ်အလားအလာများ ဟုအမည်ရသည့် စကင်ဒီနေးဗီးယား လေ့လာမှုတွင် မကြားခင်နှစ်များအတွင်း ပြဿနာသုံးရပ်ကို အထူးအလေးထားလျက်ရှိသည်။ ယင်းတို့မှာ အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ သုခနှင့် "လုပ်ငန်းစွမ်းရည်" တို့ဖြစ်ကြပါသည်။ လုပ်ငန်းစွမ်းရည်ဆိုသည်မှာ အလုပ်သမားတစ်ဦးစီ၏ အရင်းအမြစ်များနှင့် လုပ်ငန်းခွင်စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် လိုအပ်ချက်များ အကြား ဟန်ချက်ညီရန်ညှိပေးခြင်းကို ရည်ညွှန်းပါသည်။ သုခကို ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်ခံစားမှုပိုင်း၊ အဖွဲ့အစည်းနှင့် စိတ်ခံစားမှုနှင့်လူမှုရေးအချက်များ၊ လူ့ဘောင် နှင့်နည်းပညာပြောင်းလဲမှုများ က လွှမ်းမိုးထားပါသည်။

ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ လူငယ်အလုပ်သမားများ

လူငယ်အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းစွမ်းရည်၊ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံနှင့် ညှိနှိုင်းနိုင်စွမ်းတို့တွင် အကန့်အသတ်ရှိရာ ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများသည် အောက်ခြေအဆင့်အလုပ်များ၊ လုပ်ခလစာနည်းခြင်း၊ အလုပ်ချိန်များခြင်း၊ မရေရာခြင်း၊ လုပ်ငန်းသဘာဝအရ အန္တရာယ်များဖြင်း စသဖြင့် အများမလုပ်ကိုင်လိုသောအလုပ်များကိုသာ လုပ်ကိုင်ရလေ့ရှိပါသည်။ ဤအခြေအနေကို လတ်တလောတွင် လူကြီးများထက် သုံးဆပိုများနေသည့် လူငယ်အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းက ပိုမိုဆိုးဝါးစေ သည် (ILO, 2018) ။ ထို့အပြင် လူငယ်အရေအတွက်အများအပြားသည် တရားဝင်မဟုတ်သောစီးပွားရေးကို လုပ်ကိုင်နေကြသည် (၇၈.၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် အသက် ၁၅ နှစ်နှင့် ၂၉ နှစ်အကြားဖြစ်သည်)။ တရားမဝင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခွင်ဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ် ပိုမိုကျရောက်စေပြီး လူမှုကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးပေးနိုင်မှု အကန့်အသတ်ရှိသဖြင့် ၎င်းတို့သည် လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့် ရောဂါရရှိမှုတို့ အလွယ်တကူ ဖြစ်နိုင်သည် (ILO, 2017a) လူငယ်အလုပ်သမားများသည် တည်ငြိမ်ခိုင်မာမှုမရှိ၊ အကာအကွယ်နည်းပါးသည့် အလုပ်မျိုးဖြစ်သည့် စံချိန်စံညွှန်းမမီသည့် အလုပ်အကိုင်များတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရနိုင်ဖွယ် လူကြီးများထက်ပိုများသည်။[7] ယာယီအလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသူများသည် ရေတိုလုပ်ငန်းကာလအတွင်းသာ ဖြစ်သောကြောင့် သင်တန်းများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများ တက်ရောက်ခွင့်နည်းပါးလေ့ရှိကာ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်နှင့် အန္တရာယ်များအကြောင်း သိရှိမှုနည်းပါးသည် (EU-OSHA,2007) ။ ၎င်းတို့သည် အကြာခဏ အလုပ်ကိုင်ပြောင်းရလေ့ရှိရာ အလုပ်ခွင်မပြောင်းမီ၊ နေသားကျအောင်မလုပ်ခင် OSH စည်းကမ်းချက်များနှင့် ရင်းနှီးမှုရရှိရန် အချိန်နှင့်အခွင့်အရေးနည်းပါးသည်။ ထိုကဲ့သို့ တရားမဝင်ခြင်း၊ တည်ငြိမ်မှုမရှိခြင်းနှင့် စံချိန်စံညွှန်းမမီသောအလုပ်ပုံစံများတွင် အလုပ်ခွင်အခြေအနေသည် အောက်ဖော်ပြပါစီးပွားရေးကဏ္ဍအားလုံးတွင် တွေ့ရကာ လူငယ်အလုပ်သမားများအန္တရာယ်တွေ့နိုင်သည့်အလားအလာ မြင့်မားပါသည်။

[7] စံချိန်မမီသော အလုပ်အကိုင်ခန့်ထားခြင်းတွင် အလုပ်အကိုင်လေးမျိုးပါဝင်သည်ဟု ILO က သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ယင်းတို့မှာ - (က) ယာယီအလုပ်ခန့်ထားခြင်း (ဖွင့်ခေါ် ခန့်ထားခြင်းနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်နည်းလမ်း)၊ (ခ) အချိန်ပိုင်းနှင့် လိုအပ်မှဆက်သွယ်ခေါ် ယူသောအလုပ် (အချိန်ပြည့်အလုပ်နှင့်ဆန့်ကျင် ဘက်)၊ (ဂ) အဖွဲ့ပေါင်းစုံနှင့် ပတ်သက်ဆက်နွယ်သော အလုပ်ခန့်ထားခြင်း (အမှန်တကယ်စားသုံးသူနှင့် တိုက်ရိုက်၊ လက်အောက်ငယ်သားဆက်ဆံရေးနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်)၊ (ဃ) အယောင်ဆောင်ခန့်ထားခြင်း/ဌာနက ကိုယ်ပိုင်ခန့်ထားခြင်း (ယင်းသည် အလုပ်ခန့်ထားသည့် ဆက်ဆံရေး၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု အဖြစ်ပါဝင်ခြင်းမရှိပါ)... တို့ဖြစ်ပါသည်။

စိုက်ပျိုးရေး။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း အသက် ၁၅နှစ်နှင့် ၁၇ နှစ်အကြားရှိသည့် ဆယ်ကျော်သက်များ၏ ၄၉.၃ ရာခိုင်နှုန်းသည် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင်နေကြသည် (ILO, 2017 b)။ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းသည်အလုပ်သမားအသက်အရွယ်အားလုံးအတွက် ဘေးအန္တရာယ်အများဆုံးကဏ္ဍများအနက် တစ်ခုအဖြစ်သတ်မှတ်ခြင်းခံရပါသည်။ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်သားများသည် စက်များ၊ ယာဉ်များ၊ ကိရိယာတန်ဆာပလာများ၊ တိရစ္ဆာန်များနှင့်အတူ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရခြင်း၊ အလွန်အမင်းဆူညံသံများနှင့် တုန်ခါမှုများ၊ ခြေချော်ခြင်း၊ ခရီးထွက်ရခြင်း၊ အမြင့်မှ ပြုတ်ကျခြင်း၊ လေးသောဝန်မရခြင်း၊ ထပ်ကာထပ်ကာလုပ်ဆောင်ရခြင်း၊ MSD ဖြစ်စေနိုင်သည့် ပုံပန်းမကျသည့်အနေအထားတွင် လုပ်ကိုင်ရခြင်း၊ ဖုန်မှုန့်များ၊ အခြား အော်ဂဲနစ်ပစ္စည်းများ၊ ဓာတုပစ္စည်းများ၊ ကူးစက်တတ်သောအရာများနှင့် ထိတွေ့ရခြင်း၊ ကျေးလက်ဒေသသဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အနေအထားတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရခြင်းကြောင့် နေဒဏ်၊ အပူလွန်ကဲမှုဒဏ်၊ ဆိုးဝါးသောရာသီဥတုဒဏ် ခံရခြင်းတို့ကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်မတော်တစ်ဆဖြစ်မှုနှင့်ရောဂါဘယများ ခံစားရနိုင်ခြေမြင့်မားပါသည်။ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင် လူငယ်၊ လူကြီးအလုပ် သမားများအားခန့်ထားမှုကျဆင်းလာသော်လည်း ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ ဖွံ့ဖြိုးဆဲဒေသများရှိ လူငယ်များအတွက် စိုက်ပျိုးရေး လုပ်ငန်း သည် အဓိကအလုပ်ရှင်ဖြစ်နေဆဲပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံများတွင် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းကို စက်မှုလယ်ယာ အဖြစ်အလွန်အမင်းလုပ်ကိုင်နေကြကာ လူဦးရေအနည်းငယ်ကိုသာအလုပ်ပေးနိုင်သည်။ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် ယင်းသည် နည်းပညာအသုံးပြုမှုနည်းပါးသည့် ကဏ္ဍဖြစ်ပြီး ကျွမ်းကျင်အဆင့်နိမ့်သောအလုပ်သမားများ အများအပြားကို အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးပေးလျှင်ရှိသည် (ILO, 2017 a) ။

ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ခြင်း။ အလုပ်သမားဈေးကွက်သို့ ကူးပြောင်းစ လူငယ်အလုပ်သမားအများအပြားတို့သည် ကုန်ထုတ်လုပ်သည့်လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည်။ ဒေသအများအပြားရှိကုန်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်ခန့်ထားသည့် ပမာဏရာခိုင်နှုန်းသည် မကြာမီကကျဆင်းနေသော်လည်း ဤကဏ္ဍတွင် သိသိသာသာများပြားသည့် လူငယ်အလုပ် သမားအရေအတွက်အားအလုပ်အကိုင်ပေးလျက်ရှိသည် (ဥပမာ - အာဖရိကတိုက်ရှိ ကုန်ထုတ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် အလုပ်သမားအားလုံးအနက် ၉.၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူငယ်အလုပ်သမားများဖြစ်ကြပြီး အရှေ့ဥရောပ၊ ဗဟိုနှင့်အနောက်အာရှ တွင် ၂၀.၇ ရာခိုင်နှုန်းရှိ သည်။ ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံများတွင် ဤကဏ္ဍသည် လူငယ်အလုပ်သမားများပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆထိခိုက်မှု များ၏ အမြင့်ဆုံးအချိုးဖြစ်သည်။ ကုန်ထုတ်လုပ်သည့်လုပ်ငန်းတွင် စက်ရုံအမျိုးပေါင်းကျယ်ပြန့်စွာပါဝင်ပြီး ယင်းတို့အနက် မော်တော်ကာစက်ရုံ၊ ချည်မျှင်နှင့်အထည်စက်ရုံ၊ အီလက်ထရောနစ်ပစ္စည်းစက်ရုံ၊ ဓာတုဗေဒပစ္စည်းစက်ရုံ၊သတ္တုစက်ရုံ၊ စားသောက်ကုန်စက်ရုံနှင့် လူသုံးကုန်ပစ္စည်းစက်ရုံတို့ အပါအဝင်ဖြစ်သည်။ ထိုစက်ရုံများသည် အလုပ်သမားများအတွက် များစွာသော လုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ဘေးအန္တရာယ်များကို ပေးသည်။ ဓာတုပစ္စည်းသုံးစွဲမှု၊ စက်ယန္တရားများ၊ ယာဉ်များ၊ အီလက်ထရောနစ်ပစ္စည်းများနှင့် လေဝင်လေထွက်မကောင်းမှု၊ ဆူညံသံကျယ်လွန်းမှု၊ အပူချိန်မြင့်မားမှုနှင့် အလင်းရောင်မှိန်ခြင်း စသည့် ခန္ဓာကိုယ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များ ဖြစ်ကြသည်။

ဆောက်လုပ်ရေး။ ဤကဏ္ဍသည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနှင့် ထွန်းသစ်စဒေသများ (အာဖရိက၊ အာရှ-ပစိဖိတ်၊ လက်တင်အမေရိကနှင့် ကာရစ်ဘီယံကျွန်း) မှ လူငယ်အလုပ်သမားများအရေအတွက်များအား တိုး၍ဆွဲဆောင်လျက်ရှိသည် (ILO, 2017a) ။ နိုင်ငံအများအပြားတွင် ကလေးများအား ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်များတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့်တားမြစ်ထားသည်။ သို့သော် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွင် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောကလေးလုပ်သားများသည် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည် (IPEC, 2011) ။ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ငန်းအားလုံး၏ လုပ်ငန်းခွင်မတော်တစ်ဆထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများနှင့် ရောဂါများဖြစ်ပွားမှုနှုန်းအမြင့်မားဆုံးအနက် တစ်ခုဖြစ်သည်။ အဓိကအားဖြင့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများစွာတို့၏ လွန်စွာဘေးအန္တရာယ်ကြီးမားသော သဘောသဘာဝကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ အလုပ်သမားများသည် တစ်ခါတစ်ရံ အန္တရာယ်များ သောစက်ယန္တရားများနှင့်ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများအားအသုံးပြုရခြင်း၊ အမြင့်တွင်အလုပ်လုပ်ရခြင်း၊ ဖုန်ထူသောလုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင်အပါအဝင် အန္တရာယ်များသော ပစ္စည်းများနှင့်ထိတွေ့ရခြင်း တို့ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆထိခိုက်မှု များနှင့်ရောဂါများဖြစ်ပွားမှုနှုန်း မြင့်မားရခြင်းမှာ ကုမ္ပဏီငယ်များ၏ အချိုးမြင့်မားနေခြင်းနှင့် တိုးချဲ့ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွဲများကြောင့် အလုပ်ရှင်များနေသည့်လုပ်ငန်းခွင်များ၊ အတွေ့အကြုံမရှိသော၊ ရာသီပေါ် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများကို အတိုးအလျှော့ပြုလုပ်မှုများခြင်း နှင့်အလွန်အမင်းအသုံးပြုခြင်း တို့ကဲ့သို့သော ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍ၏ တစ်စုံတစ်ရာသော စရိုက်များကြောင့်လည်း ဖြစ်ပါသည်။

သတ္တုတူးဖော်ခြင်းနှင့်ကျောက်တူးခြင်း။ လေးလံ၍ ဆိုးဝါးသောဝန်များ၊ ဆက်တိုက်လုပ်ကိုင်ရသောအလုပ်၊ တည်ငြိမ်မှု မရှိသော မြေအောက်အဆောက်အအုံများ၊ ကိရိယာတန်ဆာပလာနှင့် စက်ကိရိယာများ ကြီးမားခြင်း၊ အဆိပ်ပါသောဖုန်မှုန့် များနှင့်ဓာတုပစ္စည်းများ၊ လွန်ကဲသောအပူ၊ အအေးဒဏ်ခံရခြင်း စသည်တို့သည် ဤလုပ်ငန်းသည် အလုပ်သမားအားလုံး အတွက် အန္တရာယ်များစေလျက်ရှိသည်။ သတ္တုတူးဖော်ခြင်းလုပ်ငန်းကို ဥပဒေစိုးမိုးမှု၊ စာသင်ကျောင်းများနှင့် လူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများ လွန်စွာအကန့်အသတ်ရှိလျက် မိသားစုနှင့် ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်း၏အထောက်အပံ့ကို မရရှိနိုင်သည့် ဝေးလံခေါင်သီသော ဒေသများတွင် ဆောင်ရွက်လေ့ရှိရာ ဤလုပ်ငန်းတွင်လုပ်ကိုင်ခြင်းသည် စိတ်ကျန်းမာရေးအရ ဘေးအန္တရာယ် ရှိပါသည် (IPEC, 2011) ။ အဆိုပါအကြောင်းရင်းများကြောင့် သတ္တုတူးဖော်ခြင်းနှင့် ကျောက်တူးခြင်းလုပ်ငန်းများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ကလေးများအား အသက် ၁၈ နှစ်မပြည့်မီ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခြင်းမှ တားမြစ်တားသော ကလေးလုပ်သားများအတွက် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်ပုံစံအဖြစ် သတ်မှတ်လေ့ရှိပါသည်။

ဝန်ဆောင်မှုများ။ ကမ္ဘာ့တစ်ဝှမ်းလုံးရှိ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားဝန်ဆောင်မှု၊ ကျန်းမာရေးနှင့်လူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍခွဲများ ပါဝင်သည့် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍတွင် လုပ်ငန်းအလုပ်သမားအရေအတွက် တိုး၍ခန့်ထားလျှက်ရှိသည် (ILO, 2017a) ။ ဤကဏ္ဍ၏ အဓိကလက္ခဏာမှာ စားသုံးသူများ၊ ဖောက်သည်များ၊ လူနာများနှင့် မကြာခဏအပြန်အလှန်ဆက်ဆံရခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤလက္ခဏာသည် အလုပ်သမားများအား နှုတ်ဖြင့်စော်ကားခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ နှိမ်သည့်အပြုအမူများ၊ အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ အကြမ်းဖက်ခြင်း၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု၊ မလိုအားအပ်သောလိင်စိတ်ဝင်စားမှုများ အပါအဝင် စိတ်ဓာတ်ရေးရာ ဘေးအန္တရာယ်များနှင့် ထိတွေ့နိုင်ချေ မြင့်မားစေသည်။ စိတ်ကျန်းမာရေး ပြဿနာများနှင့် MSD များသည် ဤကဏ္ဍတွင် အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်းကိုအများဆုံးဖြစ်စေသည့်အကြောင်းအရာများအနက် တစ်ခုဖြစ်သည်။

ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း။
ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍ၏ ကဏ္ဍခွဲတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းအလုပ်သမားအရေးအတွက် များစွာအား အလုပ်အကိုင်ပေးလျှက်ရှိသည်။ ဤကဏ္ဍ၏ လုပ်ငန်းအလုပ်သမား များသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ဓာတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အညှာအတာမရှိသော လုပ်ငန်းများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင် ကြရပြီး မကြာခဏ တီထွင်ဖန်တီးမှု သို့မဟုတ် ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုမှုတို့မလိုအပ်ဘဲ ငြီးငွေ့ဖွယ်ကောင်းသော၊ ထပ်ကာတလဲလဲ တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ကြရသည်။ ၎င်းတို့ရင်ဆိုင်ရမည့် အများဆုံးဘေးအန္တရာယ်များနှင့် အန္တရာယ်များတွင် အချိန်ကြာကြာ မတ်တပ်ရပ်နေရခြင်း၊ လေးလံသောဝန်များ သယ်ပေးရခြင်း၊ အန္တရာယ်ရှိသော စက်ယန္တရားများနှင့် ကိရိယာများအသုံးပြုရခြင်း၊ အရေပြားလောင်ခြင်း၊ ဓာတ်မတည့်ခြင်း၊ ကူးစက်ပိုးဝင်ခြင်း၊ အလင်းရောင်မှိန်ခြင်း (ဥပမာ - ကလပ်များ၊ ဘားများနှင့် ကာဆီနိုလောင်းကစားရုံများ)၊ အရက်သောက်ခြင်း၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုများနှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း တို့ပါဝင်ပါသည် (Kines et al., 2013) ။

ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများ။ ကမ္ဘာ့တစ်ဝှမ်းတွင် ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများကဏ္ဍခွဲ တွင် အလုပ်အကိုင်အရေအတွက်သည် မြင့်မားလာလျှက်ရှိပြီး လုပ်ငန်းအလုပ်သမားများသည် ထိုအလုပ်များ၏ အရေအတွက်များစွာတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည်။ ဤကဏ္ဍခွဲသည် ကမ္ဘာ့တစ်ဝှမ်း ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံ၊ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် ကြီးထွားလျှက်ရှိပါသည် (ILO, 2017 a) ။ ကျန်းမာရေးလုပ်သားများသည် လုပ်ငန်းခွင် အကြမ်းဖက်မှုအပါအဝင် လူ၊ လုပ်ငန်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆက်နွယ်မှု နှင့် စိတ်၊လူမှုရေးဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များနှင့် မကြာခဏ ထိတွေ့ရလေ့ ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စက်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ဓာတုပစ္စည်းဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များနှင့် သွေး၊ ခန္ဓာကိုယ်အရည်များအပါအဝင် ဇီဝဆိုင်ရာဘေးအန္တရာယ်များနှင့် ကူးစက်ရောဂါရရှိစေနိုင်သည့် လေတွင်ပေါက်ဖွား သောညစ်ညမ်းမှုဖြစ်စေသောအရာများ နှင့်လည်းထိတွေ့ရသည်။

အိမ်တွင်းလုပ်ငန်း။ လုပ်ငန်းအချိုးများများသည် အထူးသဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် အိမ်တွင်းဝန်ဆောင်မှုများနှင့် လုပ်ခမရသည့်မိသားစုလုပ်ငန်းများ တွင် လုပ်ကိုင်နေကြရသည် (ILO, 2016) ။ အိမ်တွင်းလုပ်ငန်းများသည် တောက်လျှောက် တန်ဘိုးထားခြင်းမခံရ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းစနစ်တကျမရှိ။ အိမ်တွင်းအလုပ်သမားများသည် ဆက်လက်၍ အလုပ်ကိုပိုမိုလုပ်ရ ပြီး လစာနည်းပါးကာ အကာအကွယ်မဲ့နေကြသူများဖြစ်သည်။ အိမ်တွင်းအလုပ်သမားများ အများဆုံးကြုံတွေ့ရသည့် ဘေးအန္တရာယ်များသည် အလုပ်ချိန်နာရီများပြားခြင်းနှင့် အထီးကျန်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့အား အာဏာပိုင်များ က "မမြင်နိုင်" ဖြစ်နိုင်ကြသည်။ အိမ်တွင်းလုပ်ငန်းများတွင် မကြာခဏ လေးလံသောဝန်များသယ်ယူရခြင်း၊ မီးနှင့် ပူနေသောမီးဖိုများနှင့် ထိတွေ့ရခြင်း၊ အိမ်သုံးဓာတုပစ္စည်းများကို ကိုင်တွယ်ရခြင်း၊ ဓားထက်ထက်များအသုံးပြုရခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည် (IPEC, 2013) ။ အိမ်တွင်းအလုပ်သမားများဖြစ်သော မိန်းမပျိုများနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများသည် အထူးသဖြင့် အကြမ်းဖက်မှုနှင့် နှိပ်စက်ညှင်းပန်းခြင်းကိုခံရနိုင်ချေများပြီး ယင်းသို့ဖြစ်ရသည့် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းမှာ သတင်းပို့သည့် နည်းလမ်းများမရှိခြင်း၊ တရားဥပဒေအကာအကွယ်ပေးမှုအကန့်အသတ်ရှိခြင်း၊ အလုပ်၏အထီးကျန်သည့် သဘောသဘာဝတို့ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းအိမ်တွင်းအလုပ်သမားများသည် ပညာရေးကို လက်လျှော့လိုက်ရသည်ကို မကြာခဏ ကြုံတွေ့ရသဖြင့် ၎င်းတို့ကိုထိခိုက်မှုများခံစားရစေရန် အန္တရာယ်ပိုများစေသည်။

လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးတို့ကို အကာအကွယ်ပေးသည့် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန်းများ

လူငယ်အလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးသည့် OSH စံချိန်စံညွှန်းများ

လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအခွင့်အရေးများကို လူငယ်၊ လူကြီး အလုပ်သမားများအပါအဝင် အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် အသိအမှတ်ပြုထားသည်။ ILO သဘောတူညီချက် (၁၉၁၉) တွင် အလုပ်သမားအားလုံးတို့အား အလုပ်လုပ်ရာမှ ဖြစ်ပွားသည့် နာမကျန်းမှု၊ ရောဂါနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာများမှ အကာအကွယ်ပေးသင့်သည်ဟူသော မူကို ချမှတ်ခဲ့သည်။ ထိုမူကို ဖီလဒဲလ်ဖီးယား ကြေငြာစာတမ်း (၁၉၄၄) နှင့် ထိုနောက်ပိုင်း ဖိုရမ်များစွာတွင် ပြုလုပ်သည့် အခြားသော ကြေငြာစာတမ်းများတွင် ထပ်မံအတည်ပြုခဲ့သည်။ [8]

ILO သည် သင့်လျော်ကောင်းမွန်သော၊ ဘေးကင်းလုံခြုံ သော၊ ကျန်းမာသောအလုပ်အကိုင်များ များပြားလာရေးအတွက် ၎င်း၏သန္နိဋ္ဌာန်ကို အထူးသဖြင့် OSH များကို ဖြေရှင်းပေးသည့် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားစံချိန်စံညွှန် အချက် ၄၀ ကျော် သတ်မှတ်ပေးခဲ့ခြင်းအားဖြင့် ပြသခဲ့သည်။ OSH နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အဓိက ILO စံချိန်စံညွှန်းများသည် အမျိုးသားနှင့် လုပ်ငန်းအဆင့် OSH မူဝါဒများ၊ စံနစ်များနှင့် အစီအစဉ် များကို လမ်းညွှန်မှုပေးသည့် မရှိမဖြစ်သော မူဝါဒများကို ထူထောင်ပေးခဲ့သည်။

OSH နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အဓိက ILO စံချိန်စံညွှန်းများ

- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးသဘောတူညီစာချုပ် ၁၉၈၁ (အမှတ်.၁၅၅) နှင့် တွဲလျက် ပေါ်ထွက်လာသည သည် အကြံပြုချက် (အမှတ်. ၁၆၄) တွင် အမျိုးသားအဆင့်နှင့် လုပ်ငန်းအဆင့်မူဝါဒများ၊ မဟာဗျူဟာ များကို လုပ်ငန်းခွင့်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးမြင့်တင်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများပိုမိုကောင်းမွန်လာ စေရေးတို့ကို ရည်ရွယ်လျက် ချမှတ်ခဲ့သည်။ ထိုသဘောတူညီချက်တွင် အလုပ်သမားများ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ၊ အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များ၊ သတင်းအချက်အလက်၊ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသော လိုအပ်ချက်များကိုလည်း အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ထားပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ် နောက်ဆက်တွဲစာချုပ် ၂၀၀၂ (အမှတ်. ၁၅၅) တွင်လည်း လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆထိခိုက်မှုများနှင့် ရောဂါများအား မှတ်တမ်းတင်ခြင်း၊ အသိပေးအကြောင်းကြားခြင်းတို့အတွက်အထူးပြဋ္ဌာန်း ချက်များကို ပေါင်းစပ်ထားသည်။

- လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်၊ ၁၉၈၅ (အမှတ်. ၁၆၁) နှင့်တွဲလျက်ပေါ်ထွက်လာသည့် အကြံပြုထောက်ခံချက် (အမှတ်. ၁၇၁) တို့တွင် လုပ်ငန်းအတွင်း ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ ကျန်းမာသောအလုပ်ခွင်ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တာဝန်များကို အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားနှင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များအား အကြံဉာဏ်ပေးရသော လုပ်ငန်းအဆင့်လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုများ ထူထောင်ရန်လည်း ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။

- လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာသဘောတူစာချုပ်၊ ၂၀၀၆ (အမှတ်. ၁၈၇) အတွက် မြှင့်တင်ရေးမူဘောင် တွင် OSH နှင့်စပ်လျဉ်းသော အမျိုးသားမူဝါဒများ၊ စံနစ်များနှင့် အစီအစဉ်များအား ဖော်ဆောင် ခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းများအားဖြင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးတို့ကို ကြိုတင်ကာကွယ်သည့် နည်းလမ်းဖြင့်ဖော်ဆောင်သည့် ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်ကို မြှင့်တင်ထားသည်။ အကြံပြုထောက်ခံချက် (အမှတ်. ၁၉၇) အရအမျိုးသားစံနစ်သည် အထူးသဖြင့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေမြင့်မားသော ကဏ္ဍများ နှင့် တရားမဝင်လုပ်ကိုင်သော စီးပွားရေးများတွင်းရှိအလုပ်သမားများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများ ကဲ့သို့သော ထိခိုက် လွယ်သော အလုပ်သမားအုပ်စုများ စသည့် အလုပ်သမားအားလုံးတို့အား ကာကွယ်ပေးရေးအတွက် သင့်တော် သော လှုပ်ရှားမှုများကို အကောင်အထည်ဖော်သင့်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ ထောက်ခံအကြံပြုချက်တွင် အမျိုးသား စံနစ်များကို ပုံစံရေးဆွဲရာ၌ အမျိုးသမီးများရော အမျိုးသားများပါ အကာအကွယ်ပေးနိုင်သည့် ကျား-မ အကဲဆတ်သည့် ချဉ်းကပ်ပုံနည်းလမ်းကို အသုံးပြုခြင်းကို မြှင့်တင်ထားသည်။

---

[8] အလုပ်ခွင်တွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဆိုးလ် ကြေငြာစာတမ်း (၂၀၁၈) တွင် ဥပမာအားဖြင့် ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ကျန်းမာသော အလုပ်ခွင်ပတ်ဝန်းကျင်အခွင့်အရေးရရှိမှုအား အလုပ်သမားအခွင့်အရေးအဖြစ်သာမကဘဲ အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးအဖြစ်သတ်မှတ်သင့်သည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း ILO ၏ OSH သဘောတူစာချုပ်တွင် အလုပ်သမားအားလုံးတို့အား အလုပ်ခွင် မတော်တဆထိခိုက်မှုများနှင့်ရောဂါများမှ ကာကွယ်ပေးရေးကို ဖော်ပြထားပြီး အချို့သောပြဌာန်းချက်များတွင် လူငယ် အလုပ်သမားများအား အကာအကွယ်ပေးရေး အထူးဆောင်ရွက်ချက်များကို ဖော်ပြထားသည်။ အောက်ပါစာရင်းတွင် နမူနာ အချို့ကိုဖော်ပြထားပါသည်။

- စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် ၊ ၂၀၀၁ (အမှတ်. ၁၈၄) တွင် လူငယ်အလုပ်သမားများနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေသော အလုပ်အကြောင်း ပုဒ်မတစ်ခု ပါရှိသည်။ အပိုဒ် ၁၆ တွင် သဘောသဘာဝ၊ အခြေအနေများအရ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းသည် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကိုထိခိုက်နိုင်ခြေ ရှိသဖြင့် စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရန်လူငယ်များ၏ အနိမ့်ဆုံးအသက်သည် ၁၈နှစ်ထက် မငယ်စေရ (ချွင်းချက်အားဖြင့် တင်းကြပ်သောအခြေအနေတွင် အသက် ၁၆ နှစ်မှ စတင်ခွင့်ပြုနိုင်ပါသည်)။[9] အကြံပြုထောက်ခံချက် (အမှတ်. ၁၉၂) တွင်လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် ကျန်းမာရေးစစ်တမ်းဆောင်ရွက်ချက်များကို ကျင့်သုံးရေးဖော်ပြထားသည် (အပိုဒ် ၄.၃)။

- ဆောက်လုပ်ရေးထောက်ခံအကြံပြုချက်၊ ၁၉၈၈ (အမှတ်. ၁၇၅) ၊တွင် ယာဥ်မောင်းများနှင့် ဂန်ရီစက်များမောင်းနှင လည်ပတ်သူများ၏ အငယ်ဆုံးအသက်ကို (နိုင်ငံ၏ဥပဒေ၊ စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ ပြဌာန်းထားသည့်အတိုင်း) လိုက်နာရန် ဖော်ပြထားသည် (အပိုဒ်. ၂၉)။

- ကျောက်ဂူမ်း ထောက်ခံအကြံပြုချက်၊ ၁၉၈၆ (အမှတ်. ၁၇၂) တွင် လုပ်ငန်းခွင်၌ကျောက်ဂွမ်းများနှင့်ထိတွေ့ရမည့်ဆောင်ရွက် ချက်များတွင် အသက် ၁၈ နှစ်အောက်လူငယ်များအား ခန့်ထားခြင်းကို အထူးဂရုပြုဂုန်လိုအပ်ကြောင်းဖော်ပြထားသည် (အပိုဒ် ၁.၃) ။

- The လူငယ်များအား အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းချက်များ (မြေအောက်အလုပ်) ထောက်ခံအကြံပြုချက်၊ ၁၉၆၅ (အမှတ်. ၁၂၅) မြေအောက်မိုင်းများတွင် အလုပ်ခန့်ထားခြင်းခံရသော၊ လုပ်ကိုင်နေသောလူငယ်များ၏ အသက်နှင့် ကျန်းမာရေးတို့ကို ကာကွယ်ပေးရန်ရေးဆွဲထားသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို ချမှတ်ကျင့်သုံးရန် တိုက်တွန်းထားသည်။

- လူငယ်အလုပ်သမားများအား ဆေးစစ်ခြင်း (စက်ရုံ) သဘောတူညီချက်၊ ၁၉၄၆ (အမှတ်. ၇၇)၊ လူငယ်အလုပ်သမားများအား ဆေးစစ်ခြင်း (စက်ရုံမဟုတ်သော အလုပ်အကိုင်များ) သဘောတူညီချက်၊ ၁၉၄၆ (အမှတ်. ၇၈) နှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအား ဆေးစစ်ခြင်း (မြေအောက်အလုပ်အကိုင်) သဘောတူညီချက် ၊ ၁၉၆၅ (အမှတ်. ၁၂၄) တို့တွင် အသက် ၁၈ နှစ်အောက် ကလေးများနှင့်လူငယ်များ အလုပ်လုပ်နိုင်အောင်ကျန်းမာရေးကောင်း-မကောင်း သိရှိနိုင်ရန် အလုပ်မခန့်မီကြိုတင်ဆေးစစ်ရန်နှင့် ၎င်းတို့အသက် ၁၈ နှစ်ပြည့်သည်အထိ ကျန်းမာရေးကြီးကြပ်ပေးရန် လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ ကျန်းမာရေးထိခိုက်မည့် အန္တရာယ် များသောအလုပ်များတွင် ထိုလိုအပ်ချက်များကို အသက် ၂၁ နှစ်အထိ သက်တမ်းတိုးဆောင်ရွက်ပေးရန်လိုအပ်သည်။ လူငယ်များဆေးစစ်ခြင်း သဘောတူထောက်ခံချက်၊ ၁၉၆၄ (အမှတ်. ၇၉) တွင် ဖြစ်စဥ်အများစု၌ အသက် ၁၈ နှစ်ကျော်အထိ ထိုစောင့်ရှောက်မှုလိုအပ်ကြောင်းအသိအမှတ်ပြုထားသည်။ ဆယ်ကျော်သက်အရွယ်တွင် ဖွံ့ဖြိုးကြီးထွားမှုသည် အသက် ၁၈ နှစ်ပြည့်သည့်တိုင် မရပ်သေးသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည် (အပိုဒ် ၇)[10]

- သက်သာချောင်ချိမှု အထောက်အပံ့များ ထောက်ခံအကြံပြုချက်၊ ၁၉၅၆ (အမှတ်. ၁၀၂) စာပိုဒ် ၁၆(၁) တွင် မည်သည့်အလုပ် အကိုင်မဆိုအား အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေစဥ်အတွင်း အလုပ်အကိုင်မပျက်ပါက သင့်လျော်သော ထိုင်ရန် အခွင့်အရေးများရှိပါက ထိုင်ခုံများကို၎င်းတို့အားပေးကာ ၎င်းတို့အသုံး ပြုနိုင်ရန် ထားပေးရမည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။

အခြားသော ILO သဘောတူညီချက်များတွင် လူငယ်များအတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် သုခတို့ကို ကာကွယ် ပေးရန်ဖော်ပြထားသည်။ ထိုပြဌာန်းချက်များကို အလုပ်သမားစစ်ဆေးခြင်း၊ အလုပ်အကိုင်ကြာချိန်နာရီ၊ အပတ်စဥ်အားလပ်ချိန်၊ လစာနှင့်ခွင့်ယူခြင်းနှင့် ညပိုင်းအလုပ်လုပ်ခြင်းတို့အားဆောင်ရွက်မည့် နည်းလမ်းများတွင် စစ်ဆေးနိုင်ပါသည်။ လူငယ်သင်္ဘောသားများအားကာကွယ်ရန် သဘောတူညီချက်နှင့် ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းနှင့်သင်္ဘောကျင်းလုပ်ငန်းဆိုင်ရာသဘောတူညီ ချက်များတွင် လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် အထူးပြဌာန်းချက်များလည်း ထပ်မံရှိပါသေးသည်။

9 အပိုဒ် ၁၆ (၃) တွင် အမျိုးသားဥပဒေများ သို့မဟုတ် စည်းမျဥ်းစည်းကမ်းများ သို့မဟုတ် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသောအာဏာပိုင်သည် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ပြီးနောက် သင့်တော်သောကြိုတင်သင်တန်းပေးထားပါက၊ လူငယ်အလုပ်သမား၏ ကျန်းမာရေးကို အပြည့်အဝကာကွယ်ပေးထားပါက ထိုစာပိုဒ်တွင်ရည်ညွှန်းထားသောအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်ရန် အသက် ၁၆ နှစ်မှစ၍ ခွင့်ပြုနိုင်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

10 လူငယ်များအားဆေးစစ်ပြီးထောက်ခံချက် (အမှတ် ၇၉- ၁၉၄၆) အရ စက်ရုံများ သို့မဟုတ် စက်ရုံမဟုတ်သော အလုပ်အကိုင်များ ရှိ လူငယ်အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် မဖြစ်မနေဆေးစစ်ပေးရမည့်အသက်အကန့်အသတ်ကို ၂၁ နှစ်အထိတိုးချဲ့နိုင်ပါသည်။ ဤတိုးချဲ့ခြင်းကို သတ္တုတူးဖော်ခြင်းလုပ်ငန်းအားလုံး၊ ဆေးရုံများရှိအလုပ်အကိုင်အားလုံးနှင့် အက သို့မဟုတ် ဂျမ်းဘားကဲ့သို့သော လူထုဖျော်ဖြေရေးလုပ်ငန်းများတွင် ကျင့်သုံးနိုင်သော်လည်း ယင်းမျှဖြင့်ကန့်သတ်ထားခြင်းမဟုတ်ပါ။

ကလေးအလုပ်သမားများ ပပျောက်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အခြေခံ စံချိန်စံညွှန်းများ

အသက် ၁၈ နှစ်အောက် လူငယ်အလုပ်သမားတစ်ဦးအား ကလေးအဖြစ်သာသတ်မှတ်ထားဆဲဖြစ်သဖြင့် ၎င်းအား ကလေးအလုပ်သမား လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအားဖြင့် ကာကွယ်ပေးထားဆဲဖြစ်ပါသည် (IPEC, 2011)။ ILO စံချိန်စံညွှန်းကို ကျင့်သုံးသောနိုင်ငံအများအပြားတွင် ကလေးများအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် အလုပ်လုပ်စေခြင်းကို တားမြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြင်းထန်သောကန့်သတ်ခြင်းများအတွက် ဥပဒေချမှတ်ကျင့်သုံးလျက်ရှိသည်။

အသက်အငယ်ဆုံးသဘောတူညီချက်၊ ၁၉၇၃ (အမှတ်. ၁၃၈) တွင် အလုပ်အကိုင်အမျိုးမျိုး၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆင့်ခြင်း မတူညီသည့်နိုင်ငံများအတွက် အလုပ်လုပ်ရန်အငယ်ဆုံးအသက်ကို သတ်မှတ်ပေးထားသည်။ သဘောတူညီချက် အမှတ်. ၁၃၈၊ အပိုဒ် ၃ တွင် သဘာဝ သို့မဟုတ် အခြေအနေက လူငယ်များ၏ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံရေး သို့မဟုတ် စာရိတ္တတို့ကို ထိပါးနိုင်ဖွယ်ရှိသော အလုပ်အကိုင် မည်သည့်အမျိုးအစားမဆိုတို့အတွက် အသက် ၁၈ နှစ်ထက် မငယ်စေရဟု သတ်မှတ်ထားပြီး ထိုအပိုဒ်ထဲတွင် ချွင်းချက်တစ်ချို့ရှိသည်။ သို့ရာတွင် သဘောတူညီချက် အမှတ်. ၁၃၈ တွင် အသက် ၁၈နှစ်နှင့်အထက် အလုပ်သမားများအား တိုးမြင့်ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် လိုအပ်မှုကိုမူ ဖြေရှင်းမထားပါ။

ကလေးလုပ်သားစေခိုင်းမှု အဆိုးဆုံးပုံစံ သဘောတူညီချက်၊ ၁၉၉၉ (အမှတ်. ၁၈၂) တွင် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်သည် အဆိုးဝါးဆုံးသော ကလေးအလုပ်သမားပုံစံများအနက် တစ်ခုအဖြစ်ဖော်ပြထားသည်။[11]

ထိုသဘောတူညီချက်တွင် နိုင်ငံ့အခွင့်အာဏာပိုင်အဖွဲ့ အနေနှင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေး တိုင်ပင်ကာ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်များစာရင်းကို ပြုစုထားရန်နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောအလုပ်အမျိုးအစားများကို စာရင်းပြုစုရာ၌ **ကလေးလုပ်သားစေခိုင်းမှု အဆိုးဆုံးပုံစံ ထောက်ခံအကြံပြုချက် (အမှတ်. ၁၉၀)** အား ကိုးကားကာ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်အမျိုးစားကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ထိုအချက်များတွင် -

- ကလေးများအား ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်ခံစားချက်အပိုင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု ဖြစ်စေနိုင်သော အလုပ်၊
- မြေအောက်၊ ရေအောက်၊ အန္တရာယ်ရှိသောအမြင့် သို့မဟုတ် ပိတ်လှောင်နေသောနေရာများတွင် လုပ်ရသော အလုပ်၊
- အန္တရာယ်ရှိသော စက်ယန္တရားများ၊ စက်ပစ္စည်းများနှင့် ကိရိယာတန်ဆာပလာများ သို့မဟုတ် လေးလံသောဝန် များကိုလက်ဖြင့် ကိုင်တွယ်လုပ်ကိုင်ရသော သို့မစုတ် သယ်ယူပို့ဆောင်ရသော အလုပ်၊
- ကျန်းမာရေးနှင့်မညီသော သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်၊ ဥပမာ ကလေးများအား ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အရာများ၊ ပစ္စည်းများ၊ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့် နှင့်လည်းကောင်း၊ အပူချိန်၊ ဆူညံသံအဆင့်များ သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးကို ထိခိုက်စေနိုင်မည့် တုန်ခါမှုများနှင့် လည်းကောင်း ထိတွေ့စေနိုင်သည့်အလုပ်၊
- အလုပ်ချိန်ကြာမြင့်သော၊ ညပိုင်းဆင်းရသော၊ နေ့စဉ်အိမ်ပြန်ခွင့်မရရှိစေနိုင်သော အလုပ်များကဲ့သို့သော အထူးသဖြင့် ခက်ခဲသောအခြေအနေများတွင် လုပ်ကိုင်ရသောအလုပ်... စသည်တို့ဖြစ်ကြပါသည်။

ကလေးလုပ်သားဘေးအန္တရာယ်ပပျောက်ရေး ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းကြိုးပမ်းမှုများကြောင့် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်တွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေရသော အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၁၇ နှစ်အကြားအရေအတွက်သည် ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ၄၇.၅ သန်းရှိရာမှ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ၃၇.၁၅ သန်းသို့ ကျဆင်းသွားသည်။ သို့ရာတွင်အသက် ၁၅ နှစ်မှ ၁၇ နှစ်အတွင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသော ဆယ်ကျော်သက်များ၏ ၄၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်နေရဆဲ ဖြစ်ပြီး ယင်းပမာဏသည် ကလေးလုပ်သားအားလုံး၏ ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည (ILO, 2017b)

---

11 သဘောတူညီချက် အမှတ်. ၁၈၂ အပိုဒ် ၃ တွင် ကလေးလုပ်သားများအားအဆိုးဝါးဆုံးပုံစံနှင့်စေခိုင်းခြင်းကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုထားပြီး ယင်းတွင် အပိုဒ်ခွဲ (ဃ)၌ဖော်ပြထားသော သဘောသဘာဝအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း အခြေအနေအရအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း လုပ်ကိုင်ပါက ကလေးသူငယ်များ ၏ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် အကျင့်စာရိတ္တတို့ကို ထိခိုက်ပျက်ပြားစေသော အလုပ်အကိုင်ပါဝင်သည်။ အလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများ ဆိုသည်မှာ အပိုဒ် ၃(ဃ) တွင် အမျိုးသား ဥပဒေများသို့မဟုတ်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ သို့မဟုတ် အာဏာပိုင်များက သက်ဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ဆိုင်ပင်ပြီး သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားက ဆုံးဖြတ်ရမည်ဟု ရည်ညွှန်းထားပါသည်။

လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် OSH နှင့် စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံနှင့် ဒေသတွင်းဆောင်ရွက်ချက်များအတွက် မူဘောင်တစ်ရပ်

လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် OSH တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးရည်မှန်းချက်ကို အစိုးရဌာနများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဖက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ အထူးသဖြင့် လူငယ်များနှင့် လူငယ်အဖွဲ့ အစည်းများ အသီးသီးမှ ပုဂ္ဂိုလ်အသီးသီးတို့ ပူးပေါင်း အားထုတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့်သာ ရောက်ရှိအောင်မြင် မည်ဖြစ်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် OSH ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်ရေး စိန်ခေါ်မှုကို ထိရောက်စွာတုန့်ပြန်နိုင်ရန် အနည်းဆုံး အောက်ပါအဓိကနယ်ပယ် ၅ ရပ် ကိုအထူးဂရုပြုဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ယင်းတို့မှာ -

- OSH နှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအကြောင်း ဒေတာနှင့်အချက်အလက်များကို ကောက်ယူခြင်း အကဲဖြတ်ခြင်းလုပ်ငန်းများကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင်ဆောင်ရွက်ရန်၊
- လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာစောင့်ရှောက်ပေးနိုင်မည့် ဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ မူဝါဒများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို ရေးဆွဲ၊ ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ကာ အကောင်အထည်ဖော်ရေး၊
- အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများအနေနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ OSH လိုအပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်လျှက် စွမ်းရည်မြင့်တင်ပေးရန်၊
- OSH ကိုအထွေထွေပညာရေးနှင့် အသက်မွေးပညာသင်တန်းအစီအစဉ်များတွင် ထည့်သွင်းရန်၊ ထိုသို့ပြုခြင်းဖြင့် ပိုမိုဘေးအန္တရာယ်ကင်းကာ ပိုမိုကျန်းမာသော အလုပ်သမားမျိုးဆက်သစ် တည်ဆောက်ရန်၊
- လူငယ်လုပ်သားများ၏ OSHဘေးအန္တရာယ်များနှင့် အန္တရာယ်အလားအလာများ ကြုံတွေ့ခံစားလွယ်မှုကို ပိုမိုခိုင်မာစွာ ထောက်ခံခြင်း၊ အသိပညာပေးခြင်းနှင့် သုတေသနပြုခြင်း…တို့ဖြစ်ကြပါသည်။

လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် OSH ကို အထူးအလေးထားသော ILO ၏ လုပ်ရှားဆောင်ရွက်ချက်

၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ILO သည် “လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေး - ကာကွယ်ရေးအတွက် ကမ္ဘာ့လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ချက် (OSH GAP)” ခေါင်းစဉ်ဖြင့် OSH ၏အခရာဖြစ်သောအစီအစဉ်ကို အလုပ်ခွင်နှင့်စပ်လျဉ်းသောသေဆုံးမှု၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့် နာမကျန်းမှုတို့ဖြစ်ပွားခြင်းကို လျော့ချရန်နှင့် ကာကွယ်ရေးအလေ့အကျင့်ကိုတိုးမြင့်လုပ်ဆောင်ရန် ရည်ရွယ်၍ စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ OSH GAP ၏ကနဦးစီမံကိန်းနှစ်ခုတို့သည် လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် OSH ကိုတိုးတက်ဆောင်ရွက်ရန် ဦးတည်သည်။

- (အမေရိကန်နိုင်ငံ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့ပေးသည့်) SafeYouth@Work စီမံကိန်းသည် တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာနှင့် စွမ်းရည်မြင့်တင်ရန် လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ ပိုမိုကောင်းမွန်အောင်ဆောင်ရွက်ရေးနှင့် ရေရှည်တည်တံ့သော ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို ကြိုတင် ကာကွယ်သည့်အလေ့အထကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ယင်းသည် မဟာဗျူဟာ ကျသော နယ်ပယ်များတွင် ဆောင်ရွက်ချက်များကို မြှင့်တင်ခြင်းအပေါ် အခြေခံပါသည်။ ယင်းတို့မှာ - (၁) OSH ဒေတာနှင့် အချက်အလက်၊ (၂) OSH ဥပဒေ နှင့် မူဝါဒ၊ (၃) OSH စွမ်းရည် နှင့် (၄) OSH ဗဟုသုတနှင့် အသိပညာပေးခြင်း .. တို့ဖြစ်ပါသည်။
- Youth4OSH စီမံကိန်းသည် အင်ဒိုနီးရှား၊ မြန်မာ၊ ဖိလစ်ပိုင်နှင့် ဗီယက်နမ် နိုင်ငံများရှိ ကမ္ဘာ့ တင်ပို့သူများ ကွင်းဆက် တွင်ရှိသော လူငယ်အလုပ်သမားများနှင့် လူငယ်အလုပ်ရှင်များအတွက် ရည်ရွယ်သည်။ ဤစီမံကိန်း သည် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် အသိပညာပေးရေးနှင့် အမျိုးသား OSH စံနစ်များ ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရေးအတွက် ပိုမိုခိုင်မာသောပြည်သူ့တောင်းဆိုချက်များ ထွက်ပေါ်လာစေရေး တို့အတွက် ကိရိယာများနှင့် မဟာဗျူဟာများကို ဖော်ထုတ်၊ စမ်းသပ်ခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

OSH နှင့်လူငယ်အလုပ်သမားများအကြောင်း ဒေတာနှင့်အချက်အလက်များကောက်ခံခြင်းနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

အမျိုးသားအဆင့်နှင့်လုပ်ငန်းအဆင့် ထိရောက်သော OSH စံနစ်ထူထောင်ရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသော ယုံကြည်အားထားလောက်သည့် ဒေတာများ လိုအပ်ပါသည်။ တိကျသော၊ ယှဉ်နိုင်သော၊ အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီဖြစ်သော OSH ဒေတာကောက်ခံရာတွင် ကြုံတွေ့ရသော အခက်အခဲများက လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆ ထိခိုက်မှုများနှင့် ရောဂါများ၏နယ်ပယ်၊ သဘောသဘာဝ၊ အကြောင်းရင်းနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုတို့အား လေ့လာဆန်း စစ်ရာတွင် အားနည်းချက်များဖြစ်ပေါ်စေသည်။ အကယ်၍အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီဖြစ်သော၊ တိကျသော၊ ဘက်စုံဒေတာများကို မရရှိပါက အမျိုးသားအဆင့်နှင့် လုပ်ငန်းအဆင့် OSH အခြေအနေများ ကိုပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ကြိုးပမ်းမှုသည် လွဲမှားသော ညွှန်ကြားချက်များနှင့် လွဲမှားသောအသုံးချမှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်စေပါသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ထိရောက်သော ဒေတာကောက်ယူမှုနှင့် လေ့လာသုံးသပ်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်များ၊ ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေသောကဏ္ဍများနှင့် ဘေးအန္တရာယ် ထိခိုက်လွယ်သော အလုပ်သမားအုပ်စုများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရာတွင် လွန်စွာအရေးကြီးပါသည်။ ဒေတာများသည် သက်ဆိုင်ရာထိရောက်သော ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးလုပ်ငန်းများ ဖော်ထုတ်ဆောင်ရွက်ရေးအတွက်လည်း အရေးကြီးပါသည်။ OSH အတွက် သင့်လျော်သောဒေတာအချက်အလက်များသည် ဦးစားပေးအဆင့်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းတိုးတက်မှု အခြေအနေတိုင်းတာရန် ပေါ်လွင်ထင်ရှားသော အခြေခံဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ ၎င်းတို့သည် လူငယ်အလုပ်သမားများ OSH အန္တရာယ်ကြုံတွေ့လွယ်မှုကို ဖြေရှင်းမည့် မူဝါဒများ၊ မဟာဗျူဟာများနှင့် အစီအစဉ်များ ချမှတ်၊ အကောင်အထည်ဖော်ရေးတွင် အရေးပါ ပါသည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများနှင့် စပ်လျဉ်းသော ယုံကြည်စိတ်ချရသည့် OSH ဒေတာများသည် ထိုသို့သော အလုပ်သမားများ အတွက် အထူးစီစဉ်ထားသောကြိုတင်ကာကွယ်ရေး ဆောင်ရွက်ချက်များ ချမှတ်ရန် မရှိမဖြစ်လိုအပ် ပါသည်။ ဒေတာများသည် လုပ်ငန်းခွင့် OSH စီမံခန့်ခွဲရေး စံနစ်များ ချမှတ်စဉ်တွင် OSH ကို ပညာရေးနှင့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးသည့်သင်တန်းများနှင့် ပေါင်းစပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက်များကို သတ်မှတ်ရန်ရည်ရွယ်သည့် အစီအစဉ်များကဲ့သို့သော အလွန်လိုအပ်နေသော မူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များလိုအပ်မှုကိုလည်း လှုံ့ဆော်စေသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ် ကမ္ဘာ့လုပ်ငန်းခွင့်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနေ့တွင် ILO သည် အမျိုးသား OSH ဒေတာ ကောက်ယူ ခြင်းနှင့်လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းတို့ကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင်ဆောင်ရွက်ရန် အဆောတစ်လျှင် လိုအပ်ချက်များကို မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။ အသုံးဝင်သော အရင်းအမြစ်များနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ပါရှိသည့် ILO ကိရိယာပုံးအား OSH ဒေတာများလိုအပ်မှုကို အလေးဂရုပြုရေးနှင့် ယင်း၏အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ OSH ဒေတာများ ကောက်ယူ၊သုံးစွဲမှုကို အမြင့်ဆုံးဖြစ်စေရန်ကြိုးပမ်းမှုကိုအထောက်အကူပြုရန်အတွက် ထုတ်ပေးခဲ့ပါသည်။

အစိုးရများသည် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိမှုများနှင့်ရောဂါများအား အကြောင်းကြားခြင်းနှင့် မှတ်တမ်းတင်ခြင်းအတွက် အမျိုးသားစံနစ်တစ်ရပ်ကို ချမှတ်၊ အကောင်အထည်ဖော်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ ထိရောက်သောစံနစ်တစ်ရပ်သည် လုပ်ငန်းခွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာနှင့် ရောဂါရရှိမှုများ နှင့်စပ်လျဉ်းသော ဘက်စုံ၊ ယုံကြည်အားထားလောက်သော ဒေတာများကို အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီပံ့ပိုးပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုစံနစ်တွင် အလုပ်အကိုင်အဆင့်အတန်းမရွေး ကဏ္ဍအားလုံးမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များနှင့် အလုပ်သမားများအတွက် အကြုံးဝင်သင့်သည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများသည် တရားမဝင်အလုပ်များနှင့် ယာယီ အလုပ်များဖြစ်သည့် အမျိုးသားအကြောင်းကြားမှုနှင့် မှတ်တမ်းတင်စံနစ်များတွင် မပါဝင်သည့် အမျိုးအစား နစ်ခုတို့တွင် မကြာခဏ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ကြရသည်။ နိုင်ငံအများအပြားတွင်မပါဝင်သည်မှာ လူငယ်အလုပ်သမားအများမပြားကို ခန့်ထားသည့် အိမ်အကူလုပ်ငန်းနှင့် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများ ဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသားအကြောင်းကြားခြင်းနှင့် မှတ်တမ်းတင် ခြင်းစံနစ်မှ ထွက်ပေါ်လာသောရလဒ်ကို အသုံးပြု၍ အစိုးရများသည် အသက်၊ ကျား-မ၊ ရွှေ့ပြောင်းသွားလာမှုအခြေအနေနှင့် ကဏ္ဍများကို ခွဲခြားရေးသားထားသော အမျိုးသားစာရင်းအင်းကို ပုံမှန် ထုတ်ပြန်ခြင်း၊ OSH ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး မဟာဗျူဟာများနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို ချမှတ်ခြင်းနှင့် သင့်လျော်၍ထိရောက်သောအလုပ်သမားများ၏လျော်ကြေးစံနစ် များကို ပုံစံရေးဆွဲသင့်သည်။

အမျိုးသား OSH ဒေတာ စံနစ်များ

အမျိုးသား အကြောင်းကြားချက်နှင့် မှတ်တမ်းတင်စံနစ်ချမှတ်ရန် ပထမအဆင့်သည် အမျိုးသား OSH၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုရေးအာမခံလုပ်ငန်းပိုင်ရှင်များ၏ အချက်အလက်ဘဏ်များတွင် သိမ်းဆည်းထားလေ့ရှိသော သက်ဆိုင်ရာ OSH ဒေတာများအားလုံးကို အကဲဖြတ်လေ့လာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရသည်လည်း လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိမှုများနှင့် ရောဂါများအား အလုပ်ရှင်များ၊ အာမခံအဖွဲ့အစည်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုပေးသည့်အဖွဲ့များ၊ ဆေးရုံများ၊ အခြားသောကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုပေးသူများနှင့် ထိုကဲ့သို့သော ဒေတမျှား ကောက်ယူသည့် အခြားသော အဖွဲ့အစည်းများက အကြောင်းကြားပေးသည့် သီးသန့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ချမှတ်၊ အကောင်အထည်ဖော်သင့် ပါသည်။
နိုင်ငံအများအပြားတွင် အချို့သော စီးပွားရေးကဏ္ဍများ၌ အကြောင်းကြားခြင်းနှင့် မှတ်တမ်းတင်စံနစ် မရှိကြပါ။ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများအားလုံးတို့သည် ထိုကဲ့သို့သော စံနစ်တွင် မပါဝင်ပါ။

အလုပ်ရှင်များ သည် အလုပ်ခွင်ထိခိုက်မှုများနှင့်ရောဂါများအား မှတ်တမ်းတင်ရန်နှင့် အာဏာပိုင်များအား အကြောင်းကြားရန် တာဂန်ရှိသည်။ ထိုသို့မှတ်တမ်းတင်ရန် ပျက်ကွက်ပါက ယင်းတို့၏ မလိုက်နာမှုသည် တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာနှင့် အမျိုးသား OSH စံနစ်တစ်ခုလုံးအား ထိခိုက်စေနိုင်သဖြင့် အလုပ်ရှင်သည် သင့်တော်သော ပိတ်ဆို့တားမြစ်ခြင်းကို ရပ်ဆိုင် ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရများနှင့် အလုပ်ရှင်အဖွဲ့ အစည်းများသည် အလုပ်ရှင်များ ထိုအရေးကြီးသောလိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီအောင် ရှင်းလင်းသော လမ်းညွှန်ချက်များရရှိရေးနှင့် သင်တန်းများတက်ရောက်ခွင့်ရရှိရေးတို့ကို သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။ ထိုလမ်းညွှန်ချက်များတွင် ကဏ္ဍအလိုက်နှင့် အမျိုးသားအဆင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စပ်ဆိုင်သည့် လမ်းညွှန်ချက်များပါဂင်သင့်သည်။

အလုပ်သမားများသည် မိမိတို့တစ်ဦးချင်းစီနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဘက်များ၏ ၏ကျန်းမာရေးအခြေအနေကိုသတင်းအချက်အလက် ပေးပို့နိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားများသည် အောင်မြင်သောအစီအစဉ်မှအကျိုးများစွာခံစားရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုအစီအစဉ် မအောင်မြင်ပါကလည်း အများဆုံးထိခိုက်ခံစားရမည့်သူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သော ဘေးအန္တရာယ်အလားအလာကို အခြားသောသူများထက် ပိုမိုသိနေနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမားများကပေးသော သတင်းအချက်အလက်များသည် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အခြေအနေများကြောင့် အလုပ်သမားတစ်ဦး မှတ်တမ်းတင်လောက်သောထိခိုက်မှု သို့မဟုတ် ရောဂါ မရရှိမီ အလုပ်သမားများအား ကြိုတင်ကာကွယ်မှုပြုလုပ်နိုင်စေရန် ကြိုတင်သတိပေးစံနစ်အဖြစ် မကြာခဏ ဂန်ဆောင်ပေးလျက်ရှိပါသည်။

လူငယ်အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုများ၊ အလုပ်ခွင်တွင်း သေးသေးစားထိခိုက်မှုများနှင့် သီသီလေးလွတ်မြောက်သည့်ကိစ္စရပ်များကိုပါ မှတ်တမ်းတင်ရာတွင်ပါဂင်ရန် တိုက်တွန်းအားပေးသင့်သည်။ တိုက်တွန်းအား ပေးမှုနှင့် ထပ်ဆင့်အာမခံခြင်းမရှိပါက လူငယ်အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုအကြောင်း ဖွင့်ပြောပါက အလုပ်ရှင်က မထင်မှတ်သည့်အပြုအမူဖြင့် တုန့်ပြန်မည်လား စိုးရိမ်မှုများလည်း မကြာခဏ ရှိပါသည်။ ထိုအတွေးအခေါ်များကြောင့် OSH လှုပ်ရှားမှုများအတွက် ၎င်းတို့ပါဂင်နိုင်သည့် အရေးကြီးသောကိစ္စရပ်များကို ထိခိုက်နိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမား အားလုံးတို့သည် အလုပ်ခွင်ထိခိုက်မှုများနှင့် ရောဂါများအကြောင်း အလုပ်ရှင်ထံသတင်းပို့ရန် အရေးကြီး ကြောင်းနှင့် ထိုသို့သတင်းပို့ ခြင်းကို တစ်စုံတစ်ရာအရေးယူခံရခြင်းမရှိဘဲ ပြုလုပ်နိုင်ကြောင်း နားလည်သဘောပေါက်ရန် အရေးကြီးသည်။

EC-ULAT ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းခွင်မတော်တစ်ဆထိခိုက်မှုသတင်းပို့စံနစ်

ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံဒေသအမှတ် ၆ (အနောက်ဘက် ဗီစားယပ်စ်) ရှိ၊ အလုပ်သမားနှင့် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေရေးဦးစီးဌာန (DOLE) နှင့်အလုပ်သမားများအား လျော်ကြေးပေးရေးကော်မရှင် (Employee's Compensation Commission-ECC) သည် "EC-Ulat: လုပ်ငန်းခွင်မတော်တစ်ဆထိခိုက်မှုသတင်းပို့စံနစ်" တစ်ရပ်ကို ကနဦးစမ်းသပ်လျှက်ရှိပါသည်။ ထိုသတင်းပို့စံနစ်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆထိခိုက်မှုများအား အကြောင်းကြားခြင်းနှင့်မှတ်တမ်းတင် ခြင်း ကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အလုပ်ရှင်များသာမက အလုပ်သမားများနှင့် ပြည်သူများပင်လျှင် မတော်တစ်ဆထိခိုက်မှုဖြစ်ပွားနေသည်ကို တွေ့ ရှိပါက သတင်းပို့နိုင်ရန် ဆန်းသစ်ထားသည့် စံနစ်အားဖြင့် မေးမြန်းစုံစမ်းမှုများကို ချက်ခြင်းဖြေကြားပေးနိုင်ရန် တို့ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိမှုအား ဂက်ဆိုဒ်စာမျက်နှာ ec-ulat.me သို့ဂင်ရောက်၍လည်းကောင်း၊ ဤရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဖန်တီးထားသောဖုန်းနံပါတ်သို့ စာတိုပို့၍ လည်းကောင်း သတင်းပို့ရန် လူတိုင်းအား ဖိတ်ခေါ်ထားပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆထိခိုက်မှုကို သတင်းပို့သည့်အခါ ECC ဒေသအရာရှိသည် ထိုသတင်းပို့ချက်ကို တရားဂင် DOLE နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေး ဗဟိုဌာန (OSHC) တို့သို့ပေးပို့ကာ လိုအပ်သည့် အရေးယူဆောင်ရွက်မှုကို ပြုလုပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။

လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက် နိုင်ရန် ဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ မူဝါဒများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ ချမှတ်၊ ပြင်ဆင်၊ ဖြည့်စွက်၊ အကောင်အထည်ဖော်ရေး

ILO ၏သဘောတူညီချက် အမှတ်. ၁၈၇ တွင် အစိုးရအား အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့ အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ကာ အခြေခံ OSH မူဝါဒများကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်မည့် အမျိုးသားမူဝါဒတစ်ရပ်ကို ပုံစံထုတ်၊ ရေးဆွဲရန် တိုက်တွန်းထားသည်။ ထိုမူဝါဒတွင် လုပ်ငန်းခွင် အန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့်အလားအလာများ သို့မဟုတ် ဘေးအန္တရာယ်များအား လေ့လာဆန်းစစ်ရေး၊ လုပ်ငန်းခွင့် အန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့်အလားအလာများ သို့မဟုတ် ဘေးအန္တရာယ်များအား အရင်းအမြစ်မှ တိုက်ဖျက်ရေး၊ သတင်းပေးခြင်း၊ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်းနှင့် သင်တန်းအစီအစဉ်များ ပါဝင်သည့် အမျိုးသားအဆင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ကြိုတင်စီမံသည့်အလေ့အထ တစ်ခုကိုစတင်ချမှတ်ကျင့်သုံးရေး တို့ပါဝင်ရပါမည်။ ထိုသို့သော မူဝါဒများကို စတင်ချမှတ်ကျင့်သုံးရာတွင် ဦးစားပေးနယ်ပယ် သတ်မှတ်၊ ဖြေရှင်းသင့်ပါသည်။

၂၀၁၅-၂၀၂၀ အတွက် စပိန်နိုင်ငံ၏ OSH မဟာဗျူဟာ

၂၀၁၅-၂၀၂၀ အတွက် စပိန်နိုင်ငံ၏ OSH မဟာဗျူဟာ သည်လူငယ်အလုပ်သမားများအကြား အလုပ်ခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရရှိမှုနှုန်းသည် အခြားအလုပ်သမားများထက် မြင့်မားကြောင်း အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ စပိန်မဟာဗျူဟာသည် လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေးတိုးမြှင့်ဆောင်ရွက် ရန် နှင့် ကောင်းကော အလေ့အထများ ချမှတ်၊ ဖလှယ်ရေးတို့ကို ဦးစားပေးထားပါသည် (INSHT, 2015)။ ဤမဟာဗျူဟာအား အထောက်အကူဖြစ်ရန်အတွက် နာဗားရား အလုပ်ရှင်များ အဖွဲ့ချုပ် (Employers’ Confereration of Navarra - Confederación de Empresarios de Navarra, CEN) သည် အလုပ်ရှင်များအတွက် OSH စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် အသေးစား နှင့်အလတ်စား လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်လျှက်ရှိသော လူငယ်အလုပ်သမားများအားလုံးအတွက် ဘေးအန္တရာယ် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးဆောင်ရွက်ချက်များကို အကူအညီပေးရန် လမ်းညွှန်ချက် တစ်ရပ်ကိုချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုလမ်းညွှန်ချက်တွင် အသက် ၁၈ နှစ်အောက် အလုပ်သမားများအတွက် အထူးလိုအပ်ချက်များကို ဖော်ပြထားသည် (CEN, 2015) ။

ဥပဒေများနှင့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် နိုင်ငံတကာ OSH နှင့် ကလေးလုပ်သားပပျောက်ရေး စံချိန်စံညွှန်းကို ထင်ဟပ်ရ ပါမည်။ ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအားလုံးနီးပါးသည် ကလေးအလုပ်သမားများအား အဆိုးဆုံးပုံစံဖြင့်ခိုင်းစေခြင်းကို အရေးပေါ် တားမြစ်၊ ပပျောက်နိုင်စေရေးအတွက်ထိရောက်သောဆောင်ရွက်ချက်များကို ချက်ခြင်းအကောင်အထည်ဖော်ရန် လိုအပ်သော သဘောတူညီချက် အမှတ်. ၁၈၂ which requires them to “take immediate and effeအား အတည်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြပြီးဖြစ်ကြသည် (အပိုဒ်-၁)။ ထိုသဘောတူညီချက်တွင် အဆိုးဆုံးသောကလေးလုပ်သား ပုံစံ လေးမျိုးရှိသည်။ ထိုစာရင်းထဲမှ စတုတ္ထအချက် သည် “သဘာဝအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း အခြေအနေအရကြောင့်သော်လည်းကောင်း ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး သို့မဟုတ် အကျင့်စာရိတ္တကို ပျက်ပြားစေသောအလုပ်” ဟုဖော်ပြထားပါသည်။ အလေးသူငယ် အများစုသည် ဤအမျိုးအစားကလေးလုပ်သားများ ဖြစ်ကြရသည်။ ကလေးများ၏ ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်စေနိုင်သောအလုပ် များ ပပျောက်ရေးနှင့် ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် အကျင့်စာရိတ္တတို့ကို အကာအကွယ်ပေးရေး ရည်မှန်းချက် ပြည့်စုံစေ မည့်နည်းလမ်းတစ်ရပ်သည် ကောင်းစွာလည်ပတ်သည့် အမျိုးသားနှင့် လုပ်ငန်းအဆင့် OSH စံနစ်များကို ထူထောင်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများသည် သဘောသဘာဝအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ အခြေအနေအရသော်လည်းကောင်း အသက် ၁၈ နှစ်အောက် လူငယ်များလုပ်ဆောင်သည့်အခါ ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် အကျင့်စာရိတ္တတို့ကို ပျက်ပြားစေသောကြောင့် တားမြစ်သင့်သည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ထားရန် သန္နိဋ္ဌာန် ချထားပြီးဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့သောအလုပ်အကိုင်အမျိုးအစားများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်းဖြင့် ဘေးအန္တရာယ် ဖြစ်စေနိုင် သောကလေးအလုပ်သမားစာရင်းကို ရရှိစေသည်။ အမျိုးသားအလုပ်အကိုင်၊ လူမှုဖူလုံရေးနှင့် ဆက်စပ်နေသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများအကြောင်း ILO မှတ်တမ်း NATLEX Database တွင် “ကလေးအလုပ်သမားဘေးအန္တရာယ်”အမျိုးအစားတစ်ရပ်ကို ထပ်မံဖြည့်စွက်ခဲ့သည်။[12] ယင်းကြောင့် အသုံးပြုသူများသည် ဤနယ်ပယ်နှင့် ဆက်စပ်နေသောဥပဒေအညွှန်းများ တို့အတွက် အမျိုးသားအဆင့် စံချိန်စံညွှန်းများကို လျှင်မြန်စွာ ရှာဖွေသင့်သည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးပြဿနာ အား အသက် ၁၈ နှစ်အောက်လူငယ်များအတွက်သာ ကန့်သန့်မထားသင့်ပါ။ ယင်းကို လူငယ်အလုပ်သမားအားလုံးတို့ အတွက် တိုးချဲ့သတ်မှတ်သင့်ပါသည်။ ယင်းကို လူငယ်အလုပ်သမားများအား လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ်များကြောင့် ထိခိုက်စေသော အန္တရာယ်ဖြစ်စေသည့်အကြောင်းအရာအားလုံးကို ဖြေရှင်းရာတွင် လိုက်နာကျင့်သုံးသည့် အမျိုးသား ဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် မူဝါဒများတွင် ဖော်ပြထားသင့်ပါသည်။[13]

---

[12] NATLEX တွင် နိုင်ငံပေါင်း ၁၉၆ နိုင်ငံကျော်ရှိ နယ်နိမိတ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးခွဲပေါင်း ၁၆၀ ကျော်တို့မှ မှတ်တမ်း ၈၈ဝဝဝကျော် ပါဝင်ပါသည်။ မှတ်တမ်းများသည် ဘာသာရပ်အတန်းအစားအလိုက် ညွှန်းထားသော ဥပဒေနှင့်ကိုးကားအချက်အလက် စာသားအပြည့်အစုံ သို့မဟုတ် အတိုချုပ်တို့ ပါဝင်ပါသည်။

[13] ILO သည် The Tripartite Process of Determining Hazardous Child Labuur ကို အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများအတွက်ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော ကလေးလုပ်သားစရင်းအသစ် သို့မဟုတ် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသောစရင်းထွက်ပေါ်လာစေသော သုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများကို စီစဉ်၊ ပံ့ပိုးပေးရန် ချမှတ်ကျင့်သုံးလျှက်ရှိပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်တွင် ထိုသုံးပွင့်ဆိုင်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်းကို သဘောတူညီချက် အမှတ်. ၁၃၈ နှင့် အမှတ်. ၁၈၂တို့နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းစဉ်ကိုမည်သို့စီစဉ်၍ ဆောင်ရွက်ကြမည်ကို လမ်းညွှန်ချက်များ ပေးထားပါသည်။ ယင်းတွင် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရေး သုံးပွင့်ဆိုင် အဖွဲ့ဝင်များ ဆွေးနွေးရာ၌ အကိုးအကားစာရွက်စာတမ်းများကို လက်တွေ့၊ လွယ်ကူစွာရရှိနိုင်ရန်လည်း ထောက်ပံ့ပေးသည်။

အန်ဒင်း ရပ်ရွာ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဥပဒေ (၂၀၀၄)

အန်ဒင်းရပ်ရွာ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဥပဒေ သည်ကလေးသူငယ်များနှင့်ဆယ်ကျော်သက်များ၏ ရုပ်ခန္ဓာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးကြီးထွားမှုကို ထိခိုက်စေနိုင်သော ကျန်းမာရေးနှင့်မညီညွတ်သော၊ အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များအတွက် ၎င်းတို့အားငှားရမ်းခြင်းကို တားမြစ်ထားပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံတစ်ခုစီ၏ အမျိုးသားဥပဒေတွင် ထိုကဲ့သို့သောအလုပ်အကိုင်မျိုးအတွက် အငယ်ဆုံးအသက်ကို သတ်မှတ် ထားသင့်သည်။ ထိုအသက်သည် ၁၈ နှစ်ထက် မငယ်သင့်ပါ။ ထိုဥပဒေတွင် အလုပ်ရှင်များကလေးသူငယ်များနှင့် ဆယ်ကျော်သက်များအား လုပ်ငန်းခွင်တွင် စတင်မစေခိုင်းမီ အလုပ်အားဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း၊ သဘာဝ၊ အန္တရာယ် ကြုံတွေ့နိုင်မည့် ဒီဂရီနှင့်ကြာချိန်တို့အား ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်အလားအလာပိုဖြေရှင်းရန် အတွက် လိုအပ်သော ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများ ကျင့်သုံးခြင်းတို့ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ကြောင်းဖော်ပြထားသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်လုပ်နေသောကလေးသူငယ်များနှင့် ဆယ်ကျော်သက်များအတွက် အလုပ်မခန့်မီ၊ ခန့်ထားပြီးနှင့် အချိန်ကာလအလိုက် ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ပေးရမည်။ အသက် ၁၈ နှစ်ပြည့်ပြီးသော်လည်း ၂၁ နှစ်အောက် လူငယ်အလုပ်သမားများသည် ကျန်းမာရေးနှင့်မညီညွတ်သော၊ အန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်ကိုလုပ်ကိုင်နေရသည်ဟု သတ်မှတ်ထားပါက ထိုအလုပ်သမားများ အသက် ၂၁ နှစ်ပြည့်သည်အထိ ကျန်းမာရေးစစ်ဆေးမှုကို နှစ်စဉ် ပြုလုပ်ပေး ရမည်။ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးအထူးကုဆရာဝန်က ထိုကဲ့သို့သော စစ်ဆေးမှုကို ပြုလုပ်ရမည် ဖြစ်ပြီး ဆေးစစ်ချက် ရလဒ်ကို လူငယ်အလုပ်သမား၏ မိဘများ သို့မဟုတ် အုပ်ထိန်းသူများထံ ပေးရမည် (Comunidad Andina, 2004).

ILO သဘောတူညီချက် အမှတ် ၁၅၅ တွင် အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များအား သင့်တော်သော OSH သင်တန်းများပေးရန် လိုအပ်ကြောင်းဖော်ပြထားသည်။ နိုင်ငံအများအပြားတွင် ၎င်းတို့၏ ဥပဒေ၌ OSH ဥပဒေတွင် သင်တန်းမားပေးရန်လို အပ်ကြောင်းနှင့် အထူးသဖြင့် အလုပ်သမားသစ်များအတွက် ကနဦးသင်တန်းပေးရန် လိုအပ်ကြောင်းမကြာခဏဖော်ပြထား သည်။ ထိုသဘောတူညီချက်တွင် အစိုးရက OSH ပညာကို အဆင့်မြင့်ပညာရေးအပြင် ပညာရေးနှင့်သင်တန်းအဆင့်အား လုံးတို့တွင် ထည့်သွင်းသင်ကြားခြင်းကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန်ဆောင်ရွက်ချက်ကို ချမှတ် ကျင့်သုံးကြောင်း အတည်ပြုရန် လိုအပ်ကြောင်းလည်း ဖော်ပြထားသည်။

အိုကလာဟိုးမား "OSH အား ပညာရေးတွင် ပင်မသင်ခန်းစာအဖြစ် ထည့်သွင်းသင်ကြားရေး" ဥပဒေ

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် အိုကလာဟိုးမားသည် နိုင်ငံတော်အလုပ်အကိုင်နှင့် ပညာရေးအာဏာပိုင်များသည် ကျောင်းများ၌ ၇ တန်းမှ ၁၂ တန်းအထိ (အသက် ၁၂ နှစ်မှ ၁၈ နှစ်အရွယ်ကျောင်းသားများ) အတွက် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး သင်တန်းများပေးရန် ဖော်ပြထားသည့် "OSH အား ပညာရေးတွင် ပင်မသင်ခန်းစာအဖြစ်ထည့်သွင်း သင်ကြားရေး" ဥပဒေ (၂၀၁၅) ကို ပထမဆုံး ပြဋ္ဌာန်းသည့်ပြည်နယ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ တက္ကဆက်ပြည်နယ်တွင် မကြာသေး မီက အလားတူဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး နောက်ထပ်ပြည်နယ်နှစ်ခုဖြစ်သော ကာလီဖိုးနီးယားနှင့် အာကန်ဆက် တို့တွင် အိုကလာဟိုးမား ဥပဒေကိုစံအဖြစ်သတ်မှတ်လျက် ဥပဒေတစ်ရပ်ပြုရန် စဉ်းစားလျက်ရှိသည်။

OSH ဥပဒေသည် တရားမဝင်စီးပွားရေးများတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော လူငယ်အများအပြားအပါအဝင် အလုပ်သမားများ အားလုံးတို့၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးများကို ကာကွယ်ပေးသင့်သည်။ OSH အားတရားဥပဒေနှင့်အညီ ကာကွယ်ပေးခြင်းများသည် တရားမဝင်ခန့်ထားခြင်းမှ တရားဝင်ခန့်ထားခြင်းအဖြစ်ကူးပြောင်းသည့် မဟာဗျူဟာများ ဖြစ်ရာ ယင်းတို့ကို တိုးချဲ့လုပ်ကိုင်ရာတွင် တရားမဝင်သောစီးပွားရေးများတွင် လုပ်ကိုင်နေသောအလုပ်သမားများ ပါဝင်မှု သည် လူငယ်အလုပ်သမားနျားအား အကာအကွယ်ပေးရန် အရေးကြီးသော နည်းလမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ တရားမဝင်ဆောင်ရွက် သည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ထွက်ပေါ်လာသည့် စိန်ခေါ်မှုများအား ဖြေရှင်းရာတွင် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့် လူမှုရေး မိတ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများအား ILOက ၂၀၁၅ ခုနှစ်က ချမှတ်ကျင့်သုံးခဲ့သောတရားမဝင်လုပ်ကိုင်သောစီးပွားရေးများန တရားဝင်စီးပွားရေးများအဖြစ်ပြောင်းလဲခြင်း ဆိုင်ရာ သဘောတူထောက်ခံချက် (အမှတ်. ၂၀၄) ဖြင့်ထိန်းကျောင်းဆောင် ရွက်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ခွင်စစ်ဆေးခြင်းသည် လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရာတွင်အဓိကကျသော အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်သင့်သည်။ အလုပ်ခွင်စစ်ဆေးရေးမှူး၏ဆောင်ရွက်ချက်များတွင် OSH ဥပဒေ များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအာဏာတည်စေခြင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများအား စည်းကမ်းကြီးကြပ်မှုအတွက် နည်းပညာအချက်အလက်များနှင့် အကြံဉာဏ်များ ပေးခြင်းနှင့် တည်ဆဲဥပဒေများတွင် အထူးတလည် မပါဝင်သော အားနည်းချက်များနှင့် အလွဲသုံးမှုများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။

အွန်တာရီယို (ကနေဒါ) တွင် အလုပ်ခွင် စစ်ဆေးခြင်းအားအရှိန်အဟုန်ဖြင့်ဆောင်ရွက်ခြင်း

၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇူလိုင်လမှ စက်တင်ဘာလအတွင်း အွန်တာရီယိုရှိ အလုပ်ခွင်စစ်ဆေးရေးမှူးသည် စက်မှုကဏ္ဍတွင် "ဥပဒေအာဏာတည်ရေး အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း" ကို အသက် ၁၄ နှစ်မှ ၂၄ နှစ်အတွင်း လူငယ်အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ခွင်ဝင်သည်မှာ ခြောက်လမပြည့်သေးသော အလုပ်သမားအသစ်များအတွက် အထူးလေးထားဆောင်ရွက်ခဲ့သည် (အွန်တာရီယို အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၁၆) ။

ထိုကဲ့သို့ အရှိန်အဟုန်ဖြင့်ဆောင်ရွက်ရခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်များမှာ ៖

- အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သမားအသစ်များနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအား အလုပ်ခွင်အန္တရာယ်အကြောင်း ကြိုတင်အသိပေးထားစေရေး၊
- အလုပ်သမားအသစ်များနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအား ၎င်းတို့၏ OSH အခွင့်အရေးများနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများအကြောင်း အသိပညာပေးရေး၊
- အလုပ်သမားများအား ဘေးအန္တရာယ်များ၊ အထူးသဖြင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအား ထိခိုက်နစ်နာစေသော အန္တရာယ်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ကာ ထိန်းချုပ်ရန် တွန်းအားပေးရေး နှင့်
- OSH ဥပဒေများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် မကိုက်ညီမှုများအား ဖြေရှင်း၊ ကုစားရန် တို့ဖြစ်ကြပါသည်။

OSH ဥပဒေများအားလိုက်နာရေးအတွက် အလုပ်ရှင်များတွင် တာဝန်ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့၏အလုပ်သမားများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံ ရေးနှင့်ကျန်းမာရေးအတွက် ဂရုစိုက်ရန်မှာ ၎င်းတို့၏တာဝန်ဖြစ်ပါသည်။ OSH တရားဥပဒေမူဘောင်များတွင် အလုပ်ရှင်များအနေနှင့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေအကဲဖြတ်ခြင်းနှင့်ထိန်းချုပ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများအတွက် သင်တန်းများနှင့် သတင်းအချက်အလက်များပေးခြင်း၊ အလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေး စစ်တမ်းကောက်ခြင်း၊ အရေးပေါ်အစီမံရေးဆွဲခြင်း၊ မတော်တစ်ဆ ထိခိုက်မှုများအား စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့် အလုပ်ခွင်မတော်တဆထိခိုက်မှုများနှင့်ရောဂါများအား မှတ်တမ်းတင်ခြင်းနှင့် အကြောင်းကြားခြင်း စသည် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးလုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်သည့် ဆောင်ရွက်ချက် များပါဝင်သည့် OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များနှင့် အလေ့အထများကို ကျင့်သုံးရန်လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ နိုင်ငံအများအပြားတွင် OSH ကော်မတီများဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ကာ OSH အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များကို ခန့်ထားရန် လိုအပ်သည့် ဥပဒေကို စတင်ကျင့်သုံးလျက်ရှိပါသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် အထူးအန္တရာယ် ဖြစ်စေသည့်အကြောင်းအရာများကို သိမှတ်လျက် ထိုကဲ့သို့သော စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအားဖြင့် ဖြေရှင်းရေးကို သေချာအောင် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများသည် အထူးသဖြင့် OSH ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရေးနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးယန္တရားတွင် ပါဝင်သင့်ပါသည်။

အစိုးရများနှင့် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများကဲ့သို့သော အခြားသောအစိုးရဌာနများသည် OSH လိုအပ်ချက်များ အားလိုက်နာမှုကို မြှင့်တင်ရန်၊ အလုပ်ခွင်အခြေအနေပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရေးနှင့် အလုပ်ခွင်တွင် အန္တရာယ်အလားအလာများကို တားဆီးကာကွယ်ရေး တို့အတွက် နည်းလမ်းများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များချမှတ်ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ ထိုနည်း လမ်းများတွင် လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက်များကို အထူးအလေးပေးဆောင်ရွက်မှု ပါဝင်သင့်သည်။

ဩစတြေးလျားနိုင်ငံ တရားမျှတသောအလုပ်အကိုင်အတွက် အကောင်းဆုံးလုပ်ထုံးလုပ်နည်း လမ်းညွှန်များ

ဩစတြေးလျားနိုင်ငံတွင် တရားမျှတသောအလုပ်အကိုင် တိုင်ကြားမှုများစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအရာရှိသည် လူငယ်အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်၍ အကောင်းဆုံးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြစ်သော လမ်းညွှန်ချက်နှစ်ရပ်ကို ချမှတ်ခဲ့သည်။ ယင်းတို့မှာ -

- လူငယ်အလုပ်သမားအတွက် လမ်းညွှန် တွင် အလုပ်ခွင်၌လူငယ်အလုပ်သမားများ၏အခွင့်အရေးများ၊ ခံစားပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဝန်များ အား OSH ကိုအထူးအပိုင်းတစ်ပိုင်းအနေနှင့် ဖောင်းပေးဖော်ပြထားသည် (Fair Work Ombudsman, 2017)။
- အလုပ်ရှင်များ လူငယ်အလုပ်သမားများအား ခန့်ထားခြင်းဆိုင်ရာလမ်းညွှန် သည် အလုပ်ရှင်က လူငယ်အလုပ် သမားတစ်ဦးအားအလုပ်ခန့်ထားသော ကနဦးကာလတွင် မည်သည့်အကြောင်းအရာများကို လူငယ်အလုပ်သမား များအတွက် ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအရေးပါပုံကို အလေးထား၍ အလုပ်ခွင်တွင် အနိုင်ကျင့်ခြင်း မရှိရေးမှာ အရေးပါကြောင်း အဓိကထားကာ ပြောပြသင့်ကြောင်း ရှင်းပြထားသည် (Fair Work Ombudsman, 2013) နှင့်

ILO သည် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားများအနေနှင့် ဆယ်ကျော်သက်များအား အန္တရာယ်ရှိသော ကလေးလုပ်သားများအဖြစ် ခိုင်းစေခြင်းမရှိစေရေး ကာကွယ်ပေးနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်၍ လမ်းညွှန်ချက်များကို ချမှတ်ထားခဲ့ပါသည်။ ယင်းတို့တွင် အန္တရာယ်ရှိသော ကလေးလုပ်သားခိုင်းစေမှုဆိုင်ရာအလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများ၏ လက်စွဲစာအုပ် (၂၀၁၁) နှင့် လူငယ်များအတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနည်းလမ်းအစုံအလင် (၂၀၀၉) တို့ဖြစ်ကြပါသည်။ ILO ကထုတ်ဝေသော အခြားစာရွက်စာစောင်များသည် အလုပ်သမားအားလုံးတို့အတွက် OSH ကိုတိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန်နည်းလမ်းများကို ယေဘုယျ လမ်းညွှန်ချက်ပေးထားပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ (ILO –OSH 2001) ဟုခေါင်းစဉ်ပေးထားသော စာစောင်တွင် ဥပမာအားဖြင့် အစိုးရဌာနများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများအား အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် လုပ်ငန်းခွင် မတော်တဆဖြစ်မှုများနှင့်ရောဂါများလျှော့ချရန် OSH စီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်များကို မည်သို့ချမှတ်၊ အကောင်အထည်ဖော်၊ တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ရမည်ကို အကြံဉာဏ် ပေးထားသည်။ [14]

[14] ILO သည် ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်သည့်အလားအလာ အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်သည့်အလားအလာစီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် လက်တွေ့ကျပြီး အသုံးပြုရလွယ်ကူသည့်နည်းလမ်းကို ရှာဖွေချမှတ်ခဲ့သည်။

အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများ လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ OSH လိုအပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းနိုင်ရေးအတွက် အကူအညီပေးရေး စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းများ။

လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် OSH ရေရှည်တိုးတက်မှုတွင် လူငယ်အလုပ်သမားများ၏လိုအပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းပေးနိုင် သည့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဒေတာနှင့် ဥပဒေ၊ မူဝါဒများထက်ပို၍ လိုအပ်ကြောင်းဖော်ပြထားသည်။ ယင်းသည် သုံးပွင့်ဆိုင် အဖွဲ့အစည်းများအားလုံးနှင့် စိတ်ပါဝင်စားသည့် အကျိုးစီးပွား ပတ်သက်သူများအားလုံး စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးတွင် ပါဝင်ရန် လိုအပ်ကြောင်းဖော်ပြထားသည်။

အလုပ်သမားများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးတို့ကို ကာကွယ်ပေးရန်အတွက် ၎င်းတာဝန်များ ကြေပွန်ရေးအတွက် အလုပ်ရှင်များသည် အန္တရာယ်အလားအလာကို စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အနည်းဆုံးရင်းနှီးကျွမ်းဝင်ရန် လိုအပ်ပြီး ၎င်းတို့၏ အလုပ်ခွင်များအတွက် အထူးစီမံထားသော OSH စီခံခန့်ခွဲရေးစံနစ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရေး အခိုင်အမာတိုက်တွန်း အားပေးသင့်သည်။ ၎င်းတို့သည် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်များအား ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ အန္တရာယ်သုံးသပ်ခြင်း၊ အလုပ်သမားများအထူးသဖြင့်ထိခိုက်နိုင်ခြေအကြောင်းနှင့် အန္တရာယ်များသော ကလေးလုပ်သားအခြေအနေကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ထိရောက်သော ကာကွယ်ရေးနှင့် အန္တရာယ်ထိန်းချုပ်ရေးဆောင်ရွက်ချက်များချမှတ်ကျင့်သုံးခြင်း တို့ကို ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်အန္တရာယ်အကွဲပြားဖြစ်ခြင်းမှ ရလဒ်များကို အလုပ်သမားအသစ်များ၊ လူငယ် အလုပ်သမားများ အားလုံးအတွက်ပေးသော OSH သင်တန်းနှင့်၊ အလုပ်သမားအားလုံးအတွက် အချိန်ကာလအလိုက် နှင့် ဆောင်ရွက်ဆဲသင်တန်းများတွင် ထည့်သွင်းသင်ကြားသင့်သည်။ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့ဝင်များ လုံလောက်သောကျွမ်းကျင်မှုရှိစေရေးနှင့် အန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲရေး၏အရေးပါပုံကို နားလည်ရေးတို့ကို အကူအညီပေးရန် အရေးကြီးသောအခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်လျှက်ရှိသည်။
အလုပ်သမားများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးသည် ဘေးအန္တရာယ်များပပျောက်ရေး၊ အန္တရာယ်များ အနည်းဆုံးဖြစ်အောင် လျှော့ချရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေခအနေများတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရေးတို့အတွက် လိုအပ်သည်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း ကို အလုပ်ရှင်များ၏ OSH ကိုယ်စားလှယ်များ နှင့် OSH ပူးတွဲကော်မတီများအတွင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများအား လုံလောက်သောကိုယ်စားပြုမှုရှိစေရန်အတွက် OSH ကိုယ်စားလှယ်များသည် လူငယ် အလုပ်သမားများရင်ဆိုင်ရသော အန္တရာယ်ဖြစ်စေသောအချက်များကို သတိထားရန် လိုအပ်ပြီး ၎င်းတို့အား လူငယ်အလုပ် သမားများ၏ OSH ထိခိုက်လွယ်မှုကို မည်သို့ဖြေရှင်းရမည်ကို သတင်းအချက်အလက်နှင့်လမ်းညွှန်ချက်ရေးသင့်သည်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် လူငယ်အလုပ်သမားများအား အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ်ပါဝင်ခြင်းသည် အရေးကြီးကြောင်းနှင့် အလုပ်ခွင်တွင် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများ တိုးမြှင့်ရရှိရေး အဖွဲ့အစည်း၏ လှုံ့ဆော်မှုများ၊ လှုပ်ရှားမှုများတွင် ၎င်းတို့ပါဝင်ခြင်း သည် အရေးကြီးကြောင်းကို ပိုမိုအသိအမှတ်ပြုလာကြသော်လည်း လုပ်ဆောင်ရန်အလုပ်များစွာ ရှိနေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။

ဗြိတိန်နိုင်ငံ အလုပ်သမားသမဂ္ဂကွန်ဂရက်၏ အလုပ်သင်ကာလအတွက် လမ်းညွှန်ချက်

ဗြိတိန်နိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားသမဂ္ဂကွန်ဂရက် (TUC) နှင့် သင်ယူရေးနှင့်ကျွမ်းကျင်မှုကောင်စီ (LSC) တို့သည် OSH ကိုယ်စားလှယ်များအား အလုပ်ရှင်များက အလုပ်သင်ကာလပေးစေရေး၊ အခြားသောသင်တန်းသားများအတွက် ဘေးကင်း လုံခြုံ၍ကျန်းမာသောအလုပ်ခွင်ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေရေးနှင့် လုံလောက်သော အထောက်အပံ့နှင့် လမ်းညွှန်ချက်တို့ ပေးစေရေးအတွက် အကြံဉာဏ်များပေးသည့် အလုပ်သင်ကာလ - သမဂ္ဂ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ကိုယ်စားလှယ်များအတွက် လမ်းညွှန်ချက်အကျဉ်း ဟုအမည်ရသည့် လက်စွဲစာအုပ်ကို ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။ ထိုလက်စွဲစာအုပ်သည် လူငယ် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်သင်များအား သမဂ္ဂသို့ဝင်ရောက်စေရေး၊ OSH ကော်မတီ၏အစီအစဉ်တွင် လူငယ်အလုပ်သမားများအား ဦးဆောင်အဖွဲ့ဝင် အဖြစ်ပါဝင်စေခြင်း၊ လူငယ်အလုပ်သမား များအား ဥပဒေပါ ပြဌာန်းချက် များနှင့်အညီအကာကွယ်ပေးရေး၊ လူငယ်အလုပ်သမားများလိုအပ်သော OSH ပညာများ ရရှိခြင်း ရှိ-မရှိ စစ်ဆေးရေး၊ ပို့ချနေသော OSH သင်တန်းများ တက်ရောက်ခွင့်ရရှိရေးနှင့် လုံလောက်သော ကြီးကြပ်မှု ရရှိရေးနှင့် လူငယ် အလုပ်သမားများအာ စတင်စုဆောင်ခြင်း၊ ခန့်ထားခြင်းတို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် OSH ကိုယ်စားလှယ်များ နှင့်ဆွေးနွေးခွင့် ရရှိရေး တို့ကဲ့သို့သော နည်းလမ်းများစွာကို ထောက်ခံအကြံပြုထားပါသည်။ (LSC & TUC, 2005)။

အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများသည် လူငယ်အလုပ်သမားများနှင့် ကလေးလုပ်သား များစွာအား အလုပ်ခန့်ထားကာ မကြာခဏ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောလုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများတွေ့ရသော တရားမဝင်သော၊ ကျေးလက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် OSH ကျင့်သုံးရေးအတွက် အရေးပါသောအခန်းကဏ္ဍမှပါဝင်သင့်သည်။ တရားမဝင်သော၊ ကျေးလက်အလုပ်သမားများ(လူငယ်အလုပ်သမားများအပါအဝင်) တို့အား OSH နှင့်စပ်လျဉ်းသော ကျွန်းကျင်မှုများနှင့် ဗဟုသုတများရရှိစေရေးအတွက် သင်တန်းများနှင့် သတင်းအချက်အလက်များကို နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် ပေးသင့်သည်။ ထိုကဏ္ဍများတွင် မိန်းကလေးအလုပ်သမားများစွာရှိရာ ထိုမိန်းကလေးများလည်း သင်တန်းများနှင့် အသိပညာ ပေးဦးစီးဆောင်ရွက်မှုများတွင် ပါဝင်ခွင့်ရရှိစေရေးအတွက် ကျား-မ လမ်းစဉ် ချမှတ်ကျင့်သုံးသင့်သည်။

ကိုကိုး စိုက်လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသူများအတွက် ဂါနာအထွေထွေစိုက်ပျိုးရေးလုပ်သားများသမဂ္ဂ၏ လက်စွဲစာအုပ်

အထွေထွေ စိုက်ပျိုးရေးလုပ်သားများသမဂ္ဂ (the General Agricuultural Workers’ Union - GAWU) သည် ဂါနာနိုင်ငံ တောင်သူလယ်သမားများနှင့် စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမားများ၏ အကြီးဆုံးအလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပါသည်။ ၎င်း၏အဖွဲ့ဝင်များသည် တရားဝင်တည်ထောင်ထားသောလုပ်ငန်းများ၊ ရပ်ရွာများတွင် လူငယ်အလုပ်သမားများအပါအဝင် လက်ခစား နှင့် လက်ခမရသော စိုက်ပျိုးရေးအလုပ်သမားများပါဝင်ကြပါသည်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် GAWU သည် ILO ၏ ကလေးလုပ်သား ပပျောက်ရေးနိုင်ငံတကာအစီအစဉ် (IPEC) နှင့်အတူ ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောကလေးလုပ်သားနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အန္တရာယ်အလားအလာများ ပပျောက်စေရေး - ဂါနာနိုင်ငံရှိ ကိုကိုးစိုက်တောင်သူများတွင် ပြောင်းလဲမှုများဆောင်ရွက်နေသော ကိုယ်စားလှယ်များအတွက် လက်စွဲစာအုပ် ဟုအမည်ရရှိသော လက်စွဲစာအုပ်ကို ပြုစုခဲ့သည်။ ဤလက်တွေ့သင်တန်းအစီအစဉ်သည် တောင်သူလယ်သမားများ အတွက်ရည်ရွယ်ကာတောင်သူများအတွက်ရည်ရွယ်ပြီး ကိုကိုးစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသော အလုပ်များ၏ ကလေးများနှင့် ဆယ်ကျော်သက်များအား ထိခိုက်နိုင်ပုံတိုပကို ဆွေးနွေးချက်များ ပါဝင်ပါသည် (IPEC & GAWU, 2014)။

OSH အား အထွေထွေ ပညာရေးနှင့် အသက်မွေးပညာသင်တန်းအစီအစဉ်များတွင် ထည့်သွင်းသင်ကြားခြင်းဖြင့် ပိုမိုလုံခြုံ၍ ကျန်းမာသောအလုပ်သမားမျိုးဆက် တည်ဆောက်ခြင်း

အလုပ်ခွင်ကာကွယ်ရေးယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်အတွက် ရေရှည်တည်တံ့သောတိုးတက်မှုဖြစ်စေရန်မှာ ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးဆောင်ရွက်ချက်များပေါ် ပေါက်လာရေးအတွက်လုံ့ ဆော်စည်းရုံးခြင်းခံရမည့် လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးကို အလေးထားဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို အထွေထွေနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရေးတွင် ပေါင်းစပ်သင်ကြား ပေးခြင်းသည် လူငယ်အလုပ်သမားများနှင့် လူငယ်အလုပ်ရှင်များအကြား OSH ပညာပေးခြင်း၊ ဗဟုသုတနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု တည်ဆောက်ခြင်းတို့အတွက် အလွန်ထိရောက်သော နည်းလမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ လူငယ်များသည် မည်သည့်လူ့ဘောင်အတွက်မဆို အနာဂတ်ဖြစ်ပြီး ယဉ်ကျေးမှုပြောင်းလဲရေးအတွက် အရေးပါသောမောင်းနှင်သူများ ဖြစ်ရာ အခြေခံ OSH သတင်းအချက်အလက်များကို ကျောင်းသင်ခန်းစာများ၊ နည်းပညာသင်တန်းများနှင့် အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများက ရေးဆွဲသည့် ပညာရေးအစီအစဉ်များတွင်ထည့်သွင်းသင်ကြားပေးသင့်ပါသည်။ ယင်းက လူငယ်များ မိမိတို့၏ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးအသိပညာရရှိရန်နှင့် ၎င်းတို့တွင် ထိုကဲ့သို့လုပ်ဆောင်ရန် အခွင့်အရေးရှိကြောင်း သိရှိရန် အကူအညီဖြစ်စေပါမည်။

အချို့နိုင်ငံများတွင် အန္တရာယ်အလားအလာမား ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးဆိုင်ရာအခြေခံပညာရေးကို အခြေခံပညာကျောင်း သင်ရိုးတွင် ထည့်သွင်းထားကြသည်။ အခြားသောနိုင်ငံများတွင်မူ ပညာရှင်များသည် ပညာရေးဘာသာရပ်ကိုသာ အလေး ထားခြင်းမဟုတ်ဘဲ သင်ကြားရေးဆောင်ရွက်သည့် အဆောက်အအုံ ဥပစာကိုပါ အလေးထားသော နည်းလမ်းကို ရေးဆွဲလျက် ရှိပါသည်။ တပည့်များနှင့် လူငယ်ကျောင်းသားများသည် သင်ကြားရေး၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေနှင့် ၎င်းတို့ကျောင်းဝန်းကျင် တွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များတွင် တက်ကြွစွာပါဝင်ရန် တိုက်တွန်းခြင်း ခံရသည်။

လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆထိခိုက်မှုများနှင့် ရောဂါများဆိုင်ရာ ပြင်သစ်အမျိုးသားသုတေသနနှင့် လုံခြုံရေးတက္ကသိုလ် (Institur National de Recherche et de Se’curite’, INRS) က မကြာသေးမီကလုပ်ဆောင်ခဲ့သော လေ့လာချက်တစ်ရပ်တွင် ကျောင်းများတွင် OSH သင်ယူခဲ့ရသော လူငယ်အလုပ်သမားများတွင် လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိမှုသည် မသင်ယူခဲ့ရသော လူငယ်အလုပ်သမားများထက် ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းလျော့နည်းကြောင်း သိရှိရပါသည် (INRS, 2018)။ ထိရောက် သော OSH ပညာရေးသည် လူငယ်များအား ကြိုတင် ကာကွယ်ခြင်းကို ဦးတည်သည့် အမူအကျင့်နှင့် အလေ့အထများအား လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်း၊ ဘေးအန္တရာယ်နှင့် အန္တရာယ်အလားအလာများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန် လိုအပ်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းတို့ဖွံ့ဖြိုးလာစေခြင်း၊ ကျောင်းတွင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ခွင်တွင်ဖြစ်စေ ထိရောက်သော OSH ဖြေရှင်းရေး နည်းလမ်းများ ဖော်ထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် လူ့ဘောင်တွင်ပါခြင်းတို့ကို ဖြစ်စေပါသည်။ OSH ကို ကျောင်းသင်ခန်းစာများတွင် ထည့်သွင်းသင်ကြားခြင်းကို ကနဦးစတင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော နမူနာကောင်းများစွာရှိပြီး ထိုနမူနာများတွင် ၎င်းတို့၏ သက်ရောက် မှုနှင့် ထိရောက်မှုတို့ကို ဖြေရှင်းသည့်သုတေသနများ ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်စေသည့်ပါသည်။

ဆယ်ကျော်သက်များအတွက် OSH ပညာများနှင့် သင်တန်းနည်းလမ်း ဥပမာများ

ကနေဒါနိုင်ငံ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးစင်တာ (CCOSH) သည် ကျန်းမာရေး + ဘေးကင်းလုံခြုံရေး သင်ကြားရေးနည်းလမ်းများ ကို ကျောင်းသားများအား အလုပ်ခွင်ဝင်ရောက်သည့်အချိန်တွင် ကျန်းမာအောင်၊ ဘေးကင်းလုံခြုံအောင် နေထိုင်တတ်စေရေး သင်ကြားပေးသော ဆရာများကို အထောက်အပံ့ပေးရန်ရည်ရွယ် ရေးဆွဲခဲ့သည်။ သင်ခန်းစာအကြောင်းအရာများသည် အဓိကအားဖြင့် အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းနှင့်ကျောင်းသားများအား အဓိက ရည်ရွယ်သော်လည်း ပိုမိုငယ်ရွယ်သော ကလေးများအတွက် မွေးစားအသုံးချလျှင်လည်း အကျိုးရှိပါသည်။

အမေရိကန်နိုင်ငံ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေး တက္ကသိုလ် (National Institute for Occupational Safety and Health- NIOSH) သည်လူငယ်များအား OSH အခြေခံကို ပျော်ရွှင်ဖွယ်၊ စိတ်ဝင်စားဖွယ် သင်ကြားပေးရန်အတွက် Youth@Work—Talking Safety ကိုရေးဆွဲခဲ့သည်။ ဤအခမဲ့သင်ရိုးကို အမေရိကန်နိုင်ငံ၏ ပြည်နယ်တစ်ခုစီအတွက်လိုက်ဖက်ညီအောင်ရေးဆွဲထားသောကြောင့် ပြည်နယ်၏ ကိုယ်ပိုင်ကလေးလုပ်သားစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့်လည်း တစ်သမတ်တည်းဖြစ်နေသည်။ ဤအတွင်းဖော်ပြထားသည့် လှုပ်ရှားမှုများသည် လူငယ်များအား အလုပ်ခန့်ထားသည့် အလုပ်ခွင်အမျိုးမျိုးမှ ဘေးအန္တရာယ်များနှင့်ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးမဟာဗျူဟာများကို မီးမောင်းထိုးပြထားသည်။ မကြာသေးမီက အကဲဖြတ်နည်းလမ်းတစ်ရပ်ကို ထပ်မံထည့်သွင်းထား သည်။ ယင်းသည် ကျောင်းသားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးကို တိုင်းတာပေးပြီး ကျောင်းသား များအောင်ပါက ဒစ်ဂျစ်တယ် တံဆိပ်တစ်ခုကို ရရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။

လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် ကာလီဖိုးနီးယားမိတ်ဘက်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုသည် အစိုးရဌာနများနှင့် ပညာပေးသူများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ မိဘများ၊ အလုပ်သင်တန်းပေးသူများနှင့် အခြားသော အကျိုးစီးပွားဆက်စပ်သူများ အားကိုယ်စားပြုထားသည့် နိုင်ငံအလိုက်အဖွဲ့အစည်းများကို အတူပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်စေသည်။ ယင်းသည် အလုပ်ခွင်တွင် လူငယ်များအား ကာကွယ်ပေးမည့် မဟာဗျူဟာများကို ရေးဆွဲထားပါသည်။ ၎င်း၏ စီမံကိန်းများတွင် လူငယ်များ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် လူထုအား OSH အကြောင်းနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအားအကာအကွယ်ပေးခြင်းတို့ကို ပညာပေးရာတွင်အထောက်အကူဖြစ်စေရန်အတွက် သတင်းအချက်အလက်များ၊ သင်တန်းများ၊ သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ၊ နည်းပညာအကူအညီများနှင့် ထောက်ခံချက်ပေးခြင်းများ ပေးသည့် ကာလီဖိုးနီးယားရှိ လူငယ်အလုပ်သမားအရင်းအမြစ်စင်တာ ပါဝင်သည်။ ယင်း၏ ဝက်ဘ်ဆိုဒ် Young-workers.org တွင် ဆယ်ကျော်သက်များ၊ မိဘများ၊ ဆရာများ၊ အလုပ်သင်တန်းပေးသူများနှင့် အလုပ်ရှင်များ အတွက် သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်ပါသည်။

ဥရောပ သမဂ္ဂ၏ “ကျောင်းတစ်ကျောင်းလုံး” နည်းလမ်း

ဥရောပ သမဂ္ဂ (EU) တွင် OSH ပညာရေးကို အထွေထွေပညာရေးတွင် ထည့်သွင်းရန် ကြိုးပမ်းလျက်ရှိသည်။ ဥပမာ - ဥရောပ အသိုင်းအဝိုင်း OSH 2002-2006 မဟာဗျူဟာတွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ပမာရေး ကို ထည့်သွင်းထားသလို ၂၀၀၇-၂၀၁၂ မဟာဗျူဟာတွင်လည်း ထည့်သွင်းထားသည်။ ၂၀၁၄-၂၀၂၀ အတွက် EU OSH မဟာဗျူဟာမူဘောင် တွင် OSH အကြောင်းအသိပညာပေးခြင်းကို စာသင်ကျောင်းတွင် စတင်သင်ကြားကြောင်းဖော်ပြထားသည်။

အလုပ်ခွင်၌ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေး ဥရောပအေဂျင်စီ (EU- OSHA) တွင် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို ပညာရေးတွင် အဓိကဘာသာရပ်အဖြစ်သင်ကြားရေး- စာသင်ကျောင်းနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာရေးတို့တွင် ကောင်းမွန်သောအလေ့အထ(၂၀၀၄) ခေါင်းစဉ်ဖြင့်ထုတ်ပြန်သည့်အစီရင်ခံစာတွင် ဥရောပတစ်ခွင်မှ ကောင်းမွန်သောအလေ့အထဥပမာ များကို ဘက်စုံပြန်လည်သုံးသပ်ပြထားကာ OSH ပညာရေးကို ဥရောပအဆင့် ပညာရေး တွင်ထည့်သွင်းသင်ကြားရန်ရည်ရွယ်လျက် စံနစ်ကျသောမဟာဗျူဟာအဖြစ်ဖော်ဆောင်နိုင်မည့် အဆင့်များကို ဖော်ပြထားသည်။ EU-OSHA ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာရေး - ကျောင်းတစ်ကျောင်းလုံး နည်းလမ်း (၂၀၁၃) ဟုခေါင်းစဉ်ပေးထားသော အစီရင်ခံစာတွင် ဤနည်းလမ်းကို ဖော်ပြထားပြီး ဖြစ်ရပ်မှန်လေ့လာမှုများစွာ ပါဝင်သည်။

OSH သို့ “ကျောင်းတစ်ကျောင်းလုံး” နည်းလမ်းဖြင့်ချဉ်းကပ်ခြင်းသည် -

- တပည့်ရော ဝန်ထမ်းများအတွက်ပါ အန္တရာယ်အလားအလာနှင့် ကျောင်းများ၌ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစီမံခန့်ခွဲမှုတို့ကို ပေါင်းစပ်ခြင်းဖြစ်သည်။
- အန္တရာယ်အလားအလာ၊ ကျန်းမာရေးပညာပေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးစီခံခန့်ခွဲရေးနှင့် ကျန်းမာသောစာသင်ကျောင်း အယူအဆ တို့ကို ပေါင်းစပ်ပေးသည်။
- ကျောင်းဘေးကင်းလုံခြုံရေးစီမံခန့်ခွဲမှုတွင် ဝန်ထမ်းများနှင့် တပည့်များ၏ တက်ကြွစွာ ပါဝင်မှုရှိသည်။
- ၎င်းတို့၏ကျောင်းများတွင် OSH စီမံခန့်ခွဲမှုကိုဆရာများအား သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် ပါဝင်စေခြင်းဖြင့် OSH အကြောင်း နားလည်မှုပိုမိုမြင့်မားလာကာ လက်တွေ့စွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေပါသည်။ ယင်းက ဆရာများအား တပည့်များကို အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ချေအလားအလာနှင့် ပတ်သက်သောပညာကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ သင်ကြားပေးနိုင်ပါလိမ့်မည်။
- □ နမူနာများကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် ကျောင်းသားများ OSH နှင့်ယင်း၏အရေးပါမှုကို နားလည်မှု ပိုမိုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေနိုင်ပါသည်။
- တပည့်များအား ဘေးအန္တရာယ်ရှာဖွေခြင်းနှင့် ဖြေရှင်းနည်းကိုတင်ပြစေခြင်းအားဖြင့် ၎င်းတို့၏ကျွမ်းကျင်မှုကို ဖွံ့ဖြိုးစေ ကာ ၎င်းတို့၏ဘေးကင်းလုံခြုံရေးစည်းကမ်းချက်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပိုင်ရှင်ဖြစ်မှုခံစားချက်ကို ၎င်းတို့အား ပေးနိုင်ပါသည်။
- အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ချေပညာပေးခြင်းနှင့် ကျောင်းဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို ကျောင်း၏ လှုပ်ရှားမှုနှင့် စံနစ် အားလုံးတို့သို့ ပေါင်းစပ်စေခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့သည် အပိုသင်ကြားမှုတစ်ခုမဟုတ်ဘဲ ကျောင်းဘဝ၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသ ဖြစ်လာစေပါသည်။

EU-OSHA နှင့် Napo Consortium တို့သည် ဆရာများအတွက်နပ ဟုခေါင်းစဉ်ပေးထားသည့် OSH ပညာပေး ကိရိယာစုံပါသောအိတ် အတွဲလိုက် ကို ဆရာများအတွက်ထုတ်လုပ်ရန် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ထိုကိရိယာစုံ ပါသောအိတ်များသည် မူလတန်းကျောင်းသားများအား ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးခေါင်းစဉ်များ ကို ပညာပေးခြင်းကို နပို၏ ရုပ်ရှင်ဇာတ်လမ်းတိုများ၊ တီထွင်ဆန်းသစ်သည့် လှုပ်ရှားမှုများအားဖြင့် ပျော်ရွှင်ဖွယ်၊ စဉ်းစားသုံးသပ်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် သင်ကြားပေးရန်ရည်ရွယ်ပါသည်။

The လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ဥရောပကွန်ယက်ပညာရေးနှင့်သင်တန်း (The European Network Education and Training in Occupational Safety and Health- ENETOSH) သည် OSH အားသင်ကြားခြင်း နှင့် သင်တန်းပို့ချခြင်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ပြဿနာများအား ဗဟုသုတဝေမျှခြင်းအတွက် အွန်လိုင်းအခြေခံကို သတ်မှတ်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ယင်း၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ OSH ကို ပညာရေးနှင့်သင်တန်းတို့တွင် ပင်မဘာသာရပ်အဖြစ် ထည့်သွင်း သင်ကြားရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးတို့သည် တစ်သက်တာသင်ယူနေရမည့် ဘာသာရပ်ဖြစ် သည်ဟူသော အတွေးအခေါ်ကို မူတည်၍ ENETOSH ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ပညာရေးအားလုံး (သူငယ်တန်းမှ အထက်တန်းအထိ၊ ကမဦးအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာနှင့်သင်တန်း၊ အဆင့်မြင့်ပညာ၊ နှင့် ဆက်လက်သင်ကြားရမည့် အသက်မွေးသင်တန်းကျောင်း) တို့ပါဝင်သည်။ ENETOSH သည် အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ပူးပေါင်းကာ OSH ပညာရေးနှင့် သင်တန်းအတွက် ကောင်းသောအလေ့အထနှင့် နည်းလမ်းများ၏ နမူနာများကို ကောက်ယူ၊ အကဲဖြတ်လျက်ရှိရာ (good practice examples and tools တွင်ကြည့်ပါ) ယင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ၎င်း၏ ဝက်ဘ်ဆိုဒ် စာမျက်နှာတွင် ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။ ယင်းတွင် ခေါင်းစဉ်ကို လိုက်၍ ထုတ်ဝေသော နှစ်စဉ်ထုတ် သတင်းစာစောင် ရှိပါသည်။[15]

၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ERAMUS + ဥရောပသမဂ္ဂ အစီအစဉ်ကို (ENETOSH နှင့် EU- OSHA တို့ပေါင်း၍) စိတ်ဘေးကင်းလုံခြုံရေး - ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအရေးကြီးသည် ! စီမံကိန်း ကို OSH အတွက် ပူးပေါင်း၍ အားလုံးပါဝင်သည့် သင်ယူရေးနည်းလမ်းဖြင့် ပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန်အတွက် စတင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုစီမံကိန်းသည် ဆရာများနှင့် ဆယ်ကျော်သက်များ အား OSH ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဗဟုသုတဖွံ့ဖြိုးစေရန်အတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ယင်းတွင် အွန်လိုင်းအခြေခံ၊ အသုံးပြုသူလမ်းညွှန်နှင့် အခြားကုန်ကြမ်းများ ပါဝင်ပါသည်။ နိုင်ငံ ငါးခုတို့မှ မိတ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ (ချက်သမ္မတနိုင်ငံ၊ နယ်သာလန်၊ ပေါ်တူကီ၊ ရိုမေးနီးယားနှင့် စပိန်) သည်ဤစီမံကိန်းတွင် ပါဝင်ကြပါသည်။

15 ဖင်လန်နိုင်ငံတွင် OSH ပြဿနာများကို “အလုပ်လုပ်နေသာဘဝနှင့် မိတ်ဆက်ခြင်း” ဟုအမည်ရသော အလုပ်ခွင်သင်တန်းအစီအစဉ်နှင့် ပေါင်းစပ်ထားသည် (Työelämään tutustuminen, TET)။ ဤအစီအစဉ်သည် သင်တန်းသားများအား လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ်များ၊ အလုပ်ခန့်ထားသောစာချုပ်စာတမ်းများ၊ အလုပ်ချိန်နှင့် ခွင့်အကြောင်းအသိပေးပုံနည်းလမ်းများ အကြောင်းသင်ကြားပေးပါသည်။ www.oph.fi/english။ တွင်ထပ်မံသိရှိလိုသည်များကိုဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။ ရိုမေးနီးယား ပညာရေးစံနစ်တွင် OSH သင်ရိုးများကို ထည့်သွင်းထားပါသည်။ အဓိကအားဖြင့် ဘွဲ့လွန်အဆင့်တွင်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် မကြာမီက ဘေးကင်းလုံခြုံသောအမူအကျင့်ကို အသက်ငယ်စဉ်မှစတင်သင်ကြားရန်နှင့် ကျောင်းများတွင် OSH သင်ကြားရေးကို ပုံမှန်အနေနှင့် တိုးမြင့်ဆောင်ရွက်ရန် ကွန်ယက်တစ်ခုကို တည်ဆောက်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၄-၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသား OSH ပြိုင်ပွဲများကို အလုပ်သမားစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့က ကျင်းပခဲ့ရာ ဆရာများရော၊ တပည့်များပါ ပါဝင်ကြသည့် အကောင်းဆုံးကျောင်းအသင်းများကို ဆုများချီးမြှင့်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

OSH ဘေးအန္တရာယ်နှင့် အန္တရာယ်အလားအလာများ လူငယ်အလုပ်သမားများ အပေါ် ထိခိုက်လွယ်မှုအား ထောက်ခံမှု၊ အသိပညာပေးခြင်းနှင့် သုတေသနပြုခြင်းတို့ကို ပိုမို အားကောင်းအောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

လူငယ်အလုပ်သမားများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ OSH သုတေသနပြုခြင်း၊ ဖြန့်ဝေခြင်းတို့ကို ဆက်လက်အထောက်အပံ့ပေးရန်မှာ အရေးကြီးပါသည်။ တိုးပွားလာသော OSH အေဂျင်စီများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများသည် လူငယ်အလုပ်သမားများအကြောင်း လေ့လာလျှက်ရှိပါသည်။ ၂၀၁၇ ခုနှစ် ILO၏ OSH အေဂျင်စီများ၊ သုတေသနဇဟိုဌာနနှင့် တက္ကသိုလ် ပေါင်း ၇၈ ခု တို့တွက် ပြုလုပ်ခဲ့သော လေ့လာဆန်းစစ်ချက်အရ ၆၂.၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် လူငယ်အလုပ်သမားများသည် OSH သုတေသနအတွက် သက်ဆိုင်သောနယ်ပယ် အဖြစ်သတ်မှတ်ခြင်းခံရကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်တို့က OSH သုတေသန အတွက် မြင့်မားသောဦးစားပေးစာရင်းတွင် လူငယ်အလုပ်သမားများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားသ် (မကြာမီထုတ်ပြန်မည့် ILO အစီရင်ခံစာ) ။ ကျန်းမာရေးသုတေသနလုပ်ငန်းများသည် ဆယ်ကျော်သက်များထက် ငယ်ရွယ်သောကလေးများ၊ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအစား ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံများ၊ လုပ်ငန်းခွင်ထက် စာသင်ကျောင်းများနှင့် လူမှုဘဝများအား ပိုမို အလေးထား လာကြသည်။

အနာဂတ်သုတေသနလုပ်ငန်းများအတွက် အကြံပြုလိုသော ခေါင်းစဉ်များ

အကူးအပြောင်းကာလအတွင်း လူငယ်အလုပ်သမားများနှင့် OSH အန္တရာယ်အလားအလာများ - တိုးမြင့်လာသော OSH အန္တရာယ်အလားအလာများနှင့် "လူငယ်ဖြစ်ခြင်း" တို့အကြား ပတ်သက်ဆက်နွယ်မှုကို လေ့လာဆန်းစစ်ရာတွင် လူငယ်အများစုတို့သည် စာသင်ကျောင်းမှ လုပ်ငန်းခွင်သို့၊ လူငယ်ဘဝမှ လူကြီးဘဝသို့ ကူးပြောင်းမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား ပါသည်။

ရှုထောင့်စုံလင်သော ဘက်စုံချဉ်းကပ်ပုံ နည်းလမ်း - လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ စရိုက်လက္ခဏာကိုသာ အလေးဂရုပြုသည့် သမားရိုးကျ၊ ရှုထောင့်တစ်ဘက်တည်းမှချဉ်းကပ်သည့်နည်းလမ်းကို ကျော်လွှားရန် နည်းလမ်းများရှာဖွေလျှက် လူငယ် အလုပ်သမားများအပေါ် တိုး၍သက်ရောက်လာသည့် OSH ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော အချက်များစွာရှိသည်ဟူသော နည်းလမ်းများအား ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ- လူငယ်အလေးထားသော စရိုက်လက္ခဏာများ၊ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ၊ အလုပ်အကိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဂိုသေသလက္ခဏာများအား စစ်ဆေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

လူမှုရေး၊ စိတ်ခံစားချက်နှင့် အရင်းခံအကြောင်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများ - လူမှုရေး၊ စိတ်ခံစားချက်နှင့် အရင်းခံအကြောင်း များသည် လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ အမူအကျင့်နှင့် OSH ပြဿနာများအပေါ် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန် ဆန္ဒရှိမှုတို့အပေါ် သိသာထင်ရှားစွာ လွှမ်းမိုးမှုရှိသော တစ်စုံတစ်ရာသောအ လုပ်ခွင်အခြေအနေတွင် ယင်းတို့ကို ဆန်းစစ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော ပြဿနာများတွင် ဘဝတူအလုပ်သမားများ၏ အထောက်အကူ၊ လုပ်ငန်းခွင် စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်တန်ဘိုးများ၊ OSH ယဉ်ကျေးမှု နှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုပုံစံ တို့ပါဝင်ပါမည်။ အသက်နှင့်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးယဉ်ကျေးမှုအ ကား ဆက်နွယ်မှု၊ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေးအတွက် အကျိုးဆက်များအပေါ် ပိုမိုနားလည် နိုင်စွမ်းအတွက် လေ့လာမှုများ ထပ်မံပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

OSH သင်တန်းနှင့် ကြီးကြပ်မှု - (က)OSH အားမိတ်ဆက်သည့်နည်းလမ်းများ၊ (ခ) လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ OSH သင်တန်းနှင့်ကြီးကြပ်မှု၊ (ဂ) အထူးသဖြင့် စံချိန်မမီသောအလုပ်ခန့်ထားမှုပုံစံများတွင် OSH သင်တန်းနှင့်ကြီးကြပ်မှုများလုပ် ဆောင်နိုင်ရန် မဟာဗျူဟာများ ... စသည်တို့၏ အရည်အသွေးမြင့်မားနှုနှင့်ထိရောက်မှုအကျိုးဆက်များအား စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစံနစ်များအား လူငယ်အလုပ်သမားများနှင့်လိုက်လျောညီထွေရှိစေရေး - OSH စီမံခန့်ခွဲမှုစံနစ်များနှင့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေအလားအလာတွင် လူငယ်အလုပ်သမားများရင်ဆိုင်နေရသော တစ်စုံတစ်ခုသောအန္တရာယ် အလားအလာရှိစေသော အကြောင်းအရာကို ထည့်သွင်းခြင်းဖြင့် ယင်းစံနစ်ကိုမြှင့်တင်နိုင်စေမည့်နည်းလမ်းများကို စမ်းသပ် စစ်ဆေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

OSH အသိပညာပေး လှုံ့ဆော်မှု နှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများအား OSH အကြောင်း သင်ကြားစဉ် ပြင်ပလောကတွင် အမှန်တကယ်ဖြစ်ပွားသည့်အတွေ့အကြုံကို အသုံးပြုသင်ကြားခြင်းသည် အလုပ်သမားများ၊ မိဘများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ စာသင်ကျောင်းများ နှင့် လူထုအား လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေးများနှင့် ထိခိုက်လွယ်မှုများအကြောင်း မသိမဖြစ်သည့်သတင်းအချက်အလက်များအား ဖြန့်ဝေပေးရန်၊ သတိပေးရန် ထိရောက်သော နည်းလမ်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထိုလှုံ့ဆော်စည်းရုံးမှုများကို အစိုးရများ သို့မဟုတ် အမျိုးသားအဆင့်ဌာနများ၊ အလုပ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အလုပ်သမာ သမဂ္ဂများ၊ လူငယ်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အခြားသော အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများက စီစဉ်ပေးနိုင်ပါသည်။

OSH ပညာရေးစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုအား သတင်းမီဒီယာနှင့် လူမှုမီဒီယာ များတွင်ပါဝင်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ အထောက်အကူ ယူခြင်း အားဖြင့် လွန်စွာမြှင့်တင်၊ ချဲ့ထွင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ သတင်းထောက်များအား OSH နှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများ နှင့်သက်ဆိုင်သော ပြဿနာများအား အသိပေးကာ ထိုပြဿနာများအကြောင်း သတင်းထုတ်ပြန်ပေးရန်လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက်များနှင့် စွမ်းရည်များကို ထောက်ပံ့ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ OSH နှင့် လူငယ်အလုပ်သမားများ အကြောင်းသတင်းများအား အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီထုတ်ပြန်ခြင်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေး ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် ဗဟုသုတဖြန့်ဝေပေးခြင်း၊ ပညာပေးခြင်းနှင့် ပြည်သူလူထု၏ တောင်းဆိုမှုများ တိုးမြှင့်လာစေရေးအတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေပါသည်။

ဟောင်ကောင်ရှိ ဆယ်ကျော်သက်များအတွက် OSH လှုံ့ဆော်ရေး

ဟောင်ကောင်ရှိ လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးကောင်စီသည် ဆယ်ကျော်သက်များ အချိန်ပိုင်းအလုပ် သို့မဟုတ် နွေရာသီအလုပ်အကိုင်များ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်သည့်အခါ ၎င်းတို့အကြား OSH အကြောင်းပညာပေးရန်အတွက် လူငယ်အလုပ်ခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ကျန်းမာရေးမြှင့်တင်ရေးစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု ကိုစတင်ခဲ့သည်။ ထိုစည်းရုံး လှုံ့ဆော်မှုတွင် OSH သတင်းအချက်အလက်အိတ်များဖြန့်ဝေပေးခြင်း၊ နီးနှောဖလှယ်ပွဲများစီစဉ်ကျင်းပပေးခြင်း၊ လူငယ်အလုပ်သမားများ အတွက် OSH အရေးကြီးပုံကိုအလေးထားသည့် ရေဒီယိုအစီအစဉ်များ ထုတ်လွှင့်ခြင်း ကဲ့သို့ သော လှုပ်ရှားမှုများစွာ ပါဝင်ပါသည်။ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုတစ်စိတ်တစ်ဒေသအနေနှင့် လူငယ်များအားဂရုဏာသက်စေမည့် OSH သတင်းစကားကိုဖြန့်ဝေပေးရန် အတွက် ကျောင်းသားများပါဝင်သည့် "ဆယ်ကျော်သက်စွမ်းအား ၂၀၁၇-၁၈ GIF ဒီဇိုင်းပြိုင်ပွဲ" ကို ကျင်းပခဲ့ပါသည် (Hong Kong OSHC, 2017)။

အလုပ်သမား သမဂ္ဂအတွင်းရှိ လူငယ်အလုပ်သမားများ

နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့ချုပ် (ITUC) သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂ၏ လှုပ်ရှားမှုများတွင် လူငယ်အလုပ်သမားများအား စည်းရုံးခြင်းနှင့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရေးသည် အရေးပါကြောင်း အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ ITUC သည် ၎င်း၏မူဝါဒများနှင့် လှုပ်ရှားမှုများတွင် လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် မျှော်လင့်ချက်များကို ပိုမိုကောင်းစွာ ထင်ဟပ်စေရန် ကြိုးစားလျှက်ရှိရာ ယခုရည်ရွယ်ချက်အတွက် ယင်းသည် လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေး အစီအစဉ် ကို ၂၀၁၇ ခုနှစ်က ကျင့်သုံးခဲ့ပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေနှင့် လူငယ်အလုပ်သမား သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်များသည် လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက်အထူးပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပေးမည့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ ပါဝင်သည့် လှုပ်ရှားမှုအမျိုးမျိုးတို့ကို ကျင်းပရန် သန္နိဋ္ဌာန် ချထားခဲ့ကြပါသည် (ITUC, 2017) ။

ဩစတြေးလျားနိုင်ငံ ဗစ်တိုးရီးယန်း ကုန်သွယ်ရေးကောင်စီသည် မကြာခင်က လူငယ်အလုပ်သမားများအား စည်းရုံးကာ ဘေးကင်းလုံခြုံသော အလုပ်အကိုင်များရရှိရေးအတွက် တိုက်ခိုက်ယူရန် လိုအပ်သော ဗဟုသုတနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို မြှင့်တင်ပေးရန် ရည်ရွယ်လျှက် လူငယ်အလုပ်သမားဗဟိုဌာနကိုဖန်တီးတည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများ ဗဟိုဌာနသည်လည်း လူငယ်များအား အလုပ်ခွင်တွင် ပြဿနာဖြစ်စေနိုင်သောအခြေအနေ အတွေ့အကြုံရှိသော အခြားသူများနှင့် ဆက်သွယ်ရန် နေရာတစ်ခုကို ဖော်ပြထားပေးပါသည်။

OSH ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး ယဉ်ကျေးမှုနှင့်တစ်ရပ် ဖန်တီးရေးအတွင် လူငယ်များ ပါဝင်ခြင်း

ကြိုတင်ကာကွယ်သည့် ယဉ်ကျေးမှုရှိလျှင်အဆင့်အားလုံး၌ ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ ကျန်းမာသောအလုပ်ခွင်ဂန်းကျင်ဖြစ်စေရေး အခွင့်အရေးကိုလေးစားလိုက်နာခြင်းရှိမည်ဖြစ်ပြီး သတ်မှတ်ထားသည့် အခွင့်အရေးများ၊ တာဂန်ဂတ္တရားများနှင့် တာဂန်များပါရှိသည့်စံနစ်တစ်ရပ်အားဖြင့် ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ ကျန်းမာသောအလုပ်ခွင် ပတ်ဂန်းကျင်ရရှိရေးအတွက် အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အလုပ်သမားများသည်တက်ကြွစွာ ပါဂင်လာကြမည်ဖြစ်ပါသည်။ ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး မူဂါဒအား လွန်စွာဦးစားပေးထားပါသည်။ OSH နှင့်ပတ်သက်၍ ရေရှည်တည်တံ့သော ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးယဉ်ကျေးမှုကို တည်ဆောက် ရာတွင် ဘေးအန္တရာယ်ရှိသောကဏ္ဍများနှင့် စက်ရုံများ၊ ထိခိုက်နိုင်ခြေများသော အလုပ်ခွင်များတွင် ခန့်ထားခြင်းခံရသည့် လူငယ်အလုပ်သမားများ ကဲ့သို့သော ထိခိုက်နစ်နာလွယ်သော အလုပ်သမားများအား အထူးဂရုစိုက်မှု ပြုရမည် ဖြစ်ပါသည်။

လူငယ်အလုပ်သမားများနှင့် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများအား ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးဆောင်ရွက်ချက်များချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်ရေးတွင် တိုက်ရိုက်ပါဝင်စေခြင်းသည် အရေးကြီးပါသည်။ ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ ကျန်းမာသောအလုပ်သမားမျိုးဆက်များမည်သို့ဖန်တီးမည်ကို ဆွေးနွေးစဉ်အတွင်း ၎င်းတို့၏ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းနိုင်မည်ဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ အရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် မိရိုးဖလာ OSH အဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့၏ လူမှုရေးမိတ်ဖက်ဆောင်ရွက်သူများသည် လူငယ်များ၏ကိုယ်စား ကျန်းမာရေးကို ထိရောက်စွာထောက်ခံပြောဆိုပေးနိုင်ရန် ဗဟုသုတနှင့်နည်းလမ်းများမကြာခဏ လိုအပ်လျှက်ရှိသည်။ ထို့အပြင် လူငယ်အလုပ်သမားအများစုသည် စံချိန်မမီသောအလုပ်ခန့်ထားမှုများနှင့် တရားမဝင်သောအလုပ်များတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လျှက်ရှိရာ ၎င်းတို့သည် "မမြင်နိုင်သော" သူများဖြစ်ကာ ညှိနှိုင်းနိုင်စွမ်းနှင့် ထိရောက်စွာကိုယ်စားပြုနိုင်စွမ်းများ ပြည့်ဝစွာမရှိကြပါ။ ၎င်းတို့၏ စွမ်းအားနှင့် ဖွင့်ဟပြောဆိုမှုမရှိခြင်းသည် လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် ကံအကြောင်းမလှသောအခြေအနေကိုဖြစ်စေပြီး ၎င်းတို့အုပ်စုလိုက်အား OSH တရားဝင်နှင့် မူဝါဒမူဘောင်တွင် ၎င်းတို့မပါဝင်ဘဲ OSH သင်တန်းနှင့်အသိပညာပေးစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုတို့ကို ပုံစံဆွဲစဉ်တွင်လည်း ကောင်း၊ ဦးစားပေးသုတေသနနယ်ပယ်များအားဆုံးဖြတ်ရာတွင်လည်းကောင်း ပါဝင်နိုင်ခြင်း မရှိဖြစ်စေသည်။ အစိုးရဌာနများသည် လူငယ်များ ၎င်းတို့၏အနာဂတ်ကိုဆုံးဖြတ်ရန်ကြိုးပမ်းမှုအား တက်ကြွစွာပါဝင်နိုင်ရေးအတွက် အရင်းအမြစ်များနှင့် အခွင့်အရေးများ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဖြင့် အထောက်အကူပြုနိုင်ရန် အသင့်ပြင်ထားရပါမည်။

Safe Youth @ Work လုပ်ငန်း အစီအစဉ်

၂၀၁၇ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် ILO သည် လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဘေးကင်းသောလူငယ်များ ညီလာခံ (SafeYouth@Work Congress) ကို စင်ကာပူနိုင်ငံလူ့စွမ်းအားဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပူးပေါင်းစီစဉ်ကျင်းပခဲ့သည်။ ယင်းသည် ILO ၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဘေးကင်းသောလူငယ်များ စီမံကိန်း (ILO's SafeYouth@Work Project) ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်ပြီး စင်ကာပူနိုင်ငံတွင်ကျင်းပခဲ့သော ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ၂၁ ကြိမ်မြောက်ကမ္ဘာ့ညီလာခံကျင်းပစဉ် ကျင်းပခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။
SafeYouth@Work Congress သို့ လူငယ်အလုပ်သမားများ၊ အလုပ်ရှင်များ၊ သမဂ္ဂဝင်များနှင့် ကျောင်းသားကျောင်းသူ ၁၂၅ ဦးတက်ရောက်ခဲ့ကြပြီး OSH လူငယ်ချံပီယံများကမ္ဘာ့ကွန်ယက်ကို ဖန်တီးခဲ့ကြသည်။ လူငယ်အလုပ်သမားများ ရင်ဆိုင်နေရသည့် ဘေးအန္တရာယ်နှင့်ကျန်းမာရေးအခက်အခဲများအကြောင်း ၎င်းတို့၏အမြင်များကို ဝေမျှရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင် တွင် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့်ကျန်းမာရေးတိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ကိုယ်ပိုင်အဖြေရှာ၍တင်ပြကြစေရန် လူငယ်များအား ဖိတ်ကြားခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ထိုပြဿနာများကိုဆွေးနွေးခွင့်ရရှိခဲ့ကြပြီး နိုင်ငံတကာ OSH ကျွမ်းကျင် ပညာရှင်များ၊ အစိုးရကိုယ်စားလှယ်များ၊ အလုပ်ရှင်၊အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ အခြားအရပ်ဖက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခွင့်ရရှိခဲ့ကြသည်။ ထိုသို့အမြင်ချင်းဖလှယ်ခြင်းအားဖြင့် နောက်နှစ်အနည်းငယ်အတွက် အကောင်အထည်ဖော်ရေးမူဘောင်တစ်ရပ်ကို ချမှတ်ခဲ့ကြပြီး SafeYouth@Work Action Plan ၏အခြေခံကို ချမှတ်နိုင်ခဲ့သည်။

ကမ္ဘာ့ညီလာခံအပြီးတွင် ထိုလုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကို ဆွေးနွေးရန်နှင့် အတည်ဖြစ်စေရန်အတွက်ဖိုရမ်များဆက်တိုက် ကျင်းပခဲ့သည်။ ထိုဖိုရမ်များသည် A+A ILO အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာညီလာခံ (Dusseldort, October 2017)၊ ကလေးအလုပ်သမားများရေရှည်ပပျောက်ရေး ၄ကြိမ်မြောက်ကမ္ဘာ့ညီလာခံ VI Global conference on the Sustained Eradicaion of Child Labour – Burnos Aires, November 2017၊ နှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဘေးကင်းသောလူငယ်များ လုပ်ငန်းအစီအမံ SafeYouth@Work Action Plan – Jakarta, January 2018) တို့ကျင်းပနေစဉ်အတွင်း ကျင်းပခဲ့ကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ရရှိလာသောအကြံဉာဏ်များကို စုပေါင်းအကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် SafeYouth@Work Action Plan အား အဆုံးသတ်ရန်အတွက် OSH ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်များနှင့် လူငယ်ချံပီယံ ၅ ဦးတို့ ပါဝင်သော မူကြမ်းရေးဆွဲရေးကော်မတီတစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ကာ အစည်းအဝေးကို ၂၀၁၈ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလက ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ မူကြမ်းရေးဆွဲရေးကော်မတီက SafeYouth@work Action Plan ကို ILO အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့်မဲဆန္ဒရှင် များ လူငယ်အလုပ်သမားများ၏ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့်ကျန်းမာရေးတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်ကြရာ၌ လမ်းညွှန်မှုပေးရန်ရည်ရွယ်ရေးသားခဲ့သည်။ ထိုလုပ်ငန်းအစီအစဉ်သည် အစိုးရများ၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများ၊ လူငယ်များနှင့်၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများ၊ OSH ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်ရေး သန္နိဋ္ဌာန်ချထားသော အရပ်ဖက်လူမှု အဖွဲ့အစည်းများ အပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်မတော်တဆထိခိုက်မှုနှင့်ရောဂါများ၏ ဆိုးကျိုးခံစားရသော လူငယ်အလုပ်သမား အရေအတွက်ကို ရေရှည်လျှော့ချရန် အရေးကြီးသော ပုဂ္ဂိုလ်များအာ သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်သည်။ ဤလုပ်ငန်းအစီအစဉ်တွင် သုတေသန၊ ပညာပေး၊ စည်းကမ်းကြီးကြပ်မှု၊ ထောက်ခံမှုနှင့် ကွန်ယက်များ စသည့်အရေးကြီးသောနယ်ပယ် ငါးရပ်တွင် လူငယ်များအတွက် OSH တွင်ပြောင်းလဲမှုများဖြစ်ပေါ်လာစေရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရမည့်အဆင့်များကို သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ထိုနယ်ပယ်တစ်ရပ်ချင်းစီအတွက် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်သည် ဦးစားပေးကိစ္စရပ်များအား လမ်းညွှန်ခြင်း နှင့် တီထွင်ဆန်းသစ်ခြင်းကို ပိုမိုလုပ်ဆောင်ရန် နည်းလမ်းဖော်ပြထားပါသည်။ ထိုကြိုးပမ်းမှုများသည် လူငယ်များအား ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော OSH အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ထို့အပြင် အဓိကကျသောပုဂ္ဂိုလ်အားလုံး လူငယ်အလုပ်သမားများအတွက် ပိုမိုဘေးကင်းလုံခြုံ၍ကျန်းမာသောအနာဂတ်ကို ဖော်ဆောင်ပေးနိုင်ရေး သန္နိဋ္ဌာန်ချထား သည့်အထိလည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ကျန်းမာသော အလုပ်သမားမျိုးဆက်သစ်များဖန်တီးနိုင်ရေး ကူညီပေး နိုင်ရန်လည်း ရည်ရွယ်ပါသည်။

ILO ၏ SafeYouth@Work Project သည် SafeYouth@Work Action Plan ကို ၂၀၁၈ခုနှစ် ကမ္ဘာ့လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံ၍ကျန်းမာသောနေ့ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ် စတင်ဆောင်ရွက်လျှက် ရှိပါသည်။

Centers for Disease Control and Prevention, CDC. (2010). "Occupational Injuries and Deaths Among Younger Workers: United States, 1998--2007" in *Morbidity and Mortality Weekly Report (MMWR)*, vol. 59, no. 15, pp. 449-455, April 2010.

Comunidad Andina. (2004). *Decision 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Confederacion de Empresarios de Navarra, CEN. (2015). *Guía: Gestión de la prevención de riesgos laborales de los trabajadores más jóvenes.* CEN.

European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA. (2004). *Mainstreaming occupational safety and health into education: good practice in school and vocational education.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

(2007). *OSH in figures: Young workers - Facts and figures. European risk observatory report.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

(2013a). *Cultural diversity in OSH Leadership and Worker Participation.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

(2013b). *Occupational safety and health and education: a whole-school approach.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Cedefop; Eurofound; & EIGE. (2017). *Joint report on Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Parliament, Directorate General for Internal Policies. (2011). *Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers.* Bruxelles.

Fair Work Ombudsman. (2013). *Best Practice Guide. An employer's guide to employing young workers.* Commonwealth of Australia.

(2017). *Best Practice Guide. A guide for young workers.* Commonwealth of Australia.

Forastieri, V. (2002). *Children at work: Health and safety risks (2nd edition).* Geneva: International Labour Office.

Gerry, E. (2005). „An Introduction to the Topic" in GOHNET Newsletter. *Topic: Child labor & adolescent workers*, Issue 9, Summer 2005.

Gyekye, S. A.; & Salminen, S. (2009, January). „Educational status and organizational safety climate: Does educational attainment influence workers' perceptions of workplace safety?" in *Safety Science*, vol. 47, no. 1, pp. 20-28, January 2009.

Hämäläinen, P.; Takala, J.; & Boon Kiat, T. (2017). *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017*. XXI World Congress on Safety and Health at Work. Singapore: Workplace Safety and Health Institute.

Hong Kong Occupational Safety & Health Council, OSHC. (2017). „Youth Occupational Safety and Health Promotional Campaign" [Online]. Available at: http://www.oshc.org.hk/eng/main/awards_campaigns/ [Accessed 06 February 2018].

Institut National de Recherche et de Sécurité, INRS. (2018). „Synthèse étude INRS Accidentologie des jeunes travailleurs. Recevoir un enseignement en santé et sécurité au travail réduit le risque d'accidents du travail chez les moins de 25 ans." INRS.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT. (2015). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*. Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT.

International Labour Organization, ILO. (2001). *Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001).* Geneva: International Labour Office.

(2004). *Toward a fair deal for migrant workers in the global economy, Report VI, Sixth item on the agenda*. Geneva: International Labour Office.

(2011). *Employers' and workers' handbook on hazardous child labour*. Geneva: International Labour Offce, Bureau for Employers' Activities, Bureau for Workers' Activities.

(2013). *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*. Geneva: International Labour Office.

(2016a). *Workplace stress*: A collective challenge. Geneva: International Labour Office.

(2016b). *World Employment and Social Outlook 2016: Trends for youth*. Geneva: International Labour Office.

(2017a). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Geneva: International Labour Office.

(2017b). *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016*. Geneva: International Labour Office.

(2017c). „Safety and health at work" [Online]. Available at: http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm. [Accessed 06 February 2018].

(2018). *World Employment Social Outlook: Trends 2018. Executive Summary*. Geneva: International Labour Office.

(forthcoming). Technical Report on OSH Knowledge Agencies, Institutions and Organizations. Geneva: International Labour Office.

International Programme on the Elimination of Child Labour, IPEC. (2009). *Safe Work for Youth kit*. Geneva: International Labour Office.

(2011). *Children in hazardous work: What we know, what we need to do*. Geneva: International Labour Office.

(2013). *Ending child labour in domestic work and protecting young workers from abusive working conditions*. Geneva: International Labour Office.

& General Agricultural Workers Union of Ghana, GAWU. (2014). *Eliminating hazardous child labour and Occupational Safety, Health and Environmental risks - A Manual for agents of change in cocoa communities in Ghana*. Geneva: International Labour Office.

InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment, SafeWork; & International Association of Labour Inspection, IALI. (2002). *Combating child labour. A handbook for labour inspectors*. Geneva: International Labour Office.

International Trade Union Confederation, ITUC. (2017). *Our Economic and Political Agenda for Young Workers*.

Johnson, S.B.; Blum, R.W.; & Giedd, J.N. (2009). „Policy, Adolescent Maturity and the Brain: The Promise and Pitfalls of Neuroscience Research in Adolescent Health" in *J Adolesc Health*, vol. 45, no. 2, pp. 216-221, September 2009.

Kines, P.; Framke, E.; Salmi, A.; & Bengtsen, E. (2013). *Young workers' occupational safety and health risks in the Nordic countries*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

Learning and Skills Council, LSC; & Trade Union Congress, TUC. (2005). *Apprenticeships: A short guide for union safety representatives*. Coventry: LSC.

O'Higgins, N. (2017). *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*. Geneva: International Labour Office.

Ontario Ministry of Labour. (2016). "Results: New and Young Workers Blitz 2016" [Online]. Available at: https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/sawo/blitzes/blitz_report79.php. [Accessed 06 February 2018].

Shehu, E.; & Nilsson, B. (2014). *Informal employment among youth: Evidence from 20 school-to-work transition surveys*. Geneva: International Labour Office.

Smith, P.; & Breslin, C. (2013). „A Review of the Research on How Work-Based Injury Risks are Distributed Across Youth's jobs in Canada" in *Health and Safety of Young Workers Proceedings of a U.S. and Canadian Series of Symposia*. NIOSH.

Tucker, S.; Diekrager, D.; Turner, N.; & Kelloway, E. (2014). „Work-related injury underreporting among young workers: prevalence, gender differences, and explanations for underreporting" in *Journal of Safety Research*, vol. 50, pp. 67-73, September 2014.

United Nations Children's Fund, UNICEF. (2013). *The State of the World's Children: Children with Disabilities*. New York: UNICEF.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, UNDESA . (2015). *Trends in international migrant stock: The 2015 Revision*. New York.

Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (LABADMIN/OSH)
Governance and Tripartism Department
International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

Tel: +41 22 799 67 15
Fax: +41 22 799 68 78
Email: labadmin-osh@ilo.org
www.ilo.org/labadmin-osh