



International  
Labour  
Organization

# 《缅甸 2020 年职业安全与卫生法律导读》

国际劳工组织缅甸办事处





《缅甸  
**2020**  
年职业安全与卫生法律导读》

国际劳工组织缅甸办事处

《缅甸2020年职业安全与卫生法律导读》

版权所有 © 国际劳工组织，2021年 I

根据《世界版权公约》第二号议定书的规定，国际劳工组织出版物享有版权的保护。然而，如指明出处，可在无授权的情况下进行简短摘录复制。如欲得到复制或翻译的权利，应向国际劳工组织出版处（版权和许可证）提出申请，地址：CH-1211日内瓦22，瑞士；邮箱：[rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org)。国际劳工组织欢迎提出上述申请。

注册为拥有复制权组织的图书馆、机构及其他用户可根据为此颁发的许可证来制作副本。欲查找您所在国家拥有复制权的组织，请登陆：[www.ifrro.org](http://www.ifrro.org)。

---

ISBN: 9789220369234 (web PDF)

同时还有【语言】版本

---

国际劳工组织出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，这些材料的表达并不意味着国际劳工组织对任何国家、地区或领土或其当局的法律地位表示任何意见。

署名文章、研究报告以及其它文稿的文责完全由作者自负，其发表并不构成国际劳工组织对其中所表示意见的认可。

本文件提到的公司名称、商品和流程并不意味着为国际劳工组织所认可，而未提及的公司名称、商品或流程业不意味着国际劳工组织的不认可。

关于国际劳工组织出版物的相关信息和电子制品可登陆：[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)。

---

印制于缅甸

## 资助

本出版物由欧盟和国际劳工组织出资编制。

## 免责声明

本文件为缅甸职业安全与卫生法律指南。尽管我们已竭力提供全面的信息，但对于因依赖本指南内容而造成的任何损失，国际劳工组织概不负责。对于本文件中所述法律解释的任何出入或差异，国际劳工组织不承担责任。

## 前言

本缅甸职业安全与卫生（OSH）法律ILO指南由欧盟“促进体面工作项目”资助，旨在为人力资源从业者、学生、雇主、工会及其工人提供关于缅甸在这方面的信息。

本指南参考的法律框架为截至2021年1月的最新版本。同时，本指南涵盖缅甸工作场所COVID-19管理相关的制度与指令。绝大多数COVID-19指令于2020年颁布且目前仍适用。

应对工作场所职业安全与卫生问题对于雇主和工人而言至关重要。除了能够保护工人免受伤害外，职业安全与卫生管理制度能够提高生产力、减小缺勤率、降低员工流动性、维护工人的健康与安全，对雇主大有裨益。

缅甸的职业安全与卫生法律尚不完整，因此考虑如何应对法律体系中的缺口便十分重要。国际上关于职业安全与卫生的劳工标准即便未被缅甸批准，仍可作为实际的践行标准。ILO缅甸办事处的线上虚拟校园 <https://ecampus.iloyangon.org/>也提供了关于职业安全与卫生以及COVID-19的自主学习课程，可供想了解更多这方面信息的人免费学习。

希望本指南能够对想要了解并运用缅甸职业安全与卫生相关法律的所有人有所助益。

Donglin Li

国际劳工组织联络官

## 目录

前言	vi
1. 导言	1
2. 一般义务	3
3. 具体行业职业安全与卫生要求	5
4. 社保与伤病赔偿	15
5. COVID-19防范	19
附录1：缅甸工厂检查表	22





# 1. 引言

## 1.1 缅甸现况

本指南为缅甸职业安全与卫生相关法律制度概览，并着重提及工厂相关的COVID-19指令。

缅甸职业安全与卫生法律的特点如下：多年来形成的框架支离破碎，一般集中于具体的危险或特定的工业领域，因此大量规定已过时。2019年，缅甸国会通过新的《职业安全与卫生法》，旨在大幅更新法律制度，为职业安全和卫生监督提供更具促进性而非规定性的框架。许多基本法规及部门法规都将与该法配套，以使其规定生效。然而截至2021年12月，该《职业安全与卫生法》尚未颁布，也并未生效。

与职业安全和卫生有关的法律主要载于1951年的《工厂法》，2016年的《商店与机构法》也在一定程度上含有相关内容。工伤赔偿由2012年《社会保障法》及1924年《工人赔偿法》管辖。其它法律主要是在行业层面或与特定危险相关的方面应对职业安全与卫生问题，包括与矿业、渔业、化学品、农药、化肥、锅炉、原子能、电力、火、油田及本指南未涉及的其它领域。

随着COVID-19在全球蔓延，工厂、机构和商店都需要遵循卫生和体育部在2020年发布的指示。这些指示于2020年进行了更新。本指南中包含了2020年10月以来的最新指示。

## 1.2 国际劳工标准

国际劳工标准指制定工作中基本原则和权利的法律文书，包括：

- 公约（或议定书）——指能够被成员国批准且具有法律约束力的国际条约。当某一ILO成员国批准某项公约或议定书，则意味着该国家承诺履行其要求。
- 建议书——指不具约束力的指南，为ILO成员国就如何应用某一公约或更宽泛的主题提供重要指导。

自ILO成立以来，职业安全与卫生始终是国际劳工标准框架的一个重要领域。ILO已经通过了40多项专门涉及职业安全和卫生的标准，以及40多项行业准则。近半数ILO文书直接或间接涉及职业安全与卫生问题。

### 重要职业安全与卫生公约

1. 2006年《促进职业安全与卫生框架公约》（第187号公约）
2. 1981年《职业安全与卫生公约》（第155号公约）
3. 《1981年〈职业安全和卫生公约议定书〉的议定书》（2002年）

4. 1981年《职业安全与卫生建议书》（第164号建议书）
5. 1985年《职业卫生设施公约》（第161号公约）
6. 1985年《职业卫生设施建议书》（第171号建议书）
7. 2006年《促进职业安全与卫生框架建议书》（第197号建议书）
8. 1953年《在工作场所保护工人健康建议书》（第97号建议书）
9. 1956年《工人福利设施建议书》（第102号建议书）
10. 2002年《职业疾病清单建议书》（第194号建议书）

迄今，缅甸尚未批准上述任何公约，但已批准了与工人职业伤害和疾病赔偿有关的公约。<sup>1</sup> ILO已出版英语和缅甸语版本的主要职业安全与卫生公约指南，在ILO网站www.ilo.org/yanon上可进行查阅。有关职业安全与卫生方面的具体培训模块可登陆ILO缅甸办事处虚拟校园网站：<https://ecampus.iloyanmar.org/>。

---

1 1925年《工人赔偿（事故）公约》（第17号公约）；1925年《工人赔偿（职业病）公约》（第18号公约）；1925年《平等待遇（事故赔偿）公约》（第19号公约）；1934年《工人赔偿（职业病）公约修订版》（第42号公约）。

## 2. 一般义务

### 相关法律

2012年《社会保障法》

2013年《就业与技能发展法》

2017年《标准就业合同模板》

### 2.1 2012年《社会保障法》

#### 涵盖面

根据2012年《社会保障法》，除非受法律豁免，否则工人数达五人或以上的公司必须在其开始运营业务的30天内向社保局乡镇社保处注册<sup>2</sup>，且必须每月支付缴款，以便在工人生病、休产假或陪产假、死亡或工伤的情况下提供保护。雇主必须在任命工人 的10天内对其进行登记。<sup>3</sup>

固定工或临时工以及学徒都需要进行注册。除了下列行业外，其它所有行业都需要参与社保项目。而下列行业可根据意愿进行注册：

- 政府部门和组织（非商业）
- 国际组织、外国使领馆
- 季节性农业和渔业
- 开展业务时间少于三个月的机构
- 非营利组织
- 家庭企业
- 非商业用途的家政服务
- 其它可能被总统豁免的任何机构

雇主不需要向乡镇社保所登记的情况下，其工人可自愿进行登记。

2 《社保规定》第40（b）条

3 《社保规定》第42（c）条

## 义务

《社会保障法》第53节规定了与职场安全与卫生相关的义务，包括要求雇主及工人与社会保障局或保险机构就预防职业伤害、感染职业病及进行教育的安全与卫生计划进行协调。<sup>4</sup> 因雇主犯罪或不作为，或未遵守职业安全与卫生计划而造成的工伤，其医疗费用由雇主承担。<sup>5</sup> 若参保工人发生了严重的工伤事故，雇主有义务立即向有关乡镇社保处报告，不得拖延。<sup>6</sup>

更多关于工伤保险和缴款的详情，请见第四章。

## 2.2 2013年《就业与技能发展法》

### 覆盖对象是谁？

《就业与技能发展法》适用于政府部门、政府组织、合作社、私营及/或合资企业，以及任何短期或长期雇佣超过规定数量工人的组织或公司。<sup>7</sup> 它涵盖了所有受雇于以下机构的带薪工人（包括学徒）：政府部门、政府组织、合作社、私人及/或合资企业，或任何组织或公司。

## 义务

2013年《就业与技能发展法》包含一个一般性的参考，即雇佣合同必须包含医疗相关的条款。<sup>8</sup> 根据该法颁布的《就业合同模板》要求合同要包括按各自劳动法对工人的疾病、工伤、职业病以及工人在工作场所死亡所采取的措施<sup>9</sup>，以及雇主与工人就职场安全与卫生所共同采取的措施。<sup>10</sup> 虽然这些要求是一般性的，但这表明有义务在就业合同中约定职业安全与卫生的相关安排。

---

4 第53(a)条。

5 第53(b)条。

6 第54(a)条。

7 截至出版，无法确定具体的规定是什么。

8 第5(b)(11)条。

9 第11(1)条款。

10 第11(t)条款。

## 3. 具体行业职业安全与卫生要求

### 相关法律

2016年《商店与机构法》

《商店与机构规定》

1951年《工厂法》

### 3.1 2016年《商店与机构法》

#### 覆盖对象

2016年《商店与机构法》涵盖广泛的业务活动，并被认为对其它法律未覆盖的企业具有非常广泛的适用性。它包括：

- 批发或零售商店<sup>11</sup>
- 商业机构<sup>12</sup>
- 公共娱乐机构<sup>13</sup>

然而，它并未覆盖家庭工业、路边摊或临时摊位、偶尔举行的公共展览中的商店与机构或临时商店或公共娱乐机构，也并不包括与雇主共住且依靠其生活的家庭成员（父母、配偶或子女）。

#### 义务

《商店与机构法》第七章提及了职业安全与卫生义务。根据第24节规定，雇主具有下列义务：

- 具备清洁良好的通风和卫生；
- 新鲜的空气和充足的光线；

11 包括理发，美容院，健身场所，金匠，收音机、电视或电话维修，书籍装订或照片印刷，当铺，洗衣店，鞋类维修，复印店，包装材料，锯切，裁缝，计算机和笔记本电脑业务，出版，以及消费电子产品维修。

12 包括保险、股份公司、银行或经纪人、广告、佣金、货代或商业机构、工厂或工商企业的文职部门、职业介绍所、私人教育机构、私人医院和诊所、酒店、汽车旅馆或客栈、旅行社和收费站。

13 包括电影院或剧院或任何娱乐厅、录像厅、卡拉OK厅、带计算机和电子设备的游戏站、游乐园、公园、健康健身中心、儿童游乐场。

- 噪音不超过相应标准；<sup>14</sup>
- 防止过热及预防火灾的措施；
- 根据【规定】，为员工提供充足的急救箱和药品。<sup>15</sup>

然而，这些要求并无更具体的细节，法律中也未有违反这一规定的具体惩罚措施。《商店与机构规则》在主体法例第24节之外还规定了进一步的要求。但这些要求相对笼统，也未对违反规定的行为制定相应处罚。第16条条款要求雇主应：

- 保障包括楼梯、入口和出口在内的紧急通道，并保障带电梯的高层建筑里的商店或工作场所中的出口标志；
- 采用必要的预防措施来监督易燃物，以防止火灾；
- 确保噪音不超过规定的限度；
- 配备足够的清洁人员，监督其保障地板、家具、烹饪场所、使用的锅碗瓢盆、饮水区以及厕所的清洁、无异味；
- 确保妥善处置废弃物，不污染环境；
- 在具极端天气和温度的工作场所为工人健康提供充足的个人保护设施；
- 提供急救包和必须的药品。

在工作时间方面，商店或机构的工人

- 不应被要求每天工作超过8小时或每周超过48小时
- 工作满4小时时应至少有30分钟的休息时间
- 工作和休息总计不应超过11小时。

雇佣童工应遵守下列限制：

- 未满14岁的儿童不得在商店或机构工作；
- 在负责的注册医生出具健康证明的情况下，可雇佣14至16岁的儿童，每日不超过4小时；
- 未满16岁的儿童在任何商店或商业机构或公共娱乐机构中除工作时间外不得加班。
- 未满18岁的儿童不得受雇于前述的危险业务或危险的工作场所。<sup>16</sup>但在下列情况中，可雇佣年满16但未满18岁的人员：（a）他或她通过了有关工作的职业培训学习；或（b）了解

14 “相应标准”并未明确。

15 “规定”也并未进一步明确。

16 第14(d)条。

并遵守有关工作安全和卫生的指示；或（c）若他或她身体健康，在具有注册医生出具的健康证明且改工作不会影响其成长和精神状态，则可在该工作场所工作。

## 3.2 1951年《工厂法》

### 覆盖面

《工厂法》适用于石油和水的生产、加工<sup>17</sup>及运输，能源，<sup>18</sup>出版，印刷，造船，汽车修理以及国控工厂。该法还明确其覆盖下列工人：受雇于制造流程的带薪或无薪人员、维修工人、主管、会计、文员、保安、司机、清洁工人、厨师、勤杂工、园丁及普通工人（无论与“制造流程”是否有关），以及在建筑、电气及化工行业的工人。根据《缅甸矿业法》，矿业不属于《工厂法》的涵盖范围。

工厂的定义如下：

- 指在过去12个月的任一天中有或曾有5名或以上的工人进行工作，且在任一区域借助动力进行制造流程的这类场所；以及
- 在过去12个月的任一天中有或曾有10名或以上的工人进行工作，且在其任一区域不借助动力进行制造流程的这类场所。

### 一般义务

第三章至第四章规定了工人健康、安全及福利相关的一般义务。这些要求也应根据本指南后文列出的COVID-19指令来进行解读。这些义务中有部分还规定了豁免的情况。相应的规定或指令会就其适用明确更具体的标准。劳工部的工厂和一般劳动监察司（FGLLID）负责监督该法。工厂和一般劳动监察司的监察长在某些情况下也可施加一些指示<sup>19</sup>或豁免。<sup>20</sup>

### 清洁与卫生

- 每个工厂和院落均须保持干净。污垢和垃圾必须每天进行清除，并以适当的方式进行处理。<sup>21</sup> 还须有不影响环境的有效措施来处理生产过程中的其它污水、烟气和废弃物。<sup>22</sup>

### 雇主的义务

清洁  
卫生  
通风  
防止过度拥挤  
控制噪音  
保障光线  
饮水设施  
饮食设施  
洗手间  
机器的安全操作  
防火  
管理易爆物  
急救  
建筑安全  
工作时间与休息的要求  
事故与疾病的通知  
培训

17 如转化、修复、装饰、包装、清洗、分解和测试化学物质。

18 如生成、转化和传输。

19 如根据第16条，关于灰尘和烟雾的问题。

20 如根据第18条，关于过度拥挤的问题。

21 第13条。

22 第14条。

- 工作室地面每周必须至少清洁一次，必要时使用消毒剂或其它有效方法。<sup>23</sup>
- 在任何生产过程中，如果有地板积水的可能，则必须具备有效的排水措施。<sup>24</sup>
- 所有的内墙和隔板、天花板、通道和楼梯都应：(i) 刷成白色或其它颜色，且每12个月至少重复刷一次；或(ii) 刷油漆或清漆的部位应至少每三年重新刷一次。
- 工厂必须为男性和女性工人提供方便的清洗设施，并应保持其清洁。
- 工厂必须提供储存和烘干衣物的设施。
- 必须提供足够的区分性别的厕所，并保障其通风充分、卫生且清洁<sup>25</sup>，且对于工人数超过250名的工厂有额外的要求。<sup>26</sup>
- 必须在方便的地方放置足够数量的槟榔痰盂，并保持其清洁与卫生。

### 通风

- 每个工厂都应采取有效且适当的措施，通过新鲜空气循环来保障充分的通风。若工厂中进行的工作性质涉及或可能涉及产生过高的温度，则应采取切实可行的充分措施，通过隔离产生此类高温流程的方式来保护工人。<sup>27</sup>
- 工厂应采取有效措施来防止粉尘的吸入和积聚。<sup>28</sup>
- 除非废气是排出户外，否则不应运行任何固定的内燃机，且除非采取了有效的措施来防止烟气积聚，否则不得在任何室内运行其它内燃机。<sup>29</sup>
- 在人为增加空气湿度的情况下，可规定另外的通风标准。<sup>30</sup>
- FGLLID可为任何工厂或工厂类型规定通风和温度的标准或要求。<sup>31</sup>

### 工作空间

- 工厂必须防止过度拥挤。每位雇员在室内的空间不应少于500立方英尺，且在计算空间大小时，不得将高于地面14英尺的空间考虑在内。<sup>32</sup>

---

23 第13(b)条。

24 第13(c)条。

25 第21(1)条。

26 第21(2)条。

27 第15条。

28 第16(1)条。

29 第16(2)条。

30 第17条。

31 第15(2)和(3)条。

32 第18(2)条。



- 工厂中工人工作或通行的每个地方均须保障充足的自然或人工光线。另外该光线还需防止眩光或因光线暗而造成的眼睛疲劳。<sup>33</sup>
- 工厂必须按照规范（法律中并未规定，但FGLLID可发布命令或指令）来采取有效措施来避免过度的噪音。
- 所有的地板、台阶、楼梯、通道及舷梯必须具备良好的结构并得到妥善的维护。在有必要保障安全的情况下，这些地板、台阶、楼梯、通道和舷梯必须配有牢固的扶手。<sup>34</sup> 此外，因深度、状况、结构或内容而可能成为危险源的坑、水箱以及地板缺口，必须被牢固地覆盖或围起来。<sup>35</sup>

### 饮食设施与盥洗室

- 雇主必须在方便工人的站点为工人提供清洁的饮用水。这些站点必须标明“饮用水”，且必须与清洗区及坐便器保持至少20英尺（6米）的距离。工人数超过250人的企业必须在炎热的天气里提供凉的饮用水。<sup>36</sup>
- 工厂应为所有需要站立工作的工人提供并保留妥善的座位安排，以便他们在工作中可以利用任何机会休息。<sup>37</sup>
- FGLLID可规定任何工人数超过250名的工厂或工厂类型必须为工人提供并维护食堂。
- 工人数超过100人的工厂应提供充足且适宜的盥洗室以及充足且适宜的带有饮水设施的餐厅。这类设施必须保证光线、通风，并尽可能保持凉爽清洁的状态。<sup>38</sup> FGLLID可就盥洗室的构建及其它事宜颁布指令，也可通过通知对任何工厂或工厂类型豁免这一要求。

### 机器

- 在每个工厂中，包括原动机、传动机械及其它机械在内的机器都应设置防护栏，在使用时必须维护和保持其位置。本节所述机械的任何检查必须由经过培训的成年男性工人按照具体的要求进行。<sup>39</sup>
- 每个工厂都应在每个工作间提供并维持紧急情况下切断电源的相应装置。<sup>40</sup> 第26条还规定了与移动部件有关的具体要求。
- 所有吊升机械或升降机应具备良好的机械机构、材质与强度，并应得到妥善维护。所有起

33 第19.条。

34 第34条。

35 第35条。

36 第20条。

37 第46条。

38 第49条。

39 第23条。

40 第26条。

重机或升降机应至少每六个月由授权检验员进行彻底检查，并应将每次检查的规定细节登记在册。《工厂法》第30条包含了这类机械的负载及其它要求相关的一些具体规定。

- 吊车及其它起重机械必须具备良好的结构、材质和强度，并且需要进行妥善维护，且应至少每12个月由授权检查员进行彻底检查。每次彻检的规定细节应登记在册。具体要求也适用于第31条中此类机械的操作。
- 旋转机械须遵守周速相关的具体要求，并且要在机器附近贴上速度相关的规定告示。<sup>41</sup>
- 若生产过程中使用的任何机器或设备运行压强高于大气压，则必须采取有效措施，确保不超过该部分的安全工作压强。<sup>42</sup>

### 防火及易爆物

- 进入密闭空间或存在危险烟雾的地方必须遵守具体进出规定，包括使用专门的呼吸机。所有呼吸机都应定期检查，并由授权检查员证明其适合使用。所有工厂都应有足够的人员接受使用所有这类仪器的培训。同样，进入锅炉熔炉、锅炉烟道、蒸馏器、蒸馏室、罐、桶、管道或其它密闭空间也需要遵守特定的准入要求。<sup>43</sup>
- 由于易燃粉尘和烟雾在点燃时可能会发生爆炸，因此第39条对此规定了具体要求。工厂应采取一切可能的措施，通过以下方式来预防任何爆炸：（a）有效封闭生产过程中使用的设施或机器；（b）清除或防止灰尘、烟雾或蒸气的积聚；及（c）隔离或有效封闭所有可能的火源。关于工厂应采取的防爆炸及防止蒸气超过大气压的措施应参考第39条。
- 所有工厂中，房间的出口门不得上锁或固定，以便任何人在室内能够轻易且迅速地从里面打开。且除非是滑动门，否则这类门应为向外开。<sup>44</sup>
- 若除通常作为出口外还作为发生火灾时的逃生门，则应以大多数工人理解的语言作出明显的标记。<sup>45</sup>
- 工厂必须配有火灾警报器，使工厂里所有雇员都能清楚听到警报。<sup>46</sup>
- 所有工人必须熟悉火灾发生时的逃生方法，并且就应遵循的程序接受充分的培训。<sup>47</sup>

41 第32条。

42 第33条。

43 第38条。

44 第40条。

45 第40条。

46 第40条。

47 第40条。

## 急救

- 每一百名工人必须配备一个包含规定内容的急救箱或急救柜，以便其工作时间内可随时使用。<sup>48</sup>
- 工厂必须配备一名经过急救治疗培训的人员负责急救用品，并在工作时间内提供服务。<sup>49</sup>
- 工人数超过250人的工厂必须在医务人员和护理人员的管理下提供诊所服务。<sup>50</sup>

## 工作时间

工厂中的成年工人：

- 不得被要求每天工作超过8小时或每周工作超过44小时；
- 在没有得到至少30分钟休息时间的情况下，不得连续工作超过5小时；
- 在一个工作日内，工作和休息时间总计不得超过10小时。

工厂中因技术原因须连续工作的成年工人可能需要在一周内工作48小时。

## 女性与儿童

《儿童权利法》将危险工作定义为最恶劣的童工形式之一，并禁止所有18岁以下的儿童从事危险工作。<sup>51</sup> 2020年，缅甸批准了1973年《最低年龄公约》（第138号公约），其中包括禁止18岁以下儿童从事危险工作的规定。《儿童权利法》第49（a）条规定，相关部委应与相关雇主及工人组织商定哪些类型的工作应被视为危险工作。截至本报告发表之时，尚未颁布第49（a）条涵盖的危险工作类型。《工厂法》第75（a）条禁止16岁以下的儿童在危险的情况下工作，即对其健康有害的情况或在其中会收到剥削的工作场所工作。<sup>52</sup> 但正如下文所述，这两部法律之间存在一定出入。

《工厂法》对儿童（14岁或15岁）、青少年（16岁或17岁）及成年人（18岁）进行了定义。未满14岁的儿童不得在工厂工作。儿童与青少年只有在拥有认证医生出具的适合工作的证明（有效期一年）时，方可工作。<sup>53</sup> 16岁及以上的青少年可获取作为成年人的工作能力证书。在这种情况下，青少年被视为“成年人”，适用《工厂法》第七部分关于工作时间的规定。这样一来，适用于成年人的工作时间将对其适用。

---

48 第47条。

49 第47条。

50 第47条。

51 第3(t)和48(a)条。

52 第75(a)条。

53 第77条。

关于工厂雇佣儿童（某些情况中是雇佣女性）从事危险工作有一些禁令，对儿童（14岁或15岁）和青少年（16岁和17岁）的限制如下：

- 不允许女性或儿童在机器运转时去清洁、润滑或调整机器的任何部位，也不允许其在运作的部件之间或在任何运作的机器的固定的和运动的部件之间工作。<sup>54</sup>
- 对于《规定》中明确规定的机器，任何年轻人（定义为未满18岁的人员）除非接受了机器使用的全面介绍和充分培训，或在对机器具备充分的知识与经验的人的监督下操作，否则不得在任何机器上工作或被要求在该机器上工作。<sup>55</sup>
- 禁止女性和16岁以下儿童在工厂中梳棉机运作的区域工作，特定情况例外。<sup>56</sup>
- 任何工厂不得雇佣女性、青少年或儿童来抬、搬或移动任何可能造成伤害的重物。<sup>57</sup>

鉴于《工厂法》与《儿童权利法》之间的区别，且后者尚未对危险工作进行定义，雇主应考虑仔细评估工厂的工作，确定危险工作的领域，并考虑限制18岁以下的儿童从事此类工作。例如，根据国际劳工组织1973年《最低年龄建议书》（第146号建议书），工厂应对国际劳工标准予以充分考虑，如与危险物质、制剂或工艺（包括电离辐射），抬重物以及地下工作相关的标准。<sup>58</sup>

此外，《工厂法》还制定了一些专门与女性有关的规定，包括：

- 工厂必须为因经期或健康原因无法工作的女性做出必要的安排<sup>59</sup>
- 怀孕的工人只能被分配从事轻度工作，怀孕7个月以上的女性不得加班或在夜间工作<sup>60</sup>
- 当工厂中女性工人数大于200名时，必须为其6岁以下的子女提供日托中心。<sup>61</sup>

若在工厂中进行的任何操作有可能使其中的雇员面临身体伤害、中毒或疾病的风险，《规则》也可：

- 宣布某项特定的操作是危险的，并禁止或限制雇佣女性、青少年或儿童从事此类操作；
- 规定对现有和未来的雇员定期进行体检，并禁止雇佣未被证明适合此类工作的人员；
- 规定对所有作业中的就业人员予以保护；
- 禁止限制或控制与操作有关的任何特定材料的使用或流程相关。<sup>62</sup>

54 第24(2)条。

55 第25条。

56 第29条。

57 第36条。

58 第10(1)条

59 第36(3)条。

60 第36(4)条。

61 修订后的第50条。

62 第52条。

## 培训

《工厂法》中涉及培训的内容有限，只是规定雇主在必要时应将负责职业安全与卫生的卫生官员、监督员及工人送去参加劳工部认可的职业安全与卫生培训。<sup>63</sup>

## 监察

《工厂法》第二章对监察员的任命进行了规定。第11条规定了监察员的权利，规定其可以进入工厂，检查房舍、机器、文件、规定的登记册或听取某人的任何陈述，以便其根据该法履行其职责。监察员可行使本法所需的其它权力，但不得强迫任何人回答任何问题或提供可能连累自己的证据。第56（1）条规定，若监察员认为存在违反该法或《规则》的情况，或有可能对工厂的工人造成伤害，则也可提取物质样本。

在某些情况下，如果监察员认为工厂的任何建筑物或建筑物的一部分、机器或设备对人的生命或安全存在危险，他或她可向工厂发出书面命令，要求其提交计划或规格，证明其可安全使用或进行测试以确认其安全性。<sup>64</sup> 监察员也可发出书面命令，在其得到修缮或改变之前禁止使用。<sup>65</sup>

监察长还可通过书面命令，要求任何工厂的经理出示与工厂工人的健康、安全或福利有关的通知或海报。<sup>66</sup>

## 事故和疾病的通知

若事故造成死亡或导致任何身体伤害，使工人在事故发生后的48小时或更长时间内无法在工厂工作，工厂经理必须以规定的形式在规定时间内向FGLLID提交通知。<sup>67</sup> 若工人患上《工人赔偿法》附表III中明确的职业病，雇主必须按照第54条规定告知监察长（FGLLID）。若投保工人在事故中受伤，雇主也需要向乡镇社保处报告。

## 工人的义务

《工厂法》中规定了工人相关的额外义务，包括下列禁止事项：

- 故意干扰或滥用工厂为保障工人健康安全或福利而提供的任何装置或其它东西。
- 在无合理理由的情况下，故意做出任何可能危及他人的行为。
- 故意忽视使用工厂内为确保工人健康或安全而提供的任何装置或其它东西。<sup>68</sup>

63 第43（a）节由2016年《工厂修正案》插入。

64 第41条。

65 第42条。

66 第99(3)条。

67 第53条。

68 第104条。

## 一般违法行为与处罚

《工厂法》中包含关于工厂管理者或占有者违反该法或该法下的任何规定或命令的一般规定。这类违法行为一经定罪，可判处最高三个月的监禁或罚款，或两者并罚。<sup>69</sup> 曾被定罪且再次被定罪的人员可被判处更长时间的刑期及更高的罚款。<sup>70</sup>

第87条还规定，如果任何被雇佣的工人违反了《工厂法》或其《规则》的任何规定，他或她可被判处长达一个月的监禁，或被处以罚款，或两者并罚。若工人根据本条规定受到处罚，除非雇主未能采取一切合理措施来预防工人的行为，否则工厂经理或占有者将被认为不因工人的违法行为构成犯罪。

《工厂法》的其它部分也明确涵盖了其它罪行及其具体处罚措施，特别包括阻碍监察员履行职责、在工人健康证明上做假，以及未能提交规定的通知。

- 

---

69 第85条。

70 第86条。

## 4. 社保与伤病赔偿

### 相关法律

1951年《工厂法》

2012年《社会保障法》

2018年《商店与机构法》

1923年《工人赔偿法》

### 4.1 雇主和工人的社保缴费

若企业已在社保局注册，则雇主和工人都必须向社保基金缴费。雇主必须从工人的工资中预留工人的缴款。

表1：社保缴费

福利名称	缴费标准
医疗护理	“健康与社会保障基金” 若投保人在注册时年龄未满60岁： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 工人2%.</li> <li>• 雇主2%.</li> </ul> 若投保人注册时年满60岁： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 工人2.5%.</li> <li>• 雇主2.5%.</li> </ul>
丧葬补助金	
疾病现金津贴	
产妇现金津贴	
陪产现金津贴	
工伤	“工伤保险基金” 雇主： 1%. 在反复发生工伤的情况下，可增加至1.5%作为制裁（《规则》第58条中定义的临界点）

在计算工资时，工资被定义为“工人从事工作有权获得的所有报酬，其中包括可被确定为加班费和收入的其它报酬”。<sup>71</sup>

工资的计算不包括：<sup>72</sup>

- 退休金
- 退职金
- 社保现金福利
- 交通津贴
- 膳食
- 医疗或其它服务
- 住宿
- 水电服务
- 税捐
- 工作相关费用
- 合同结束时应得的奖金
- 娱乐活动
- 被解雇的赔偿金和慰问金。

## 4.2 伤病赔偿

《社会保障法》和《工人赔偿法》规定了工伤和职场疾病的赔偿。《社会保障法》适用于所有拥有5名工人或以上的公司（除非得到豁免），以及自愿登记的工作场所。但若雇主有不作为或犯罪行为，或没有维护职业安全的计划和保护措施，雇主应支付工伤医疗费。

根据《社会保障法》规定，如果参保工人在事故中受伤，雇主必须向乡镇社保处报告。雇主还需要向FGLID报告。因此这是个双重报告制度。社保局对事故进行调查，并调查受伤工人是否参加了社保体系的保险。若工人属于应保人员，但因雇主没有遵守这一要求而导致其未能参保，社保局会计算其应得福利金额，并要求雇主向工人赔偿相同的金额。参保的工人则从社保基金中获得应得的福利——实践中采取的比例尚不明确。

根据《社会保障法》参保的工人在因伤病导致收入减少或损失的期间，也有权获得现金福利，具体内容见下节。

<sup>71</sup> 见《社会保障法》第2(j)条。

<sup>72</sup> 见《工资支付法》第2条。



所有患有工伤或职业病的工人，如果不在社保项目的保障范围内，可诉诸《工人赔偿法》。要根据《工人赔偿法》获得赔偿，受伤的工人或其家属（工人已死亡的情况）可向乡镇工人赔偿委员会提交情况。该委员会对该事件进行调查，并决定雇主必须支付的赔偿金额。该法还规定了通知、报告、调查、医疗检查和赔偿的更多细节。

发生事故时，雇主应向工人提供免费医疗检查。雇主也有责任对工人在工作中产生的伤害和疾病进行赔偿，但该伤害不得由下列原因直接导致：

- 工人受酒精或药物的影响；
- 工人故意不遵守雇主的安全规则和命令；或
- 工人故意拆除或无视他/她知道为保障其安全而提供的安全防护或其它装置。

### 4.3 对社保局的决定提出上诉

参保的工人和雇主有权向地区或州一级就当地社保所的决定提出上诉，然后再向社保局设立的家庭提出上诉。受《工人赔偿法》保护的工人和雇主可以就专员的决定向高级法院提出上诉。

### 4.4 工人福利的类型

下表明确了在社保局注册的工人可享的几种福利类型，包括资质期、福利构成以及福利期限等的摘要。该表不能代替法律，也不应视其已覆盖全面信息。

表2：在社保局注册的工人的福利

类型	资质	福利	有效期
医疗保健 (第22-23节)	医疗检查（自愿注册的情况） 在社保局注册并定期缴费的工人	在全国社保诊所或医院以及特定地区签约的私人医院和诊所进行免费医疗保健 转诊情况下，在其它公立医院治疗可报销。在紧急情况下，在公立或私立医院或诊所的治疗费用可报销。	最长达26周
疾病 (《社保法》第23节)	工作满6个月 缴费满4个月	现金津贴为前四个月平均工资的60%。	最长达26周
产假 (《社保法》第25-27节)	工作满12个月 缴费满6个月	母亲：在许可的医院和诊所享受免费医疗保健。 子女：第一年的医疗保健 产假现金津贴为（前12个月）平均工资的至少70%。 根据婴儿数量（1、2或3），在生产时给予平均工资50%，75%或100%的额外奖金。	长达14周（产前6周，产后8周）

类型	资质	福利	有效期
陪产假 (《社保法》第28节)	工作满12个月 缴费满6个月	休假的现金津贴为(前12个月)平均工资的70%， 加上未投保配偶的生育奖金。	长达15天
丧葬补助 (《社保法》第30节；《社保规定》第129节)	在索赔前至少1个月已注册 并定期支付缴款	根据死者的缴费时间，是死者过去四个月平均月 工资的一至五倍。	一次性付款
工伤——暂时性伤 残(《社保法》第 55-56节)	因工作事故/工伤导致暂时 无法工作。 至少缴费满2个月	现金福利为(前4个月)平均月薪的70%	长达12个月
工伤——永久性伤残 (《社保法》第 57-59节)	因工作事故/工伤导致永久 性无法工作。 至少缴费满2个月	现金福利为(前4个月)平均月薪的70%	根据医疗委员 会判定的伤残 等级而异。 <sup>73</sup>
工伤——遗属抚恤金 (《社保法》第62 节)	因工作事故或职业疾病而 导致工人死亡。 至少缴费满2个月	根据死者的缴费时间，抚恤金为死者过去四个月 平均月薪的30到80倍。	一次性付款或 定期支付

73 若工作能力的丧失在20%以下，则一次性支付五年的月度现金福利。如果是在20%至75%，则可一次性或定期支付七年的月度现金福利。若超过75%，则须一次性或定期支付9年的月平均工资。

## 5. COVID-19防范

### 相关命令与公告

《工厂、工作场所及建筑工地防控新冠（COVID-19）指南》2020年3月19日第1.0版；2020年3月30日第2.0版；2020年4月19日第3版；2020年6月26日第4版；2020年8月第4.1版；2020年10月9日第5版。

《食品店和饭店COVID-19预防指南》2020年3月24日；

《COVID-19期间通勤与公共交通指南》2020年5月11日；

《乡镇、区和村的市场与商店指南》2020年4月21日；

《酒店与旅馆COVID-19指示》2020年6月3日；

《最新餐厅标准运营流程》2020年6月11日第1.1版

### 5.1 命令与公告概览

随着2020年初全球新冠疫情大爆发，缅甸采取措施来防控该疾病在工作场所和社区的传播。本节概述了2021年仍在实施的与工厂及工作场所相关的重要措施。此外，还发布了上文框中所述的其它指南。值得注意的是，工作场所也需要遵守其它现有的劳动法。

关于COVID-19防控的最初指示于2020年3月19日发布，随后数次更新。工作场所的监察是第一次封锁后于2020年4月20日启动。卫生与体育部制定了监察用的检查表，来评估工厂在防控措施方面的合规情况（如保持物理距离、使用个人防护用品、进行消毒）。监察用表的副本请见附录1。

最新的《工厂、作坊与机构预防COVID-19指示》第5版（2020年10月9日）规定了一些要求，具体内容如下：

#### 居家办公

工人能居家办公的应居家办公。

## 工人无法居家办公的情况下工作场所的间距要求

若无法居家办公，工厂、作坊和机构必须具备适宜的通风，尽可能避免面对面工作，并且强制规定工人之间保持六英尺的距离。当必须要面对面工作时，这类接触应不超过15分钟。

## 若工作场所无法严格执行保持距离的要求，则须执行下列措施

若工厂无法遵循六英尺间隔的物理距离准则，则需要执行下列要求：

- a. 采取轮班制；或
- b. 要求工人佩戴口罩，实施避免面对面工作的安排并安装隔板；或
- c. 对工人进行轮换，使每天一半的工人上班，不需要上班的工人应待在其宿舍或家中。

## 对孕妇和有健康问题的工人的安排

若可能的话，怀孕的工人应居家办公并享受同等水平的薪资。怀孕的工人在重返工作岗位之前，应在保健中心检查其健康状况。孕妇应被安排在低风险的工作场所从事不需要做剧烈运动的工作。在工作时间内，应为她们提供至少四次在通风良好的空间里的休息。

应为50岁以上的工人以及原有健康状况的工人（如高血压、糖尿病和免疫抑制的工人）做相应的安排。这类工人在重返工作岗位之前需要咨询医生并获得批准，且应被分配到低风险区域工作。

## 通勤

在上下班的路上必须遵守物理距离要求，且工厂必须提供洗手液、一次性纸巾及口罩。此外，工厂还需进行相关消毒，还应播放健康意识相关信息的播客和公告。

## 其它要求

工作场所必须遵守下列额外的要求：

- 勤用肥皂或消毒洗手液（至少含60%酒精）洗手。
- 雇主必须提供足够的洗手设施以及充足的肥皂、水、洗手液和纸巾，且应在洗手设施旁张贴关于正确洗手的指导海报。
- 工人必须穿戴必要的个人防护设备，包括遮住口鼻的口罩。
- 工人抵达工作场所时应测量其体温，不应允许体温过高的工人进行工作，而应安排其接受治疗。

- 餐厅中，应安排工人间隔六英尺的距离用餐。如果工人面对面，则必须安装隔离装置。
- 应经常对接触区（如桌子表面）和工作人员使用的设备进行消毒。

### 工作场所中的COVID-19阳性病例

2020年10月发布的指示规定，若工厂、作坊或机构中出现COVID-19阳性的病人（或疑似阳性的病例）：

- 病人触碰过的地方必须进行消毒且工作场所<sup>74</sup> 必须关闭24小时。在此期间，该病例或疑似病例工作区域附近的门窗都必须打开通风。
- 在等待COVID-19检测结果期间，疑似病例的密接者不得来上班。

---

74 并未明确它是指整个工作场所还是指该工人工作的区域。在指南中，它应该是与工人工作的区域相关。

## 附录1：缅甸工厂检查表

工厂名称 -----

监察日期 -----

工厂地址 -----

Sr.	合规措施	是	否	备注
1.	居家			
	对于能够居家办公的员工是否安排其居家办公？			
2.	保持物理距离			
*	在地板上做标记确保间隔六英尺			
*	佩戴口罩或塑料屏障，或在无法保障间隔六英尺的情况下避免面对面的情况			
*	不要更改每个班次员工的任务安排			
	为每个班次的员工安排不同的工作时间			
	为每个班次的员工安排不同的休息时间			
*3.	指导员工佩戴外科口罩和手套，并提供充足的外科口罩和手套			
4.	员工患病			
	若有员工出现COVID-19症状，如发烧、咳嗽及其它健康问题，安排其到卫生部门接受治疗，且不进入工作场所（如有安排，请在备注中说明是如何安排的）			
*	清楚描述卫生与体育部指示中关于不要进入工作场所的信息			
*	若员工或员工的家庭成员确诊，安排向各自的主管和工厂负责人报告，并继续向卫生部门报告。			
5.	交通			
*	安排班车座位，并贴上姓名标签			
*	在班车上提供消毒洗手液、纸巾和外科口罩			
6.	出入			
*	在工作场所的出入口设置无接触温度计或热扫描仪			
	（500名员工的话要安排三台无接触温度计，1000名员工则须安排5台无接触温度计）			
	为检查体温的工作人员提供个人防护装备（口罩、手套、防护衣、面罩）			
	在工作人员上下班时，保障出入口不要拥挤，进出时人与人之间要相隔六英尺			
*	指派主管检查员工的出勤情况，无需拥挤在纸上签名或使用指纹扫描仪			
*	在工厂/办公室留一份包含员工地址和电话号码的联系名单			

Sr.	合规措施	是	否	备注
7.	卫生			
*	提供足够的相隔六英尺的水槽（每50人一个水槽）（水槽的水龙头可脚踩开启）			
	(a) 工作场所的入口/出口			
	(b) 工作场所			
	(c) 休息区与餐厅			
	(d) 厕所			
*	为洗手事宜做好妥善安排（肥皂、水、洗手液、纸巾）			
	在所有员工洗手处张贴正确洗手的海报			
8.	清洁与消毒			
	提供足够的垃圾桶，安排妥善的垃圾收集和处理制度并予以记录			
	(a) 厕所			
	(b) 工作场所			
	安排系统地处理使用过的一次性个人防护设备并予以记录			
	安排清洗非一次性使用的个人防护设备并予以记录（如有此安排，请在备注中描述如何安排）			
*	是否用足够的70%的酒精来对员工每天使用的设备和员工接触的金属表面进行消毒？			
*	是否用0.1%次氯酸溶液或液体肥皂和水来对地板进行充分消毒？			
	（如果使用0.1%的次氯酸溶液进行消毒，是否了解有关于措施和使用说明）			
9.	用餐与休息			
	员工自带餐盒与水瓶			
	工厂安排用餐			
	（若是，在备注中描述如何安排餐厅员工的个人卫生及其健康事项）			
	餐厅和休息区进食或休息的间距为六英尺			
	安排好餐厅和休息区的洗手事宜			
10.	一般事项			
	保持工作场所通风良好			
	若使用空调，则须经常清洗过滤器并进行记录			





**ILO Liaison Office in Myanmar**

No 1(A), Kanbae (Thitsar) Road

Yankin Township, Yangon,

Myanmar

Phone +95 1 7336538, 7336539

