

[ဂျပန်နိုင်ငံတွင်အလုပ်လုပ်သောနိုင်ငံခြားသားများအတွက်]

# လုပ်ငန်းခွင်အာမခံတောင်းဆိုရန် အတွက်လမ်းညွှန်စာအုပ်

<အပိုင်း (၂)>

လုပ်ငန်းခွင်အာမခံခံစားခွင့် အကျဉ်းချုပ်  
အာမခံခံစားခွင့်အမျိုးမျိုး၏ အကြောင်းအရာ

မည်သည့်နိုင်ငံသားမဆို၊ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် အလုပ်သမားအနေဖြင့် အလုပ်လုပ်သော နိုင်ငံခြားသားများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်အာမခံကို အသုံးပြုသည်။ အလုပ်ရရှိနိုင်သော နေထိုင်ခွင့် (status of residence) ရထားသောသူသည် နေထိုင်စဉ် အတွင်း အချိန်ပိုင်းအလုပ်လုပ်ရာမှ မတော်တဆမှုနှင့် တွေ့ကြုံခဲ့ရလျှင် ကျန်းမာလုပ်ငန်းခွင်အာမခံရရှိရန် အကျိုးဝင်သည်။

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်တွင် လုပ်ငန်းခွင်အာမခံခံစားခွင့် အကျဉ်းချုပ်နှင့် အသီးသီးသော အာမခံခံစားခွင့်တို့၏ အကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သက်၍ ဖော်ပြထားသည်။ ထောက်ပံ့ရန် လိုအပ်ချက်အသေးစိတ်နှင့်ပတ်သက်၍လုပ်ငန်းခွင်စံချိန်စံညွှန်းကြီးကြပ်ရေးဌာနသို့ မေးမြန်းစုံစမ်းနိုင်ပါသည်။ တစ်ဖန်၊ မိမိနိုင်ငံပြန်လျှင် ရရှိနိုင်မည်မဟုတ်သော ခံစားခွင့်များရှိသောကြောင့် သတိပြုပါ။

## [မာတိကာ]

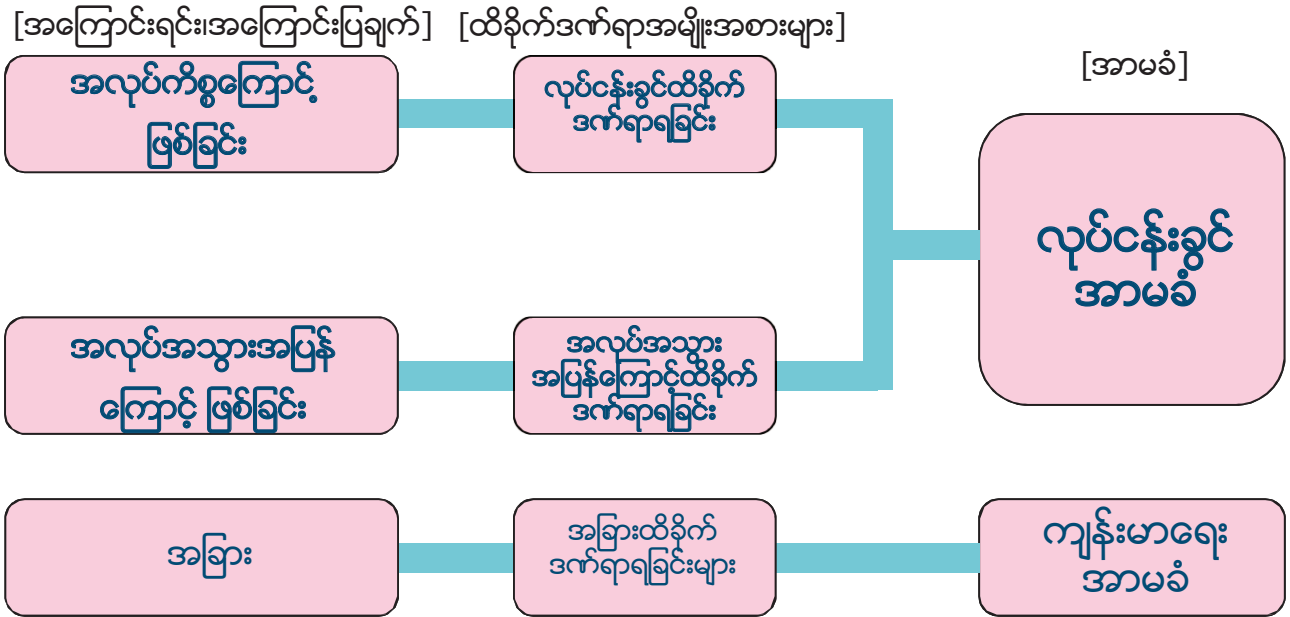
- လုပ်ငန်းခွင်အာမခံခံစားခွင့် အကျဉ်းချုပ် ..... P3
- ဆေးကုသမှု (လျော်ကြေး) ခံစားခွင့် ..... P13
- အလုပ်နားခြင်း(လျော်ကြေး) ခံစားခွင့်၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာနှင့် ဖျားနာမှု(လျော်ကြေး) ပင်စင်လစာ ..... P15
- မသန်မစွမ်းမှု (လျော်ကြေး) ခံစားခွင့် ..... P17
- ကျန်ရစ်သူမိသားစု (လျော်ကြေး) ခံစားခွင့် ၊ နာရေးစရိတ် ..... P25
- ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု (လျော်ကြေး) ခံစားခွင့် ..... P32
- ဖြည့်သွင်းရေးသားခြင်းဥပမာ ..... P35



ကျန်းမာရေး၊အလုပ်သမားနှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန၊  
လုပ်ငန်းခွင်စံချိန်စံညွှန်းရုံး၊ လျော်ကြေးဌာနခွဲ

# လုပ်ငန်းခွင်အာမခံဟူသည်မှာ

လုပ်ငန်းခွင်အာမခံဟူသည်မှာ အလုပ်သမားများမှတစ်ဆင့် အလုပ်အသွားအပြန်ကြောင့် ဒဏ်ရာရရှိခြင်း၊ နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း၊ သေဆုံးခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်ရာတွင် ဆေးကုသစရိတ်စသည်လို့ အပ်သော အာမခံထောက်ပံ့ကြေးများကို ပေးချေသည့် စနစ်ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံခြားသားများလည်း ဂျပန်နိုင်ငံအတွင်း အလုပ်လုပ်နေစဉ် ကျွန်ုပ်တို့အကျိုးပင်သည်။



\*လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းအတွက် ကျန်းမာရေးအာမခံအသုံးမပြုနိုင်ပါ။

## လုပ်ငန်းခွင်အာမခံထောက်ပံ့ကြေးအမျိုးအစားများ

- ◆ ဆေးကုသမှု (လျော်ကြေး) ထောက်ပံ့ငွေ : တာဝန်သို့ မဟုတ်အလုပ်အသွားအပြန်ကြောင့် ဖြစ်ပွားသော ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ၊ နာမကျန်းဖြစ်ခြင်းများအတွက် ဆေးကုသမှုခံယူရာတွင် ရရှိသည့် ထောက်ပံ့ငွေ
- ◆ အနားယူခြင်း (လျော်ကြေး) ထောက်ပံ့ငွေ : တာဝန်သို့ မဟုတ်အလုပ်အသွားအပြန်ကြောင့် ဖြစ်ပွားသော ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ၊ နာမကျန်းဖြစ်ခြင်းများအတွက် အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်းမရှိပဲ လစာမရရှိသည့် အချိန်တွင် ရရှိသည့် ထောက်ပံ့ငွေ
- ◆ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ (လျော်ကြေး) နှစ်စဉ်ငွေ : တာဝန်သို့ မဟုတ်အလုပ်အသွားအပြန်ကြောင့် ဖြစ်ပွားသော ထိခိုက်ဒဏ်ရာများကို ကုသမှုစတင်ပြီးနောက် 1 နှစ်လကြာသော်လည်း မပျောက်ကင်း (မသက်သာ) ၍ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း၊ ရောဂါရခြင်း အဆင့်အထိ ဖြစ်သွားပါက အကျိုးပင်သော ထောက်ပံ့ငွေ
- ◆ မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်း (လျော်ကြေး) ထောက်ပံ့ငွေ : တာဝန်သို့ မဟုတ်အလုပ်အသွားအပြန်ကြောင့် ဖြစ်သော ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ ပျောက်ကင်း (သက်သာပြီး) ရှိပုံပိုင်းဆိုင်ရာ မသန်စွမ်းမှု ကျန်ရှိခဲ့ချိန်တွင် ရရှိသော ထောက်ပံ့ငွေ
- ◆ ကျန်ရစ်သူ မိသားစု (လျော်ကြေး) ထောက်ပံ့ငွေ : အလုပ်သမားများ သေဆုံးချိန်တွင် ရရှိသော ထောက်ပံ့ငွေ
- ◆ နာရေးစရိတ်၊ နာရေးကူငွေ : အလုပ်သမားတစ်ဦး သေဆုံးပြီး နာရေးကျင်းပရာတွင် ရရှိသော ထောက်ပံ့ငွေ
- ◆ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု (လျော်ကြေး) ထောက်ပံ့ငွေ : မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်း (လျော်ကြေး) ပင်စင်ငွေသို့ မဟုတ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ (လျော်ကြေး) ပင်စင်ငွေများ၏ သတ်မှတ်ထိခိုက်ဒဏ်ရာအလိုက် လက်ရှိတွင် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုခံယူခြင်းအတွက် ရရှိသော ထောက်ပံ့ငွေ

# လုပ်ငန်းခွင်တွင် မတော်တဆထိခိုက်မှု

လုပ်ငန်းခွင်တွင် မတော်တဆထိခိုက်မှုဟူသည်မှာ အလုပ်သမားသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဖြစ်ပေါ်သော ထိခိုက်မှု ဒဏ်ရာနှင့် ဖျားနာမှုစသည် (ဒဏ်ရာ၊ ရောဂါ၊ မသန်စွမ်းမှု၊ သေဆုံးမှု) တို့ဖြစ်သည်။



သတ်မှတ်ထားသော ကြောင်းကျိုးဆက်နွယ်မှု

- လုပ်ငန်းခွင် နှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ၊ ဖျားနာမှုစသည်တို့ကြား တွင် သတ်မှတ်ထားသော အကြောင်းအကျိုးဆက်နွယ်မှု ရှိသောအခါ "လုပ်ငန်းခွင်နှင့်သက်ဆိုင်သော" ဟု ခေါ်သည်။
- အလုပ်သမားမဟုတ်သော အလုပ်ရှင်နှင့် သင်တန်းသား သည် အခြေခံစည်းမျဉ်းအားဖြင့် ခံစားခွင့်ရရှိရန် မဖြစ်နိုင်ပါ။

## ◇လုပ်ငန်းခွင်နှင့်သက်ဆိုင်သော ဒဏ်ရာဟူသည်

မည်သို့သောမတော်တဆထိခိုက်မှုသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် မတော်တဆ ထိခိုက်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်ခံရခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အောက်ပါအခြေအနေ(၃)မျိုးကို ခွဲခြားပြီး စဉ်းစားသည်။

### <1>လုပ်ငန်းခွင်၏ အဆောက်အဦးအတွင်းတွင် အလုပ်လုပ်နေသောအခြေအနေ

သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်လုပ်ချိန်အတွင်းနှင့် အချိန်ပို အလုပ်လုပ်ချိန် အတွင်း တွင် လုပ်ငန်းခွင်၏ အဆောက်အဦး အတွင်း၌ (ကုမ္ပဏီရုံးခန်း၊ စက်ရုံ အတွင်း) အလုပ်လုပ်နေသောအခြေအနေ၊ အထူးအခြေအနေမရှိသေးသရွေ့ လုပ်ငန်းခွင် ၏ မတော်တဆထိခိုက်မှုဟု သတ်မှတ်သည်။

※အောက်ပါအခြေအနေများကို လုပ်ငန်းခွင်၏ မတော်တဆ ထိခိုက်မှုဟု မသတ်မှတ်ပါ။

- ① အလုပ်သမားသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတွင် ကိုယ်ရေး ကိုယ်တာ လုပ်ဆောင်မှုကြောင့်မတော်တဆထိခိုက်မှုဖြစ်သော အခြေအနေ
- ② အလုပ်သမားသည် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ မတော်တဆထိခိုက်မှုကို ဖြစ်ပွားစေသောအခြေအနေ
- ③ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ မကျေနပ်မှုကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် မသက်ဆိုင်သူထံမှ အလုပ်သမားသည် အကြမ်းဖက်မှုကို ခံရသောအခြေအနေ

**<2>လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အဆောက်အဦးအတွင်းတွင် အလုပ်မလုပ်သေးသောအခြေအနေ**

အနားယူသောအချိန်နှင့် အလုပ်မလုပ်ခင်နှင့် အလုပ်လုပ်ပြီးသောအခါစသဖြင့် လက်တွေ့တွင် အလုပ်မလုပ်သေးသောအခြေအနေတွင် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာလုပ်ဆောင်မှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော မတော်တဆထိခိုက်မှုအား လုပ်ငန်းခွင်၏ မတော်တဆထိခိုက်မှုဟု မသတ်မှတ်ပါ။

သို့သော်၊ လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အဆောက်အဦး၊ အသုံးအဆောင် ပစ္စည်းများနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေး အခြေအနေစသည့် အကြောင်းအရင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော မတော်တဆထိခိုက်မှုသည် လုပ်ငန်းခွင်၏ မတော်တဆထိခိုက်မှုဖြစ်သည်။ တစ်ဖန်၊ အိမ်သာအသုံးပြုခြင်း ကဲ့သို့ ဇီဝကမ္မဗေဒပိုင်းဆိုင်ရာဖြစ်စဉ်အတွင်း ပေါ်ပေါက်သော မတော်တဆထိခိုက်မှုသည် လုပ်ငန်းခွင်၏ မတော်တဆထိခိုက်မှုဖြစ်သည်။

**<3>လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အဆောက်အဦးမဟုတ်သော လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်နေသော အခြေအနေ**

အလုပ်ကိစ္စဖြင့် ခရီးထွက်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းစသည်တို့နှင့် ပတ်သက်၍ အပြုသဘောဆောင်သော ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ လုပ်ဆောင်မှုကို ဆောင်ရွက်ခြင်း စသော အထူးအခြေအနေ မရှိသရွေ့ လုပ်ငန်းခွင်၏ မတော်တဆထိခိုက်မှုဟု သတ်မှတ်မည်။

**◇လုပ်ငန်းခွင်နှင့် သက်ဆိုင်သောရောဂါဟူသည်**

အောက်ပါလိုအပ်ချက် (၃)ခု ပြည့်စုံသောအခြေအနေတွင် အခြေခံစည်းမျဉ်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့်သက်ဆိုင်သော ရောဂါဟု သတ်မှတ်မည်။

**<1>အလုပ်ခွင်တွင် အန္တရာယ်ပေးနိုင်သောအရာ ရှိနေခြင်း**

အန္တရာယ်ပေးနိုင်သော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရာဝတ္ထု၊ ဓာတုဗေဒပစ္စည်း၊ ခန္ဓာကိုယ်တွင် လွန်ကဲစွာဝန်ပိစေသောလုပ်ငန်း စသည်တို့သည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတွင် ရှိနေသော အခြေအနေများဖြစ်သည်။  
(ဥပမာ) ကျောက်ဂွမ်း( Asbestos) စသည်

**<2>ကျန်းမာရေးပျက်စီးမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်လောက်သော အန္တရာယ်ပေးနိုင်သောအရာ ဟု ဖော်ပြခံရခြင်း**

**<3>ရောဂါလက္ခဏာများပြခြင်းကို ကျော်ဖြတ်ပြီးနောက် လူနာအခြေအနေသည် ဆေးပညာအရ မှန်ကန်နေခြင်း**

လုပ်ငန်းခွင်နှင့်သက်ဆိုင်သော ရောဂါသည် အလုပ်သမားမှ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိသော အန္တရာယ်ပေးနိုင်သောအရာနှင့် ထိတွေ့ မိခြင်းကြောင့် ရောဂါလက္ခဏာပြခြင်းဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ရောဂါသည် အန္တရာယ်ပေးနိုင်သောအရာဖြင့် ထိတွေ့ပြီးနောက်တွင် ရောဂါလက္ခဏာပြသရမည်။ ရောဂါလက္ခဏာပြသသောကာလသည် အန္တရာယ်ပေးနိုင်သော အရာ၏ ဂုဏ်သတ္တိနှင့် ထိတွေ့မှုအခြေအနေကို လိုက်၍ ကွဲပြားသည်။

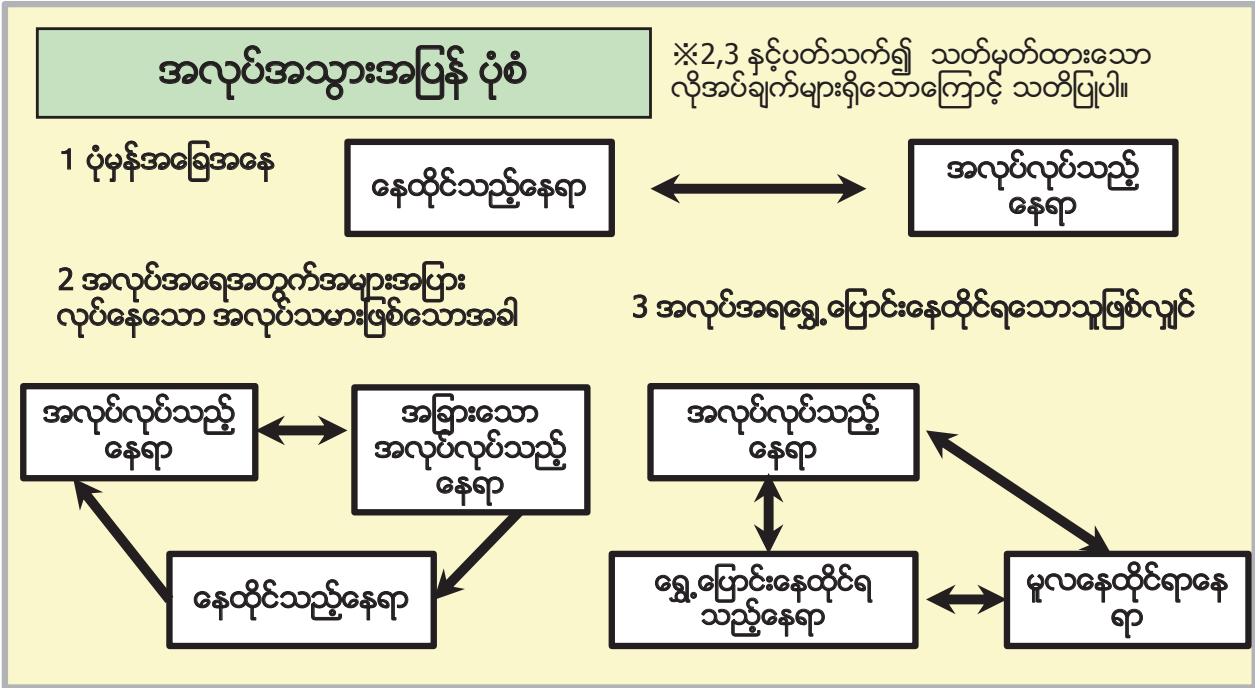
# အလုပ်အသွားအပြန် မတော်တဆထိခိုက်မှု

အလုပ်အသွားအပြန် မတော်တဆထိခိုက်မှုဟူသည်မှာ အလုပ်သမားမှ အလုပ်အသွားအပြန်ကြောင့် ဖြစ်ပွားသော ထိခိုက်ဒဏ်ရာနှင့် ဖျားနာမှုစသည့် ထိခိုက်မှုဖြစ်သည်။

## ◇အလုပ်အသွားအပြန်ဟူသည်

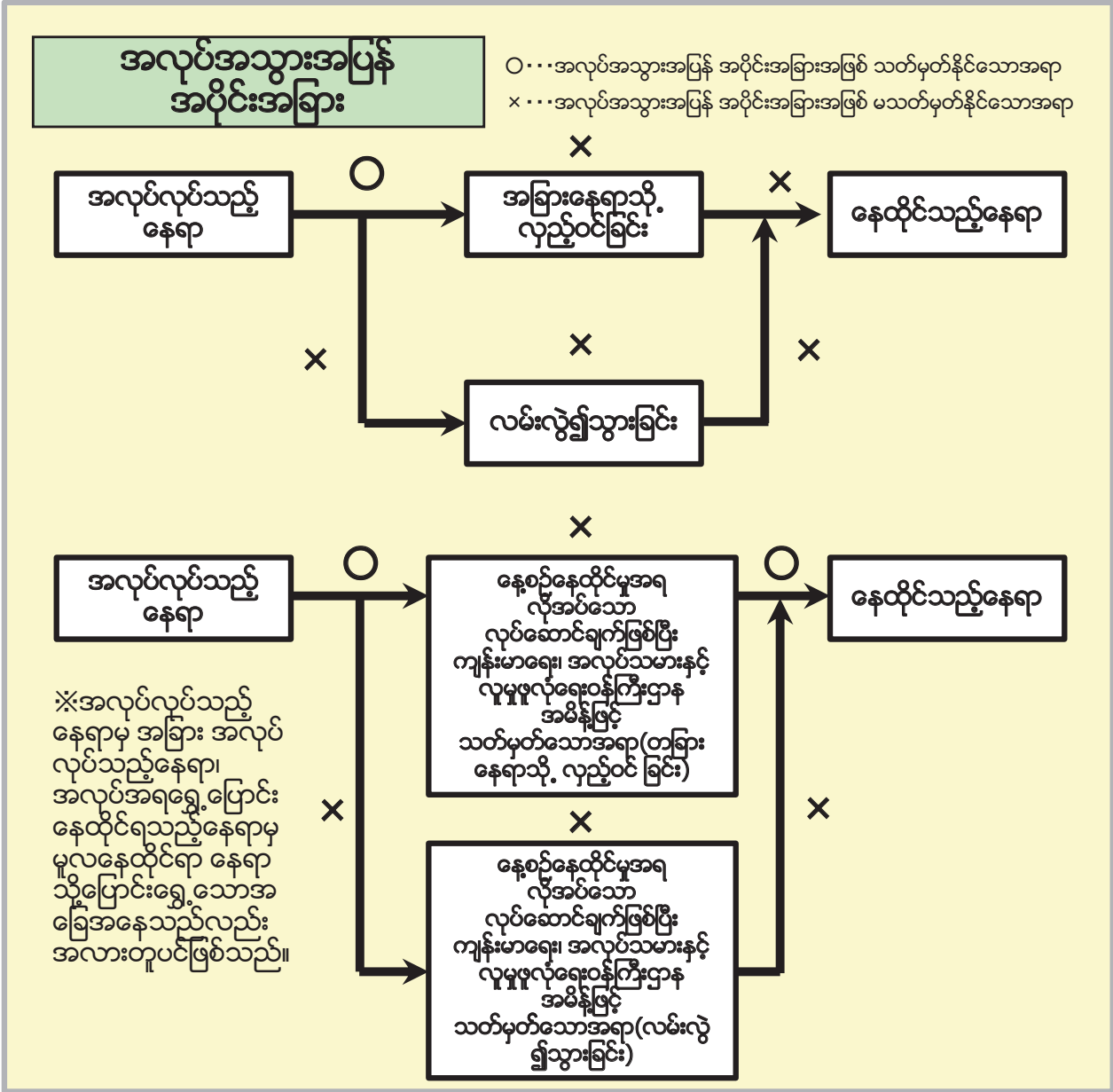
အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အောက်ပါ ① မှ ③ အထိ ပြောင်းရွှေ့ခြင်းအား ကျူးကြောင်းဆီလျော်သော လမ်းကြောင်းနှင့် နည်းလမ်းများဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

- ① နေထိုင်သည့်နေရာ နှင့် အလုပ်လုပ်သော နေရာ (လုပ်ငန်းစတင်၍ ပြီးဆုံးသောနေရာ) ကြားရှိ အသွားအပြန်
- ② ကျန်းမာရေး၊ အလုပ်သမားနှင့် လူမှုဖူလုံရေး ဝန်ကြီးဌာန အမိန့်ဖြင့် သတ်မှတ်သော အလုပ်လုပ်သည့်နေရာမှ အခြားအလုပ်လုပ်သောနေရာသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း (နေရာ အနှံ့ရှိ အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်လုပ်သည့်နေရာတို့ကြားတွင် ရွှေ့ပြောင်းခြင်း)
- ③ အလုပ်အရရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ရသည့်နေရာနှင့် မူလနေထိုင်ရာနေရာတို့ကြားတွင် ရွှေ့ပြောင်းခြင်း



# ◇ အလုပ်အသွားအပြန် အပိုင်းအခြား

ရွှေ့ပြောင်း လမ်းကြောင်းအား လမ်းလွဲသောအခါ သို့မဟုတ် ရပ်တန့်သော အခြေအနေတွင် လမ်းလွဲခြင်းသို့မဟုတ် ရပ်တန့်ခြင်းတို့ကြားနှင့် ၎င်းတို့ ပြီးနောက် ရွှေ့ပြောင်းခြင်းအား အလုပ်အသွားအပြန် ဟု မသတ်မှတ်ပါ။ သို့သော်၊ နေ့စဉ်သုံးပစ္စည်းဝယ်ယူခြင်းနှင့် အခြားသော နေ့စဉ်သုံးပစ္စည်း ဝယ်ယူခြင်းနှင့် တူညီသော အပြုအမူကို အနည်းဆုံးအဝန်းအဝိုင်းအတွင်း လုပ်ဆောင်သော အခြေအနေမျိုးတွင် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်စွာ လမ်းကြောင်းပေါ် ပြန်ရောက်လာပြီးနောက်ပိုင်းကို နောက်တစ်ကြိမ် အလုပ်အသွားအပြန်လုပ်ခြင်းဟု မှတ်ယူသည်။



# ◇အခြေခံနေ့တွက်ခံစားခွင့်ပမာဏဟူသည်

အခြေခံနေ့တွက်ခံစားခွင့်ပမာဏဟူသည် အခြေခံစည်းမျဉ်း အားဖြင့် ပျမ်းမျှလုပ်ခလစာနှင့် ကိုက်ညီသော ပမာဏဖြစ်သည်။( အလုပ်သမားစံနှုန်းဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၂)

ပျမ်းမျှလုပ်ခလစာဟူသည် အခြေခံစည်းမျဉ်းအားဖြင့် ပျမ်းမျှ လုပ်ခလစာ တွက်ချက်သင့်သော အကြောင်းပြချက် ပေါ်ပေါက်သောနေ့မတိုင်ခင်၏ သုံးလအတွင်း အဆိုပါ အလုပ်သမားအား ပေးချေရမည့် လုပ်ခလစာစုစုပေါင်းပမာဏကို ၎င်း ၃ လ၏ နေ့အရေအတွက် စုစုပေါင်း(ပိတ်ရက်စသည်တို့ပါဝင်သော ပြက္ခဒိန်ပါနေ့အရေအတွက်) ဖြင့် စား၍ရလာသောပမာဏဖြစ်သည်။ ပျမ်းမျှလုပ်ခလစာ၏ တွက်ချက်မှုအခြေခံဖြစ်သော လုပ်ခလစာသည် မည်သည့်ရာထူးမဆို၊ အလုပ်လုပ်သည့် အဖိုးအခအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမားထံပေးသော အရာဖြစ်သည်။သို့သော်၊ မင်္ဂလာလက်ဖွဲ့ စသော အထူးပေးသော လုပ်ခလစာ၊ အပိုဆုကြေးတို့ရှိသော သုံးလကျော်သောကာလတိုင်းတွင် ပေးသော လုပ်ခလစာ စသည်တို့အား ပျမ်းမျှလစာတွင် ထည့်သွင်းမတွက်ချက်ရပါ။

※ဒဏ်ရာရရှိမှု၊ သေဆုံးမှုတို့၏ အကြောင်းအရင်းဖြစ်သော မတော်တဆမှု ဖြစ်ပွားသော နေ့၊ သို့မဟုတ် ဆရာဝန်၏ ဆေးစစ်ချက်အရ ရောဂါရှိနေကြောင်းအတည်ပြုသောနေ့၊ ဟုဆိုသော်လည်း၊ လုပ်ခလစာစာရင်းပိတ်နေ့ကိုသတ်မှတ်ထားပါက ထိုနေ့ မတိုင်မီ ရှေ့က လုပ်ခလစာစာရင်းပိတ်နေ့သည် ထိုနေ့နှင့် ကိုက်ညီသည်။

[ခွင်းချက်]

- ①ပျမ်းမျှလုပ်ခလစာနှင့်တူညီသောပမာဏကို အခြေခံနေ့တွက်ခံစားခွင့်အဖြစ်သတ်မှတ်ရန် မသင့်လျော်ဟု အတည်ပြုသော အခြေအနေတွင် အခြေခံနေ့တွက်ခံစားခွင့် ပမာဏ၏ တွက်ချက်သောနည်းတွင် ခွင်းချက်ထားနိုင်သည်။
  - (a)ပျမ်းမျှလစာအား တွက်ချက်သော ကာလအတွင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပတွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာနှင့်ဖျားနာမှု ကုသရန်အတွက် အလုပ်နားထားသောကာလ ရှိသောအခြေအနေ
  - (b)အဆုတ်ရောင်ကင်ဆာရောဂါသည် သည် ဖုန်မှုန့် နှင့် အလုပ်လုပ်ရသော လုပ်ငန်းမဟုတ်သော လုပ်ငန်းသို့ အပြောင်းအရွှေ့လုပ်ထားသော အခြေအနေစသည်
- ②ခွင့်ယူခြင်း (လျော်ကြေး) ခံစားခွင့်နှင့်ပတ်သက်၍၊ ဆေးကုသမှုစတင်သည်မှ ၁ နှစ်ခွဲကျော်လွန်သောအခြေအနေတွင် အသက်အရွယ်အပိုင်းအခြားအလိုက် အနိမ့်ဆုံးပမာဏ၊ အမြင့်ဆုံးပမာဏကို အသုံးပြုမည်။ ပင်စင်လစာခံစားခွင့်နှင့်ပတ်သက်၍ ပင်စင်လစာထောက်ပံ့သော ပထမဆုံးနေ့မှ အသက်အရွယ်အပိုင်းအခြားအလိုက် အနိမ့်ဆုံးပမာဏ၊ အမြင့်ဆုံးပမာဏကို အသုံးပြုမည်။

**အခြေခံနေ့တွက်ခံစားခွင့်ပမာဏ၏ တွက်ချက်မှုဥပမာ**

တစ်လလျှင် လစာ ယန်း ၂ သိန်း (လစာစာရင်း ပိတ်ရက်သည် လစဉ် လကုန်ရက်) ဖြစ်ပြီး၊ အောက်တိုဘာလတွင် မတော်တဆမှုဖြစ်ပွားသော အခြေအနေ

ယန်း ၂ သိန်း  $\times$  ၃ လစာ  $\div$  ၉၂ ရက် [ဇူလိုင်လ(၃၁ ရက်နေ့)+ဩဂုတ်လ (၃၁ ရက်နေ့)+ စက်တင်ဘာလ (၃၀ ရက်နေ့) ]  $\doteq$  ၆,၅၂၂ ယန်း  
 ၆,၅၂၂ ယန်း  $\times$  ၈၀%  $\doteq$  ၅,၂၁၇ ယန်း  
 → အလုပ်နားရက် တစ်ရက်လျှင် အခြေခံနေ့တွက်ခံစားခွင့် ပမာဏ၏ ၈၀% ဖြစ်သော ၅,၂၁၇ ယန်းကို ထောက်ပံ့သည်။

※ “လုပ်ခလစာ” တွင် အထူးပေးသော လုပ်ခလစာ၊ ၃ လကျော်သောကာလ တိုင်းတွင်ပေးသောလုပ်ခလစာ မပါဝင်ပါ။  
 တစ်ဖန်၊ အပိုဆုကြေးစသည့် “၃ လကို ကျော်လွန်သော ကာလတိုင်းတွင် ပေးသောလုပ်ခလစာ” သည် ကျန်ရှိသူမိသားစု၏ အထူးပင်စင်လစာ စသည်တို့ကို သတ်မှတ်သောအခြေအနေရှိ “အခြေခံနေ့တွက်စရိတ်” အပေါ် သက်ရောက်နေပါသည်။

**◇ အခြေခံနေ့တွက်စရိတ်ဟူသည်**

အခြေခံနေ့တွက်စရိတ်ဟူသည်မှာ အခြေခံစည်းမျဉ်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် နှင့်သက်ဆိုင်သော သို့မဟုတ် အလုပ်အသွား အပြန်တွင် ဒဏ်ရာရရှိမှုနှင့် သေဆုံးမှုတို့၏ အကြောင်းအရင်းဖြစ်သော မတော်တဆမှုဖြစ်ပေါ်သောနေ့ သို့မဟုတ် ဆေးစစ်ချက်အရ ရောဂါရှိနေကြောင်းအတည်ပြုသောနေ့ မတိုင်ခင် ၁ နှစ်အတွင်း အဆိုပါ အလုပ်သမားသည် အလုပ်ရှင်ထံမှရရှိ သော အထူးလစာစုစုပေါင်းပမာဏကို အခြေခံနှစ်တွက်ပမာဏအနေဖြင့် ၃၆၅ ဖြင့် စား၍ ရလာသောပမာဏဖြစ်သည်။

အထူးလုပ်ခလစာဆိုသည်မှာ အခြေခံနေ့တွက်ခံစားခွင့် ပမာဏ၏ အခြေခံသတ်မှတ်ချက်တွင် မပါဝင်သော အပိုဆုကြေးစသော ၃လ ကျော်လွန်သော ကာလတိုင်းတွင် ပေးသော လစာကို ဆိုလိုသည်။ (မင်္ဂလာလက်ဖွဲ့ စသော အထူးပေးသောလစာမပါဝင်ပါ။)

တစ်ဖန်၊ အထူးလုပ်ခလစာ၏ စုစုပေါင်းပမာဏသည် အခြေခံ နေ့တွက် ခံစားခွင့်ပမာဏ (အခြေခံနေ့တွက် ခံစားခွင့်ပမာဏ၏ ၃၆၅ ဆ နှင့်ညီမျှ သောပမာဏ) ၏ ၂၀% နှင့် ညီမျှသောပမာဏကို ကျော်သွားသော အခြေ အနေတွင်၊ ခံစားခွင့်အခြေခံနှစ်တွက်ပမာဏ၏ ၂၀% နှင့် ညီမျှသော ပမာဏသည် အခြေခံနှစ်တွက်ပမာဏ အဖြစ် သတ်မှတ်သည်။ (သတ်မှတ်ပမာဏ ယန်း ၁၅ သိန်း)



# 【သီးသန့်ရောဂါများ အတည်ပြုရန်လိုအပ်ချက်①】

## ဦးနှောက် ၊ နှလုံးရောဂါ

ဦးနှောက်တစ်သျှူးများ သေခြင်းစသော "ဦးနှောက်သွေး ကြောပိတ်ရောဂါ"၊ နှလုံးသွေးကြောပိတ်ဆို့ခြင်းစသော "နှလုံးကြွက်သားသွေးအားနည်းခြင်း" တို့သည် သွေးကြော အနာတရဖြစ်စေသော အဓိကအားဖြင့် စားသောက်မှုပုံစံ၊ လူနေမှုပတ်ဝန်းကျင် စသော နေ့စဉ်ဘဝ၏ ၊ မျိုးရိုးဗီဇ တို့ကြောင့် ဖြည်းဖြည်းချင်း ဆိုးဝါးလာပြီး ရောဂါလက္ခဏာ ပြတတ်ကြသည်။ သို့သော် အလုပ်ကြောင့် အဓိကဖြစ်လာ သော ရောဂါလက္ခဏာအခြေအနေများလည်း ရှိသည်။

ဦးနှောက်၊ နှလုံးရောဂါတို့သည် "လုပ်ငန်းခွင်ကြောင့် ဖြစ်သော သိသိသာသာ လေးလံလွန်ကဲသောဒဏ်" ကြောင့် ရောဂါလက္ခဏာပြသပါက အလုပ်သမားထိခိုက်ဒဏ်ရာ လျော်ကြေးရရှိမည့်သူအဖြစ် အကျုံးဝင်သည်။

※လေးလံလွန်ကဲသောဒဏ်ဟူသည် ဆေးပညာ အတွေ့ အကြုံဖက်မှုကြည့်လျှင် ဦးနှောက်၊ နှလုံးရောဂါ လက္ခဏာများ ပြသခြင်း၏ အခြေခံဖြစ်သော သွေးကြောသဘာဝ ခံနိုင်ရည် ကို ကျော်လွန်စေ၍ သွေးကြော အနာတရဖြစ်ခြင်းစသည်ကို သိသိသာသာ ဆိုးဝါးစေမှုဖြစ်နိုင်ကြောင်း အတည်ပြုထားသော ဝန်သို့မဟုတ် ဒဏ်ကို ဆိုလိုသည်။

<အကျုံးဝင်သောရောဂါ>

### ○ဦးနှောက်သွေးကြောပိတ်ခြင်းရောဂါ

- ဦးနှောက်အဝင်အထွက်သွေးကြော (ဦးနှောက်အထွက် သွေးကြော)
- ဦးနှောက်သွေးယိုခြင်း
- ဦးနှောက်တစ်ရှူးများ သေခြင်း
- သွေးတိုးနှင့် ဦးနှောက်ရောင်ခြင်း

### ○နှလုံးသွေးကြောကျဉ်းရောဂါ

- နှလုံးကြွက်သားပုပ်ခြင်း
- နှလုံးသွေးကြောကျဉ်းရောဂါကြောင့် ရင်ဘတ် အောင့်ခြင်း
- နှလုံးရပ်ခြင်း(ရုတ်တရတ်နှလုံးသေခြင်းလည်းပါဝင်)
- ပင်မသွေးလွှတ်ကြောဖောင်းလာခြင်း

### [အလုပ်သမားမတော်တဆထိခိုက်မှုထောက်ခံလိုအပ်ချက်]

အောက်ပါအချက်များနှင့်ကိုက်ညီပါက အလုပ်သမား မတော်တဆထိခိုက်မှုအတွက် ထောက်ခံချက်ရမည်။

#### 1. ပုံမှန်မဟုတ်သော ဖြစ်စဉ်များ

ရောဂါလက္ခဏာမပြမီ ယမန်နေ့အထိ ရောဂါအခြေအနေကို အချိန်အရ၊ နေရာအရ ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြနိုင်သည့် ပုံမှန်မဟုတ်သော ဖြစ်စဉ်များကြုံတွေ့ရခြင်း

အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်သည့် ပြင်းထန်သော ထိခိုက်ဒဏ်ရာ၊ သေဆုံးသည်အထိထိခိုက်ဒဏ်ရာစသည်တို့နှင့် တိုက်ရိုက် ပတ်သက်ပြီး ပြင်းထန်သော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဒဏ် ဖြစ်ပေါ်သည့်အခါ မတော်တဆမှုဖြစ်ပွားမှုအလိုက် ကယ်ဆယ်ရေး လုပ်ငန်းများ ၊ မတော်တဆမှုပြင်ဆင်ခြင်းအား ပါဝင်လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း၊ ပြင်းထန်သော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာဒဏ်အား ဖြစ်ပေါ်သည့်အခါစသည်တို့အား တွေးတောနိုင်သည်။

#### 2. ရေတိုအချိန်ပိုလုပ်ခြင်း

ရောဂါလက္ခဏာပြသည့်အချိန်နှင့် နီးကပ်သောအချိန်အတွင်း အထူးသဖြင့် အချိန်ပိုလုပ်မိခြင်း

- (1) ရောဂါလက္ခဏာမပြမီမှ ယမန်နေ့အထိ အလုပ်မှာ အထူးသဖြင့် အလုပ်ပိုလုပ်ရသည့်အခါ
- (2) ရောဂါလက္ခဏာမပြမီမှ ယမန်နေ့အထိ အလုပ်မှာ အထူးသဖြင့် အလုပ်ပိုလုပ်ရသည်ကို သက်သေမပြနိုင်ပါကလည်း ယေဘုယျအားဖြင့် မဖျားနာမီ 1 ပတ်အတွင်း အချိန်ပိုအလုပ် ဆက်တိုက်လုပ်ရသည့်အခါတွင် အလုပ်ကြောင့် ဖျားနာခြင်းဖြစ်ပွားသည်ဟု တွေးတောနိုင်သည်။

#### 3. ရေရှည်အချိန်ပိုလုပ်မိခြင်း

ရောဂါလက္ခဏာမပြမီ ဝေးကွာသောအချိန်အတွင်း အလွန်ပင်ပန်းသော အလုပ်များကို စုပြုလုပ်ခြင်း အထူးသဖြင့် အချိန်ပိုလုပ်မိခြင်း။

အချိန်ပိုအလုပ်အား တစ်လ 45 နာရီကို ကျော်လွန်ပြီး အလုပ်ဆက်လုပ်ခြင်းများသွားကာ ရောဂါ လက္ခဏာမပြမီ 1 လအတွင်း နာရီ 100၊ သို့မဟုတ် 2 လမှ 6 လအတွင်း ပျမ်းမျှ နာရီ 80 ထက် ကျော်လွန်၍ အချိန်ပိုလုပ်ရသည့်အခါ အလုပ်ကြောင့် ဖျားနာခြင်းဖြစ်ပွားကြောင်း သတ်မှတ်သည်။

※ 2, 3 နှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ချိန်အပြင် အလုပ်လုပ်သည့်ပုံစံစသည်( စနစ်မကျသောအလုပ်၊ စည်းကမ်းတင်းကျပ်သည့်အချိန်ကြာသောအလုပ်၊ အလုပ်ဖြင့်ခရီးထွက်ရခြင်းများသောအလုပ်၊ အဆိပ်စနစ်အလုပ်၊ ညနက်သည်အထိလုပ်ရသောအလုပ်)၊ အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင် (ပတ်ဝန်းကျင် အပူချိန်၊ ဆူညံသံ၊ အချိန်ကွာခြားမှု)၊ စိတ်တင်းကြပ်ခြင်း စသည်တို့သည်လည်း အလုပ်ကြောင့် ဖြစ်သည့် ပန်ထုပ်ပန်ပိုးအချက်အနေဖြင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးသည်။

[ ရောဂါ၏ထောက်ခံလိုအပ်ချက် ② ]

## စိတ်ကျန်းမာရေးချို့ယွင်းခြင်း

စိတ်ကျန်းမာရေးချို့ယွင်းခြင်းသည် ပြင်ပမှ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး(စိတ်ဖိစီးမှု)နှင့် အခြားစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးအား တစ်ဦးတည်းကိုင်တွယ်မှုနှင့် ဆက်စပ်၍ ဖျားနာမှုဖြစ်ပွားစေသည် ဟု ယူဆနိုင်သည်။ စိတ်ကျန်းမာရေးချို့ယွင်းခြင်းသည် အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်သည့် ပြင်းထန်သော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး\*အရ ရောဂါ လက္ခဏာပြသောအခါ အလုပ်သမားလျော်ကြေး ရထိုက်ခြင်းဟု သတ်မှတ်မည်။

\*အလုပ်ကြောင့်ဖြစ်သည့် ပြင်းထန်သော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဟူသည် မေ့မိဇာန်ကျကျ ရောဂါကို ဖြစ်ပွားစေသည်ဟု ယူဆရသော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ဆိုလိုသည်။

### [အလုပ်သမားမတော်တဆထိခိုက်မှုထောက်ခံလိုအပ်ချက်]

အောက်ပါလိုအပ်ချက်များနှင့်ကိုက်ညီပါက အလုပ်သမားမတော်တဆထိခိုက်မှုအဖြစ် ထောက်ခံချက်ရမည်ဖြစ်သည်။

### 1. ထောက်ခံထားသည့် အခြေခံအချက်ဖြစ်သည့် စိတ်ကျန်းမာရေးချို့ယွင်းခြင်း ဖြစ်ပွားသည့်အခါ

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာရောဂါအမျိုးအစား အကြိမ် 10 မြောက် ပြင်ဆင်ချက်(ICD-10)အခန်း 5 "စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် အပြုအမူချို့ယွင်းခြင်း" အရ အမျိုးအစားသတ်မှတ်ခံရသည့် စိတ်ကျန်းမာရေး ချို့ယွင်းချက်ဖြစ်သည်။ (စိတ်ဖောက်ပြန်ခြင်းနှင့် ဦးခေါင်းဒဏ်ရာရခြင်းစသည်တို့ကြောင့်ဖြစ်ပွားသည့် အချင်းအရာများမပါဝင်ပါ)

(ဥပမာ) စိတ်ဓာတ်ကျခြင်း၊ ရုတ်တရက်စိတ်ဖိစီးမှု တုံ့ပြန်ချက်စသည်

### 2. စိတ်ကျန်းမာရေးချို့ယွင်းခြင်းမဖြစ်ပွားမီ 6 လခန့်အတွင်း အလုပ်ကြောင့် ဖြစ်သည့် ပြင်းထန်သော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ်ခြင်းခံရခြင်း

(ဥပမာ) ဆိုးရွားသော အနှောင့်အယှက်၊ အနိုင်ကျင့် ခံရခြင်း၊ တိုက်ခိုက်ခံရခြင်း၊ အလုပ်အကြောင်း အရာ၊အလုပ်ပမာဏတွင် ကြီးမားသောပြောင်းလဲမှုဖြစ်ပွားခြင်းစသည်

\*အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအနှောင့်အယှက်ကဲ့သို့သော ဖြစ်စဉ်များ ထပ်ခါတစ်လဲလဲ ဖြစ်ပွားခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဖျားနာစဉ် ၆ လအကြာမှစ၍ ထိုအချင်းအရာများစတင်ဖြစ်ပွားခြင်း၊ ဖျားနာသည်အထိ ဆက်တိုက်ဖြစ်ပွားသည့်အခါတွင် ထိုအချင်းအရာများစတင်ဖြစ်ပွားချိန်မှစ၍ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ်ပါမည်။

### 3. အလုပ်ကြောင့်မဟုတ်သည့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး နှင့် မိမိကြောင့် ဖြစ်သော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ဖျားနာသည်ဟု မသတ်မှတ်နိုင် ကြောင်း

မိမိကြောင့်ဖြစ်သည့်ကိစ္စ(ကွာရှင်းခြင်း၊ ဇနီးမယားနှင့် ခွဲခွာခြင်းစသည်)နှင့် မိမိမဟုတ်သော မိသားစု၊ ဆွေမျိုးတို့၏ ကိစ္စ(ဇနီးနှင့် ကလေး၊ မိဘ၊ မောင်နှမသေဆုံးခြင်းစသည်) တို့သည် ဖျားနာခြင်း၏ အကြောင်းအရင်းမဟုတ်ဟု ဆိုနိုင်သော်လည်း၊ ဂရုပြု၍ ဆုံးဖြတ်မည် ဖြစ်သည်။ စိတ်ကျန်းမာရေး ချို့ယွင်းခြင်း၏ ဆေးမှတ်တမ်းနှင့် အရက်စွဲခြင်းမှတ်တမ်း စသည့် မိမိကိုယ်ပိုင်မှတ်တမ်းများရှိခြင်း၊ မရှိခြင်းနှင့် ထိုအကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက်၍ စစ်ဆေး မည်ဖြစ်ပြီး၊ မိမိကိုယ်ပိုင်မှတ်တမ်း ရှိသည့် အခါ ထိုမှတ်တမ်းသည် ဖျားနာခြင်း၏ အကြောင်း အရင်းမဟုတ်ဟု ဆိုနိုင်သော်လည်း ဂရုပြု၍ ဆုံးဖြတ်မည်ဖြစ်သည်။

[ရောဂါ၏ထောက်ခံလိုအပ်ချက် ③]

## အပေါ်ဖက်ခြေလက်အင်္ဂါချို့ယွင်းခြင်း

လက်မောင်းနှင့်လက်ကို ပြင်းထန်စွာ စေခိုင်းသည့်အခါ လည်ပင်းမှ ကျော၊လက်မောင်း၊ လက်၊ လက်ချောင်းအထိ ဖူးရောင်စေခြင်း၊ အဆစ်နှင့် ကြွက်သားကြောအား မူမမှန်ဖြစ်စေခြင်းတို့ ဖြစ်တတ်သည်။

<ပုံမှန်ရောဂါစစ်တမ်းအမည်>

- လက်မောင်းအပေါ်ရိုးအပြင်(အတွင်း) ဖူးရောင်ခြင်း
- လက်ကောက်ဝတ်အကြောလွဲခြင်း
- တံတောင်ဆစ်အရည်ပြွန်လက္ခဏာ
- လက်ကောက်ပတ်ပြွန်ကြောနာလက္ခဏာ
- ကြွက်သားအတွင်းအပြင်လက္ခဏာ
- စာရေးခြင်းကြောင့်ဖြစ်သော ကြွက်တက်ခြင်း
- လက်ဆစ်

**[အလုပ်သမားမတော်တဆထိခိုက်မှုထောက်ခံလိုအပ်ချက်]**

အောက်ပါလိုအပ်ချက်များနှင့်ကိုက်ညီပါက အလုပ်သမား မတော်တဆထိခိုက်မှုအဖြစ် ထောက်ခံချက်ရမည်ဖြစ်သည်။

1. အပေါ်ဖက်ခြေလက်အင်္ဂါအတွင်းတွင် ဝန်ဖြစ်စေသည့်အလုပ်ကို အဓိကထားလုပ်ရသော အလုပ်တွင် လုပ်ကိုင်ရသည့်အချိန် (အခြေခံစည်းမျဉ်းအားဖြင့် 6 လနှင့်အထက်) လုပ်ပြီးသည့် နောက်ပိုင်း ရောဂါလက္ခဏာပြသောအခါ

အဓိကအားဖြင့် အောက်ပါအလုပ်များသည် အကျုံးဝင်သည်။

- ①အပေါ်ဖက်ခြေလက်အင်္ဂါအား ထပ်ခါထပ်ခါလှုပ်ရှားရခြင်း များသည့်အလုပ်
- ②အပေါ်ဖက်ခြေလက်အင်္ဂါအား မြှောက်ထားသည့်ပုံစံဖြင့် လုပ်ရသော အလုပ်
- ③လည်ပင်း၊ ကျော၏လှုပ်ရှားမှုနည်းပါးပြီး၊ ကိုယ်နေဟန်ထား ကန့်သတ်ခံရသော အလုပ်
- ④အပေါ်ဖက်ခြေလက်အင်္ဂါစသည်၏ တိကျသော အနေအထားတွင် ဝန်ဖြစ်စေသည့် အခြေအနေဖြင့် လုပ်ဆောင်ရသော အလုပ်

※အပေါ်ဖက်ခြေလက်အင်္ဂါစသည်တို့ ဟူသည် ခေါင်း အနောက်ဖက်၊လည်ပင်း၊ပခုံးတစ်ဝိုက်၊အပေါ်လက်မောင်း၊ အရှေ့လက်မောင်း၊ လက်၊ လက်ချောင်းကို ဆိုလိုသည်။

## 2. ရောဂါလက္ခဏာမပြမီ အလုပ်ပမာဏအများအပြား လုပ်ကိုင်ခဲ့ခြင်း

ရောဂါလက္ခဏာမပြမီ 3 လအတွင်းတွင် အပေါ်ဖက် ခြေလက်အင်္ဂါစသည်တို့တွင် ဝန်ဖြစ်စေသော အလုပ်ကို အောက်ပါအခြေအနေတွင် လုပ်ရခြင်းကို ဆိုလိုသည်။

- အလုပ်ပမာဏသည် တသတ်မတ်တည်းနီးပါးဖြစ်သည့်အခါ အဆိုပါအလုပ်တွင် လုပ်ကိုင်သည့် တူညီသော လိင်အမျိုးအစားဖြစ်ပြီး အသက်အရွယ်အတူတူနီးပါးရှိသော ဝန်ထမ်းထက် 10 ရာခိုင်နှုန်းအထက် အလုပ်ပမာဏ ပိုလုပ်ရသည့်နေ့သည် 3 လကြာဆက်တိုက် ဖြစ်နေသော အခါ
- အလုပ်ပမာဏပြောင်းလဲခြင်းရှိသည့်အခြေအနေ
  - ①တစ်ရက်အလုပ်ပမာဏမှာ ပုံမှန်ထက် 20 ရာခိုင်နှုန်း အထက်ပိုများသောနေ့သည် 1လတွင် 10ရက်နီးပါးရှိပြီး၊ 3 လဆက်တိုက်ဖြစ်သည့်အခါ (1လအတွင်းအလုပ်ပမာဏ စုစုပေါင်းသည် ပုံမှန်နှင့်တူညီလျှင်လည်းရသည်)
  - ②တစ်ရက်စာအလုပ်ချိန်၏ 3ပုံတစ်ပုံခန့်အချိန်တွင် လုပ်ရသောအလုပ်ပမာဏသည် ပုံမှန်ထက် 20 ရာခိုင်နှုန်း ပိုများသည့်နေ့မှာ 1လတွင် 10ရက်ရှိပြီး 3 လဆက်တိုက် ဖြစ်သည့်အခါ (1ရက်၏ပျမ်းမျှသည်ပုံမှန်နှင့်တူညီလျှင် လည်းရသည်)

※အလုပ်ပမာဏအများအပြားလုပ်ခဲ့/မလုပ်ခဲ့ခြင်းကို ဆုံးဖြတ်သည့်အခါ အလုပ်ပမာဏသာမက နောက် အခြေအနေကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားမည်ဖြစ်သည်။

- အချိန်ကြာလုပ်ရသောအလုပ်၊ ဆက်တိုက်လုပ်ရသောအလုပ်၊ စိုးရိမ်မှုများခြင်း၊ ပုံမှန်မဟုတ်သောများပြားသော အလုပ်ရှိန်
- မသင့်တော်သောအလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်၊ များပြားလေးလံသောအလုပ်ဝန်၊ အင်အားကုန်သုံးခြင်း

3. များပြားသောအလုပ်ကိုလုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် ရောဂါလက္ခဏာ ပြသည်အထိ ကြာရှည်စွာ အလုပ်လုပ်မှုအား ကျိုးကြောင်း ဆီလျော်သော ဆေးကုသမှုအဖြစ်သတ်မှတ်နိုင်ကြောင်း

[ရောဂါ၏ထောက်ခံလိုအပ်ချက်(၄)]

# ကျောနောက်ပိုင်းနာကျင်မှု

အလုပ်သမားလျော်ကြေးရထိုက်သော ကျောနောက်ပိုင်း နာကျင်မှုဟူသည် ဆေးဝါး ကုသမှုလိုအပ်ကြောင်း သတ်မှတ်ခံရသည့် အောက်ပါအမျိုးအစား 2 မျိုးနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်သမားမတော်တဆထိခိုက်မှုထောက်ခံလိုအပ်ချက်ကို ဆုံးဖြတ်မည်ဖြစ်သည်။

[အလုပ်သမားမတော်တဆထိခိုက်မှုထောက်ခံလိုအပ်ချက်]

## 1. ဘေးအန္တရာယ်ကြောင့်ဖြစ်သော ကျောနောက်ပိုင်း နာကျင်မှု

ဒဏ်ရာကြောင့်ဖြစ်သော နောက်ကျောပိုင်းနာကျင်မှုကြောင့် အောက်ပါအချက် ①, ② အနက် တစ်ချက်ချက်နှင့် ကိုက်ညီ သည့်အခါ

- ① ခါးဒဏ်ရာရသည့်အခါ သို့မဟုတ် ခါးဒဏ်ရာရစေသည့် ရုတ်တရတ်အားစိုက်၍ လှုပ်ရှားခြင်း သည် အလုပ်အတွင်း မထင်မှတ်ထားသော ကိစ္စကြောင့် ဖြစ်ပွားကြောင်း ထင်ရှားစွာ အသိအမှတ်ခံရခြင်း။
- ② ခါးကို အားစိုက်အသုံးပြုခြင်းသည် ခါးနာကျင်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး၊ တစ်ဖန် ခါးနာကျင်မှု မှတ်တမ်းဟောင်း၊ ငုပ်လျှိုးနေသော အနာရောဂါကို သိသိသာသာဆိုးရွားစေသည်ဟု ဆေးဖက်ဆိုင်ရာအရ အသိအမှတ်ပြုခံရသောအခါ။

## 2. ဘေးအန္တရာယ်ကြောင့်မဟုတ်သော ကျောနာကျင်မှု

ဘေးအန္တရာယ်ကြောင့်မဟုတ်သော ကျောနာကျင်မှုသည် နာကျင်စေသော အကြောင်းအရာ အလိုက် အောက်ပါ 2 မျိုးအဖြစ် ခွဲခြားဆုံးဖြတ်မည်ဖြစ်သည်။

### ◇ ကြွက်သားစသည်တို့ပင်ပန်းမှုကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သောကျောနာကျင်မှု

အောက်ဖော်ပြပါအလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သော ရေတိုကြာချိန် (3 လနှင့်အထက်ခန့်) အလုပ်လုပ်ရသည့်အတွက် ကြွက်သား စသည်တို့ ပင်ပန်းမှုကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သော ကျောနာကျင်မှု သည် အလုပ်သမားမတော်တဆထိခိုက်မှုလျော်ကြေး ရထိုက်သည်ဟု သတ်မှတ်မည်။

- 20 ကီလိုထက်ခန့်ရှိသော လေးလံသည့်ပစ္စည်း သို့မဟုတ် မတူညီသည့်အလေးချိန်ရှိသော ပစ္စည်းများကို ထပ်ဖန် တလဲလဲ ကျောလယ်ဖြင့် သယ်ဆောင်ရသော အလုပ်
- နေ့စဉ် နာရီပေါင်းများစွာ ခါးဖြင့်အလွန်တရာ မသင့်တော်သောအနေအထားအတိုင်း လုပ်ဆောင်ရသော အလုပ်
- နာရီအတော်ကြာ မတ်တပ်မရပ်၍ တစ်သတ်မတ်တည်း ပုံစံဖြင့် လုပ်ဆောင်ရသော အလုပ်
- ခါးအား အလွန်ကြီးမားသောတုန်ခါမှုဖြင့် တုန်ခါစေကာ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရသော အလုပ်

### ◇ အရိုးပြောင်းလဲမှုကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သောကျောနာကျင်မှု

အောက်ဖော်ပြပါ လေးလံသည့်ပစ္စည်းကို သယ်ယူရသော အလုပ်အား တာဝန်ချိန် (10 နှစ်အထက်ခန့်) လုပ်ဆောင်ရသော အလုပ်ကြောင့်အရိုးပြောင်းလဲမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ထိုအရိုးပြောင်းလဲမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သောကျောနာကျင်မှုကို အလုပ်သမား မတော်တဆ ထိခိုက်မှုလျော်ကြေး ရထိုက်သည်ဟု သတ်မှတ်ပါမည်။

- 30 ကီလိုအထက်ခန့်ရှိသော လေးလံသောပစ္စည်းကို အလုပ်ချိန်၏ 3 ပုံ 1 ပုံအထက်ခန့်အထိ သယ်ယူရသော အလုပ်
- 20 ကီလိုအထက်ခန့်ရှိသော လေးလံသောပစ္စည်းကို အလုပ်ချိန်ထက်ဝက်ကျော်ခန့်အထိ သယ်ယူရသော အလုပ်

※ အရိုးပြောင်းလဲမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သောကျောနာကျင်မှုအား အလုပ်သမား မတော်တဆ ထိခိုက်မှု လျော်ကြေး ရထိုက်သည်ဟု အသိအမှတ်ပြုရန်အတွက် ထိုအရိုးပြောင်းလဲမှုသည် "ပုံမှန် အသက် ကြီးမှုကြောင့်ဖြစ်သော အရိုးပြောင်းလဲမှုထက် သိသိသာသာပြောင်းလဲမှု" ဖြစ်မှသာလျှင် အသိ အမှတ်ပြုမည်ဖြစ်သည်။