ဓါတ်ပုံ: IFC / Victoria Milko.

ကလေးသူငယ်များ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုကို နည်းလမ်းတကျ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ၎င်းတို့ဝန်ထမ်းများ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစု စောင့်ရှောက်ရေးကို ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် စီးပွားရေးအကျိုးဖြစ်ထွန်းနိုင်ပုံအကြောင်း မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာလေ့လာချက်

၂၀၂၀ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ

မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ

UMBRELLA FACILITY FOR GENDER EQUALITY

ADMINISTERED BY WORLD BANK GROUP

IFC International Finance Corporation WORLD BANK GROUP

Creating Markets, Creating Opportunities

ကျေးဇူးတင်လွှာ

ဤထုတ်ဝေမှုသည် IFC ကျား-မဆိုင်ရာ စီးပွားရေး အဖွဲ့၏အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သည့် Henriette Kolb ၏ လမ်းညွှန်မှုအောက်တွင် IFC မှ ထုတ်ပြန်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

ဤစတင်လှုပ်ရှားမှုသည် အရှေ့အာရှ နှင့် ပစိဖိတ်ဒေသ IFC ကျားမဆိုင်ရာ ဦးဆောင်သူ Amy Luinstra ၏ဦးဆောင်မှုဖြင့် Ellen Maynes မှကြီးကြပ်ကာ ဒေါ်နှင်းနွယ်နွယ်အောင်၊ Roshika Singh နှင့် Rudaba Nasir တို့မှ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ ဤအဖွဲ့မှ IFC မြန်မာနိုင်ငံ၏ Acting Country Manager Ashani Chanuka Alles၊ IFC Country Officer ဒေါ်ခင်သီတာမော်၊ IFC ၏ အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသဆိုင်ရာ ဝင်ငွေနည်းပါး ၍ထိခိုက်လွယ်သော နိုင်ငံများ ဆက်သွယ်ရေး ခေါင်းဆောင် Camille Annette Funnell နှင့် Communications Consultant ဒေါ်ကြေးမုံလင်း တို့၏ ကူညီမှုများနှင့် အားစိုက်ထုတ်မှုများအတွက် ကျေးဇူးတင်လိုပါသည်။

ဤအစီရင်ခံစာအား Dean Laplonge ဦးဆောင်သည့် ပြင်ပ အကြံပေးအဖွဲ့ Factive Consulting ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုများဖြင့် ပြင်ဆင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုအဖွဲ့တွင် ဒေါ်သီရိစံ၊ ဒေါ်မို့မို့အောင်နှင့် ဒေါ်ဖွန်ရူးရူးဟန် တို့ပါဝင်ခဲ့ကြသည်။

ဤသုတေသနပြုလုပ်မှုတွင် ပါဝင်ရန် သဘောတူညီခဲ့ကြသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ထိုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အချိန်ပေးကာ ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများအား ဆွေးနွေးပေးခြင်း၊ အတွေးအခေါ်များ ဝေမျှပေးခြင်းနှင့် နောက်ပိုင်း အတည်ပြု အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ပေးခဲ့ကြသော ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို IFC မှနေ၍ ကျေးဇူးတင်လိုပါသည်။ ဤစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှာ ACLEDA MFI Myanmar ကုမ္ပဏီ လီမိတက်၊ Alpha Power Engineering ကုမ္ပဏီ ၊ De Heus Myanmar လီမိတက်၊ Fullerton Myanmar၊ IGE Power ကုမ္ပဏီ လီမိတက်၊ KBZ ဘဏ်၊ KEB Hana အသေးစားငွေချေးလုပ်ငန်း လီမိတက်၊ မဟာ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး အသေးစားငွေချေးလုပ်ငန်း၊ ပါရမီ စွမ်းအင်အဖွဲ့၊ ရွှေတောင် အဖွဲ့နှင့် ကမ္ဘာ့ဘဏ် အဖွဲ့တို့ ဖြစ်ကြသည်။

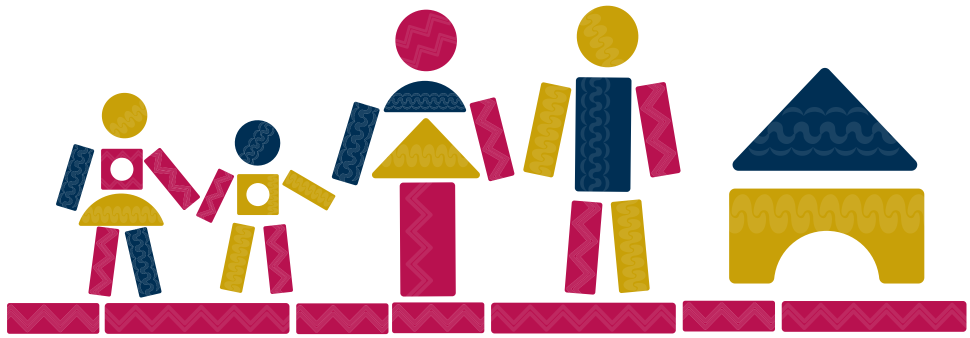
အခြားသော မြန်မာ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်သည့် Alive and Thrive၊ CARE မြန်မာ၊ စိတ္တ အကြံပေးအဖွဲ့၊ ဩစတြေးလျ နိုင်ငံခြားရေးနှင့် ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေး ဝန်ကြီးဌာန (DFAT)၊ ကျား၊မရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးကွန်ယက် (GEN)၊ How She Did It၊ Myanmar Centre for Responsible Business, Myanmar Institute of Directors နှင့် UNICEF စသည်တို့၏ တန်ဖိုးရှိသော အကြံပေးမှုများမှလည်း ဤအစီရင်ခံစာ ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် များစွာ အထောက်အကူပြုခဲ့ပါသည်။

ကျား၊မရေးရာ တန်းတူညီမျှရေးဆိုင်ရာ Umbrella Facilities အဖွဲ့(UFGE) မှ ကူညီထောက်ပံ့ပေးမှုအတွက်ကို ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ UFGE သည် ကမ္ဘာ့ဘဏ်အုပ်စုမှ စီမံခန့်ခွဲပေးသည့် အလှူရှင်အဖွဲ့အစည်းများစွာ ပါဝင်သော ရန်ပုံငွေအဖွဲ့ဖြစ်ပါသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကစီးပွါးရေးကဏ္ဍများအတွက် ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရလဒ်များ အား ရေးရှုသော စီမံချက်များနှင့် မူဝါဒများကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် ဗဟုသုတများ တိုးပွါးလာအောင် ပြုလုပ်ခြင်းအားဖြင့် ကျားမရေးရာတန်းတူညီမျှမှုနှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းကဏ္ဍမြင့်မားလာစေရန် ကူညီပေးသည်။ အဆိုပါ UFGE တွင် ဩစတြေးလျ၊ ကနေဒါ၊ ဒိန်းမတ်၊ ဖင်လန်၊ ဂျာမဏီ၊ ပူးပေါင်းထောက်ပံ့ထားသော အိုင်စ်လန်၊ လတ်ဗီးယား၊ နယ်သာလန်၊ နော်ဝေ၊ စပိန်၊ ဆွီဒင်၊ ဆွစ်ဇာလန်၊ ယူကေ၊ အမေရိကန် နိုင်ငံ နှင့် *Bill and Melinda Gates* ဖောင်ဒေးရှင်း တို့မှ ရန်ပုံငွေများစွာ ထည့်ဝင်ထားပါသည်။

ရှင်းလင်းဖော်ပြချက်

IFC သည် ကမ္ဘာ့ဘဏ်အုပ်စုဝင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး အလွန်အမင်း ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုမှ လွတ်မြောက်ကာ၊ လူနေမှုဘဝများ တိုးတက်လာစေရန်အတွက် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးလျက် ရှိသည်။ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် ရေရှည်တည်တံ့နိုင်သည့် စီးပွားရေးတိုးတက်မှု များရှိလာစေရန် ရေ့ရှု၍ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရန် အထောက်အပံ့များပေးခြင်း၊ ပုဂ္ဂလိက ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပိုမိုပါဝင်လာအောင် စုစည်းခြင်းနှင့်၊ နိုင်ငံအစိုးရများနှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အကြံပေးဝန်ဆောင်မှုများနှင့်၊ စွန့်စားရမှုလျှော့ချနိုင်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများကို ပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိသည်။

ဤအစီရင်ခံစာကို IFC ၏ အရှေ့အာရှနှင့် ပစိဖိတ်ဒေသအတွင်းရှိ ကျား၊မ ရေးရာအစီအစဉ်မှ ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် ပါရှိသော သုံးသပ်ချက် နှင့် ထင်မြင်ချက်များသည် IFC သို့မဟုတ် IFC ၏ အမှုဆောင်ဒါရိုက်တာများ သို့မဟုတ် ကမ္ဘာ့ဘဏ်အုပ်စု သို့မဟုတ် ကမ္ဘာ့ဘဏ်အုပ်စု၏ အမှုဆောင်ဒါရိုက်တာများ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ ကိုယ်စားပြုသည့် အစိုးရများ၏ အမြင်များဟု မှတ်ယူခြင်း မပြုသင့်ပါ။ IFC နှင့် ကမ္ဘာ့ဘဏ်အုပ်စုသည် ဤထုတ်ပြန်မှုတွင်ပါဝင်သော အချက်အလက်များ၏ တိကျမှုအပေါ် အာမမခံပေ။ ၎င်း အချက်အလက်များကို အသုံးပြုခြင်းမှ ဖြစ်ပေါ်လာမည့် နောက်ဆက်တွဲဖြစ်ရပ်များကို တာဝန်ယူမည် မဟုတ်ပါ။



မာတိကာ

အစီရင်ခံစာ အနှစ်ချုပ် **2**

၁။ နိဒါန်း **5**

၁.၁ လေ့လာမှုဆိုင်ရာ နည်းစနစ် 8

၁.၂ ကန့်သတ်ချက်များ 12

၂။ ဝန်ထမ်းများအပေါ် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ **13**

၂.၁ တွေ့ရှိချက်များ 13

၃။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာနှင့် လုပ်ငန်းရှင်များအတွက် ဥပဒေမူဘောင် **35**

၄။ ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့်အရာများ **41**

၄.၁ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ကြိုတင်ပြင်ဆင်စဉ်းစားထားနိုင်သည့်အချက်များ 41

၄.၂ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အကြံပြုချက်များ 42

၄.၃ အခြားသူများအတွက် အကြံပြုချက်များ 44

၅။ နိဂုံးချုပ်သုံးသပ်ချက် **47**

နောက်ဆက်တွဲ (က)- မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ဖြစ်ထွန်းတိုးတက်မှုများ **48**

အစီရင်ခံစာ အနှစ်ချုပ်

ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းရှင်များမှ ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအတွက် ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်များ နှင့် လုပ်ငန်းတာဂန်များကို မျှတစွာလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ထောက်ပံ့ပေးသည့်အခါ ၎င်းတို့အနေဖြင့် များစွာအကျိုးရှိပါသည်။ အလုပ်လုပ်နေသည့် မိဘများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးများ ကောင်းမွန်စွာပြုစုစောင့်ရှောက်ခံနေရမှုရရှိသည် ဟု သိနေသည့်အခါ အလုပ်တွင် ပိုမိုစိတ်ဓါတ်တက်ကြွလာပြီး အာရုံပြန့်နှံ့မှု နည်းစေသည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းအား တိုးမြှင့်နိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ပျက်ကွက်မှု နည်းပါးခြင်း နှင့် အရည်အချင်းရှိသော ဝန်ထမ်းများကိုပါ ဆွဲဆောင်ထိန်းသိမ်းထားနိုင်သည့် အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိလာနိုင်ပေမည်။ ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအတွက် ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေး ဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်သည့် နည်းလမ်းများမှာ ကုန်ကျစရိတ်နည်းနည်းမှ ကုန်ကျစရိတ်များစွာ ကျနိုင်သည်အထိ ရှိပါသည်။ ဥပမာအချို့မှာ မိဘများအနေဖြင့် လစာရ ခွင့်ရက်ရရှိခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မိခင်နို့တိုက်ကျွေးသည့်အခန်းများ ထားရှိပေးခြင်း၊ ကလေးရှိသော မိသားစုများအတွက် လိုက်လျောညီထွေ ဖြစ်စေသော လုပ်ငန်းခွင်မူဝါဒများ၊ မိဘများအတွက် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိသည့် အလုပ်ချိန်များ သို့မဟုတ် အလုပ်တွင် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာထားခြင်း တို့ ဖြစ်ပါသည်။

ဤသုတေသနသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ဝန်ထမ်းများအပေါ် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများသည် လုပ်ငန်းခွင်ကို မည်ကဲ့သို့ သက်ရောက်မှုရှိနေသည်ကို နားလည်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ၏ လက်ရှိကလေးသူငယ်ပြုစုမှု အစီအစဉ်များ၊ ထိုသို့သော ကလေးသူငယ်ပြုစုမှု အစီအစဉ်များအပေါ် ၎င်းတို့၏ ကျေနပ်မှုများ နှင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများသည် ၎င်းတို့အနေဖြင့် အလုပ်ကို အချိန်မှန် တက်ရောက်နိုင်မှု၊ အလုပ်ကို အပြည့်အဝလုပ်ကိုင်နိုင်မှုနှင့် အလုပ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်း တို့အပေါ် မည်သို့ သက်ရောက်မှု ရှိနေကြောင်း ဤသုတေသနမှ ဆန်းစစ်လေ့လာခဲ့ပါသည်။ ယခင်က ယင်းသက်ရောက်မှုများအား လေ့လာရန် သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးအသိုင်းအဝန်းနှင့် ဝန်ထမ်းများ သက်ရောက်မှုများနှင့် ဖြေရှင်းများအတွက် ပြုလုပ်ထားသည့် သုတေသနများမရှိသေးပါ။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေး အခင်းအကျင်းသည် လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲနေသည်။ လုပ်သားအင်အားတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှုမှာလည်း တိုးတက်လာခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။စိန်ခေါ်မှုများလှသော ဈေးကွက်တွင် အောင်မြင်မှုရရှိရန် ကုမ္ပဏီများသည် စီးပွားရေး နှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်ကောင်းများကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်နေကြသည်။ ထိုသို့ တိုးတက်မှုများရှိနေသော်လည်း အလုပ်လုပ်သောမိဘများအတွက် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများမှာ နည်းပါးနေဆဲပင်ဖြစ်သည်။ ယခုသုတေသနတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သည့် မူလတန်းမတက်မီ အရွယ်ရှိသော ကလေးမိဘများတွင် (၇) ရာခိုင်နှုန်းသာ ပုဂ္ဂလိက ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာကို အသုံးပြုနေကြသည်။ မိဘအများစုမှာထိုစင်တာများသို့ လက်လှမ်းမမီခြင်းနှင့် စင်တာများ ရှိမနေခြင်းတို့ကြောင့် အသုံးမပြုနိုင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများသည် ကလေးရှိလာသည့်အခါအလုပ်ထွက်ရန် ဖိအားများဆက်တိုက်ခံစားနေရပြီး အကျိုးဆက်အနေဖြင့် ကလေးယူရန် နှောင့်နှေးရွှေ့ဆိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် ကလေး ကလေးယူချင်ပါလျှက် မယူတော့ခြင်း အစရှိသည်တို့ ဖြစ်နိုင်သည်။

မိရိုးဖလာ ယဉ်ကျေးမှုအရ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးအတွက် မိသားစုဝင်များကိုသာ ရွေးချယ်မှုအများဆုံး ဖြစ်သည်။ ၈၆ ရာခိုင်နှုန်းသော မိဘများသည် ၎င်းတို့အလုပ်လုပ်နေစဉ် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်

ဆွေမျိုးတော်စပ်သူ တစ်ဦးဦးကို အားကိုးရသည်။ သို့သော်လည်း ယင်းနည်းလမ်းသည် မိဘများအတွက် စိန်ခေါ်မှုများ တိုးလာစေသည်။ ယခုခေတ် မိဘများတွင် မတူညီသော တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ ရှိသည်။ မူလတန်းမတက်မီအရွယ်ရှိသော ကလေးမိဘများ၏ ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် ၎င်းတို့၏ ကလေးများနှင့် အတူမနေကြရပါ။
ဖြေဆိုသူ မိဘ (၅) ဦးတွင် (၃) ဦးခန့် (၆၁ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ ၎င်းတို့ ကလေးများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး အတွက် စိုးရိမ်ကြပြီး မိဘဦးရေ တစ်ဝက်ကျော်(၅၆ရာခိုင်နှုန်း)မှာ ကလေးများ၏ ကျန်းမာရေးအတွက် စိုးရိမ်ကြကြောင်း ပြောကြားထားသည်။ ထို့အပြင် ကလေးငယ်များမှ နည်းပညာအသစ်များ နှင့် လူမှုသတင်းကွန်ယက်များကို လက်လှမ်းမီမှုရှိနေသည့်အတွက်လည်း မိဘများမှ စိုးရိမ်မှုများမြင့်တက်လျှက်ရှိသည်။

ဤလေ့လာမှုသည် မြို့ပြတွင် အခြေစိုက်သော မတူညီသည့်စီးပွားရေးကဏ္ဍ (၁၁) ခုမှ ဝန်ထမ်းပေါင်း (၈၀၀) နီးပါး၏ ဖြေဆိုမှုများ၊ ဝန်ထမ်းဦးရေ ၂၅၀ နှင့်ဆွေးနွေးထားသော ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှုများနှင့် မန်နေဂျာ အယောက်နှစ်ဒါဇင်ကျော်နှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း စသည်တို့အပေါ် အခြေခံထားသည်။ အကြံပြုချက်များ
ပေးထားသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ကလေးရှိဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွါးလုပ်ငန်းများမှ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ပံ့ပိုးကူညီမှုများပေးနိုင်ရန် သုတေသနတွေ့ရှိချက်များမှ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးကို ပံ့ပိုးကူညီပေးခြင်းအားဖြင့် စီးပွား အကျိုးဖြစ်ထွန်းနိုင်ပုံများကို သိမြင်လာစေရန်လည်း ရည်ရွယ်ထားသည်။

အလုပ်လုပ်သော မိခင်များ နှင့် ဖခင်များအား လုပ်ငန်းခွင်တာဝန်တ္တရားများအပြင် ကလေးသူငယ်ပြုစု စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များ တစ်ပြိုင်တည်း စီမံခန့်ခွဲနိုင်စေရန် ကူညီထောက်ပံ့မှုများပြုလုပ်ပါက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အကျိုးဖြစ်ထွန်းနိုင်ကြောင်း သုတေသနတွေ့ရှိချက်များမှ ဖော်ပြနေသည်။ ယင်းဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆီးရန် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု နည်းလမ်းမျိုးစုံကို ရှာဖွေနေကြပြီး အောင်မြင်သော အသက်မွေးမှုလုပ်ငန်းများဆီသို့ လိုက်နိုင်အောင် သုတေသနတွေ့ရှိချက်များမှ ကူညီပေးသည်။ ယင်းကလေးသူငယ်ပြုစု စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များသည် လုပ်ငန်းခွင် စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် မည်မျှသက်ရောက်မှုရှိနေသည်ကို မြန်မာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ သိနားလည်မှု နည်းနေပါသည်။ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက် မှုဆိုင်ရာ ကူညီထောက်ပံ့မှုများ တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တိုးတက်ပြီး အကျိုးဖြစ်ထွန်းနိုင်ကြောင်း ဝန်ထမ်းများမှ ယုံကြည်နေပါသည်။

ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များကြောင့် ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင် နှင့်/သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ လက်တွဲဖော်မှ အလုပ်ထွက်ခဲ့ရသည်ဟု ၂၈ရာခိုင်နှုန်း နီးပါးမှ ဖြေဆိုခဲ့သည်။

အဓိကတွေ့ရှိချက်များ

- ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိကြောင်း ကလေးရှိသောဝန်ထမ်း (၁၀) ယောက်လျှင် (၉) ယောက်မှ ပြောဆိုခဲ့သည်။

- ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများကြောင့် လွန်ခဲ့သော တစ်လအတွင်း အနည်းဆုံး တစ်ရက် အလုပ်ပျက်ခဲ့ရသည်ဟု မူလတန်းမတက်မီ အရွယ်ရှိသော ကလေးရှိသော မိဘဝန်ထမ်း တစ်ဝက်ကျော်မှ ဖြေကြားခဲ့သည်။

- ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များသည် မိခင်များသာမက ဖခင်များကိုပါ သက်ရောက်မှုရှိသည်။ အလုပ်အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိကြောင်း ဖြေဆိုမှုမှာ မိခင်များတွင် (၈၉ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် ဖခင်များတွင် (၉၁ရာခိုင်နှုန်း) ဖြေဆိုခဲ့ခြင်းကြောင်း ထိုနှုန်းထားမှာ မိခင်နှင့် ဖခင်ကြားတွင် သိသာထူးခြားသော ကွဲပြားမှု မတွေ့ရပါ။
  - ဖခင်များတွင် အလုပ်တက်နောက်ကျခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်မှ စောစောပြန်ခြင်း တို့ အဖြစ်များပြီး မိခင်များတွင် အလုပ်နားခြင်း/ ခွင့်ယူခြင်းက ပိုများသည်။

  - အလုပ်ခန့်သည့် အခွင့်အလမ်း တစ်ခုခုအား ငြင်းဆိုခြင်းမှာ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား အတူတူပင် ဖြစ်သည်။
  - အလုပ်လုပ်သော ဖခင်များထက် အလုပ်လုပ်သော မိခင်များသည် အလုပ်ထွက်နိုင်ခြေ ၂ ဆ ပိုများသည်။
  - အလုပ်လုပ်သော မိခင်များသည် ၎င်းတို့၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များကြောင့် သင်တန်းတက်ရန် သို့မဟုတ် ရာထူးတိုးလက်ခံရန် ဖြစ်နိုင်ချေ နည်းပါးသည်။

- ဝန်ထမ်းများ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ပျက်ကွက်ခြင်းသည် မြန်မာ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို သက်ရောက်မှုရှိနေပါသည်။ ဥပမာ- လုပ်ငန်းရှင်မှ ထောက်ပံ့ပေးသော ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှု မရှိခြင်းက ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ထွက်ခြင်းနှင့် ဂန်ထမ်းများကို ဆွဲဆောင်ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ခြင်းတို့အား သက်ရောက်နေပါသည်။ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များကြောင့် ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် လက်တွဲဖော အနေဖြင့် အရင်အလုပ်မှထွက်ခဲ့ရသည်ဟု ဝန်ထမ်း ၂၇ရာခိုင်နှုန်းခန့်မှ ဖြေဆိုခဲ့သည်။

- မူလတန်းမတက်မီ အရွယ်ကလေးရှိသော ၃၇ရာခိုင်နှုန်းသော မိဘဝန်ထမ်းများမှ ၎င်းတို့ အိမ်နားဝန်းကျင်တွင် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာမရှိသောကြောင့် ယင်းကို အသုံးမပြုနိုင်ကြောင်း ဖြေဆိုခဲ့သည်။

- ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင်လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီး နှင့် အမျိုးသား အများစုသည် ၎င်းတို့၏ အသက်မွေးလုပ်ငန်းများ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် ကလေးယူရန် နှောင့်နှေးနေကြသည်။ ယင်းအချက်သည် ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းများမှ ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်အပေါ် သစ္စာရှိခြင်း နှင့် အသက်မွေးလုပ်ငန်းများအပေါ် ထားရှိသော ကတိကဝတ်များကို ဖော်ပြနေသည်။

- ကလေးမွေးပြီးနောက်ပိုင်းတွင် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ နုတ်ထွက်ရန် ဖိအားပေးခံနေရသည်။ ယင်းဖိအားပေးသူများမှာ မိသားစုဝင်များ၊ သက်တူရွယ်တူမိတ်ဆွေများ နှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ဖြစ်သည်။ မြန်မာ့လူမှုဝန်းကျင်တွင် အမျိုးသမီးများ၏ အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှာ ကလေးမွေးရန် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်ဖြစ်သည်ဟူသော အယူအဆသည် အရိုးစွဲနေပါသည်။

- လုပ်ငန်းရှင်မှ ထောက်ပံ့ထားသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု၏ အကျိုးကျေးဇူးများကို အချို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ စတင်သိမြင်လာပြီဖြစ်သည်။ ယခုသုတေသနတွင် ပါဝင်ခဲ့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအချို့တွင် ဆန်းသစ်သော၊ တိုးတက်မှုရှိသော ဖြေရှင်းနည်းလမ်းများကို စတင်အကောင်အထည်ဖော်နေပါသည်။ ယင်းကူညီထောက်ပံ့မှုအများစုမှာ ရေးဆွဲမှတ်တမ်း တင်ထားသော မူဝါဒအရ မဟုတ်ဘဲ အလွတ်သဘော ပေးခြင်းဖြစ်သည်။ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များသည် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများ နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိကြောင်း နှင့်ပတ်သက်၍ မန်နေဂျာအများစုတွင် ထိုသို့သောဗဟုသုတနှင့် အသိအမှတ်ပြုမှု နည်းနေပါသည်။

- လိုက်လျောညီထွေမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်အတွက် ရှင်းလင်းတိကျသော မူဝါဒရှိခြင်းသည် အလုပ်လုပ်နေသော မိဘဝန်ထမ်းများအတွက် ၎င်းတို့၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များပိုမိုကောင်းမွန်စွာ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် ကူညီပံ့ပိုးနိုင်သည့် အရေးကြီးဆုံးသောအချက်ဖြစ်ကြောင်း ဝန်ထမ်းများမှ ပြောကြားခဲ့သည်။

၁။ နိဒါန်း

မြန်မာနိုင်ငံတွင် မိဘအများစုတို့သည် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်များ၊ အထူးသဖြင့် အဖိုးအဖွားများမှ ထောက်ပံ့ပေးသော ကလေးသူငယ်ပြုစု စောင့်ရှောက်ခြင်းအပေါ် မှီခိုအားထားနေကြသည်။ ငွေကြေးသင့်တင့်၍ အလွယ်တကူ လက်လှမ်းမီသည့် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး စင်တာများမရရှိနိုင်သည့်အခြေအနေတွင် ဤရွေးချယ်မှုနည်းလမ်းသည် ကုန်ကျမှုအနည်းပါးဆုံးနှင့် အဆင်အပြေဆုံး ရွေးချယ်စရာတစ်ခုဖြစ်နေသည်။ အချို့သော အခြေအနေများတွင် မိဘများသည် ၎င်းတို့၏ သားသမီးများနှင့် ခွဲခွာ၍ နေထိုင်နေရသည်ဟုလည်း သဘောသက်ရောက်ပါသည်။ မိသားစုဝင်များမှ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ အချင်းချင်း ပြန်လည်ကူညီထောက်ပံ့ပေးခြင်းမှာ မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူမှုရေး ထုံးတမ်းအစဉ်အလာ မူဘောင်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် မျိုးဆက်တစ်ခုနှင့် တစ်ခုအကြား အာဟာရပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ ခံယူချက်သဘောထားများ မတူညီခြင်းကြောင့် ယင်းအစဉ်အလာများအပေါ် နောက်ပိုင်းမျိုးဆက်သစ် မိဘများမှ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ မြင့်တက်လာနေသည်။ မိဘများမှအသက်အရွယ်ကြီးသော မိသားစုဝင်များထံ ၎င်းတို့၏ သားသမီးများအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ခိုင်းရန်အတွက် တစ်ဖက်မှ ယုံကြည်သော်လည်း တစ်ဖက်တွင်ထိုကဲ့သို့ လေ့ကျင့်သင်ကြားထားခြင်းမရှိသော ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးသူများ (ဥပမာ - အဖိုးအဖွားများ) အနေဖြင့် ၎င်းတို့သားသမီးများကို စောင့်ရှောက်ရာတွင် ၊ ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သော အစားအစာများ ကျွေးမွေးခြင်းနှင့် ဘေးကင်းစွာ ထားရှိခြင်းများနှင့် ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ပူပန်နေကြရသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ အတွင်းရှိ လူမှုရေး စံနှုန်းများသည် အထူးသဖြင့် မြို့ပြနေရာများတွင် လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲနေသည်။ ဤကဲ့သို့ လျင်မြန်စွာပြောင်းလဲရခြင်း၏ သက်ရောက်မှုတစ်ခုမှာ အရည်အချင်းရှိ အမျိုးသမီးများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်များရှိ ကဏ္ဍအများအပြားတွင် အလုပ်ရရှိနိုင်မှု အခွင့်အလမ်းများ မြင့်တင်ခြင်းဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်မှု နှုန်းထားမှာ သိသာစွာ ကွာဟနေသေးသော်လည်း (ကျား - ၈၀ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် မ- ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း[1]) ၊ လစာမြင့်သော အလုပ်နေရာများတွင်[2] အမျိုးသမီး လုပ်သား ပါဝင်မှု နှုန်းထားမှာ အမျိုးသားများထက်ပိုမိုများပြားသည်[3] မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ တက္ကသိုလ်ဝင်ခွင့်ရရှိသူ အမျိုးသမီးဦးရေမှာ အမျိုးသားများထက် ပိုမိုမြင့်မားသည် - အမျိုးသား (၁) ဦးလျှင် အမျိုးသမီး ၁.၄ ဦးခန့် တက္ကသိုလ်ဝင်ခွင့်ရရှိသည်[4]။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အရည်အချင်းရှိသော အမျိုးသမီးလုပ်သားဈေးကွက်သည် ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်း ပြတ်လပ်မှု ပြဿနာအတွက် အဖြေတစ်ခုဖြစ်လာသည်။ သို့သော်လည်း အမျိုးသမီးများ ကလေးမွေးပြီးချိန်တွင် အလုပ်မှ နုတ်ထွက်ရန် ဖိအားပေးခံရခြင်းမှာ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းတွင် ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေသည်။ ဤကဲ့သို့ဖိအားပေးမှုများမှာ မိသားစုဝင်များ၊ မိတ်ဆွေသူငယ်ချင်းများ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် အလုပ်ရှင်များထံမှ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍများရှိ အလုပ်သမားများသည် မီးဖွားခွင့် (၁၄ ပါတ်) နှင့် ဖခင်ဖြစ်ခွင့် (၁၅ ရက်) တို့ ရရှိပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ ဤရရှိပိုင်ခွင့်များသည် လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေ (၂၀၁၂)၊ ခွင့်ရက်နှင့် အားလပ်ရက်ဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) ၏ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ချက်နှင့် စက်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) ၏ ၂၀၁၆ ခုနှစ် ပြင်ဆင်ချက်များတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည်။ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOE) နှင့် လူမှုဖူလုံရေး၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန (MSWRR) တို့သည် ရှေးဦး ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး (ECCD) ဝန်ဆောင်မှုများအား ထောက်ပံ့ပေးရာတွင် ဦးဆောင်ပါဝင်နေသော ဝန်ကြီးဌာနများ ဖြစ်ကြသည်။ ၂၀၁၄ခုနှစ်တွင် ကလေးသူငယ်များ ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းများ စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေတစ်ရပ်အား ပြဌာန်းခဲ့သည် - ရှေးဦး ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး ဆိုင်ရာ ဥပဒေ ဖြစ်သည်။ ဤဥပဒေတွင် ဝန်ထမ်းများ၏ ပညာအရည်အချင်း၊ ကလေးနှင့် ဆရာ အချိုးအစားများ၊ ကလေးများ၏ အသက်အရွယ်နှင့် လိုအပ်သော ခွင့်ပြုချက်များဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအား ဖော်ပြထားသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လတ်တလော လုပ်ဆောင်ရန် အစီအစဉ်များတွင် သားသမီးရှိသော ဝန်ထမ်းများအတွက် ထောက်ပံ့မှုများပေးရန် ကိစ္စရပ်သည် ဦးစားပေးကိစ္စရပ်တစ်ခု မဟုတ်ချေ။ အချို့သော နိုင်ငံတကာ အေဂျင်စီများနှင့် ပြည်တွင်းရှိ NGO အဖွဲ့အစည်းများမှ အလုပ်အကိုင်များနှင့် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအား တိုးတက်စေရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်လျက် ရှိကြသည်။ ထိုကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများတွင် အမျိုးသမီးများမှ ၎င်းတို့၏ ကလေးငယ်များအား အလုပ်ချိန်အတွင်းတွင် နို့ချိုတိုက်ကျွေးနိုင်ခြင်းနှင့် ရှေးဦးကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးနှင့်

1 International Labor Organisation, 2015, *Myanmar Labour Force, Child Labour and School to Work Transition Survey*, p. 11.
2 See http://datatopics.worldbank.org/gender/country/myanmar.
3 Asian Development Bank, 2016, Gender Equality and Women's Rights in Myanmar: A Situational Analysis, p. 40.
4 See https://www.ceicdata.com/en/myanmar/education-statistics?page=3.

ဓါတ်ပုံ: IFC / Victoria Milko.

ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ တိုးတက်ခြင်းများအား မြှင့်တင်ပေးခြင်းများ ပါဝင်သည်။ သို့သော် လုပ်ငန်းရှင်အများစုတို့မှာ ၎င်းတို့အလုပ်သမားများ၏ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများသည် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားနှင့် စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်ရည်များအပေါ် မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည်ကို သတိမမူမိကြချေ။ ထို့နည်းတူစွာပင် လုပ်ငန်းရှင်အများစုတို့မှာ သားသမီးရှိသော ဝန်ထမ်းများအား ထောက်ပံ့ပေးရာတွင် ရွေးချယ်ရန်နည်းလမ်း မြောက်များစွာရှိကြောင်း၊ ထိုကဲ့သို့ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းက၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးကို တိုးတက်လာစေနိုင်ကြောင်းကို သတိမမူမိကြချေ။

ယခုလက်ရှိတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းရှင်အချို့မှသာ ကလေးရှိသောဝန်ထမ်းများအတွက် လိုက်လျောညီထွေ ဖြစ်စေသော ကုမ္ပဏီမူဝါဒများ၊ အလေ့အကျင့်များ သို့မဟုတ် အကျိုးခံစားခွင့်များ ထောက်ပံ့ပေးလျက်ရှိကြသည်။ ဤလေ့လာမှုတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနက်မှ ၂ ခုသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကလေးသူငယ်များ ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး စင်တာများကို စီမံထားကြသည်။ အခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အများအပြားတွင် ဝန်ထမ်းများမှ ၎င်းတို့၏ သားသမီးများကို ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ရန် လိုအပ်ပါက အလုပ်သို့နောက်ကျမှ ရောက်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ဆင်းချိန်ထက်စော၍ သွားလာခွင့်ပြုထားကြသည်။ အချို့သော အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများ မီးဖွားချိန်တွင် ငွေကြေးအထောက်အပံ့များ ပေးကမ်းကြသည်။ လုပ်ငန်းခွင် အများအပြားတွင်လည်း ဝန်ထမ်းများမှ ၎င်းတို့အလုပ်ရှိ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ သားသမီးများ နာမကျန်းဖြစ်ချိန်တွင် သတ်မှတ်ချိန်မီရန် သို့မဟုတ် အလုပ်များပြီးမြောက်ရန် အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့နေရပါက အကူအညီများ ပေးကြသည်။ ဤကဲ့သို့ ကူညီထောက်ပံ့မှုအများစုမှာ အလွတ်သဘော ကူညီပေးခြင်းမျိုးဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်ရှိ မူဝါဒများမှ တရားဝင် ကျောထောက်နောက်ခံ ပြုထားခြင်းမျိုး မဟုတ်ပေ။

ဝန်ထမ်းများအား ထောက်ပံ့ပေးသော ကလေးသူငယ်များ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုများသည် အလုပ်လုပ်နေသော မိဘများ၊ ၎င်းတို့၏ သားသမီးများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ရရှိလာနိုင်သော အကျိုးကျေးဇူးများကို IFC မှ အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍများရှိ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ လေ့လာမှုသည် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်၊ အိန္ဒိယ၊ ဖီဂျီနှင့် သီရိလင်္ကာနိုင်ငံများတွင်ပြု လုပ်ခဲ့သော IFC ၏ ၂၀၁၇ ခုနှစ် အစီရင်ခံစာဖြစ်သည့် ဝန်ထမ်းများအား ထောက်ပံ့ပေးသော ကလေးသူငယ်များ[5] ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေးဆိုင်ရာ သုတေသနများပြုလုပ်ပြီးနောက် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆောင်ရွက်ပေးခြင်းကြောင့် စီးပွါးရေးဆိုင်ရာ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှု ဖြစ်ရပ်မှ ရလဒ်ဖြစ်သော တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများအား ထောက်ပံ့ပေးသည့် ကလေးသူငယ်များ ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း စတင်လှုပ်ရှားမှု၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသဖြစ်သည်။ ထိုအစီရင်ခံစာတွင် နိုင်ငံ ၁၀ နိုင်ငံမှ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သက်သေအထောက်အထားများနှင့် ဖြစ်ရပ် လေ့လာမှုများမှတဆင့် ကလေးသူငယ်များ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု ပေးခြင်းအပေါ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အကျိုးအမြတ် များစွာ ရရှိနိုင်ကြောင်း ပြသခဲ့သည်။ ထိုအကျိုးအမြတ်အချို့မှာ ဝန်ထမ်းများ ရုံးအလုပ်ပျက်ကွက်မှု လျော့ချနိုင်ခြင်း၊ ပိုမိုမြင့်မားသော ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားနှင့် ပိုမိုစိတ်အားထက်သန်၍ အလုပ်ခွင်၌ ဝန်ထမ်းများ ပိုမိုတည်မြဲစေခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ အရည်အချင်းရှိသော အလုပ်လုပ်နေသည့် မိဘများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နိုင်မှုမှာ အရေးအပါဆုံးသော အကျိုးအမြတ်များထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သည်။ ထပ်လောင်းဖော်ပြရလျှင် အလုပ်ရှင်မှ ဤကဲ့သို့ ကလေးသူငယ်များ ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ပေးမှုများသည် ဝန်ထမ်းများ၊ အစုရှယ်ယာရှင်များ၊ ငွေကြေးမြှုပ်နှံသူများ၊ အလုပ်အပ်နှံသူများနှင့် စားသုံးသူများအကြားတွင် ကုမ္ပဏီ၏ ဂုဏ်သတင်း ပိုမို ကျော်ကြားစေသည်။

ဤလေ့လာမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံမှ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍများအတွင်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအကြားတွင် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုများ လိုအပ်မှုအတွက် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုဖြစ်ရပ်နှင့် ကောင်းမွန်သော အလေ့အကျင့်များ သိရှိမှုပိုမိုမြင့်မားစေရန်အတွက် အခြေခံအုတ်မြစ်တစ်ခုကို ပေးစွမ်းသည်။ ရလဒ်များမှ တွေ့ရှိရသည်မှာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် မိခင်များနှင့် ဖခင်များမှာ ၎င်းတို့၏ အလုပ်နှင့် သားသမီးများ ပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့် တာဝန်များအား ဟန်ချက်ညီမျှစွာ ပြုလုပ်ရာတွင် အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့နေရကြောင်းကို ဖော်ပြနေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် မိဘများသည် အလုပ် နောက်ကျခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်စောဆင်းခြင်း၊ နေ့အချိန်တွင် ၎င်းတို့သားသမီးများ၏ လုံခြုံရေးနှင့် ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ပူပန်နေရခြင်းနှင့် မိခင်မှ အလုပ်ခွင် ပြန်လည်ဝင်နိုင်ချိန်တွင် နေ့ပိုင်း၌ ရင်သွေးငယ်အား ထိန်းကျောင်းရန် စီမံရခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများ ယုံကြည်ထားသည်မှာ ကလေးသူငယ်

5 https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/priorities/employment/tackling_childcare_the_business_case_for_employer_supported_childcare.

ယခုလက်ရှိတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းရှင်အချို့သာ ကလေးရှိသောဝန်ထမ်းများအတွက် လိုက်လျောညီထွေ ဖြစ်စေသော ကုမ္ပဏီမူဝါဒများ၊ အလေ့အကျင့်များ သို့မဟုတ် အကျိုးခံစားခွင့်များ ပေးဆောင်လျက်ရှိကြသည်။

ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုများ မြင့်တတ်လာခြင်းအားဖြင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော မိဘများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်တာဝန်များအား ပိုမို စီမံခန့်ခွဲနိုင်၍ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့်လည်း တိုးတက်လာသည့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားများမှ အကျိုးအမြတ် ရရှိနိုင်သည်။

ဤအစီရင်ခံစာတွင် မိဘဝန်ထမ်း များအား ၎င်းတို့၏ ထုတ်လုပ်နိုင်မှုစွမ်းရည်၊ အလုပ်တွင် မြဲမြံမှု၊ ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများနှင့် မျှော်လင့်ချက်များအတွက် အလုပ်ရှင်များ အထောက်အပံ့ပေးထားသည့် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးမှ မည်ကဲ့သို့ အထောက်အကူဖြစ်သည်ကို အတွင်းကျကျဖော်ပြထားသည် - ဤအစီရင်ခံစာသည် ဝန်ထမ်းများမှ ၎င်းတို့၏ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များအတွက် ကူညီအားပေးမှုများအား ပိုမိုစိတ်ချရ၍ တသမတ်တည်းကျသည့် ထောက်ပံ့ပေးမှုများ ပေးဆောင်နိုင်ရန် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ လုပ်ငန်းရှင်များအတွက် ကောင်းမွန်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုဖြစ်ရပ်တစ်ခုကို ပြသထားသည်။

၁.၁ လေ့လာမှုဆိုင်ရာ နည်းစနစ်

ဤလေ့လာမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ဝန်ထမ်းများအပေါ် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်များမှ မည်ကဲ့သို့ အကျိုးသက်ရောက်နေသည်ကို နားလည်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်သည်။ အလုပ်ရှင်များမှ ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအား ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များ ပေးဆောင်ရာတွင် အသုံးပြုနေသော ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အကျင့်များနှင့် နည်းဗျူဟာများအား ဖော်ထုတ်ရန် အပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ တရားဝင်မူဘောင်များနှင့် လက်ရှိ ဖြစ်ပေါ်နေသည့် ပုံစံများအပေါ် ပိုမိုသိရှိနားလည်စေရန် ရည်ရွယ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ကြီးမားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ဝန်ထမ်းများမှ ယခုလက်ရှိတွင် လိုအပ်နေသည့် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးများအား လေ့လာအကဲဖြတ်ခြင်းမှတဆင့် ဤလေ့လာမှုသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် သီးသန့်ရည်ရွယ် အသုံးပြုနိုင်မည့် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ ဖြေရှင်းနည်းများအား ဖော်ထုတ်နိုင်ရန်နှင့် အလုပ်ရှင်များမှ ထောက်ပံ့ပေးထားသော ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးများအတွက် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုဖြစ်ရပ်ကို တည်ဆောက်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်သည်။

ဤလေ့လာမှုတွင် ဝန်ထမ်းများ၏ လက်ရှိ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ စီမံထားမှုများ၊ ထိုစီမံထားမှုများနှင့် ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့၏ စိတ်ကျေနပ်မှုတို့အပြင် ၎င်းတို့၏ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ စိတ်ပူပန်မှုများနှင့် လိုအပ်ချက်များအား စူးစမ်းလေ့လာထားသည်။ အလုပ်ရှင်များအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုများအား ဖော်ထုတ်နိုင်ရန် ဤလေ့လာမှုမှနေ၍ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း တာဝန်များမှ ဝန်ထမ်းများ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိနေချိန်နှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေချိန်များတွင် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သို့ အချိန်မှန်ရောက်အောင်လာနိုင်မှုနှင့် စွမ်းရည်အား အပြည့်အဝအသုံးချနိုင်မှုနှင့် အလုပ်တွင်ဆက်လက်မြဲနေခြင်း စသည်တို့အား လေ့လာခဲ့သည်။ ဤလေ့လာမှုတွင် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း တာဝန်များမှ ဝန်ထမ်း၏ လက်တွဲဖော်/မိတ်ဖက်အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုများကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားသည်[6]။ ထို့အပြင် ကလေးသူငယ်

6 "Partner" is an inclusive term used to describe a person with whom one has an intimate relationship. It can include a spouse. It can also include a person to whom one is not married, but who is considered equal to a spouse. This term was used in the research to ensure inclusion of intimate partnerships where the two persons are not legally married.

ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ စီမံမှုများနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများသည် ကလေးငယ်များ၏ အသက်အရွယ်၊ ကလေးငယ်များတွင် မသန်စွမ်းမှု သို့မဟုတ် အထူးလိုအပ်ချက်များ ရှိမရှိ၊ နှင့် မိဘများမှာ မိဘများ ကလေးကိုတစ်ဦးတည်းတာဝန်ယူ စောင့်ရှောက်သည့်မိဘများ သို့မဟုတ် လိင်တူ မိဘများ အစရှိသည့် အချို့သော ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုများလည်း ပါဝင်သည်။

IFC မှပြုလုပ်လေ့လာခဲ့သော ဖီဂျီရှိ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုအတွက် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုဖြစ်ရပ်နှင့် အလားတူ နည်းပုံစံများအား ဤသုတေသနတွင် အသုံးပြုခဲ့သည်[7]။ ထိုလေ့လာမှုများတွင် အသုံးပြုခဲ့သော စစ်တမ်းမေးခွန်းများအား မြန်မာနိုင်ငံနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှု ရှိစေရန် ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။

ဤလေ့လာမှုတွင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ၁၁ ခု ပါဝင်ခဲ့ကြသည်[8]။ ထိုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အဓိက ကဏ္ဍ (၄) ခုအား ကိုယ်စားပြုသည် -ငွေရေးကြေးရေး၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ စွမ်းအင်နှင့် ဆောက်လုပ်ရေးတို့ ဖြစ်ကြသည်။ ထိုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ၂၀၁၉ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလကိန်းဂဏန်းများအရ စုစုပေါင်း ဝန်ထမ်းဦးရေ ၃,၄၂၇ ဦး အလုပ်ခန့်အပ်ထားခဲ့သည်[9]။ ဤလေ့လာမှု၏ စစ်တမ်းတွင် ဝန်ထမ်းဦးရေ စုစုပေါင်း ၇၉၄ ဦး ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သည်။ ၎င်းတို့အပြင် အခြားဝန်ထမ်း ၂၄၃ဦးမှနေ၍ ဦးတည်အုပ်စု ဆွေးနွေးမှုများတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြပြီး အကြီးတန်းဝန်ထမ်း ၂၇ ဦးအား (များသောအားဖြင့် မန်နေဂျာများနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများ) လူတွေ့မေးမြန်းခဲ့သည်။

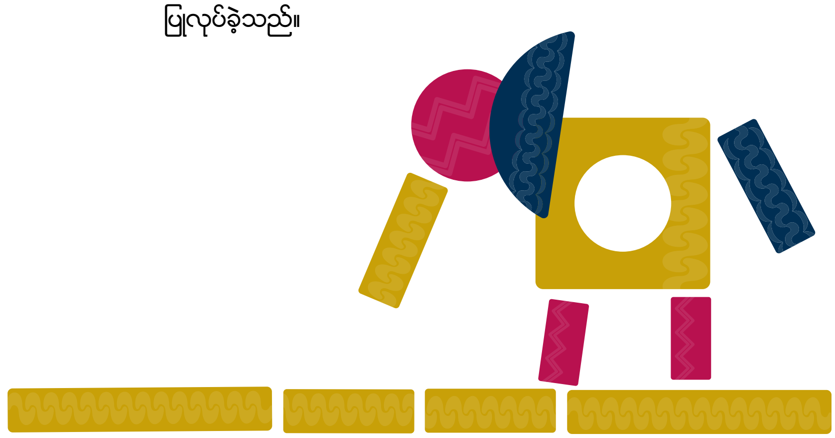
ဤလေ့လာမှုတွင် လေ့လာသည့်နည်းစနစ်များ ရောနှောသည့် ပုံစံကို အသုံးပြု၍ အောက်ဖော်ပြပါ အချက်အလက် အရင်းအမြစ်များကို အသုံးပြုထားသည်။

1. ဝန်ထမ်းများ၏ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်၊အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းအပြောင်းအရွှေ့နှင့် ကလေးရှိသော ဂန်ထမ်းများရသည့်ခွင့်ရက်များ ဆိုင်ရာ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် အချက်အလက်များ

2. ဝန်ထမ်းစစ်တမ်းအား ပူးပေါင်းပါဝင်ခဲ့သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ဝန်ထမ်းဦးရေ ၇၉၄ ဦးထံမှ ၂၀ ၁၉ခုနှစ် ဩဂုတ်လနှင့် စက်တင်ဘာလများတွင် ကောက်ယူပြီးစီးခဲ့သည်။ ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သူအများစု (၉၂ ရာခိုင်နှုန်း) သည် တက္ကသိုလ်ဘွဲ့ တစ်ခုခု ရရှိထားကြသည်။

3. ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးပွဲများကို ပူးပေါင်းပါဂင်ခဲ့သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်ခုချင်းစီ၌ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ စုစုပေါင်း ဦးတည်အုပ်စု ဆွေးနွေးပွဲအရေအတွက်မှာ ၄၅ ပွဲဖြစ်ပြီး အမျိုးသမီး ၁၃၁ ဦးနှင့် အမျိုးသား ၁၁၂ ဦးတို့ ပါဝင်ခဲ့ကြသည်။

4. အဓိက သတင်းပေးနိုင်သူအား တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း (KII) ကို အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးရှိ တာဝန်ရှိသူ၊ ပြောကြားခွင့်ရှိသူ[10] ဦး၊ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာ ၁၂ ဦးနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်း သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ် ကိစ္စရပ်များကို စီမံခန့်ခွဲနေသည့် ဝန်ထမ်း ၁၅ ဦး အပါအဂင် စုစုပေါင်း ၃၇ ဦးဖြင့် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။



7 IFC, 2019, *The Business Case for Employer-Supported Childcare in Fiji.*

8 Two businesses owned by the same parent company were counted as one.

9 Two businesses did not provide a total employee count, so the total number of workers across the 11 participating businesses would, in fact, be higher.

10 Stakeholders were representatives of international and national non-government agencies and private consultancies working on childcare in Myanmar.

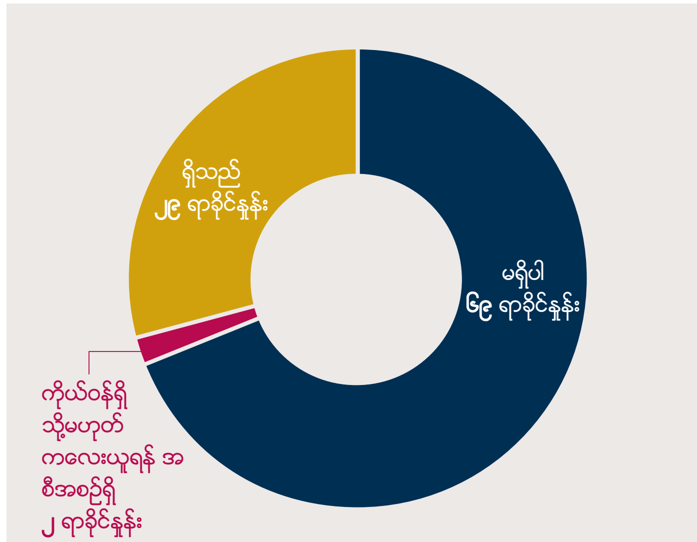
၄. စစ်တမ်းဖြေဆိုခဲ့သူ ဝန်ထမ်းဦးရေ ၇၉၄ ဦးတွင် ၆၃ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြပြီး ကျန် ၃၇ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသားများဖြစ်ကြသည် (ပုံ ၁)။ ဤအချိုးနှုန်းမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အကြားရှိ ပျမ်းမျှ အချိုးနှုန်းထက် ပိုမိုမြင့်မားနေသည် - စုစုပေါင်း ဝန်ထမ်းဦးရေ ၃,၄၂၇ အနက် ၅၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြ၍ ကျန် ၄၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသားများ ဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းအချိုးနှုန်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူဦးရေအချိုးအစားဖြစ်သည့် အမျိုးသမီး ၅၂ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသား ၄၈ ရာခိုင်နှုန်း ဖြင့်လည်း မတူညီပေ၁၁။[11] ပါဝင်ဖြေဆိုသူဝန်ထမ်းများအနက် (၂) ဦးမှာ ကျားမ ဖြစ်တည်မှုအား ဖော်ပြထားခြင်းမရှိသော Non-binary ဂျန်ဒါအဖြစ် တွေ့ရှိခဲ့ရသည်[12]။

ပုံ (၁)။ ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သူများ၏ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသား အချိုးအစား

စစ်တမ်းတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုပြီးဆုံးခဲ့သူ ဝန်ထမ်းများ၏ အများစုမှာ အသက် ၂၅နှစ်မှ ၃၄နှစ်ကြား (၅၅ ရာခိုင်နှုန်း) ဖြစ်သည်။ အသက် ၁၈နှစ် မှ ၂၄နှစ်ကြား နှင့် ၂၅နှစ်မှ ၄၄နှစ်ကြား ဝန်ထမ်းများရာခိုင်နှုန်းမှာ ၁၉ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီးစီဖြစ်ကြသည်။

စစ်တမ်းတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သူများ၏ သုံးပုံတစ်ပုံအောက် (၂၉ ရာခိုင်နှုန်း) တွင် အသက် ၁၈နှစ်အောက် သားသမီးများ ရှိသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည် (ပုံ (၂))။ ထိုရလဒ်သည် ပြည်ထောင်စု မြန်မာနိုင်ငံတော်အတွင်းရှိ သားသမီးရရှိခဲ့ဖူးသော အမျိုးသမီး ရာခိုင်နှုန်း (၅၇ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် ရန်ကုန်မြို့အတွင်းရှိ ရာခိုင်နှုန်း (၆၁ ရာခိုင်နှုန်း) တို့ထက် သိသိသာသာ လျော့နည်းနေသည်[13]။ စစ်တမ်းဖြေဆိုခဲ့သူများမှ မူကြိုနေအရွယ် (အသက် ၅နှစ်အောက်) သားသမီးရှိသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့သူဦးရေမှာ ၁၄၇ ဦး သို့မဟုတ် စစ်တမ်းဖြေဆိုခဲ့သူအားလုံး၏ ၁၉ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်သည်။

ပုံ (၂)။ ပါဝင်ဖြေဆိုသူများ၏ သားသမီးရှိသူများ အချိုးအစား



ဖြေဆိုခဲ့သူများ၏ **၁၉** ရာခိုင်နှုန်းတွင် မူကြိုနေအရွယ် သားသမီးရှိသည်
(အသက် ၅နှစ် နှင့် ထိုထက်ငယ်သော)

11 Source: https://data.worldbank.org
12 Non-binary gender refers to identifying as neither male nor female.
13 Data taken from *The 2014 Myanmar Population and Housing Census*.

ဓါတ်ပုံ: World Bank / Hong Sar.

အလုပ်လုပ်နေသော ကလေးရှိဂန်ထမ်းများတွင် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာအထောက်အပံ့များအတွက် ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများ မှာ နည်းပါးနေဆဲပင်ဖြစ်သည်။ ယခုသုတေသနတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သော မူလတန်းမတက်မီ အရွယ်ရှိသော ကလေး ရှိသည့် မိဘများအနက် ဂုရာခိုင်နှုန်းသာ ပုဂ္ဂလိကကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာကို အသုံးပြုနေကြသည်။

၁.၂ ကန့်သတ်ချက်များ

- ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အရေအတွက်စုစုပေါင်းမှာ မူလရည်ရွယ်ထားသော အရေအတွက်ဖြစ်သည့် ၁၅ ခုအောက် လျော့နည်းသည်။ ဤလေ့လာမှုသည် ဝန်ထမ်းများအားလုံး၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ကြောင်း ရှင်းပြရန်နှင့် အလုပ်ရှင်များမှနေ၍ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုများ ပေးရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်သည့် အမျိုးမျိုးသောရွေးချယ်မှုများအကြောင်း ပညာပေးရန် ကြိုးပမ်းခဲ့သည်။ သို့သော် ပါဝင်မှုများရရှိလာရန်အတွက် အဓိက တားဆီးနေသော အချက် ၃ ချက်ရှိသည်။
    - ဤလေ့လာမှုသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကုန်ကျစရိတ် များပြားသော ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာများ ဖွင့်လှစ်ထားရှိခြင်း ကိစ္စအား တိုက်တွန်းရန် ရည်ရွယ်သည်ဟု စိုးရိမ်မှုရှိခြင်း
    - စီးပွားရေးလုပ်ငန်အတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းအများစုတွင် သားသမီးများမရှိသောကြောင့် ဤလေ့လာမှုအား ၎င်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်မှုရှိသည်ဟု မမြင်ကြခြင်း
    - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် လက်ရှိတွင် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအား ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များ ပေးဆောင်နေခြင်း မရှိသောကြောင့် ဤလေ့လာမှုကို သက်ဆိုင်သည်ဟု မမြင်ကြခြင်း တို့ဖြစ်သည်။

ဤအတားအဆီး ၃ ခုသည် မန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်ပိုင်ရှင်များအား ပါဝင်ရန် ဖိတ်ခေါ်သည့် အချိန်၌ ၎င်းတို့မှ သီးသန့်ပြောဆိုခဲ့သည့် မှတ်ချက်များနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ အချို့သော မန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်ပိုင်ရှင်များမှာ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုနှင့် အကျိုးအမြတ် ရရှိနိုင်မှုအကြား ချိတ်ဆက်မှုကို မမြင်ကြသည်မှာလည်း ဤသုတေသနနှင့် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုများအား ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင် လည်ပတ်ရေးနှင့် သက်ဆိုင်မှု မရှိဟု ထင်မြင်စေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့မှ ဤကဲ့သို့ ကောက်ချက်ချနိုင်ခြင်းမှာ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်မှု နည်းလမ်းများ သို့မဟုတ် အကျိုးရလဒ်များအပေါ် သိရှိနားလည်မှု သိသာစွာ နည်းပါးကြောင်းကို ဤလေ့လာမှုတွင် တွေ့ရှိခဲ့ရသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

- သုတေသနအချက်အလက်များတွင် ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍအား ပိုမို ကိုယ်စားပြုပြသနေသည်။ အကြောင်းမှာ ဤလေ့လာမှုတွင် ထိုကဏ္ဍမှ တက်ကြွစွာ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုကြောင့် ဖြစ်သည်။ စုစုပေါင်းအနေဖြင့် ပါဝင်ခဲ့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ၁၁ ခုအနက် ၆ ခုသည် ယင်းကဏ္ဍမှ ဖြစ်သည်။ ဤကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ဝန်ထမ်းများမှ စစ်တမ်း၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးအား ပြီးမြောက်ပါဂင်ဖြေဆိုခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ဤလေ့လာချက်မှ တွေ့ရှိမှုများသည် အခြားကဏ္ဍများထက် ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍအား ပိုမို ကိုယ်စားပြုနေသည်။

- ပူးပေါင်းပါဝင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှာ ၁၁ ခု တွင် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူအားလုံး၏ ၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်းအနက် ၄၄ ရာခိုင်နှုန်းမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုကို ကိုယ်စားပြုသည်။ စစ်တမ်းပါဂင်ဖြေဆိုမှုနှုန်း အများဆုံး စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ၄ခုမှာအားလုံးသော ဖြေဆိုသူများ၏ ၈၅ ရာခိုင်နှုန်းကို ကိုယ်စားပြုသည်။ ထို့ကြောင့် လေ့လာတွေ့ရှိချက်များသည် ထိုစီးပွားရေးလုပ်ငန်း ၄ခု မှ ဝန်ထမ်းဦးရေများကို ပိုမို ကိုယ်စားပြုသည်။

- ဤလေ့လာမှုတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအားလုံး၏ ရုံးချုပ်များသည် ရန်ကုန်၌ တည်ရှိသည်။ အခြားသောမြို့များတွင်လည်း ရုံးခွဲများနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများစွာရှိပြီး လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို စစ်တမ်းဖြေဆိုရန် အားပေးခဲ့သည်။ သို့သော် လွှမ်းခြုံရလဒ်မှာ ရန်ကုန်၏ အခြေအနေကိုပင် ပိုမိုထင်ဟပ်စေမည်ဖြစ်သည်။

- ဤလေ့လာချက်၌ ရုံးပြင်ပတွင်အလုပ်လုပ်နေသော ဝန်ထမ်းများ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များနှင့် လိုအပ်ချက်များ မပါဝင်ပေ။ ဂန်ထမ်းအားလုံးအတွက် အွန်လိုင်းမှ စစ်တမ်းဖြေဆိုနိုင်ရန် ပြုလုပ်ပေးထားသော်လည်း ကျေးလက်ဒေသများတွင် အလုပ်လုပ်နေသည့် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ဖြေဆိုရန်လက်လှမ်းမီနိုင်သည့် (သို့) ဖတ်နိုင်သည့် စွမ်းရည် မရှိချေ။ ထို့ကြောင့် ဤအစီရင်ခံစာသည် ရုံးပြင်ပတွင် အလုပ်လုပ်နေရသော ဝန်ထမ်းများ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဂန်ဂတ္တရားများက ၎င်းတို့ လုပ်အားစိုက်ထုတ်နိုင်မှုအပေါ် မည်သို့ သက်ရောက်မှု ရှိသည်ဆိုသည့် အကြောင်းအရာကို နားလည်နိုင်ရန်အတွက် ကွာဟချက်များရှိသည်။

၂။ ဝန်ထမ်းများအပေါ် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ

၂.၁ တွေ့ရှိချက်များ

ရရှိနိုင်သော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ

မူကြိုအရွယ်မတိုင်ခင် ကလေးငယ်ရှိသည့် ၇ရာခိုင်နှုန်းသော မိဘဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့အလုပ်ဆင်းနေချိန်တွင် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး စီစဉ်မှုအနေဖြင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာများအား အဓိကနည်းလမ်းအဖြစ် အသုံးပြုကြသည်။ ယင်းရလဒ်တွင် လုပ်ငန်းရှင်များမှ ထောက်ပံ့ထားသော လုပ်ငန်းခွင်ရှိ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှုများကို အသုံးပြုသူ ဝန်ထမ်းများလည်း ပါဝင်သည်။ ၈၄ရာခိုင်နှုန်းသော မိဘဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များမှ ထိုဝန်ဆောင်မှုမျိုးအား ထောက်ပံ့ခြင်းမရှိဟု ဖြေဆိုကြသည်။ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာအသုံးပြုသော မိဘများတွင် တစ်ပတ်လျှင် ပျမ်းမျှ ၂၇ နာရီ ကြာ အသုံးပြုကြသည်။

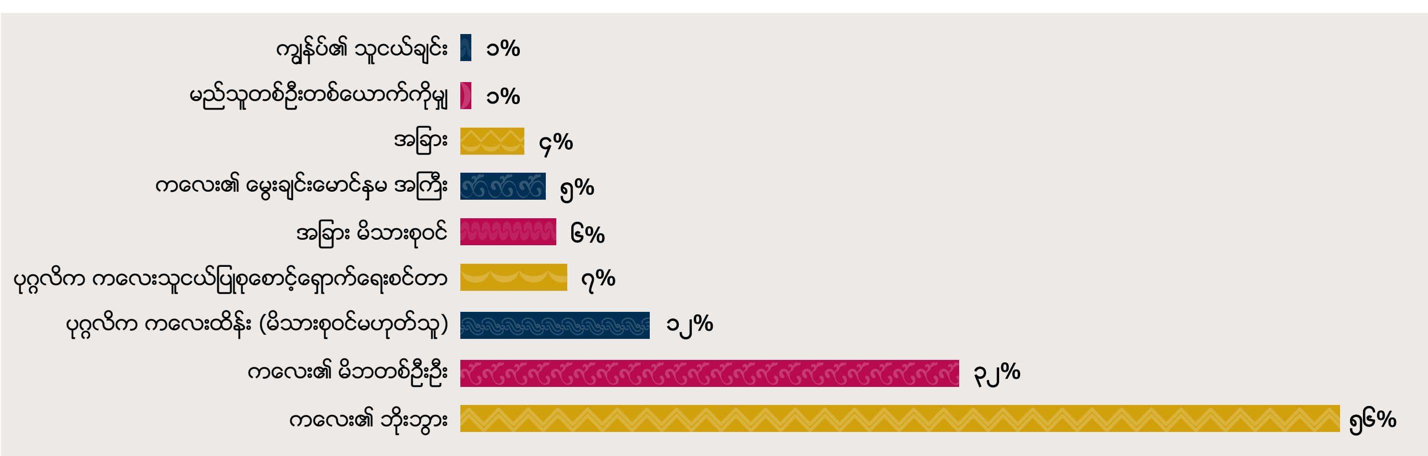
သုံးပုံ တစ်ပုံထက်ပိုသော (၈၆ ရာခိုင်နှုန်း) မိဘများသည် ၎င်းတို့အလုပ်တွင်ရှိနေစဉ် ကလေးသူငယ်အားစောင့်ရှောက်ရန် ဆွေမျိုးတော်စပ်သူ ဖြစ်သော- ကလေး၏ အမေ သို့မဟုတ် အဖေ ၊ မောင်နှမ၊ ဘိုးဘွားများ သို့မဟုတ် အခြားသော မိသားစုဝင်တစ်ဦးဦးအား အားကိုးရသည်။ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းသော မိဘများသည် ၎င်းတို့၏ မူကြိုအရွယ်မတိုင်ခင်ကလေးများနှင့် တစ်အိမ်တည်းတွင် အတူတကွမနေထိုင်ကြပေ။

ပုံ (၃) တွင် မိဘများအလုပ်လုပ်နေစဉ်အတွင်း ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေးအတွက် အားထားရသော ပြုစုစောင့်ရှောက်ပေးသူအမျိုးမျိုးအား ဖော်ပြထားသည်။ မူကြိုအရွယ်မတိုင်ခင် ကလေးငယ်ရှိသော မိဘများတွင် ဖြေဆိုသူဝန်ထမ်းများ၏ ၃၁ရာခိုင်နှုန်းသည် ၎င်းတို့တွင် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပုံစံ တစ်မျိုးထက်ပို၍ ရှိကြောင်း ရွေးချယ်ကြသည်။

ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှုများတွင် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များကို ရွေးချယ်ခဲ့သည့်အကြောင်းအရင်းများကို ရှင်းပြရန် ကလေးရှိသော ဖြေဆိုသူများအား တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။ ဘိုးဘွားများအား ရွေးချယ်ရခြင်း၏အဓိကအကြောင်းအရင်းမှာ လူမှုရေးရာ စံနှုန်းများနှင့် ယုံကြည်မှုများကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု အလေးပေးပြောကြားခဲ့ကြသည်။

- *လူမှုရေးရာ စံနှုန်းများ* - "ဘိုးဘွားများမှ ၎င်းတို့ မြေးများအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းသည် ခေတ်ရေစီးကြောင်းတစ်ခုဖြစ်သည်" ဟု ဖြေဆိုသူတစ်ဦးမှ ပြောကြားခဲ့သည်။ အခြား ဖြေဆိုသူတစ်ဦးမှလည်း "မိသားစုဝင်ထဲမှ အလုပ်မလုပ်သော သူများအနေဖြင့် ကလေးများအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း" မှာ "ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်" ဟု ဖြေဆိုထားသည်။

ပုံ (၃)။ မူလတန်းမတက်မီ အရွယ်ကလေးရှိသောမိဘများ၏ လက်ရှိပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် စီမံမှုများ



ဓါတ်ပုံ: IFC / Hlaing Khin Oo.

- *ယုံကြည်မှု* - ဖြေဆိုသူများအနေဖြင့် ဘိုးဘွားများအကြောင်း ပြောဆိုရာတွင် "ယုံကြည်စိတ်ချရမှု" ရှိခြင်းနှင့် သူစိမ်းများအစား မိသားစုဝင်တစ်ဦးမှ ကလေးအားပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းသည် ကလေးအတွက်ပိုမို စိတ်ချရသော ရွေးချယ်မှုဖြစ်သည်ဟု ယူဆကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း ပုဂ္ဂလိက ကလေးထိန်းများသည် တရားဝင်လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများနှင့် အရည်အချင်းများ မရှိခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုအချို့ရှိသည်။ ဖြေဆိုသူ အနည်းငယ်မှလည်း မီဒီယာတင်ပြချက်များ သို့မဟုတ် YouTube ဗီဒီယိုများတွင် ကလေးထိန်းများမှ ကလေးများအပေါ် ကြမ်းတမ်းစွာပြုမူဆက်ဆံပုံများကို မြင်တွေ့ခဲ့ဖူးခြင်းကြောင့် သူစိမ်း အဖြစ် သတ်မှတ်ထားသော ကလေးထိန်းများ၏ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုအောက်တွင် မိမိတို့ ကလေးငယ်များကို ထားခဲ့ရခြင်းက လုံခြုံမှုမရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

မိဘများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းခွင်တွင်ရှိနေစဉ် ကလေးသူငယ်များအားပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက် မိသားစုဝင်များအားအဓိက အားကိုးအားထားပြုရသော အခြားအကြောင်းအရင်းများမှာ

- ပုဂ္ဂလိက ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးများ၏ ဈေးနှုန်းမြင့်မှု၊
- ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး စင်တာများတွင် ကလေးများ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုအပေါ် အာရုံစိုက်မှုမရှိခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး စိုးရိမ်ကြောင့်ကြမှုရှိခြင်း၊

၎င်းစင်တာများတွင် အလုပ်လုပ်နေသော ဝန်ထမ်းများမှ ကလေးများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများရှိနိုင်ခြင်း စသည့် အချက်များကြောင့်ဖြစ်သည်။ ၃၇ ရာခိုင်နှုန်းသော မိဘများသည် ၎င်းတို့၏ အိမ်အနီးအနားတွင် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာမရှိခြင်းကြောင့် ထိုဝန်ဆောင်မှုများအား အသုံးမပြုဖြစ်ကြပေ။ အကယ်၍ ထိုကဲ့သို့သော ဝန်ဆောင်မှုများရှိပါက ၃၈ရာခိုင်နှုန်းသော မိဘများအနေဖြင့် ၎င်းတို့အား အသုံးပြုမည်ဖြစ်ပြီး အခြားသော ၅၈ရာခိုင်နှုန်အနေဖြင့်လည်း ယင်းတို့အား အသုံးပြုရန် စဉ်းစားမည်ဟုဆိုကြသည်။

အချို့သော ဖြေဆိုသူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးငယ်များအား ဆွေမျိုးမဟုတ်သည့် အခြားသူများမှ ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ပါက မီဒီယာများတွင် မြင်တွေ့ခဲ့ရသော ကလေးသူငယ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှု၊ လူကုန်ကူးမှု နှင့် ပြန်ပေးဆွဲမှု ဖြစ်ရပ်များကြောင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ကြောက်ရွံ့မှုများ မြင့်တက်နေကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့ကြသည်။ မိဘအများစုအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ကလေးများအား "သူစိမ်းတစ်ဦးတစ်ယောက်မှ ခိုးယူသွားမည်" ကို ကြောက်ရွံ့ကြကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောကြားကြသည်။

မသန်စွမ်းသည့်မူလတန်းမတက်မီ အရွယ်ရှိသော ကလေးရှိသည့် မိဘများ(စုစုပေါင်း ၈ယောက်) အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးများအား ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာ သို့မဟုတ် ကျောင်းများသို့ ကျောင်းများသို့ တက်ရောက်စေခြင်း မရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

အခြားသော ဝန်ထမ်းများမှ " မသန်စွမ်းကလေးငယ်ရှိသော မိဘများအနေဖြင့် ရွေးချယ်စရာ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာများ နည်းပါးလိမ့်မည်" ဖြစ်ပြီး ထိုသို့သော မသန်စွမ်းကလေးများကို စောင့်ရှောက်ပေးသည့်စင်တာများမှာလည်း " ဈေးကြီး"လိမ့်မည်ဟု မှတ်ချက်ပေးခဲ့သည်။ ကလေးရှိဂန်ထမ်းများ (၆၄ ရာခိုင်နှုန်း)အတွက် ပုံမှန်ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှုနည်းလမ်းမှာ ကလေး၏ ဘိုးဘွားများမှ ပြုစုစောင့်ရှောက်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။

လက်ရှိ ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ စီစဉ်ထားရှိမှုများအပေါ် စိုးရိမ်ပူပန်ခြင်း

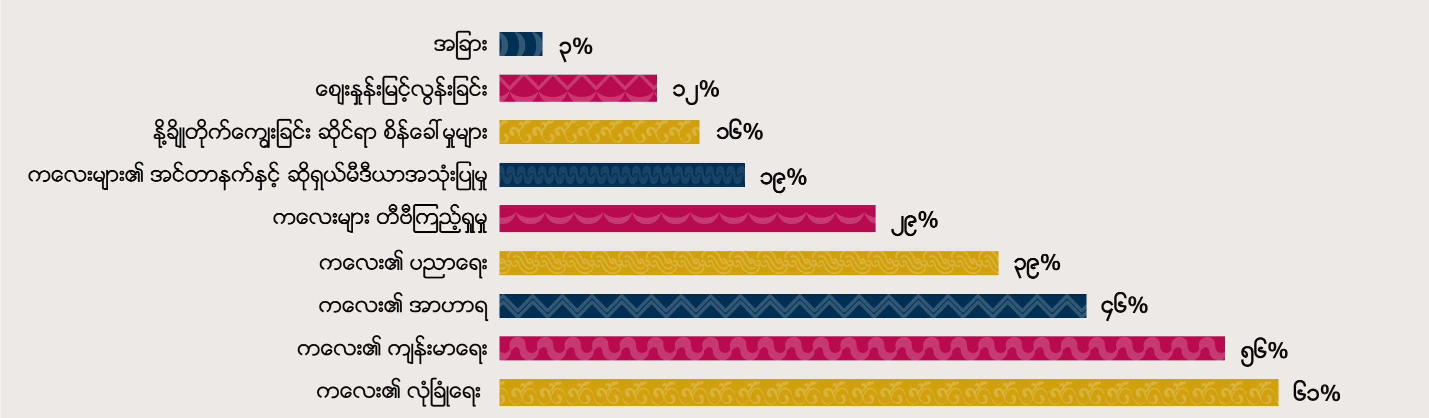
လက်ရှိကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်မှု အစီအစဉ်များအား မည်မျှထိ ကျေနပ်မှုရှိကြောင်းကို မေးမြန်းသောအခါ ၇၃ ရာခိုင်နှုန်းသော မိဘအနေဖြင့် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ကျေနပ်ကြောင်း သို့မဟုတ် အလွန်ကျေနပ်ကြောင်း ဖြေဆိုကြသည်။ ကလေး၏ အလုပ်မလုပ်သော မိခင် သို့မဟုတ် ဖခင်မှ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု (၈၃ ရာခိုင်နှုန်း)အား ကလေးငယ်၏ ဘိုးဘွားများ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုများ (၇၁ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ကျေနပ်မှုပိုမိုမြင့်မားကြောင်းတွေ့ရသည်။ အလုပ်ရှင်မှ ထောက်ပံ့မပေးသော ပုဂ္ဂလိက ကလေးသူငယ် စောင့်ရှောက်ရေးစင်တာများအား အသုံးပြုနေသူမိဘများအနက် ၅၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အတိုင်းအတာတစ်ခုထိ ကျေနပ်ကြပြီး ၁၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အလွန်ကျေနပ်ကြသည်။ ခြုံငုံသုံးသပ်ရလျှင် ၁၀ ဦးလျှင် ၁ဦး သို့မဟုတ် ၁ ဦးထက်နည်းသော ဂန်ထမ်းများ (၉ ရာခိုင်နှုန်း)က ၎င်းတို့၏ လက်ရှိ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး စီစဉ်ထားရှိမှုများအပေါ် အတိုင်းအတာတစ်ခုထိ စိတ်ကျေနပ်မှုမရှိကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

ယင်းရလဒ်များသည် အလုပ်လုပ်သော မိဘများအနေဖြင့် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းခွင်တွင်ရှိနေစဉ်အတွင်း ကလေးများအတွက် စိုးရိမ်သည်ဆိုသည့် အချက်နှင့် ဆန့်ကျင်နေသလို ဖြစ်နေသည်။ မိဘ (၅) ဦးလျှင် (၃) ဦးနှုန်း (၆၁ ရာခိုင်နှုန်း) သည် ကလေးသူငယ်များ၏ လုံခြုံရေးအတွက် စိုးရိမ်ကြပြီး တစ်ဝက်ကျော် (၅၆ ရာခိုင်နှုန်း) သည် ၎င်းတို့ကလေးငယ်များ၏ ကျန်းမာရေးကို ပူပန်ကြသည်။

ပါဝင်ဖြေဆိုသူများအနေဖြင့် ဘိုးဘွားများ၏ ကလေးငယ်များအား ကောင်းမွန်စွာ ပြုစုစောင့်ရှောက်နိုင်သော စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများရှိကြသည်။[14] ထိုစိုးရိမ်ပူပန်မှုများတွင်

- *ကလေးများအား ပြုစုစောင့်ရှောက်နိုင်သည့် အင်အား၊ ကလေးငယ်များအား တစ်နေ့တာလုံး ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက် အသက်ကြီးသောဘိုးဘွားများတွင် အင်အားလုံလောက်စွာမရှိမည်ကို ဖြေဆိုသူများအနေဖြင့် စိုးရိမ်ပူပန်တတ်ကြသည်။ "ပုံမှန်အားဖြင့် ဘိုးဘွားများသည် နေ့လည်နေ့ခင်း တစ်ရေးတစ်မော အိပ်တတ် ကြသည် "ဟု ဖြေဆိုသူတစ်ဦးမှ ပြောကြားခဲ့သည်။*
- *ကလေးအား အာရုံစိုက်နိုင်မှု အခြေအနေ - ဘိုးဘွားများသည် ကလေးငြိမ်နေစေရန် တီဗွီအား အသုံးပြုကြပြီး ကလေးနှင့် အပြန်အလှန် ပြုမူပြောဆိုမည့်အစား (ကစားပေးမည့်အစား) ကာတွန်းများ၊ ရုပ်ရှင်များကို နာရီပေါင်းများစွာ ကြည့်ရှုခွင့်ပေးထားသောကြောင့် ဖြေဆိုသူအချို့မှ စိုးရိမ်ပူပန်ကြသည်။*
- *အာဟာရ ကျွေးမွေးပုံနည်းလမ်း-* ဘိုးဘွားများတွင် အာဟာရ နှင့် ဖြည့်စွက်စာများအကြောင်း ခေတ်မီ ဗဟုသုတမရှိကြပါ။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ အကြံပြုချက်များအားလည်း လက်မခံလိုကြသောကြောင့် ကလေးငယ်များ၏ အာဟာရနှင့် ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်သည်ဟု ဖြေဆိုသူတစ်ဦးမှ ဖြေကြားခဲ့သည်။
- စည်းကမ်းထိမ်းသိမ်းခြင်း (ဆုံးမ သွန်သင်ခြင်း) ချမှတ်သော နည်းစနစ် - ဘိုးဘွားများအနေဖြင့် ကလေးများအား အကောင်းဆုံးဆုံးမသွန်သင်နိုင်ရန် စည်းကမ်းချမှတ်ရန် အတွက်အမျိုးမျိုးသော သဘောထားများရှိကြသည်ကို မြင်တွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။ ဖြေဆိုသူတစ်ဦးမှ ကလေးများအား ကိုယ်ထိလက်ရောက် အပြစ်ပေးဆုံးမသည်ကို တွေ့ရှိပါက မည်သို့ တုံ့ပြန် ပြောဆိုဆွေးနွေးကြောင်း ဝေမျှခဲ့သည်။ "ရိုက်နှက်တာနဲ့ ကိုယ့်ကလေးကို တခြားကလေးတွေနဲ့ နှိုင်းယှဉ် ပြောဆိုတာတွေကို မလုပ်သင့်ပါဘူး။ ကျွန်ုပ်အနေနဲ့ကတော့ ကိုယ့်ဒေါသကို လျော့ရတာပေါ့။ မိသားစုဝင်တွေကိုလည်း ကလေးကို မရိုက်ဖို့ တင်းတင်းကျပ်ကျပ် ပြောထားရတယ်။"
- ဘိုးဘွားများနှင့်မိဘများအကြား မျိုးဆက်ခြားနားကွာဟချက်များရှိနေခြင်းသည် အလုပ်လုပ်နေသော မိဘများအတွက် အသက်အရွယ်ကြီးသည့် မိသားစုဝင်များမှ ထောက်ပံ့ပေးသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုများ၏ အရည်အသွေးနှင့် ပတ်သက်ပြီး ထင်မြင်လွဲမှားမှုအချို့ကိုဖြစ်စေသော အကြောင်းအရင်းဖြစ်သည်။ ဤအရာများက လက်ရှိ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုင်ရာ လူမှုရေးရာ

ပုံ (၄)။ တည်ရှိဆဲ ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေးရာ အစီအစဉ်များအပေါ် စိုးရိမ်ပူပန်ခြင်း



14 ဤလေ့လာချက်တွင် မိဘများအလုပ်တွင်ရှိနေစဉ် ကလေးငယ်များအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ရသော တာဝန်ယူမှုနှင့် ပတ်သက်၍ မည်သို့ ခံစားရသည်ကို ဘိုးဘွားများအား အင်တာဗျူးမေးမြန်းခြင်း မပါဝင်ခဲ့ပါ။ ဤသို့သော စီစဉ်ထားရှိမှုနှင့်ပတ်သက်၍ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် မကျေနပ်ချက်အချို့ရှိနိုင်ပြီး အချို့သော ဘိုးဘွားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့အတွက် အနားယူရန် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းဆောင်တာပြုလုပ်ရန်အတွက် အားလပ်ချိန် လိုချင်သူများလည်း ရှိကောင်း ရှိနိုင်ပါသည်။

အလေ့အကျင့်များကို ပြောင်းလဲရန် ဦးတည်စေပြီးပြင်ပရှိ လုံခြုံပြီး အရည်အသွေးပြည့်မီကာ ဈေးနှုန်းသင့်တင့်သည့် ပုဂ္ဂလိက ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး နည်းလမ်းများအပေါ် အားထားမှုကို မြင့်မားလာစေသည်။

နည်းပညာအသစ်များနှင့် လူမှုရေးမီဒီယာများအား ကလေးသူငယ်များအနေဖြင့် လက်လှမ်းမီလာခြင်းသည် အလုပ်လုပ်နေသော ကလေးမိဘများအတွက် အဖြစ်များသော စိုးရိမ်ဖွယ်ရာများဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့ကြသည်။ ဖြေဆိုသူအချို့အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ကလေးများအား အချိန်ကြာမြင့်စွာ ဖုန်းသုံးရန်အတွက် မိသားစုဝင်များမှ ခွင့်ပြုကြကြောင်း ပြောကြားသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းကြောင့် "ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး အလေ့အကျင့်များ"၊ အမြင်အာရုံ နှင့် အာရုံကြောစနစ် ထိခိုက်ခြင်း သို့မဟုတ် နည်းပညာနှင့် လူမှုရေးမီဒီယာများကို "စွဲလန်းခြင်း"များ ဖြစ်ပေါ်မည်ကို စိုးရိမ်ကြောက်ရွံ့ခဲ့ကြသည်။ လိင်စိတ်နိုးဆွစေသောဓါတ်ပုံ နှင့် ဗီဒီယိုများ၊ အသက်အရွယ်နှင့် "မသင့်လျော်သော" ရုပ်ရှင်များ အပါအဝင် ကလေးသူငယ်များ ကြည့်ရှု၍ မလျော်ညီသော အရာများအား ၎င်းတို့၏ကလေးများ ကြည့်ရှုကြမည်ကို စိုးရိမ်ကြသည်။

ပိုမိုငယ်ရွယ်သော ကလေးငယ်များအဖို့ မိဘများ၏ အဓိက စိုးရိမ်မှုမှာ အစာအာဟာရ၊ နှောင့်နှေးသော ပညာရေး စွမ်းဆောင်မှုများနှင့် အခြားသောကလေးများ၏ အနိုင်ကျင့်ခံရခြင်း တို့ ဖြစ်သည်။ ကလေးကို တစ်ဦးတည်းတာဝန်ယူထားရသောမိခင်များအနေဖြင့်လည်း လူမှုရေးရာ ခွဲခြားဆက်ဆံရမှုများ နှင့် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှု များနှင့် အလုပ်လုပ်နိုင်မှု စွမ်းဆောင်ရည်များမှာ နည်းပါးသည်။ ၎င်းတို့၏ ကလေးများအား "ဖခင်မရှိ" ဟူသော အကြောင်းအရာဖြင့် အခြားကလေးများမှ ပုံမှန်အနိုင်ကျင့်ခံရနိုင်စေသည်။

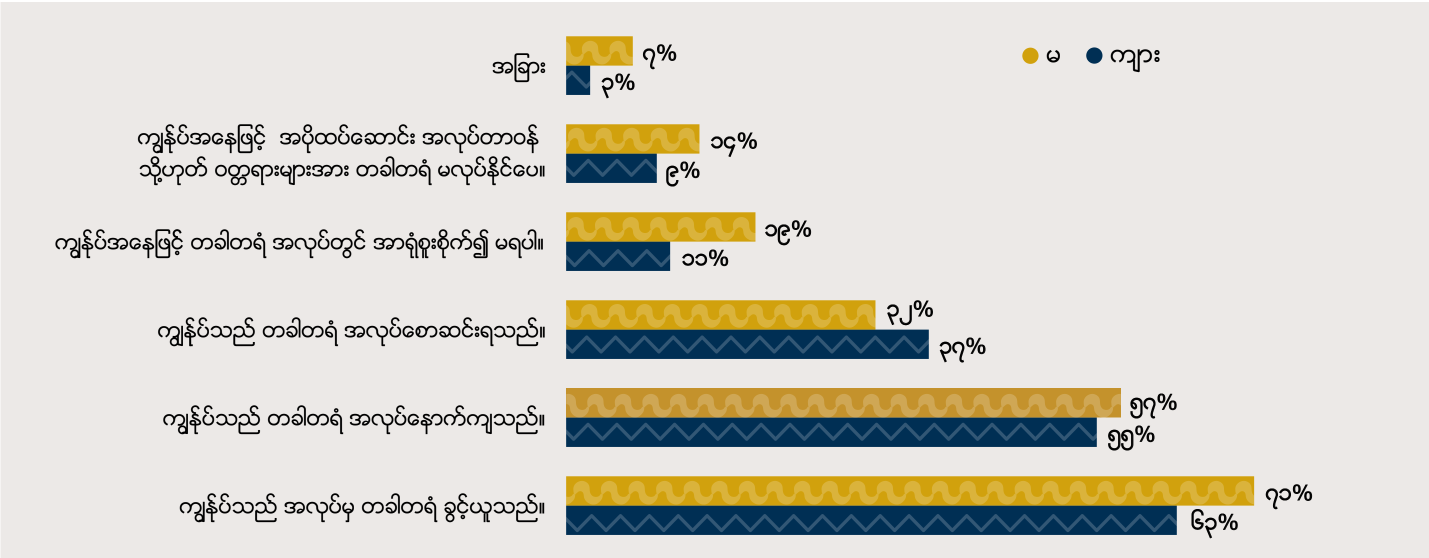
အလုပ်နှင့် သက်မွေးဝမ်းကြောင်း တိုးတက်မှုများအပေါ် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ

အသက် (၁၈) နှစ်အောက် ကလေးရှိသော ဝန်ထမ်းစုစုပေါင်း၏ ၉၈ ရာခိုင်နှုန်း သည် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုတာဝန်များက အလုပ်အပေါ်အတိုင်းအတာ တစ်ခုထိ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည်ဟု ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ အလုပ်ကိုထိခိုက်သည်ဟု တင်ပြသော မိခင်နှင့် ဖခင် နှုန်းထားမှာ (မိခင်- ၈၉ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် (ဖခင်- ၉၁ ရာခိုင်နှုန်း) ဖြစ်သောကြောင့် ထိုနှစ်ခုကြားတွင်သိသာသော ကွဲပြားခြားနားချက်များမရှိချေ။ မူလတန်းမတက်မီအရွယ်ကလေးရှိသော မိဘများအနက် ၉၁ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်များသည် အလုပ်ကို ထိခိုက်မှုရှိကြောင်း ဖြေကြားခဲ့သည်။ ထိုသို့ပြောဆိုသည့် အသက် ၅ နှစ်မှသည် အသက် ၁၂ နှစ် အရွယ်ထိ ကလေးရှိသော မိဘများ၏ ရာခိုင်နှုန်းမှာလည်း အတူတူပင်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ဆယ်ကျော်သက်အရွယ်ကလေးရှိသော မိဘများ၏ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ၈၄ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်သဖြင့် အထက်ပါ အုပ်စုနှစ်ခုထက် အနည်းငယ်လျော့နည်းသည်။

မူလတန်းမတိုင်မီကလေးရှိသော မိဘများအတွက် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်ဝတ္တရားများ၏ သက်ရောက်မှု အများဆုံး ပုံစံများမှာ ခွင့်ယူခြင်း (၆၇ ရာခိုင်နှုန်း)၊ အလုပ်နောက်ကျခြင်း (၅၆ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် အလုပ်စောဆင်းခြင်း (၃၅ ရာခိုင်နှုန်း) တို့ဖြစ်သည်။ ကလေးများအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက် ခွင့်ယူခြင်းတွင် မိခင်များက ဖခင်များထက် အကြိမ်ရေ ပိုများသည်-(မိခင်- ၇၁ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် ဖခင်- ၆၃ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်)။ မူလတန်းမတိုင်မီကလေးရှိသော ဖခင်များအနေဖြင့် မိခင်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက် ပိုမို၍ စောစီးစွာ အလုပ်မှဆင်း တတ်ကြသည့် ရာခိုင်နှုန်းမှာ (ဖခင်- ၃၇ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် မိခင်-၃၂ ရာခိုင်နှုန်း) ရှိကြသည်။

သုံးပုံတစ်ပုံသော မိဘများမှာ ၎င်းတို့၏ လက်ရှိ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များကို ကျေနပ်ကြသော်လည်း သုံးပုံနှစ်ပုံအောက် (၆၄ ရာခိုင်နှုန်း) ရှိသောသူများတွင် ၎င်းတို့၏ လက်ရှိ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်များ အဆင်မပြေပါက အခြားအရန်အစီအစဉ်များ မရှိချေ။

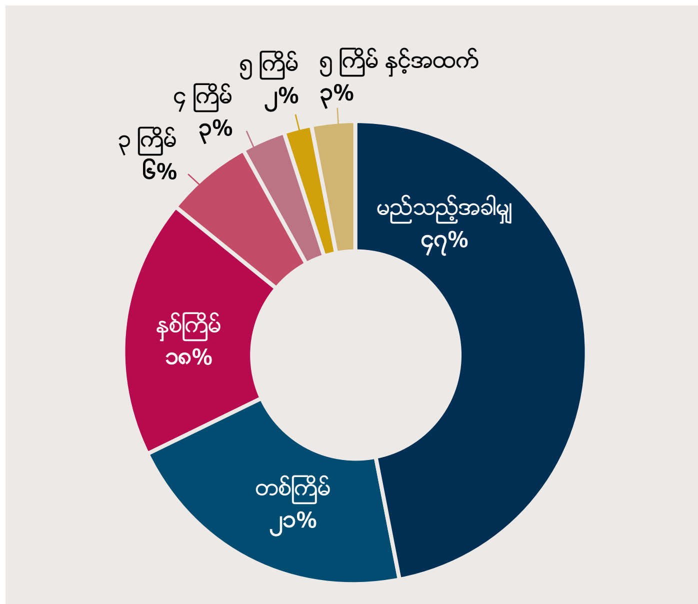
ပုံ(၅)။ မူလတန်းမတက်မီ အရွယ် ကလေးရှိသော မိဘများ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ တာဝန်များ၏ အလုပ်အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု



အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်း

မိဘများ၏ ထက်ဝက်ခန့် (၅၃ ရာခိုင်နှုန်း) သည် ၎င်းတို့၏ ကလေး ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုတာဝန်များကြောင့် လွန်ခဲ့သော တစ်လအတွင်း အနည်းဆုံးတစ်ရက်ခန့် ပျက်ကွက်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ပျက်ကွက်သောရက် ၃ရက် မှ ၃ရက်ထက်ပိုသောသူများမှာ (၁၄ ရာခိုင်နှုန်း) ရှိသည်။ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီး နှစ်မျိုးလုံး မှာ ကလေးပြုစုစောင့် ရှောက်ရေးတာဝန်များကြောင့် အလုပ်မှ တခါတရံပျက်ကွက်ကြသော်လည်း အမျိုးသမီးများ (၅၇ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ အမျိုးသားများ (၄၉ ရာခိုင်နှုန်း) ထက် အနည်းငယ်ပိုမိုပျက်ကွက်ကြသည်။

ပုံ (၆)။ ကလေး ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုတာဝန်များကြောင့် ပြီးခဲ့သော လအတွင်း မူလတန်းမတက်မီ အရွယ် ကလေးရှိသော မိဘများ၏ ပျက်ကွက်မှုကြိမ်ရေ



အချို့သော ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ခွင့်ယူလိုကြသော်လည်း သတ်မှတ်ချိန်အမီ ပြီးမြောက်ရန်အတွက် အလုပ်တွင်ဆက်နေရသောအခါ စိတ်ဖိစီးမှုများ ခံစားရကြောင်း ဦးတည်အုပ်စု ဆွေးနွေးပွဲများအတွင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ ကလေးသူငယ်များ၏ တာဝန်များအား စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် ခွင့်ယူရခြင်းများကြောင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှ ပိုမိုလုပ်ကိုင်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း စိတ်ပူပန်တတ်ကြသည်။ ဖြစ်ရပ်နှစ်ခုလုံးသည် မိဘများအား စိတ်ဖိစီးမှုများစေသည်။ အလုပ်တာဝန်ကြီးလေးသော မိဘများခွင့်ယူပါက အခြားသော ဝန်ထမ်းများတွင် "အပိုအလုပ်များ ပြီးစီးရန် ဝန်ပိစေခြင်း" ကြောင့် "အခက်အခဲများ" တွေ့ရကြောင်း အထက်မန်နေဂျာတစ်ဦးမှ အတည်ပြုပြောကြားခဲ့သည်။

အမျိုးသမီးဖြေဆိုသူတစ်ဦးမှ သူမ၏ အလုပ်ရှင်မှ ခွင့်ယူရန် အချိန်တိုင်း ခွင့်မပြုခြင်းကြောင့် ကလေးအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် သူမ၏ ခင်ပွန်းမှ ခွင့်ယူခဲ့ရကြောင်းရှင်းပြခဲ့သည်။ အခြား မိခင်တစ်ဦးအနေဖြင့်လည်း အလွန်နာမကျန်းဖြစ်နေသော ကလေးငယ်အတွက် တစ်လခွင့်ယူသော်လည်း လုပ်ငန်းရှင်မှ ၂ပတ်မျှသာ ခွင့်ပေးခဲ့သည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့သည်။

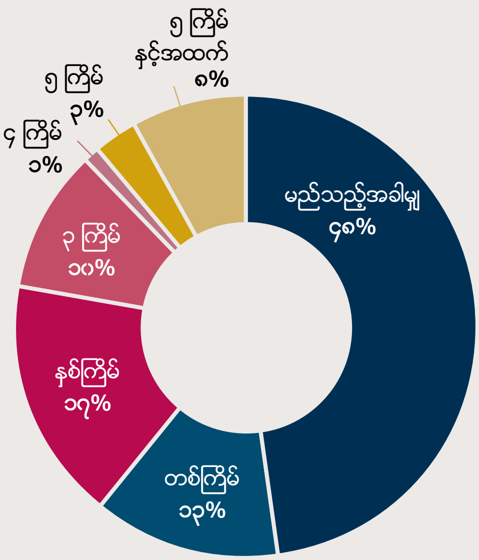
ဖြေဆိုသူတစ်ဦးမှလည်း ၎င်းတို့အား ကလေး၏ ကျန်းမာသုခနှင့် အလုပ်တို့အကြား မဖြစ်မနေ ရွေးချယ်ရပါက ကလေး၏ ကျန်းမာသုခကိုသာ ရွေးချယ်မည်ဖြစ်သည်။ "အလုပ်ကို အစားထိုးရသော်လည်း ကလေးကိုအစားထိုးမရနိုင်၊ မိဘများအနေဖြင့် အရေးပေါ်အခြေအနေကြုံတွေ့လာပါက အစည်းအဝေးလုပ်နေစဉ်ပင် ထွက်ခွာသွားလိမ့်မည်" ဟု ဆိုသည်။ အခြားသော မိဘ - အထူးသဖြင့် မိခင်များ- အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များကြောင့် ခွင့်ယူရန် ရက်များအား စတေးခြင်းဖြင့် ကလေးများ နေထိုင်မကောင်းဖြစ်သောအခါ ခွင့်ရက်များ ပိုမိုရနိုင်ကြောင်း ရှင်းပြကြသည်။

အလုပ်တက်နောက်ကျခြင်းနှင့် အလုပ်စောဆင်းခြင်း

၁၈ နှစ်အောက်ကလေးရှိသော မိဘ ၅ဦးလျှင် ၃ဦးနှုန်း သည် လွန်ခဲ့သည့် တစ်လအတွင်း ကလေးများအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်လိုအပ်သောကြောင့် အလုပ်တက်နောက်ကျခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်စောဆင်းခြင်းတို့ ဖြစ်ပွားခဲ့သည်။

မူလတန်းမတက်မီ အရွယ်ကလေးရှိသော မိဘများ (၆၅ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် ကျောင်းနေအရွယ်ကလေးရှိ မိဘများ (၅၅ ရာခိုင်နှုန်း) အား နှိုင်းယှဉ်လျှင် ထိုကဲ့သို့သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများရှိကြသည်။ ဖခင်များအနေဖြင့် (၆၇ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် မိခင်များ (၆၄ ရာခိုင်နှုန်း)ထက် အနည်းငယ်ပိုမို အလုပ်တက် နောက်ကျခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်စောဆင်းခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်တတ်သည်။ ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းသော မူလတန်းမတက်မီ အရွယ်ကလေးရှိမိဘများအနေဖြင့် လွန်ခဲ့သည့် တစ်လအတွင်း သုံးကြိမ် သို့မဟုတ် သုံးကြိမ်ထက်ပိုကာ အလုပ်တက်နောက်ကျခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်စောဆင်းခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

ပုံ (၇)။ ကလေး ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုတာဝန်များကြောင့် ပြီးခဲ့သော လေးပတ်အတွင်း မူလတန်းမတက်မီ အရွယ်ကလေးရှိ မိဘများ၏ နောက်ကျမှုကြိမ်ရေ



ကလေးမိဘများအနေဖြင့် ကလေးများ၏ ကျန်းမာသုခကို ဦးစားပေး၍ ခွင့်ယူကာ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်များ ယူခြင်းသည် ပုံမှန်ပင်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ဖြေဆိုသူများအနေဖြင့် အလုပ်နောက်ကျခြင်းကြောင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာ ဒဏ်ကြေးများ သို့မဟုတ် နှုတ်ဖြင့် သတိပေးမှုများရှိသည်ဟု ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပြောကြားကြသည်။ အချို့သော ဖြစ်ရပ်များတွင် ပိုမိုလိုက်လျောညီထွေရှိသော အနေအထားများရှိပြီး ပြစ်ဒဏ်မချမှတ်မီ သို့မဟုတ် နှုတ်ဖြင့် သို့မဟုတ် စာဖြင့် သတိပေးခြင်း မပြုလုပ်မီ

မိဘများအနေဖြင့် အလုပ်နောက်ကျဆင်းရန် အကြိမ်ရေ အနည်းငယ်ခွင့်ပြုသည်။ သို့သော်လည်း ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ မန်နေဂျာသည် ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်မှု တာဝန်များအား နားလည်ပေးမှုမရှိဟု ဝေဖန်ပြောဆိုကြသည်။ မန်နေဂျာများမှ

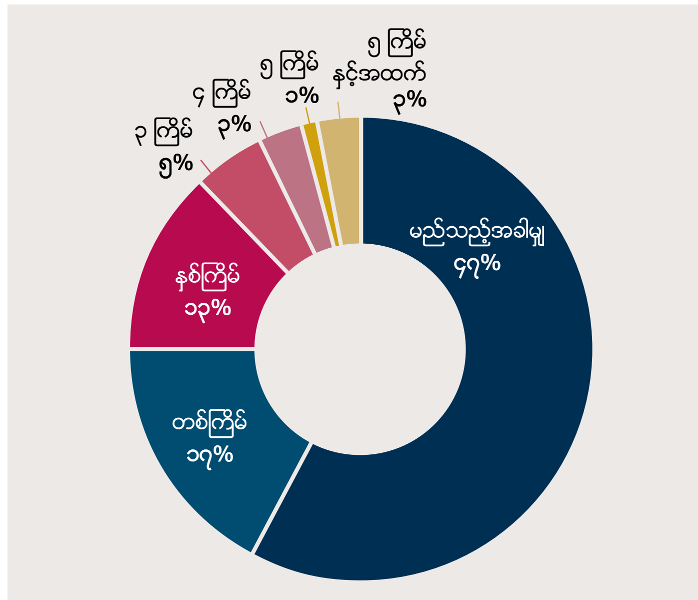
ဝန်ထမ်းများအား အချိန်ပိုလုပ်ရန် မျှော်မှန်းကြပြီး တခါတရံတွင် ညနေ ၇ နာရီအထိ နောက်ကျဆင်းရကြောင်း ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ ဥပမာတစ်ခုအနေဖြင့် ပြောကြားခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူများအနေဖြင့် ဤအခြေအနေမှာ "မိခင်များအတွက် အဆင်မပြေကြောင်း" သတိထားမိသော်လည်း "၎င်းတို့အနေဖြင့် မည်သည့်အရာမျှ မပြောခဲ့ကြကြောင်း" ဝန်ခံကြသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတိုင်းတွင် အထက်မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများထံမှ ဦးစွာ အတည်ပြုချက်မရှိဘဲ ခွင့်ယူခြင်းအား ခွင့်မပြုကြောင်း ရလဒ်များမှ အလေးပေး ပြောကြားကြသည်။ တခါတရံတွင် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ မထွက်ခွာမီ ခွင့်ပြုချက်ရရှိရန် စောင့်ဆိုင်းရသည်။ အချို့သော ဖြစ်ရပ်များတွင် အလုပ်နောက်ကျရောက်လာသော မိဘများအား ထိုနောက်ကျမှုအတွက် နေ့တစ်ဝက်ခွင့်ကို ပြန်ပြောင်း ခွင့်တင်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရသည်။

ရုံးတက်သော်လည်း အလုပ်တွင် စိတ်မပါခြင်း/ စိတ်မရှိခြင်း

အရည်အချင်းရှိပြီး စွမ်းရည်မြင့်မားသော မိဘများအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်များထံမှ ပေးအပ်သောအလုပ်တာဝန်များနှင့် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်များအား ဟန်ချက်ညီစေရန် ပြုလုပ်ရသောအခါ အလိုမကျခြင်း နှင့် ရှက်ရွံ့ခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်တတ်ကြသည်။ အလုပ်တွင် စိတ်ပျံ့လွင့်ခြင်းသည် အသက် (၁၈) နှစ်အောက်ကလေးရှိသော မိဘများ အားလုံး၏ ၄၁ ရာခိုင်နှုန်းကို သက်ရောက်သည်။ ဤအဖွဲ့ရှိ မိခင်များသည် ဖခင်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်များကြောင့် ပိုမိုစိတ်ပျံ့လွယ်ကြပြီး မိခင်များမှာ ၄၅ရာခိုင်နှုန်းရှိပြီး ဖခင်များအနေဖြင့် ၃၇ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်။ မူလတန်းမတက်မီ အရွယ်ကလေးရှိမိဘများ (၄၂ ရာခိုင်နှုန်း) တွင် ဆယ်ကျော်သက်ကလေးများရှိသော မိဘများ (၃၁ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အလုပ်တွင် အာရုံစိုက်နိုင်မှုပိုမိုနည်းပါးနိုင်ကြောင်း တွေ့ရသည်။

ပုံ (၈)။ ကလေး ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုတာဝန်များကြောင့် လွန်ခဲ့သော လေးပတ်အတွင်း မူလတန်းမတက်မီ အရွယ်ကလေးရှိသော မိဘများ၏ စိတ်ပျံ့လွင့်မှုကြိမ်ရေ



လွန်ခဲ့သော တစ်လအတွင်း မူလတန်းမတက်မီ အရွယ်ကလေးရှိမိဘများအနက် ၁၂ ရာခိုင်နှုန်း သည် အလုပ်တွင်ရှိသော်လည်း စိတ်မပါခြင်းများ သုံးကြိမ်သို့မဟုတ် သုံးကြိမ်နှင့် အထက် ခံစားခဲ့ရသည်။ ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးပွဲများရှိ ဖြေဆိုသူများအနေဖြင့် ကလေးများ စားသောက်မှုနှင့် လုံခြုံမှု များအတွက် ပူပန်နေရသောကြောင့် အလုပ်ရှိ ၎င်းတို့၏ ဖန်တီးနိုင်စွမ်းနှင့် အာရုံစိုက်နိုင်စွမ်းများအား ထိခိုက်သည်ဟု ဆိုကြသည်။ အထူးသဖြင့် ကလေးများ နာမကျန်းလျှင် မိဘများအနေဖြင့် ဖုန်းဆက်ကာ အခြေအနေမေးမြန်းခြင်းများ ပြုလုပ်သောကြောင့် အချိန်ပိုကုန်သည်ကို ၎င်းတို့အနေဖြင့် သတိထားမိကြောင်းပြောကြားကြသည်။ အခြားစိတ်ပူပန်စေသော အရာမှာ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှု တာဝန်များအား ဖြည့်ဆည်းနေရသောကြောင့် အလုပ်မှ ခွင့်ယူခြင်း သို့မဟုတ် နောက်ကျမှုရောက်ခြင်းတို့ကြောင့် အပြစ်ပေးခံရမည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် စိတ်ပျံ့လွင့်တတ်ကြသည်။

ဝန်ထမ်းများအချင်းချင်း တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု အကြောင်းများ ပြောကြားရာတွင် နာမကျန်းသောကလေးငယ်များအား စောင့်ရှောက်နေရသော

မိဘများအနေဖြင့် "အခြားသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား လွယ်လွယ်နှင့် ဒေါသထွက်ပြီး အော်မိသည့်" အချိန်များကို သတိထားမိကြောင်း မန်နေဂျာမှပြောကြားခဲ့သည်။ ထိုအပြုအမူများကြောင့် ဝန်ထမ်းများ စိတ်မကောင်းဖြစ်ရပြီး ၎င်းတို့၏ အလုပ်တွင် ပြည့်ဝစွာ အာရုံမစိုက်နိုင်ဘဲ မချမ်းမြေ့သော လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်စေသည်။

အထက်အရာရှိများအနေဖြင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများအပေါ်တွင် မမြင်မတူမှုများရှိနေသည်။ တချို့သော အထက်အရာရှိများအမြင်တွင် ကလေးရှိသောဝန်ထမ်းများသည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် အလုပ်၌အမှားများပြုလုပ်တတ်ကြပြီး အလုပ်တာဝန်များ ပြီးဆုံးအောင်မလုပ်နိုင်ကြဟု မြင်ကြသည်။ သို့သော် အချို့အထက်အရာရှိများမှာမူ မိခင်တစ်ဦးဖြစ်ခြင်းသည် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းအား သူမ၏ ကလေးများအတွက် အကောင်းဆုံးများ ပံ့ပိုးနိုင်ရန်အလို့ငှာ အလုပ်ကိုပိုမိုကြိုးစားရန် နှင့်ကလေးများအတွက် အလုပ်လုပ်နေသည့် အောင်မြင်သောမိခင်များ ဟူသော ဥပမာအားပြသရန်အတွက် တွန်းအားဖြစ်စေသည်ဟု ဆိုသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်လုပ်သော မိဘများသည် ကလေးမရှိသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကဲ့သို့ အလုပ်တွင်စေရန် ကြိုးစားကြကြောင်း ဤလေ့လာချက်၏ လွှမ်းခြုံတွေ့ရှိချက်များမှ ရည်ညွှန်းနေသည်။ တခါတရံတွင် ၎င်းတို့၏ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှု တာဝန်များအား အာရုံစိုက်ရသည်ကို နားလည်နိုင်ပေသည်။ မိဘများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးငယ်များအပေါ် စောင့်ရှောက်ရသော တာဝန်ရှိသကဲ့သို့ ဝန်ထမ်းကောင်းဖြစ်ရန် တာဝန်လည်းရှိသောကြောင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများအား ထိန်းချုပ်ရန် အတွက် နည်းလမ်းများရှာဖွေ ကြိုးစားကြသည်။ အချို့သော ဝန်ထမ်းများ၏ မှတ်ချက်များတွင် အလုပ်လုပ်သော မိဘများသည် ၎င်းတို့၏ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးသည် အလုပ်ရှိ လုပ်ဆောင်ချက်များအား ထိခိုက်မှုရှိသောကြောင့် ရှက်ရွံ့ကြသည်ဟု ထင်မြင်သုံးသပ်ကြသည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအတွက် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှုကြောင့် အလုပ်လုပ်သောမိဘများအား ပင်ပန်းစေသည်မှာ ထင်ရှားသည်။ သို့သော်လည်း "ထိုတာဝန်များကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ အလုပ်ကို မထိခိုက်စေရန် အတွက် အတတ်နိုင်ဆုံး ကြိုးစားကြပါသည်။" လုပ်ငန်းရှင်မှ ထောက်ပံ့ပေးသော ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းများအား တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင်ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် အလုပ်လုပ်သော မိဘများ၏ ပန်းတိုင်များ ရရှိရန် ကူညီနိုင်သည်။

ဝန်ထမ်းများ အပြောင်းအရွှေ့

ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်များကြောင့် ၅ ရာခိုင်နှုန်းသော ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် အတိတ်ကာလတွင် အလုပ်ထွက်ခဲ့ရဖူးကြောင်း စစ်တမ်းများမှ ဖော်ပြခဲ့သည်။ ထိုသို့ အလုပ်ထွက်ခဲ့ရဖူးသောနှုန်းထားမှာ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီး ကြားတွင် (မ- ၅ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် ကျား- ၆ ရာခိုင်နှုန်း) ဖြစ်သောကြောင့် သိသာသော ခြားနားချက် မရှိပါ။ စစ်တမ်းတွင် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု တာဝန်များကြောင့် ၎င်းတို့၏လက်တွဲဖော် အပေါ်တွင် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများအား ဖော်ထုတ်ရန် မေးမြန်းခဲ့ကြသည်။ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုတာဝန်ဂတ္တရားများကြောင့် လက်တွဲဖော်အလုပ်မှ နုတ်ထွက်ခဲ့ရသော ဝန်ထမ်းများ၏ရာခိုင်နှုန်းမှာ သိသာထင်ရှားစွာ မြင့်မားပြီး ၁၅ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်။ ရလဒ်များတွင် အလုပ်ထွက်နှုန်းမှာ အမျိုးသားများ၏ လက်တွဲဖော်အနေဖြင့် ၂၂ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပြီး အမျိုးသမီးများ၏ လက်တွဲဖော်မှာ ၇ ရာခိုင်နှုန်း သာရှိသည်ကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု တာဝန်များကြောင့် အလုပ်ထွက်သည့် ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသားများထက် အမျိုးသမီးများက ပိုများကြောင်း တွေ့ရသည်။[15]
ဝန်ထမ်းအချက်အလက်များနှင့်လက်တွဲဖော်အချက်အလက်များ ကို ပေါင်းစည်းလိုက်သောအခါ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်များကြောင့် အလုပ်ထွက်နိုင်ချေရှိသည့် နှုန်းထားမှာ အလုပ်လုပ်သော မိခင်များတွင် ၂၆ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် ဖခင်များတွင် ၁၃ ရာခိုင်နှုန်း ရှိကြောင်း တွေ့ရှိနိုင်သည်။

ကလေးမရှိသော အမျိုးသားများသာ ပါဝင်သည့် ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးပွဲတွင် ပါဝင်သူဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ "သူတို့ (ကလေးရှိသော ဝန်ထမ်းများ) အနေဖြင့် အလုပ်ထွက်ရန်အတွက် အစီအစဉ်ရှိပြီးသားဖြစ်သည်။ သူတို့သည် ရနိုင်သည့် ခံစားပိုင်ခွင့်များအားလုံး ရယူပြီးနောက် ငွေကြေးအလုံအလောက် စုဆောင်းထားပြီးဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ကလေးတာဂန်ဂတ္တရားများသည် အလုပ်ထွက်ရန်အတွက် အကြောင်းပြချက်ဆင်ခြေတစ်ခုသာ ဖြစ်သည်" ဟု ပြောကြားသည်။ ဤအနေအထားကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများအား ကလေးမွေးပြီးနောက်ပိုင်းတွင် အလုပ်ထွက်ရန်အတွက် သိသာထင်ရှားသော လူမှုရေးရာ ဖိအားများဆက်လက်ပေးခံရသည့်အချက်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် ပျက်ကွက်စေသည်။ ဦးတည်အုပ်စု ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ကလေးရပြီးနောက် အလုပ်မှ အပြီးထွက်သွားသော အမျိုးသမီးများအကြောင်း အခြားဝန်ထမ်းများမှတောက်လျှောက် ပြောဆိုကြပြီး ထိုကဲ့သို့ ပြုလုပ်သွားသော၎င်းတို့၏ သူငယ်ချင်းများ

15 This result assumes that when the employee is talking about their partner, they are referring to a partner of the opposite sex.

သို့မဟုတ် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအကြောင်းကို တိကျသော ဥပမာပေးကာ ပြောကြားကြသည်။

လွန်ခဲ့သော ၁၂ လ အတွင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ ပျမ်းမျှဝန်ထမ်းအပြောင်းအရွှေ့ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ၁၁ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်သည်။[16] ကျားမအရ ခွဲခြားလိုက်သောအခါ အမျိုးသားများတွင် (၁၂ ရာခိုင်နှုန်း) ဖြင့် အမျိုးသမီး (၁၁ ရာခိုင်နှုန်း)ထက် အနည်းငယ်ပိုနေသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ဤလေ့လာချက်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ ဝန်ထမ်းအပြောင်းအရွှေ့များ၏ အကြောင်းပြချက်ကို အသေးစိတ် ရှာဖွေမှု မပါဝင်ပါ။ အချို့ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်များအား စီမံပေးနိုင်ပါက ဝန်ထမ်းအပြောင်းအရွှေ့ များအား လျှော့ချနိုင်မည်ဟု ပြောကြားကြသည်။

ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခန့်ထားခြင်း၊ ရွေးချယ်ခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း၊ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား ထိခိုက်ခြင်းအပါအဝင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွက် ဝန်ထမ်းအပြောင်းအရွှေ့နှင့် ပတ်သက်သော ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများစွာ ရှိသည်။တစ်ကမ္ဘာလုံးအနေဖြင့် ထိုစရိတ်များသည် ဝန်ထမ်းတစ်ဦး ပျမ်းမျှလစာ ၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း ရှိပြီး အလုပ်နှင့် ဝန်ထမ်းစွမ်းရည်ပေါ် လိုက်၍ ၂၁၃ ရာခိုင်နှုန်း အထိ ရှိနိုင်သည်။[17] အလုပ်ခွင်ရှိ မိဘများအား ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးရာ ထောက်ပံ့မှုများ ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများ အပြောင်းအရွှေ့ကို ကိုင်တွယ်စီမံကာ လျှော့ချနိုင်ပါက စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများလည်း လျော့ကျမည်ဖြစ်သည်။

သက်မွေးဝမ်းကြောင်း တိုးတက်မှု

ဝန်ထမ်းများ၏ ၅၀ရာခိုင်နှုန်းသည် ၎င်းတို့၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်များကြောင့် သင်တန်းများ တက်ရောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ လေ့လာသင်ယူခြင်းများအား ပြီးဆုံးတိုင်အောင် ပြုလုပ်ခြင်းတို့ကို မပြုလုပ်နိုင်ပေ။ အမျိုးသား (၃၃ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် နှစ်ဆကျော်သော အမျိုးသမီး (၆၈ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ ဤအခြေအနေဖြင့် ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်ဟု ဆိုသည်။ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ ဤအခြေအနေကို "ကျွန်မတို့မှာ သက်မွေးဝမ်းကြောင်း တိုးတက်ဖို့အတွက် စာလေ့လာရန် သို့မဟုတ် သင်ယူရန် အချိန်လုံလောက်စွာမရှိဟု" ရှင်းပြသည်။ အခြားသော ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှလည်း သင်တန်းများသည် အလုပ်ပြီးချိန် သို့မဟုတ် စနေ၊တနင်္ဂနွေတွင် ပြုလုပ်ပြီး ထိုအချိန်တွင် "ကလေးများနှင့် အတူနေပြီး အိမ်မှုကိစ္စများ ပြီးမြောက်ရန် ပြုလုပ်ရမည်" ဖြစ်သောကြောင့် ၎င်းတို့အတွက် တက်ရောက်ရန် ခက်ခဲသည်ဟု ဆိုသည်။ အလုပ်ကိစ္စဖြင့် ခရီးထွက်ခြင်း၊ ညီလာခံများတက်ရောက်ခြင်း နှင့် အလုပ်ရှိ လူမှုရေးရာပွဲများတက်ရောက် ဆင်နွဲခြင်းများသည် အလုပ်လုပ်နေသော မိခင်အဖို့ ခက်ခဲသည်ဟု ထုတ်ဖော်ပြောကြားကြသည်။

ကလေးရှိသော စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများအနက် အမျိုးသမီး (၁၀ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် အမျိုးသား (၈ ရာခိုင်နှုန်း) သည် ၎င်းတို့၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးရာ တာဝန်များကြောင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းအား လက်ခံနိုင်ခြင်းမရှိဟု ဖြေဆိုကြသည်။ ဝန်ထမ်းများ၏ အချက်အလက်များအား လက်တွဲဖော် အချက်အလက်များနှင့် ပေါင်းစည်းလိုက်သောအခါ အမျိုးသမီးများ (၂၀ ရာခိုင်နှုန်း) သည် အမျိုးသား (၁၁ ရာခိုင်နှုန်း) ထက်ပို၍ ထိုဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ခဲ့ရကြောင်းတွေ့ရသည်။ စစ်တမ်းရလဒ်များအရ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးရာ တာဝန်များကြောင့် အလုပ်အသစ်ခေါ်စာအား ငြင်းပယ်ခဲ့ရကြောင်း မိခင် ၁၂ရာခိုင်နှုန်း နှင့် ဖခင် ၁၇ရာခိုင်နှုန်း ဖြေဆိုခဲ့သောကြောင့် အမျိုးသားများမှ ပိုမို၍ အလုပ်အသစ် ငြင်းပယ်ခဲ့ကြသည်။ ရလဒ်များတွင် ဝန်ထမ်းများ၏ လက်တွဲဖော် အရေအတွက်များကို ထည့်ပေါင်းလိုက်သောအခါ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် တူညီကြောင်းတွေ့ရသည်။ ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးပွဲများစွာတွင် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အတိတ်တွင် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးရာ တာဝန်များကြောင့် အလုပ်ထွက်ခဲ့ရကြောင်းပြောကြားခဲ့သည်။ ပါဝင်တက်ရောက်သူများစွာမှလည်း ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးရာ တာဝန်များကြောင့် ထိုကဲ့သို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခဲ့ရသော သို့မဟုတ် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းအား ငြင်းပယ်ခဲ့ရသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များရှိသည်ဟု ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။

16 This is based on the results from nine of the businesses. Two failed to provide relevant data.
17 IFC, 2017, Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare, p.25.

ဦးတည်အုပ်စု ဆွေးနွေးပွဲများအတွင်း အရေးအတွက်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကောက်ယူရာတွင် အလွန်သိသာထင်ရှားသော လေ့လာတွေ့ရှိချက် တစ်ခု ရှိသည်။ ယခင် သုတေသနတွင် ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍတွင် အလုပ်လုပ်နေသော ဝန်ထမ်းအမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အလုပ်ဆက်လုပ်နေမည်ဖြစ်သောကြောင့် ကလေးယူနောက်ကျခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးလုံးဝမယူခြင်း တို့ ရှိကြောင်း ရလဒ်များမှ ဖော်ပြခဲ့သည်။[18] ဤ လေ့လာချက်တွင်မူ ကဏ္ဍအားလုံးရှိ အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ထိုသို့ ရွေးချယ်ကြကြောင်း ညွှန်ပြချက် အခိုင်အမာတွေ့ရသည်။ ဦးတည်အုပ်စု ဆွေးနွေးပွဲများရှိ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းသော အမျိုးသားများနှင့် ၁၀၀ရာခိုင်နှုန်းသော အမျိုးသမီးများသည် အလုပ်ဆက်လုပ်နေမည်ဖြစ်သောကြောင့် ကလေးယူနောက်ကျခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးလုံးဝမယူခြင်း တို့ ရှိကြောင်း တွေ့ရသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများအား ကလေးရှိလာလျှင် အလုပ်ထွက်ရန် ဖိအားပြင်းစွာ ပေးကြစမြဲဖြစ်သည်။ လူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်း၊ မိသားစုနှင့် ခင်ပွန်းတို့ထံမှရရှိသော ဖိအားများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ကြိုးစားနေသည့် အမျိုးသမီးအများစုသည် ဤယဉ်ကျေးမှုစံနှုန်းများကို လိုက်နာနလုံးသွင်း၍ အခြားအမျိုးသမီးများကိုလည်း ကလေးရှိလာလျှင် အလုပ်ထွက်ရန် ဖိအားပေးကြသည်။[19] ထိုသို့ဖိအားပေးခံရမှုများကြောင့် အမျိုးသမီးအများစု သည် အလုပ်မထွက်လိုသောကြောင့် ကလေးယူရန် နှောင့်နှေးကြသည်။ ယင်းအချက်သည် အလုပ်ပိုမိုကြာရှည်စွာပြုလုပ်နိုင်သော်လည်း ကျား၊မအခန်းကဏ္ဍကို လွှမ်းမိုးနေသည့် လူမှုရေးရာ သဘောထားများအား စိန်ခေါ်မှုမပြုနိုင်ပေ။
ဤလေ့လာချက်တွင် တွေ့ရှိရသော ကလေးရှိသည့် အမျိုးသမီး (၂၂ ရာခိုင်နှုန်း) သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ယေဘုယျ လူဦးရေ ရှိ အမျိုးသမီး (၅၇ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် နည်းပါးသည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ "လက်ထပ်ပြီးတဲ့နောက် ကလေးမယူဖို့ ၈၀ရာခိုင်နှုန်းလောက် တွေးမိတယ်။ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး တာဝန်တွေကြောင့် အလုပ်နဲ့ သက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုအခွင့်အရေးတွေ ဆုံးရှုံးသွားမှာ ကြောက်တယ်" ဟု ဝန်ခံခဲ့သည်။

ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုအတွက် ဝန်ထမ်းများ၏ ရွေးချယ်ချက်များ

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ထောက်ပံ့ပေးမည်ဆိုပါက စစ်တမ်းဖြေဆိုပြီးသူများအတွက် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအတွက် အကျိုးအမြတ် ရရှိနိုင်သည့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေး ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများမှ စစ်တမ်းဖြေဆိုပြီးသူ ဝန်ထမ်းများအား ရွေးချယ်စေသည်။

လိုက်လျောညီထွေမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင် စီမံမှုများ

လုပ်ငန်းရှင်များမှ အလုပ်လုပ်သော မိဘများသို့ ထောက်ပံ့ကူညီပေးနိုင်သော နည်းလမ်းများကို ရွေးချယ်စေရာတွင် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိသော အလုပ်လုပ်ချိန်ကို အများဆုံးရွေးချယ်ကြပြီး ၅၆ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ "မိဘများအတွက် အလွန်သက်သာပြီး အဆင်ပြေသည်"ဟုပြောကြားခဲ့သည်။ ဤအလေ့အကျင့်အား စတင်ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် လုပ်ခလစာ အဖြတ်ခံရမည်ကို သို့မဟုတ် အလုပ်နောက်ကျမှုရောက်သောကြောင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံမှ ဝေဖန်ခံရမည်ကို စိုးရိမ်နေသော မိဘများ၏ ပူပန်မှုကို လျှော့ချပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်ဟု ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ အကြံပြုသည်။ ယေဘုယျ အကျိုးသက်ရောက်မှုအနေဖြင့် မိဘများသည် စိတ်ဖိစီးမှု လျော့နည်းလာနိုင်သည်ဟု ၎င်းတို့မှ အကြံပြုကြသည်။ အခြားသော ဝန်ထမ်းအချို့မှလည်း ထိုအမြင်ကို သဘောတူညီကြသည်။ သို့သော် မြန်မာ့စီးပွားရေး ယဉ်ကျေးမှုတွင် ရုံးသို့ ဝန်ထမ်းကိုယ်တိုင်လာရောက် အလုပ်လုပ်ခြင်းကိုသာ တန်ဖိုးထားတတ်ကြသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအနေဖြင့် ၎င်း၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် မန်နေဂျာများမှ အလုပ်ခွင်တွင် မြင်တွေ့ရတတ်သည့် ကြာချိန်ကိုသာ တန်ဖိုးထားတတ်ကြခြင်းဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့်လိုက်လျောညီထွေသော အလုပ်လုပ်ချိန်ကို မျှော်လင့်နေသော်လည်း ထိုအစီအစဉ်အား တောင်းဆိုရန် စိတ်မပါမှုများ ရှိနိုင်ခြေရှိသည်။

အလုံးစုံခြုံကြည့်ရလျှင် ဤစာတမ်းမှ တွေ့ရှိရသည်မှာ ဝန်ထမ်းများ၌ လုပ်ငန်းတာဝန် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင် အလေ့အကျင့်များကို ပြောင်းလဲနိုင်မည့် မတူခြားနားသည့်နည်းလမ်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ကျယ်ပြန့်သည့် အသိ ပညာရှိမနေကြခြင်း ဖြစ်သည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးခြင်းများတွင် ဝန်ထမ်းများသည် တစ်ပတ်လျှင်

18 See the report from IFC's research on sexual harassment and bullying in workplaces in Myanmar, available here. This hypothesis is explored further in Appendix B, where the results of this study are used to test out its validity.
19 See International Labor Organisation, 2018, *Weaving Gender: Challenges and Opportunities for the Myanmar Garment Sector.*

ပုံ (၉)။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူအားလုံးမှ ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့သည့် နှစ်သက်ဖွယ်ရာ ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်များ

၁ ရက် နားရက်ရရန်အတွက် တစ်နေ့လျှင် ၁၀ နာရီအလုပ်လုပ်ကာ အလဲအလှယ်လုပ်သည့်ဖြစ်နိုင်ခြေမျိုးကို မတင်ပြခဲ့ကြပေ။ ထို့အတူ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် တခြားဝန်ထမ်းများထက် အလုပ်စောစောလာလျှင် စောစောပြန်၍ရသည် ဆိုသည့် ဖြစ်နိုင်ခြေကိုလည်း ယင်းတို့ မဆွေးနွေးခဲ့ကြပေ။ မတင်းကျပ်လွန်းဘဲ အချိန်အပြောင်းအလဲလုပ်၍ရသည့် အလုပ်ချိန်များသည် ကလေးရှိသည့်ဝန်ထမ်းများအတွက် အကျိုးကျေးဇူး ဖြစ်ထွန်းပုံနှင့်ပတ်သက်၍ အထောက်အထားကိုးကားချက် အနည်းငယ်မျှသာရှိလေသည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကမူ အချိန်အပြောင်းအလဲလုပ်၍ရသည့် အလုပ်ချိန်မျိုးသည် အထူးသဖြင့် မသန်စွမ်းသားသမီးများရှိသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် အလွန်အဆင်ပြေချောမွေ့ ကောင်းချောမွေ့နိုင်လေသည်ဟု သုံးသပ်ခဲ့သည်။ မသန်စွမ်းသားသမီးများရှိသည့် မိဘများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့် တာဝန်များကို စီမံရခြင်းနှင့် အကူအညီယူရခြင်းများတွင် ထူးကဲတာဝန်ယူရသည့် အခက်အခဲများစွာကို ရင်ဆိုင်ရသည်ဆိုသည့်အချက်ကို ဝန်ထမ်းများကြား ယေဘုယျလက်ခံကြရသည်ကို ၎င်းအချက်က ထင်ဟပ်စေသည်။ ဤစာတမ်း၏ ခိုင်မာသော ကောက်ချက်ချမှုတစ်ခုမှာ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်ရှင် နှင့် ဝန်ထမ်း နှစ်ရပ်စလုံး ကလေးသူငယ်များ ကို စောင့်ရှောက်မှုအကူအညီအတွက် ရွေးချယ်စရာအမျိုးမျိုးကို သတိပြုမိရန် လိုအပ်သည်ဆိုသည့်အချက်ဖြစ်ပေသည်။

မတင်းကျပ်လွန်းဘဲ လိုက်လျောညီထွေရှိသည့် အလုပ်ခွင်အစီအစဉ်များသည် လူမျိုးစုံကွဲပြားပြီး၊ အတတ်ပညာပိုင်း ကျွမ်းကျင်ကာ အကျိုးဖြစ်ထွန်းသည့် လုပ်သားအင်အားစုတစ်ခုကို ဆွဲဆောင်ကာထိန်းသိမ်းရန် ကူညီပေးသည့် အလေ့အကျင့် ကောင်းတစ်ခုအဖြစ် ကမ္ဘာတဝှမ်းလုံးတွင် အသိအမှတ်ပြုလာကြသည်။ ၎င်းအလုပ်ခွင်မျိုးသည် အလုပ်လုပ်နေကြရသည့် မိဘ များအား ၎င်းတို့လုပ်ငန်းချိန်များအပေါ် ပိုပြီး ထိန်းချုပ်နိုင်ခွင့်ပေးလေသည်။ ဤချဉ်းကပ်မှုမျိုးသည် ကလေးရှိသည့် ဝန်ထမ်း များအား အကူအညီပေးရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ငွေကုန်ကြေးကျသက်သာသည့် နည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်လေသည်။ ထို့ပြင် ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခေါ်ယူမှု နှင့် ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်အတွင်းဆက်လက်မြဲနေစေခြင်းစသည်တို့ တိုးတက် ကောင်းမွန်ရေးအပေါ် မြင့်မားသည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသလို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လူမျိုးစုံမတူကွဲပြားမှုအား တန်ဖိုးထားသည်ဆိုသည်ကို ပြသခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်ဓါတ်ကိုလည်း မြှင့်တင်ပေးသည်။[20] အလုပ်လုပ်နေသည့် မိဘများအနေဖြင့် ၎င်း တို့ အလုပ်သို့ အနည်းငယ်နောက်ကျမှ ရောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကလေးကိစ္စများအတွက် အလုပ်ချိန်ခဏနားကာ ပြန်ရခြင်းစသည်တို့ကြောင့် သူတို့လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအပေါ် ပြဿနာဖြစ်နေနိုင်သည် ဆိုသည့် စိုးရိမ်ကြောင့်ကြမှုများ ရှိနေတတ်ကြသည်။ လိုက်လျောညီထွေရှိသည့် အလုပ်ခွင်အခြေအနေမျိုးကို မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွင်း မူဝါဒ တစ်ခုဖြင့် တရားဝင် ချဉ်းကပ်မှုတစ်ခု မိတ်ဆက်ပေးခြင်းဖြင့်

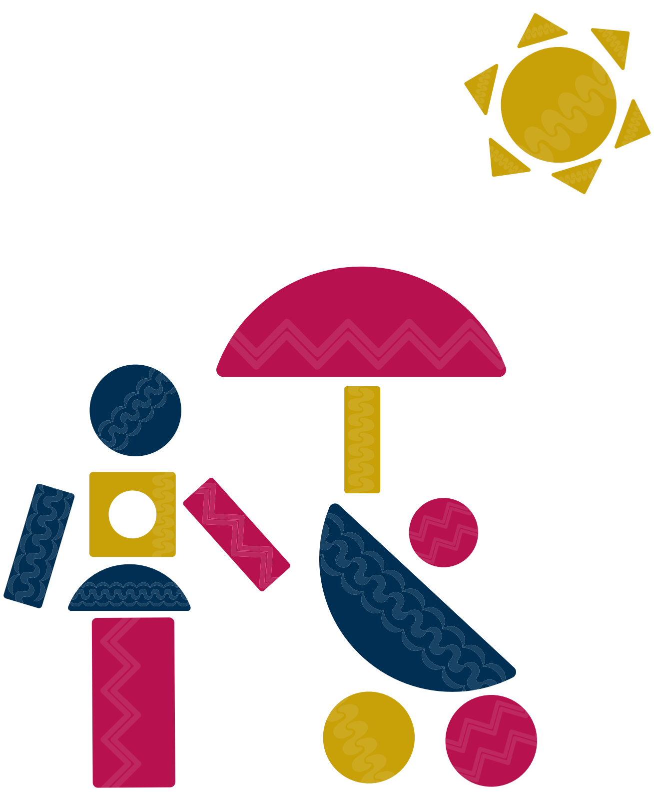
20 See IFC, 2017, *Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare*, pp. 64-66.

အလုပ်လုပ်နေရသည့်မိဘများကြား ၎င်းစိုးရိမ်ကြောင့်ကြနေရ မှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ကူညီပေးသကဲ့သို့ ဖြစ်လေသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းသည် မိဘများအား ပုံမှန်အလုပ်ချိန်အတွင်း အလုပ်၌ ရှိမနေခဲ့သော်လည်း အလုပ်အတွင်း ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း အပြည့်အဝရှိသော ဝန်ထမ်းများအဖြစ် ဆက်လက်ဖြစ်နေစေရန်အတွက် ၄င်းတို့ဖက်မှ စီမံမှုများ လုပ်နိုင်ရန်လည်း ကူညီပေးသည်။

မတင်းကျပ်လွန်းဘဲ လိုက်လျောညီထွေရှိသည့် အလုပ်ခွင်အစီအစဉ်များအတွက် အခြားနည်းလမ်းများတွင် လုပ်ငန်းတာဝန် များ မျှဝေခြင်း၊ ပြည့်ကြပ်နေသည့် အလုပ်ရက်သတ္တပတ် နှင့် ဝန်ထမ်းများအား သူတို့၏အလုပ်လုပ်ချိန်များကို စိတ်ကြိုက် သတ်မှတ်ခွင့်ပြုခြင်းများပါဝင်သည်။ ဦးတည်အုပ်စု ဆွေးနွေးခြင်းများအတွင်း "အလုပ် ခွဲဝေခြင်း" ကို မြန်မာ ဘာသာပြန်ဆိုရာ တွင် ၎င်းအဓိပ္ပါယ်သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက်အား လုပ်ငန်းတာဝန်တစ်ခုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အကူအညီပေးခြင်းအဖြစ် သဘောပေါက်နားလည်ကြသည်ဆိုသည့်အချက်သည် သိသာထင်ရှားလေသည်။ မြန်မာ့လုပ်ငန်းခွင်များ၌ တရားဝင် အလုပ် ခွဲဝေခြင်းအကျင့်ကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်သိရှိခြင်းမျိုး သို့မဟုတ် ကျင့်သုံးခြင်းမျိုး မရှိကြ သေးပေ။ ဤစစ်တမ်းသည် ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့ကြသူများအား ၎င်းဝေါဟာရအတွက် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုပေးခဲ့သည်။ "ဝန်ထမ်း ၂ ယောက် သို့မဟုတ် ထိုထက်ပိုသောဝန်ထမ်းများ အလုပ်တစ်ခုတည်းကို မျှဝေပြီးလုပ်ကိုင်ခြင်းကို အလုပ်ခွဲဝေခြင်းဟု ခေါ်လေသည်။ ဥပမာ အချိန်ပြည့် အလုပ်တစ်ခုအတွက် လူနှစ်ယောက်မှ အချိန်ပိုင်းတစ်ဝက်စီ လုပ်ကိုင်ခြင်းကို ဆိုလိုသည်။" ပါဝင်ဖြေဆိုသူများအနက် ၃၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် "အလုပ်ခွဲဝေခြင်း" အား အလုပ်လုပ်နေသောမိဘများအား ကူညီပေးနိုင်မည့် ရှေ့ပြေးအစီအမံတစ်ရပ်အနေ ဖြင့် ယုံကြည်ကြလေသည်။

ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာ

၆ နှစ်အောက်ကလေးရှိသည့် ဝန်ထမ်း ၁၄၇ ယောက်အနက် ၃၂ ယောက် (၂၂ ရာခိုင်နှုန်း) သည် သူတို့အနေဖြင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု ကို အသုံးပြုကြသည်ဟု ပြောကြားခဲ့ကြသည်။ ကလေးစောင့်ရှောက်မှု ဝန်ဆောင်မှုများကို အသုံးပြုကြရသည့် ဝန်ထမ်းများ၏ ၈၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် ၆ နှစ်အောက်ကလေးရှိသည့် မိဘများဖြစ်ကြသည်။ ယင်းတို့သည် ၎င်း ဝန်ဆောင်မှုများကို လိုအပ်ကြပြီး ကလေးများ ကျောင်းထားသည့် အရွယ်ရောက်လာချိန်တွင် ၎င်းလိုအပ်ချက် နည်းသွားလေသည်။ စုစုပေါင်းအနေဖြင့် ဤစစ်တမ်းတွင် အပြည့်အစုံ ဝင်ရောက်ဖြေဆိုသူ ဝန်ထမ်း ၃၈ ယောက်သာ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာကို အသုံးပြုကြသည် - ၃၃ ယောက်သည် ပုဂ္ဂလိကကိုယ်ပိုင် ဝန်ဆောင်မှုကို အသုံးပြုကြပြီး၊ ၅ ယောက်သည် အလုပ်ရှင်မှထောက်ပံ့သော ကလေး သူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဝန်ဆောင်မှုကို အသုံး ပြုလေသည်။



အလုပ်ခွင်၌ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုစင်တာဖွင့်ကာ စီမံခန့်ခွဲခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်ရှင်များဖက်မှ ကလေးစောင့်ရှောက်ရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး အထောက်အပံ့ပေးနိုင်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ စစ်တမ်းကို ဖြေဆိုခဲ့ ကြသည့်ဝန်ထမ်းများအနက် ၄၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် မိဘများအတွက် အလုပ်ရှင်ဖက်မှအထောက်အပံ့အဆိုပြုစာရင်းတွင် အလုပ်ခွင်နှင့်တစ်နေရာတည်းဖြစ်သည့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုစင်တာရှိခြင်းကို ထည့်သွင်းခဲ့ကြသည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးခြင်းများတွင် ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းကဲ့သို့ အစီအစဉ်သည် မိခင်များကို သူတို့ကလေးများအား ပုံမှန် ကြည့်ရှုစစ်ဆေးနိုင်စေကာ မိခင်နို့ကိုလည်း အချိန်မှန် တိုက်ကျွေးနိုင်စေသည်ဟု ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် သူတို့အလုပ်အပေါ်လည်း အာရုံ စိုက်ထားနိုင်လေသည်။ အချို့က ၎င်းသည် ကုမ္ပဏီဆီ အလားအလာရှိသော ဝန်ထမ်းများအား ပို၍ ဆွဲဆောင်နိုင်ပြီး၊ "ကုမ္ပဏီ၏ ဂုဏ်သတင်းနှင့် ပုံရိပ်ကောင်းလည်း တိုးတက်လာမည်" ဟု အကြံပြုခဲ့ကြသည်။ သို့ရာတွင် ဝန်ထမ်းတိုင်းက ၎င်းနည်းလမ်းကို သဘောကျသည်ဟု ပြော၍မရပေ။ အချို့က မိခင်များအတွက် ၎င်းသည် အာရုံများစေပြီး သူတို့ကလေး များကိုသာ အချိန်ပြည့် ကြည့်နေကာ၊ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် သူတို့၏ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းကို ကျဆင်းလာစေမည်ဟု ပြောခဲ့ ကြသည်။ သိသာထင်ရှားသည့်အချက်မှာ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ဖခင်များအတွက် အလားတူအန္တရာယ်များ နှင့် အလားအလာ ရှိသည့် ရလဒ်များကိုမူ မဆွေးနွေးခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်။

မိဘများ၏ လေးပုံသုံးပုံကျော် (၈၆ ရာခိုင်နှုန်း) သည် ၎င်းတို့အလုပ်၌ ရှိနေစဉ်တွင် ကလေးများအား စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် အခြားမိဘ၊ မောင်နှမ၊ ဘိုးဘွားများ သို့မဟုတ် အခြားမိသားစုဝင်များစသည့် ကလေးများ၏ ဆွေမျိုးများအပေါ် ကိုးစား ယုံကြည်ကြသည်။

ပုံ (၉) တွင် ဖော်ပြထားသည့်အရ အလုပ်ခွင်နှင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုစင်တာ တစ်နေရာတည်းရှိခြင်းသည် အလုပ်ရှင်များဖက်မှ အလုပ်လုပ်နေကြသည့်မိဘများအား ကူညီနိုင်သည့် အများဆုံးရွေးချယ်ကြသည့် နည်းလမ်းတစ်ခု မဟုတ်ပေ။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးခြင်းများအတွင်း ဝန်ထမ်းများသည် မှတ်ချက် စုစုပေါင်း ၄၁ ချက်ပေးခဲ့ကြပြီး ၎င်းတို့အနက် အလုပ်လုပ်နေကြသည့် မိဘများအား အလုပ်ရှင်များဖက်မှ ထောက်ပံ့ကူညီပေးနိုင်သည့် အကြံပြုချက်တစ်ခုစီပါဝင်သည်။ ၎င်းတို့အနက် ၃ ခုတည်းသာ အလုပ်ခွင်နှင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုစင်တာ တစ်နေရာတည်းရှိခြင်းကို ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ ၎င်းအစား မှတ်ချက် အများစုသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ရရှိနိုင်သည့် ပညာရေးနှင့် စောင့်ရှောက်မှုအရည်အသွေးကို ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်း နှင့် ဆက်စပ်နေလေသည်။

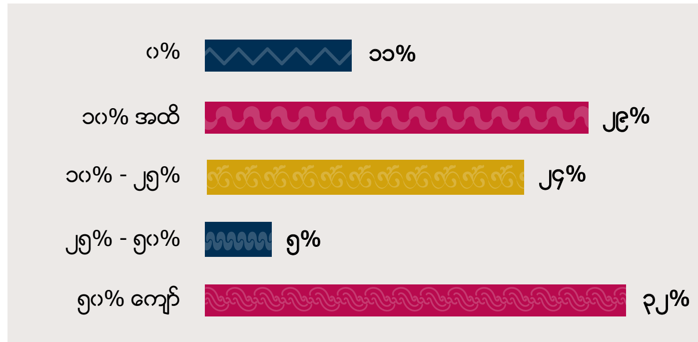
လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုစင်တာတစ်ခု ဖန်တီးခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းသည် သိသိသာသာ ကုန်ကျစရိတ်များလေသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ အတွေ့အကြုံအရ စုစုပေါင်းအပြီးအစီး အပြင်အဆင်နှင့်တပ်ဆင်စရိတ်သည် ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ကျပ် သန်း ၃၀ ရှိခဲ့သည် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၀,၀၀၀ နီးပါးနှင့်ညီမျှသည်)။ နှစ်စဉ် လည်ပတ်စရိတ် ကုန်ကျငွေသည် ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း ပို၍ ကုန်ကျလေသည်။ ကလေးရှိသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် မည်သည့်လုပ်ငန်းခွင်တိုင်းမျှ ၎င်းကဲ့သို့သောအထောက်အပံ့မျိုး မကမ်းလှမ်းနိုင်ပေ။ ထို့အတူ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုစင်တာ တစ်ခုကို စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် မည်သည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင်မဆို ပစ္စည်းကိရိယာတပ်ဆင်ခြင်း သို့မဟုတ် အရည်အချင်းပြည့် မီ နေခြင်းမရှိပေ။ ၎င်းဝန်ဆောင်မှုမျိုးကို ကမ်းလှမ်းထားသည့်အခြေအနေမျိုးတွင်ပင် ၎င်းကို မိဘများအနေဖြင့် အသုံးပြုရန် အခက်အခဲများ ရှိနိုင်သေးသည်။ ကျောင်းနေအရွယ်မရောက်သေးသော ကလေးများရှိသည့် မိဘများအနေဖြင့် အလုပ်၌ရှိစဉ် ၎င်းတို့၏ ကလေးများကို ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုစင်တာ၌ မထားကြပဲ စစ်တမ်းကိုဝင်ရောက်ဖြေဆိုဝန်ထမ်းများအနက် ၁၆ ရာခိုင်နှုန်းမှ ဖြေဆိုခဲ့ပြီး ယင်းသို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး အခက်အခဲကြောင့်ဟု ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုစင်တာရှိသော လုပ်ငန်းခွင်များတွင်လည်း ဖြေဆိုသူ ၁၉ ရာခိုင်နှုန်းမှ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုနေရာ များသို့ သွားလာရသည်မှာ ခက်ခဲသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ မိဘများသည် သူတို့၏ကလေးများနှင့် အလုပ်သို့သွားလာရသည့်အချိန်တွင် အများပြည်သူသုံး သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးသည် ဘေးကင်းလုံခြုံသည်ဟု မခံစားရပေ။

ကလေးများအား ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုစင်တာ၌ အပ်ထားရခြင်း၏ ကုန်ကျစရိတ်သည်လည်း အလုပ်လုပ်နေရသည့် မိဘများအတွက် စိုးရိမ်ကြောင့်ကြစရာတစ်ချက်ဖြစ်သည်။ လတ်တလော မိမိ၏ကလေးများကို ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု စင်တာ၌ မထားကြသည့် ဝန်ထမ်းများအနက် ၂၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် ၎င်းကုန်ကျစရိတ်ကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပရှိ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုစင်တာကို သုံးစွဲကြသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် တစ်နေ့လျှင် ပျမ်းမျှ ၁၅,၁၄၅ ကျပ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉.၈၇) ကုန်ကျလေသည်။ အလုပ်ရှင်မှ ထောက်ပံ့ထားသည့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု စင်တာကို သုံးစွဲကြသည့်ဝန်ထမ်းများအတွက်မူ နေ့စဉ်ကုန်ကျစရိတ်သည် ၀ ကျပ်မှ ၅,၀၀၀ ကျပ်အတွင်း (အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၃.၂၆) ဖြစ်သည်။

ဝန်ထမ်းတစ်ဝက်နီးပါး (၄၉ ရာခိုင်နှုန်း) မှ ၎င်းတို့၏အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့ကလေးများအား ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု စင်တာ၌ အပ်ထားရခြင်းအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များကို ကာမိစေရန် ထောက်ပံ့ငွေများပေးစေချင်သည်ဟု ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ ၎င်းအစီအစဉ်သည် အလုပ်ရှင်များအား ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုစင်တာတစ်ခု တည်ဆောက်၊ လည်ပတ်ရန် ကုန်ကျစရိတ်များ နှင့် တာဝန်ယူရမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေမည်မဟုတ်ဘဲ၊ ဝန်ထမ်းများ၏ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရခြင်း အတွက် ကုန်ကျစရိတ်ကြီးမည့် စိုးရိမ်ပူပင်ရမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပြီး သားဖြစ်လေသည်။ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုစင်တာများသည် လုပ်ငန်းခွင် သို့မဟုတ် အိမ်နှင့်နီးသည့်နေရာ တစ်ခုမဟုတ်တစ်ခု ရှိခဲ့ပါက အသုံးပြုမည်လော ဟု ဝန်ထမ်းများအား မေးခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်း ၅ ယောက်လျှင် ၄ ယောက်မှ အသုံးပြုမည် သို့မဟုတ် သူတို့၏ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများ နှင့် အံကိုက်ဖြစ်ခဲ့ပါက ၎င်းကို ရွေးချယ်စရာတစ်ခုအနေဖြင့် စဉ်းစားမည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။

ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုစင်တာများတွင် အပ်ထားရသည့် ကုန်ကျစရိတ်များအတွက် စိုးရိမ်ကြောင့်ကြရမှု ရှိလင့်ကစား အလုပ်လုပ်နေကြသည့် မိခင်များ နှင့် ဖခင်များမှ ၈၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် သူတို့အနေဖြင့် အရည်အသွေးပိုကောင်းသည့် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှုမျိုး အတွက် ငွေပိုပေးလိုသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။[21]

ပုံ (၁၀)။ မိဘများမှ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့်ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် မည်မျှပို၍ ငွေကုန်ကျခံနိုင်မှု



၎င်းဝန်ထမ်းများအတွက် အရည်အသွေးပိုကောင်းသည့် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုသည်မှာ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများဖက်မှ ယခုလက်ရှိကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုစင်တာများ၏ အဆင့်အတန်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး စိုးရိမ်ပူပင်ရမှုများ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်းကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးခြင်းများအတွင်း အကြံပြုချက်များသည် မိဘများ အနေဖြင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုစင်တာများမှကမ်းလှမ်းမှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့တွေ့မြင်ချင်သည့် တိုးတက်မှုများကို အလေးထားဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့တွင် အောက်ပါအချက်များ ပါဝင်သည်-

- ကလေး ကစားနေစဉ် ဖြစ်နိုင်သော အန္တရာယ်သို့မဟုတ် အဆိပ်ရှိသည့်တိရစ္ဆာန်များ၊ အင်းဆက်ပိုးမွှားများနှင့် ထိတွေ့နိုင်သည့် အန္တရာယ်မှ ကာကွယ်ပေးခြင်း
- ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်း၊ အနိုင်ကျင့်ခံရခြင်း နှင့် ရန်ဖြစ်ခြင်းစသည်တို့ကို တားဆီးကာကွယ်နိုင်ရန် ကလေးများအချင်းချင်း အပြန်အလှန်ပြုမူဆက်ဆံနေမှုများအား ဝန်ထမ်းများဖက်မှ အနီးကပ်ဂရုစိုက်စောင့်ကြည့် နေခြင်း
- ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုလက်ခံထားသည့် လေ့ကျင့်ရေး သင်တန်းအစီအစဉ်များကို ပံ့ပိုးပေးခြင်းများဖြင့် ဆရာ/ဆရာမများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့်စွမ်းရည်များ၊ ၎င်းတို့၏ စာသင်ကြားမှု နှင့် ပြောဆို ဆက်ဆံသည့်ပုံစံများကိုပါ ပိုကောင်းမွန်လာရန် မွမ်းမံပေးခြင်း

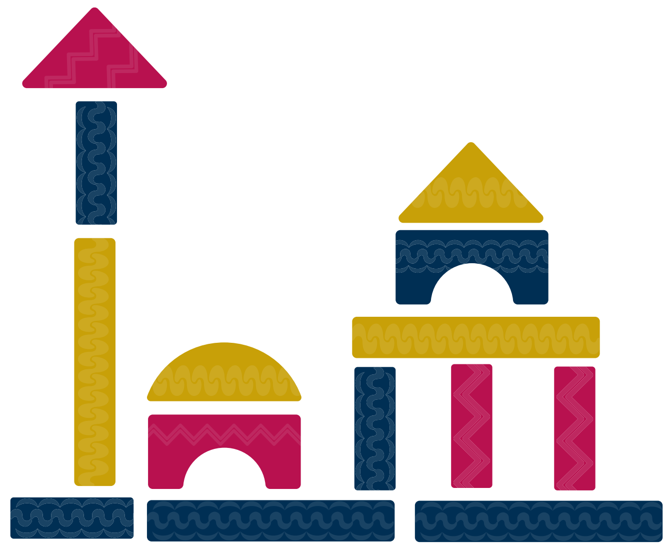
21 Figure 10 shows a combined result of 101 percent. This is because of the rounding method used for the individual percentages. To avoid subjective bias in the results by manually altering one of the percentage results, a consistent rounding method is maintained.

- ကလေးများအား အသင့်အစားအစာ သို့မဟုတ် အချိုရည်များစားသုံးမှုကို ကန့်သတ်ကာ ကျန်းမာရေး နှင့်ညီညွတ်ပြီး အာဟာရပြည့်ဝသော အစားအစာများကို ကျွေးမွေးထောက်ပံ့ခြင်း

- ကလေးများ၏ကွန်ပြူတာ နှင့် တီဗွီအသုံးပြုမှုကို လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း

- ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့် ဝန်ထမ်းများမှ ကလေးတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ လိုအပ်ချက်တိတိကျကျအလိုက် ဂရုတစိုက်စောင့်ကြည့်ပေးခြင်း ဥပမာ- လိုအပ်သည့် ဆေးဝါးများ သို့မဟုတ် သင်ယူမှုနှင့် လူမှုပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး တွင် သာမန်ကလေးများနှင့် မတူသော အခက်အခဲများရှိခြင်း။

- ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရသည့်ဝန်ထမ်းများမှ ကလေးများအားလုံးကို ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိဘဲ တန်းတူညီမျှ ဆက်ဆံပေးခြင်း



မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး ကောင်းမွန်တိုးတက်လာစေရန် လုပ်ဆောင်နေကြသည့် နိုင်ငံတကာ နှင့် ပြည်တွင်း အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့များမှ ကိုယ်စားလှယ်များအပါအဝင် အဓိကပါဝင်လုပ်ဆောင်သူများမှ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများစွာကို ဝေမျှခဲ့သည်။ ၎င်းတို့သည် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရသော ဝန်ထမ်းများအတွက် တရားဝင် အသိအမှတ်ပြုလက်ခံထားသည့် လေ့ကျင့်ရေးများနှင့် သင်တန်းအစီအမံများ နှင့် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများအား ပွင့်လင်းမြင်သာစွာဖြင့် လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်းကို အထူးသဖြင့် ပိုစိတ်ဝင်စားကြသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ မိဘများသည် အစောပိုင်းကလေးဘဝဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၏အရေးပါမှုကို ပြည့်ပြည့်ဝဝ အသိအမှတ် မပြုကြသည်နှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ကြောင့်ကြစိတ်များကို မြောက်များစွာ တင်ပြခဲ့ကြသည်။ ကမ္ဘာတဝှမ်းလုံး တွင် အစောပိုင်းပညာရေး၏အရေးပါမှုအပေါ် အသိအမှတ်ပြုလက်ခံခြင်းသည် မြင့်မားလာနေသည်။ သို့ရာတွင် အဓိကပါဝင်လုပ်ဆောင်သူတစ်ယောက်မှ ပြောဆိုခဲ့သည်မှာ မိဘအများစုသည် ဆရာ/ဆရာမများမှ ကလေး အတွက် မည်သည်မဆို အရာရာတိုင်းကို လုပ်ပေးစေချင်ကြသည်ဟု ဖြစ်သည်။ "မိဘများအနေဖြင့် ဆရာ/ဆရာမ များအား ၎င်းတို့ကလေးများအတွက် လက်များဆေးကြောပေးခြင်း၊ စာရေးပေးစေခြင်း၊ အစားအစာကျွေးပေးစေခြင်းစသည့် ကိစ္စရပ်များအားလုံးကို လုပ်ပေးစေချင်ကြသည်။ ဤသို့ဖြင့် ကလေးများသည် တခြားသူများအပေါ် စတင်ပြီး အများကြီးအားကိုးလာကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အတွက်မူ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကလေးများအား အမှီအခိုကင်းကာ လွတ်လွတ်လပ်လပ် ရှင်သန်စေချင်ကြသည်။ သို့ရာတွင် မိဘများသည် အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့် လုပ်ဆောင်ခြင်းများကို ပိုပြီးကျေနပ်ကြသည်။ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့် ရှောက်ရေးစင်တာအများစုသည် မိဘများ၏ ပြောင်းလဲမှုအပေါ် သဘောတူညီချက်ကို ရယူရာတွင် ရုန်းကန်နေရဆဲဖြစ်ကြသည်။" အခြားတစ်ယောက်မှ ရှေးဦးကလေးသူငယ်ပြုစုပျိုးထောင်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၏ တစိတ်တပိုင်းအဖြစ် အာဟာရ နှင့် ပြေးခုံကစားခြင်း၏ အရေးပါမှုကို အသားပေးပြောဆိုခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် မိဘများစွာသည် အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားသင်ကြားခြင်းကိုသာ ပို၍ တန်ဖိုးထားကြသည်ဟုလည်း ပြောကြားခဲ့သည်။

အလုပ်ရှင်ဖက်မှ တုံ့ပြန်မှုများ

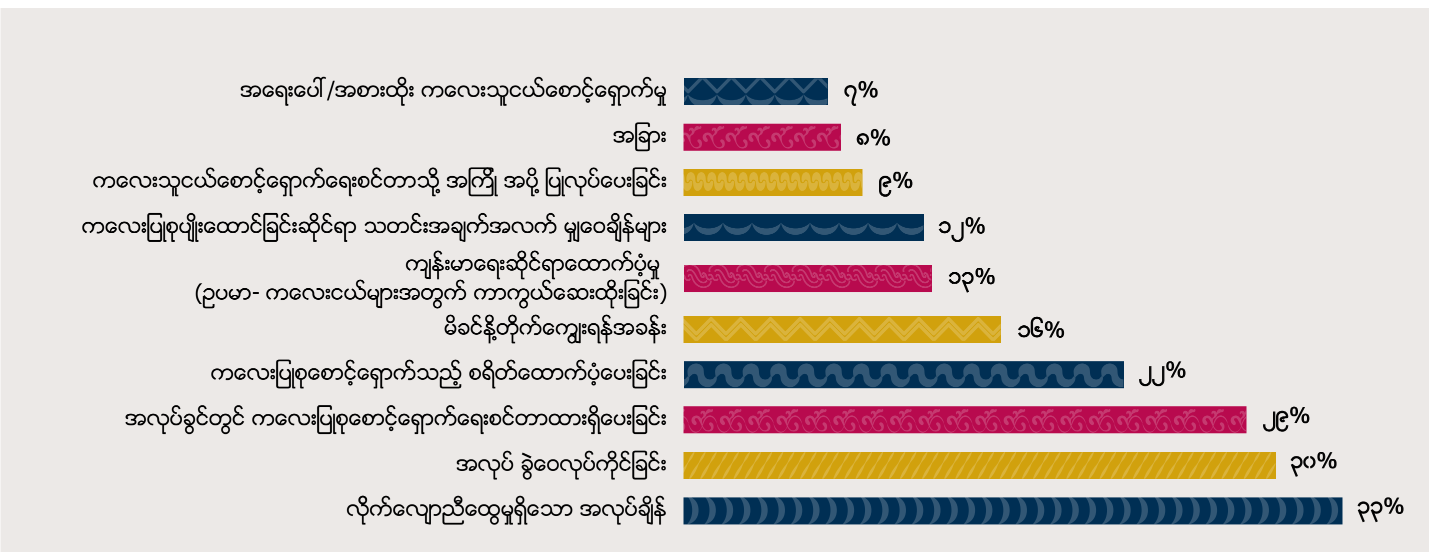
ဤသုတေသနတွင်ပါဝင်ခဲ့ကြသည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အချို့တွင် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ ထောက်ပံ့ပေးသော အလေ့အကျင့်ကောင်းများ နေရာတကျရှိနေပြီဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့ကို စစ်တမ်း၌ ဝန်ထမ်းများက ထုတ်ဖော်ပြောခဲ့ကြသည်။

ဝန်ထမ်းများနှင့် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးမှုများ နှင့် အထက်မန်နေဂျာများ နှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မန်နေဂျာများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများမှ ပေါ်ထွက်လာသည်မှာ ပါဝင်ခဲ့ကြသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများစုသည် လတ်တလောတွင် ၎င်းတို့၏ဝန်ထမ်းများအား အချို့သော ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးအထောက်အပံ့များ ကမ်းလှမ်းထားကြခြင်း ဖြစ်သည်။ ၎င်းအထောက်အပံ့များတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည်။

- ဥပဒေတွင် ပြဌာန်းထားသည့် မီးဖွားခွင့်နှင့် ဖခင်ဖြစ်ခွင့်
- လိုက်လျောညီထွေမှုရှိသော အလုပ်ချိန် - အထူးသဖြင့် ကလေးနေမကောင်းသည့်အခါမျိုးတွင် အလုပ်ချိန်အား လိုက်လျောညီထွေလုပ်ကိုင်နိုင်ရန် ခွင့်ပြုပေးခြင်း။
- ကလေးမွေးဖွားသည့်အချိန်၌ မြန်မာငွေ ၁၀၀,၀၀၀ ကျပ်မှ ၄၃၀,၀၀၀ ကျပ်အတွင်း ငွေသားဖြင့်ထောက်ပံ့ပေးခြင်း
- ကလေး၏ ကျန်းမာရေး နှင့် ပညာရေး အတွက် ထောက်ပံ့ငွေပေးခြင်း
- အရေးကြီးသော ကျောင်းကိစ္စများ (ဥပမာ ဘွဲ့နှင်းသဘင် အခမ်းအနား) တက်ရောက်ရန် အချိန်ပိုရရှိခြင်း
- မိခင်နို့တိုက်ကျွေးနိုင်အတွက် လိုအပ်သော အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများ (အခန်း သို့မဟုတ် ရေခဲသေတ္တာ)
- ကျန်းမာရေးနှင့် အာဟာရဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်မျှဝေသည့် အစီအစဉ်များ
- အရေးပေါ် ခွင့်
- ကျန်းမာရေးအာမခံအစီအစဉ်များ

အလုပ်လုပ်နေရသည့်မိခင်ဝန်ထမ်းကို အထောက်အပံ့ပေးရန် ရည်ရွယ်သည့် ဖြစ်ရပ်အများစုတွင် မှတ်တမ်းတင်ထားသည့် မူဝါဒများအရ လုပ်ဆောင်ခဲ့သောရလဒ်များထက် အလွတ်သဘော ထောက်ပံ့ကူညီသည့်အလေ့အကျင့်များက ပိုမို များပြားသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှုအထောက်အပံ့ကို တသမတ်တည်း သို့မဟုတ် တညီတည်းလိုက်နာကျင့်သုံးခြင်း မရှိသေးပေ။ တရားဝင်ပြဌာန်းထားသောမူဝါဒများမရှိခြင်းသည် အလုပ်ရှင်များမှ ၎င်းတို့၏ဝန်ထမ်းများအား ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးအထောက်အပံ့များကို ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် ရရှိလာမည့် လိုအပ်ချက်နှင့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ယခုအချိန်ထိ ပြည့်ပြည့်ဝဝ ထည့်သွင်းမစဉ်းစားကြသေးဆိုသည်ကို ညွှန်ပြနေလေသည်။

ပုံ (၁၁)- စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများမှဖော်ထုတ်ခဲ့သည့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ လတ်တလော ရရှိနိုင်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ



ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးအထောက်အပံ့များကို ရရှိရေးအတွက် ကန့်သတ်ချက်များ

အလုပ်ရှင်များသည် ကလေးရှိသည့်ဝန်ထမ်းများအတွက် အထောက်အပံ့မျိုးပေးသည့်အခါမျိုးမှာလည်း ၎င်းသည် လူတိုင်းအတွက် အဆင်သင့်မရရှိနိုင်သေးပေ။ ၎င်းအခြေအနေမျိုးသည် ဥပဒေနှင့်အညီ သို့မဟုတ် အလွတ်သဘော ထောက်ပံ့သည့်အခြေအနေနှစ်မျိုးစလုံးတွင် ဖြစ်တတ်လေသည်။

ပါဝင်ဖြေကြားခဲ့ကြသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှစ်ခုသည် အလုပ်ခွင်နှင့် တစ်နေရာတည်းရှိသည့် ကလေးပြုစု စောင့်ရှောက်ရေးစင်တာများကို စီမံလုပ်ဆောင်နေကြသည်။ တစ်ခုမှာမူ ဖခင်များ အတွက် မပါဝင်ဘဲ မိခင်များသာ ၎င်းစင်တာ၌ ၎င်းတို့၏ကလေးများကို ထားနိုင်သည်။ ၎င်းအလုပ်ရှင်သည် ကလေးပြုစု စောင့်ရှောက်ခြင်းဆိုပါက အမျိုးသမီးများ၏တာဝန်၊ ဝတ္တရားလုံးလုံးဖြစ်သည်ဟု ယူဆလေသည်။ အလားတူ အယူအဆအမြင်ကို ထင်ဟပ်သည့် အခြားကုမ္ပဏီမှ အမျိုးသမီးမန်နေဂျာတစ်ယောက်သည် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများမှာ အိမ်ထောင်မပြုကြသေး သို့မဟုတ် "ကျွန်မတို့အလုပ်သမားများအားလုံးက အမျိုးသားချည်းပဲ" ဖြစ်သောကြောင့် ၎င်းတို့၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒတစ်ခု မလိုအပ်ဟု အကြံပြုခဲ့သည်။ ဤစာတမ်း၏ရလဒ်များမှ အလုပ်လုပ်နေကြသည့်ဖခင်များမှာလည်း ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများရှိသည်ဟု တင်ပြနေသည်။ မူလတန်းမတက်မီ အရွယ်ကလေးရှိသည့် အမျိုးသားဝန်ထမ်းများမှလည်း ကလေးများအားပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်အတွက် အလုပ်လာနောက်ကျသည့်ဖြစ်ရပ်များ သို့မဟုတ် အလုပ်မှစောစောပြန်ရသည့်အကြိမ်များ ရှိကြသည်ဟု တင်ပြခဲ့ ကြသည်။

ဝန်ထမ်းအချို့သည် အလုပ်ခွင်၌ရှိသည့် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာများအား စင်စစ်လက်လှမ်းမီရရှိ နိုင်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် စိုးရိမ်ပူပင်မှုများကို ဖွင့်ဟခဲ့သည်။ ဤအခြေအနေတွင် အဓိက စိုးရိမ်ပူပင်မှု နှစ်ချက် ရှိသည်။ ပထမတစ်ချက်မှာ စင်တာများသည် ရုံးချုပ်များတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသည့်ဝန်ထမ်းများအတွက်သာ ရရှိနေပြီး ရုံးခွဲများတွင်လုပ်နေကြသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက်မူ မရရှိသေးပေ။ ဒုတိယအချက်မှာ လူပြည့်သိပ်/ ထူထပ်ပြီး လုံခြုံမှုမရှိသည့် အများပြည်သူသယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစနစ်က ကလေးများကို အလုပ်သို့ ခေါ်ဆောင်လာခြင်း၏လက်တွေ့ကျနိုင်မှုကို အခက်အခဲဖြစ်စေသည်။ အဖြစ်မှန်လက်တွေ့တွင်မူ ၎င်းတို့၏အလုပ်မှကားထောက်ပံ့ပေးထားသည့် အကြီးတန်းဝန်ထမ်းများသည်သာ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာများကို ပိုပြီးအသုံးပြုနေကြလေသည်။

ကလေးရှိသည့် ဝန်ထမ်းများအား ကူညီထောက်ပံ့ပေးရန်အလို့ငှာ အလုပ်ရှင်များသည် မတင်းကျပ်လွန်းဘဲ လိုက်လျောညီထွေရှိသည့် အလုပ်လုပ်ရသည့်အစီအစဉ်မျိုးအား မူဝါဒဖြင့် စနစ်တကျ လက်တွေ့အသုံးချခြင်းမျိုးကို ပြသသည့် အထောက်အထားများကို ဤစာတမ်းတွင် မတွေ့ရှိရပေ။ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်သည့် အလုပ်လုပ်ချိန်မျိုးများကို ဤစာတမ်းတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများစွာတွင် လက်တွေ့ကျင့်သုံးနေကြသည်။ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မန်နေဂျာအချို့သည် ၎င်းတို့၏ "မူဝါဒ" ရှိ ယင်းကဲ့သို့ အစီအမံမျိုးကို ရည်ညွှန်းပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ သို့ရာတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများစုသည် ၎င်းမူဝါဒရှိသည့်သက်သေမျိုး မထောက်ပံ့ခဲ့ကြပေ။ အလုပ်လုပ်ချိန်များကြားပြောင်းလွယ်ပြုလွယ်လုပ်ရ ခြင်းမျိုးသည် မန်နေဂျာတစ်ယောက်၏ ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ခွင့်ပေါ်တွင် မူတည်ပုံပေါ်လေသည်။ ၎င်းအခြေအနေကို လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်မန်နေဂျာတစ်ယောက်မှ ပိုပြီးတိကျမှန်ကန်စွာ ဖော်ပြခဲ့သည် - "ဒါမျိုးအတွက် ကျွန်တော်/ ကျွန်မတို့မှာ တိတိကျကျပေါ်လစီ/မူဝါဒတစ်ခု မရှိဘူးလေ၊ ဒါပေမဲ့ ဝန်ထမ်းတိုင်းကတော့ ကလေးရှိသူတွေ ကိုတော့ အကူအညီအထောက်အပံ့ပေးကြပါတယ်"

ပြောင်းလွယ်ပြုလွယ်လုပ်ရသည့် အလုပ်လုပ်ချိန်များသည် အလုပ်ရှင်တစ်ယောက်မှ အမြဲကမ်းလှမ်းနိုင်သည့် ရွေးချယ်နည်းတစ်ခု မဟုတ်ပေ။ အချို့အလုပ်များတွင် ဥပမာ အလှည့်ကျတာဝန်ယူရသောအလုပ်များ သို့မဟုတ် ဆောက်လုပ်ရေး အလုပ်ကဲ့သို့အလုပ်များ - အလုပ်ပြီးမြောက်ပြည့်စုံစေရန် တိတိကျကျသတ်မှတ်ထားသော ပုံစံ တစ်ခုရှိလေသည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်သည် အလုပ်ခွင်သို့ နောက်ကျနေ သို့မဟုတ် အလုပ်မဆင်းလျှင် ၎င်းသည် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တစ်ခုလုံးကို ပျက်စီးစေလေသည်။ အလုပ်ချိန်အတွင်း မတင်းကျပ်ဘဲ အပြောင်းအလဲအချို့လုပ်၍ရသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဝန်ထမ်းများဖက်မှ ၎င်းကဲ့သို့အစီအမံများသည် နေရာမရွေးမသက်ရောက်မည်ကို စိုးရိမ်သည့်သဘောများ ပြသခဲ့ကြသည်။ ဖြစ်ရပ်တစ်ခုတွင် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်မှ အလုပ်လုပ်ချိန်များကို ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်လုပ်၍ရသည့် အလေ့အကျင့်မျိုးသည် ၎င်းတို့ကုမ္ပဏီရုံးချုပ်မှလွဲ၍ တခြားနေရာတွင်လုပ်နေရသည့်သူများအတွက်မူ မသက်ဆိုင်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ တခြားတစ်ယောက်ကမူ ၎င်းကျင့်ထုံးသည် မနက်ခင်းတွင် အလုပ်သို့ အလွန်ဆုံး တစ်နာရီထိနောက်ကျခွင့်ရရန် အသက်နှစ်နှစ်အောက်ကလေးရှိသည့်ဝန်ထမ်းများအတွက်သာ သက်ဆိုင်သည်ဟု ပြောခဲ့သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအချို့တွင်

အလုပ်ချိန်နောက်ကျခြင်းအတွက် နှုတ်ဖြင့်သတိပေးခြင်း နှင့်/သို့မဟုတ် ငွေကြေးဖြင့် ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း စသည်တို့ ထွက်ပေါ်လေ့ရှိသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနက် တစ်ခုတွင် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်အနေဖြင့် အလုပ်သို့ မိနစ် ၃၀ ထက်ပိုနောက်ကျပါက တစ်နေ့လုံးအတွက် လုပ်အားခမရရှိသည်အထိ အန္တရာယ်ရှိနိုင်ပြီး ၎င်းသည် မူဝါဒထဲ ရေးသားဖော်ပြထားလေသည်။

ဝန်ထမ်းများ၏ သုံးဆယ့်သုံးရာခိုင်နှုန်းသည် အလုပ်ခွဲဝေခြင်းမျိုးအား ၎င်းတို့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ရခဲ့သည်ဟု ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ ယင်းသို့ ရရှိသောအခါ အကျိုးကျေးဇူးများ ရှိလေသည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်မှ "အလုပ်ခွဲဝေခြင်းကြောင့် ကျွန်တော်/ကျွန်မတို့အလုပ်ကို ပို၍ ကောင်းကောင်းစီမံခန့်ခွဲနိုင်လာတယ်" ဟု ပြောဆိုခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် မတူညီသောအုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးမှုများမှ အကြိမ်ပေါင်းများစွာ ဖော်ပြခဲ့သလိုပင် "နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အချင်းချင်းနားလည်မှု" အဖြစ်သာ ကမ်းလှမ်းခြင်းမျိုးဖြစ်လေသည်။ ဤအစီရင်ခံစာအရှေ့ပိုင်း ၌ ဆွေးနွေးပြီးခဲ့သည့်အတိုင်း "အလုပ်ခွဲဝေခြင်း" ဆိုသည်အား မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းခွင်များ၌ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် နားလည်သဘော မပေါက်ကြသေးပေ။ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များကြား အလုပ်ခွဲဝေခြင်းအား အများအားဖြင့် တစ်ဦးတစ်ယောက်မှ မီးဖွားခွင့် သို့မဟုတ် ကလေးစောင့်ရှောက်ရန် ဖခင်အဖြစ်ခွင့် ယူနေစဉ်တွင် အခြား တစ်ယောက်မှ ၎င်း၏အလုပ်ကို လွှဲယူပေးသည့်အခြေအနေတစ်ခုအဖြစ် ဖော်ပြလေသည်။

လက်လှမ်းမီနိုင်သော်လည်း ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးအထောက်အပံ့ရရှိရာတွင် ထပ်ဆောင်းအကန့်အသတ်များမှာ အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည်-

- ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အခကြေးငွေပေးချေခြင်းတွင် အသုံးပြုရန်ပေးအပ်သော ထောက်ပံ့ကြေး အချို့မှာ လစာနိမ့်ဝန်ထမ်းများသာလျှင် ရရှိနိုင်သည်။ (ဥပမာ- ဖြစ်ရပ်တစ်ခုတွင် လစာ ၂၀၀,၀၀၀ ကျပ်)
- ရေခဲသေတ္တာများကို မိခင်နို့ရည်သိမ်းထားရန်အတွက်သာ သီးသန့်အသုံးပြုခြင်းမဟုတ်ဘဲ နေ့ခင်းစာ၊ အအေး/သောက်စရာများထားရန်အတွက် ဝန်ထမ်းအားလုံးကို ယေဘုယျအသုံးပြုနေကြသည်။
- မီးဖွားစရိတ်ရရှိရန်အတွက် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် မွေးမိဘအရင်းနာမည်များ ပါရှိသော တရားဝင်မွေးစာရင်းများကို တင်ပြရန်လိုအပ်လေသည်။ ၎င်းစာရွက်စာတမ်းတင်ပြရခြင်းသည် အချိန်ကြာရှိသာမက ကလေးကိုတစ်ဦးတည်းတာဝန်ယူ စောင့်ရှောက်သည့်မိဘများ၊ မွေးစားကလေးမိဘများ နှင့် လိင်တူလက်ထပ်ထားသူ (သို့) လိင်တူချစ်သူစုံတွဲ မိဘများအား ဤအကျိုးခံစားခွင့်မှ ဖယ်ကြဉ်ထားသကဲ့သို့ ဖြစ်နေလေသည်။
- "လိုက်လျောညီထွေမှုရှိသော အလုပ်ချိန် နာရီများ" (ဆိုလိုသည်မှာ အလုပ်သို့နောက်ကျမှရောက်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်မှ စောပြန်ခြင်း) သည် လစာဖြတ်ခံရနိုင်ခြင်း။

ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရန်ဖခင် အမျိုးသားဝန်ထမ်းအတွက် ဥပဒေအရလိုအပ်ချက်မှာ ၁၅ ရက်ဖြစ်ပြီး၊ လူမှုရေးအရအကျိုးခံစားခွင့်စနစ်အတွင်း စာရင်းသွင်းပြီးဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အချို့ဖြစ်ရပ်များ တွင် ၎င်းခွင့်မျိုး ဖခင်များအတွက် မရရှိတတ်ပေ။ ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့ကြသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွင်း အလုပ်လုပ်နေသည့်ဖခင်များအတွက် ထိုခွင့်ပေးခြင်းအား တိုက်ရိုက်သိသိသာသာ ဆန့်ကျင်ခြင်းမျိုး မရှိကြပေ။ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မန်နေဂျာတစ်ယောက်မှ အခိုင်အမာပြောဆိုသည်မှာ “ကျွန်တော်/ကျွန်မတို့ဖက်က သူတို့မရှိလို့ ဒါမှမဟုတ် သူတို့ဂရုတစိုက်မစောင့်ရှောက်လိုက်ရလို့ သူ့မိန်းမနဲ့ကလေးတစ်ခုခုဖြစ်သွားတာမျိုးကြောင့် အဖေတွေကို နောင်တမရစေချင်ဘူးလေ” ဟူ၍ဖြစ်သည်။ ၎င်းအချက်သည် ၎င်းတို့အနေဖြင့် အမျိုးသားဝန်ထမ်းများအား ကလေးအားပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် ဖခင်အဖြစ်ခွင့်ယူခြင်းကို အားပေးသည်ဟု သွယ်ဝိုက်ညွှန်းဆိုလေသည်။ သို့ရာတွင် ဝန်ထမ်းများနှင့်ရော အခြား လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မန်နေဂျာများနှင့်ပါ ပြုလုပ်သည့် ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှုများတွင် ဖြစ်ရပ်များစွာထဲမှ အချက်တစ်ချက်ကို ဝန်ခံခဲ့သည်။ ၎င်းမှာ အမျိုးသားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့်များကို အပြည့်အဝမယူကြခြင်းဖြစ်ပြီး၊ အမျိုးသားများ အလုပ်သို့ စောစီးစွာ ပြန်ဝင်လာရန် ဖိအားပေးမှု ရှိနေနိုင်သည်။

အကြံပြုပေးသည့် တာဝန်ရှိသူ၊ ပြောကြားခွင့်ရှိသူများအနေဖြင့် ဤအကန့်အသတ်များသည် မန်နေဂျာများဖက်မှ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှု၏သက်ရောက်မှု နှင့် ၎င်းတို့၏ မိဘဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ အသိအမြင်နည်းပါးမှုကြောင့်ဖြစ်လာရသည်ဟု ယုံကြည်ကြသည်။ ထို့ပြင် သိစိတ်မှ ဘက်လိုက်မှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများပြုခြင်း အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ နှင့် ကလေးရှိမိခင်များအား ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားရာတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အချို့သော တာဝန်ရှိသူ၊ ပြောကြားခွင့်ရှိသူ များက စိုးရိမ်ခဲ့ကြသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လိုက်လျောညီထွေသော အလုပ်လုပ်ချိန်များရှိသော်လည်း အခြေအနေတိုင်းတွင် ကျင့်သုံးမှုမရှိနိုင်ကြောင်း ဝန်ထမ်းများမှ စိုးရိမ်ပူပန်များ ရှိကြောင်း ဤစာတမ်းမှ တွေ့ရှိခဲ့သည်။

ဓါတ်ပုံ: World Bank / Hong Sar.

ဓါတ်ပုံ: IFC / Victoria Milko.

၃။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာနှင့် လုပ်ငန်းရှင်များအတွက် ဥပဒေမူဘောင်

သက်ဆိုင်သော ဥပဒေများ-

လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေ (၂၀၁၂)

ခွင့်ရက်များ နှင့် အားလပ်ရက်ဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)၊ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသည်။

စက်ရုံများ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသည်။

မိဘများရသည့်ခွင့်	မိခင်	ဖခင်
ကလေးမမွေးခင်ရသော လစာရ ခွင့်ရက်၊	၆ ပတ်	မရှိ
ကလေးမွေးပြီးရသော လစာရ ခွင့်ရက်၊	၈ ပတ်	၁၅ ရက်

ခံစားခွင့်ရှိသော ခွင့်ရက်အားလုံးအတွက် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် အခြေခံလုပ်ခလစာ၏ (ပျမ်းမျှ ၁၂ လ စာတွင် မူတည်ပြီး) ၇၀ရာခိုင်နှုန်း ပေးချေကြသည်။
အမွှာပူးကလေးမွေးပါက မိခင်သည် ကလေးမွေးပြီး လစာရ ခွင့်ရက်၊ (၄) ပတ် ထပ်ရသည်။

မီးဖွားမှုကုန်ကျစရိတ်	မိခင်	ဖခင်
ကလေးတစ်ယောက်	၅၀ ရာခိုင်နှုန်း	၂၅ ရာခိုင်နှုန်း
ကလေးအမွှာ (၂) ယောက်	၇၅ ရာခိုင်နှုန်း	၃၇.၅ရာခိုင်နှုန်း
ကလေးအမွှာ (၃) ယောက် နှင့် အထက်	၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်း	၅၀ ရာခိုင်နှုန်း

မီးဖွားမှုကုန်ကျစရိတ်ခံစားခွင့်ကို ဝန်ထမ်းတစ်ဦး လစဉ်ရရှိသည့် အခြေခံလုပ်ခလစာ၏ ရာခိုင်နှုန်းပေါ်မူတည်ပြီး တစ်ကြိမ်တည်း ပေးသော ကုန်ကျစရိတ်အဖြစ် တွက်ချက်သည်။

ခံစားခွင့်ရရှိရန် လိုအပ်ချက်	အနိမ့်ဆုံး ကာလ
လက်ရှိ လုပ်ငန်းရှင်မှ ခန့်ထားသည့် ကာလ	၁၂ လ
လူမှုဖူလုံရေးကြေး စနစ်သို့ ထည့်ဝင်မှု	၆ လ/ လွန်ခဲ့သော ၁၂ လ

အာမခံမယူထားသော မိခင်ဖြစ်ပါက အာမခံယူထားသော ဖခင်မှ မီးဖွားမှုကုန်ကျစရိတ်၏ ၅၀ရာခိုင်နှုန်း ကို တောင်းခံနိုင်သည်။ ယင်းအခြေအနေမှာ မိခင်မှ အာမခံယူထားလျှင် ခံစားရမည့်အခြေအနေနှင့်အလားတူ ဖြစ်သည်။

စက်ရုံသီးသန့် ကန့်သတ်ချက်စည်းမျဉ်းများ	အသက် (၅) နှစ်အောက်ကလေးရှိသော အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများ
ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး အဆောက်အအုံ တည်ဆောက်ရန် လိုအပ်သည်	၁၀၀ အထက်
ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် သင့်တော်သော အခန်းတစ်ခု ပေးရန် လိုအပ်သည်	၁၀၀ အောက်

ဝန်ထမ်းအယောက် (၂၅၀) အထက်ရှိသော စက်ရုံများတွင် သူနာပြုဆရာမအခန်း/ဆေးပေးခန်း သို့မဟုတ် ဆရာဝန် တစ်ယောက်၊ သူနာပြုတစ်ယောက် အချိန်ပြည့်ခန့်ထားသော ဆေးခန်းတစ်ခု ထောက်ပံ့ရမည်။

ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျခြင်း နှင့် ကလေးမွေးစားခြင်း

ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျသည့် ဖြစ်ရပ်တွင် မိခင်အနေဖြင့် ၇၀ရာခိုင်နှုန်း နှုန်းဖြင့်ပေးသော လစာရ ခွင့်ရက်၊ (၆) ပတ် ခံစားခွင့်ရှိသည်။

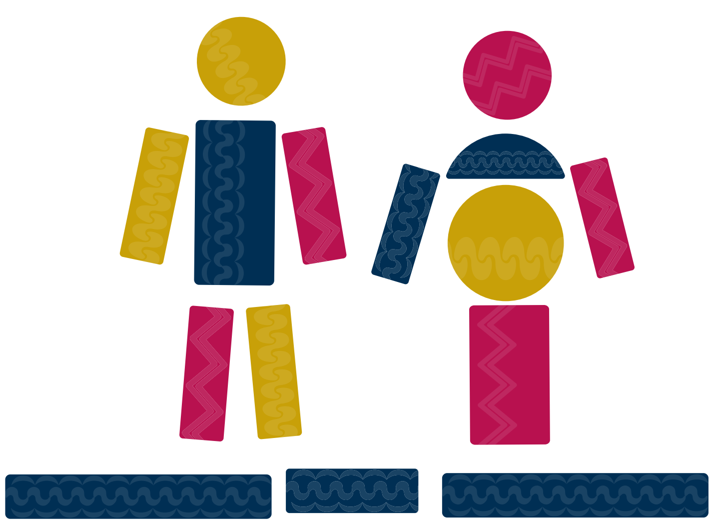
အသက် (၁) နှစ်အောက် ကလေးငယ်တစ်ယောက်ကို မွေးစားသည့် မိခင်သည် ၇၀ရာခိုင်နှုန်း နှုန်းဖြင့်ပေးသော လစာရ ခွင့်ရက်၊ (၈) ပတ် ခံစားခွင့်ရှိသည်။

ယင်းဖြစ်ရပ်တစ်ခုစီတွင်
- *မီးဖွားမှုကုန်ကျစရိတ်များ ခံစားခွင့်မရှိပါ။*
- *ဖခင်မှ မည်သည့်ခွင့်ခံစားခွင့်မျိုးမှ မရရှိပါ။*

မြန်မာနိုင်ငံတွင် သားသမီးရှိသော ဝန်ထမ်းများ၏ ခံစားခွင့်များသည် အဓိကဥပဒေ (၃) ရပ်အောက်တွင် အကျုံးဝင်သည်။

- လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေ (၂၀၁၂)
- ခွင့်ရက်များ နှင့် အားလပ်ရက်ဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)၊ ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသည်။
- စက်ရုံများ အက်ဥပဒေ (၁၉၅၁)၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ထားသည်။

မီးဖွားခွင့်များနှင့် မီးနေစောင့်ခွင့်များမှာ လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေမှ စီမံကွပ်ကဲထားပြီး လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့ (SSB) ၏ အကျိုးခံစားခွင့်စီမံချက်သို့ ငွေကြေးထည့်သွင်းထားသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် ဖြစ်သည်။ ထည့်သွင်းထားခြင်းမရှိသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက်မူ ခွင့်ရက်များနှင့် အားလပ်ရပ်ဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေမှ စီမံကွပ်ကဲထားသည်။ ဝန်ထမ်းမှ SSB ၏ အကျိုးခံစားခွင့် စီမံချက်သို့ ငွေကြေးထည့်သွင်းထားခြင်း မရှိပါက မီးဖွားခွင့်အတွက် ကုန်ကျစရိတ်များသည် လုပ်ငန်းရှင်၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။ ဖခင်ဝန်ထမ်းများမှ ရရှိသောခွင့်အတွက်ကိုမူ ဝန်ထမ်းမှ ထို အကျိုးခံစားခွင့် စီမံချက်သို့ ငွေကြေးထည့်သွင်းထားခြင်း မရှိပါက အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ထောက်ပံ့ပေးရန် မလိုအပ်ပေ။



လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေအရ မိဘများရသည့်ခွင့် ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များ

လူမှုဖူလုံရေး ဥပဒေ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအောက်တွင် ခံစားမှုများ ရရှိရန်အတွက် မိခင် သို့မဟုတ် ဖခင်မှ လက်ရှိအလုပ်တွင် အနည်းဆုံး ၁ နှစ် အလုပ်လုပ်ထားရန် လိုအပ်ပြီး ထို ၁ နှစ်အတွင်းတွင် SSB ၏ အကျိုးခံစားခွင့်စီမံချက်သို့ အနည်းဆုံး ၆ လ ငွေကြေးထည့်သွင်းထားခြင်း ရှိရမည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတိုင်းသည် ဝန်ထမ်း (၅) ယောက်အထက်ရှိပါက လူမှုဖူလုံရေး ဘုတ်အဖွဲ့တွင် မှတ်ပုံတင်ရမည်ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်း၏ စုစုပေါင်းလစာ၏ ၂ ရာခိုင်နှုန်းအားလည်း (အသက် ၆၅နှစ် ကျော်သည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် ၂.၅ ရာခိုင်နှုန်း) ပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုငွေကြေးပေးဆောင်မှုများသည် ဝန်ထမ်း၏ မီးဖွားခွင့်နှင့် မီးနေစောင့်ခွင့်ဆိုင်ရာ ခံစားပိုင်ခွင့်များပါဝင်သည့် ခံစားပိုင်ခွင့်များအား ရရှိစေနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

မိခင်များမှ ခံစားပိုင်ခွင့်များ

- ခွင့်ရက် ခံစားခွင့်မှာ ၁၄ ပတ် အများဆုံးဖြစ်ပြီး ပျမ်းမျှ ၁နှစ်စာ လစာ၏ ၇၀ရာခိုင်နှုန်း နှုန်းဖြင့်ပေးသော လစာရခွင့်ရက်မမွေးဖွားမီ ၆ပတ် နှင့် မွေးဖွားပြီး (၈) ပတ် အပါအဝင်ဖြစ်သည[22]။
- အကယ်၍ မိခင်မှ ကလေးအမွှာ (၂) ယောက်မွေးဖွားပါက မွေးဖွားပြီးနောက် ထပ်ဆောင်းခွင့် (၄) ပတ်ခံစားခွင့် ရရှိမည်ဖြစ်သည်။
- တစ်ကြိမ်တည်းတွင် မွေးဖွားသော ကလေးဦးရေအပေါ် မူတည်၍ တစ်ကြိမ်တည်းပေးသော မီးဖွားမှု ကုန်ကျစရိတ်အား တွက်ချက်သည်။
  - ကလေးတစ်ယောက် = ပျမ်းမျှတစ်လစာ၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း
  - ကလေးအမွှာ (၂) ယောက် = ပျမ်းမျှတစ်လစာ၏ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်း
  - ကလေးအမွှာ (၃) ယောက် နှင့် အထက် = ပျမ်းမျှတစ်လစာ၏ ၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်း
- ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျသည့် ဖြစ်ရပ်တွင် မိခင်အနေဖြင့် ပျမ်းမျှ ၁နှစ်စာ လစာ၏ ၇၀ရာခိုင်နှုန်း နှုန်းဖြင့်ပေးသော လစာရ ခွင့်ရက် အနည်းဆုံး (၆) ပတ် ခံစားခွင့်ရှိသည်။ ကိုယ်ဝန်ဖျက်ချခြင်း အပါအဝင် ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျခြင်းများအား အပြစ်ဟု မသတ်မှတ်ပေ။

22 In March 2014, the Myanmar government doubled the maternity leave for public servants to six months.

- ကလေးမွေးစားသည့် ဖြစ်ရပ်များတွင် အသက် (၁) နှစ်အောက် ကလေးငယ်တစ်ဦး ဖြစ်ပါက မိခင်သည် (၈) ပတ်ထက်မပိုသော မီးဖွားခွင့်ကို ခံစားခွင့်ရရှိနိုင်သည်။
- မီးဖွားခွင့် အကျိုးအမြတ်များအား နာမကျန်းခွင့် အကျိုးအမြတ်များ၊ မသန်စွမ်းမှုဆိုင်ရာအကျိုးအမြတ်များ သို့မဟုတ် အလုပ်လက်မဲ့ဆိုင်ရာ အကျိုးအမြတ်များနှင့် တပြိုင်နက် ပေးအပ်မည်မဟုတ်ချေ။ ၎င်းတို့အား ဆေးခွင့်နှင့် ပေါင်း၍ ပေးအပ်နိုင်သည်။
- ကိုယ်ဝန်ဆောင်အမျိုးသမီးများအား မီးမဖွားမီတွင် လစာရ ခွင့်(၇) ရက် (တစ်ကြိမ်လျှင် ၁ ရက်နှုန်းဖြင့် အများဆုံး ၇ ကြိမ်) တောင်းခံခွင့်ရှိပြီး လစာအား လုပ်ငန်းရှင်မှပေးအပ်သည်။

ဇယား (၁)။ SSB အကျိုးခံစားခွင့်စီမံချက်တွင် ပါဝင်ထားသော အမျိုးသမီးများ၏ ခံစားခွင့်များ

အမျိုးအစား	ကလေး (၁) ယောက်မွေးဖွားခြင်း	ကလေးအမွှာ (၂) ယောက် မွေးဖွားခြင်း	ကလေးအမွှာ (၃) ယောက် နှင့် အထက် မွေးဖွားခြင်း	ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျခြင်း[23]	ကလေးမွေးစားခြင်း
မမွေးဖွားမီ	ပျမ်းမျှ ၁နှစ်စာ လစာ၏ ၇၀ရခိုင်နှုန်း နှုန်းဖြင့်ပေးသော လစာရ ခွင့်ရက်၊ (၆) ပတ်	ပျမ်းမျှ ၁နှစ်စာ လစာ၏ ၇၀ရာခိုင်နှုန်း နှုန်းဖြင့်ပေးသော လစာရ ခွင့်ရက်၊ (၆) ပတ်	ပျမ်းမျှ ၁နှစ်စာ လစာ၏ ၇၀ရာခိုင်နှုန်း နှုန်းဖြင့်ပေးသော လစာရ ခွင့်ရက်၊ (၆) ပတ်	ပျမ်းမျှ ၁နှစ်စာ လစာ၏ ၇၀ရာခိုင်နှုန်း နှုန်းဖြင့်ပေးသော လစာရ ခွင့်ရက်၊ (၆) ပတ်	သက်ဆိုင်မှုမရှိ။
မွေးဖွားပြီး	ပျမ်းမျှ ၁နှစ်စာ လစာ၏ ၇၀ရခိုင်နှုန်း နှုန်းဖြင့်ပေးသော လစာရ ခွင့်ရက် အနည်းဆုံး၊ (၈) ပတ်	ပျမ်းမျှ ၁နှစ်စာ လစာ၏ ၇၀ရာခိုင်နှုန်း နှုန်းဖြင့်ပေးသော လစာရ ခွင့်ရက် အနည်းဆုံး၊ (၁၂) ပတ်	ပြဌာန်းထားခြင်းမရှိ။.		ပျမ်းမျှ ၁နှစ်စာ လစာ၏ ၇၀ရာခိုင်နှုန်း နှုန်းဖြင့်ပေးသော လစာရခွင့်ရက်၊ (၈) ပတ် (ကလေးအသက်တစ်နှစ်အောက်ဆိုပါက)
မွေးဖွားစရိတ်	ပျမ်းမျှတစ်လစာ ၏ ၅၀ရာခိုင်နှုန်း	ပျမ်းမျှတစ်လစာ ၏ ၇၅ရာခိုင်နှုန်း	ပျမ်းမျှတစ်လစာ ၏ ၁၀၀ရာခိုင်နှုန်း	ခံစားခွင့်မရှိ။[24]	ခံစားခွင့်မရှိ။

23 Does not include abortion which is a criminal offence under Myanmar law.
24 It is not fully clear if the maternity expenses entitlements apply in the case of a miscarriage.

ဖခင်အတွက် ခံစားခွင့်များ

- အာမခံရယူထားသောဇနီး၏ မီးတွင်းချိန်၌ မွေးကင်းစကလေးငယ်အား ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် ပျမ်းမျှ ၁နှစ်စာ လစာ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်း နှုန်းဖြင့်ပေးသော လစာရ ခွင့်ရက် ၁၅ရက်ခွင့်
- အာမခံမရယူထားသော မိခင်ဖြစ်ပါက အာမခံယူထားသော ဖခင်မှ မီးဖွားမှုကုန်ကျစရိတ်၏ ၅၀ရာခိုင်နှုန်း ကို တောင်းခံနိုင်သည်။ ယင်းအခြေအနေမှာ မိခင်မှ အာမခံယူထားလျှင် ခံစားရမည့်အခြေအနေနှင့်အလားတူ ဖြစ်သည်။

ဇယား (၂)။ SSB အကျိုးခံစားခွင့်စီမံချက်တွင် ပါဝင်ထားသော ဖခင်များ၏ ခံစားခွင့်များ

အမျိုးအစား	ကလေး(၁) ယောက်မွေးဖွားခြင်း ကလေးအမွှာ (၂) ယောက် မွေးဖွားခြင်း	ကလေးအမွှာ (၃) ယောက် နှင့် အထက် မွေးဖွားခြင်း	ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျခြင်း	ကလေးမွေးစားခြင်း
မမွေးဖွားမီ	ခံစားခွင့်မရှိ။			
မွေးဖွားပြီး	ပျမ်းမျှ ၁နှစ်စာ လစာ၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်း နှုန်းဖြင့်ပေးသော လစာရ ခွင့်ရက်၊ (၁၅) ရက်		ခံစားခွင့်မရှိ။	
မွေးဖွားစရိတ်[25]	ပျမ်းမျှတစ်လစာ ၏ ၂၅ ရာခိုင်နှုန်း ပျမ်းမျှတစ်လစာ ၏ ၃၇.၅ ရာခိုင်နှုန်း	ပျမ်းမျှတစ်လစာ ၏ ၅၀ရာခိုင်နှုန်း	ခံစားခွင့်မရှိ။	

ခွင့်နှင့်အားလပ်ရက်ဥပဒေအရ မိဘခွင့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ

မိခင်အနေဖြင့် မီးမဖွားခင် ၆ ပတ် နှင့် မီးဖွားပြီး ၈ ပတ် စုစုပေါင်း မီးဖွားခွင့်အဖြစ် ရက်သတ္တပတ် ၁၄ ပတ် ယူပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ လူမှုဖူလုံရေးဘုတ်အဖွဲ့သို့ ၎င်းဝန်ထမ်းအနေဖြင့် ပါဝင်ထည့်ဝင်ထားခြင်း မရှိပါက ၎င်းခွင့်အတွက်လစာသည် အလုပ်ရှင်၏တာဝန်ဖြစ်သည်။

ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် တစ်ကြိမ်ယူလျှင် သုံးရက်ဆက်တိုက်ယူခွင့်မရှိဘဲ တစ်နှစ်လျှင် ရှောင်တခင်ခွင့်အဖြစ် ခြောက်ရက်ရပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းရှောင်တခင်ခွင့်ကို အခြားခွင့်ပုံစံများနှင့် ပေါင်းစပ်ယူ၍မရပေ။ ရှောင်တခင်ခွင့်သည် ပုံမှန်အားဖြင့် နှစ်စဉ် နှစ်ကုန်လျှင် အလိုလို ကုန်ဆုံးလေသည်။

တစ်နှစ်လုပ်ပြီးပါက ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် လစာရ ခွင့် ၁၀ ရက် ယူခွင့်ရှိသည်။ ရရှိသောခွင့်များကို ဆက်တိုက်ယူရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်ရှင်နှင့်ဝန်ထမ်းကြားသဘောတူညီချက်တွင် ရရှိထားသောခွင့်ကို သုံးနှစ်အထိ စုဆောင်းထား ခွင့်ရှိလေသည်။

စက်ရုံများအက်ဥပဒေအရ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးအတွက် ထပ်ဆောင်းလိုအပ်ချက်များ

လုပ်သား ၂၅၀ ထက်ပိုရှိသည့် စက်ရုံများအတွက် ဆရာဝန်တစ်ဦး နှင့် သူနာပြုတစ်ဦး အချိန်ပြည့်ရှိသည့် ဆေးခန်း သို့မဟုတ် သူနာပြုခန်း ထောက်ပံ့ပေးခြင်း

မူရင်းစက်ရုံများအက်ဥပဒေ (၁၉၅၁) တွင် ဖော်ပြထားသည်မှာ စက်ရုံတစ်ရုံ၌ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်း ၅၀ အထက် အလုပ်လုပ်နေပါက ဤအမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများ ခြောက်နှစ်အောက်ကလေးများအသုံးပြုရန် အတွက် ရည်ရွယ်ထားသည့် သင့်လျော်သောအခန်းတစ်ခန်းရှိရန် လိုအပ်သည်ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ ၎င်းအခန်းကို ကလေးများနှင့် မွေးကင်းစ ကလေးငယ်များအားစောင့်ရှောက်ရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားထားသည့် အမျိုးသမီးများမှ စီမံခန့်ခွဲရမည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ် စက်ရုံများအက်ဥပဒေအပေါ် ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ချက်များအရ ယခု အသက်ငါးနှစ်အောက် ကလေးရှိ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်း ၁၀၀ အထက်လုပ်ကိုင်နေသော စက်ရုံပိုင်ရှင်များ အနေဖြင့် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေး နှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ အထောက်အပံ့ဖြင့် နေ့ကလေးထိန်းစင်တာများအား တည်ဆောက်ပေးရန်လိုအပ်သည်။ ဝန်ထမ်း အယောက် ၁၀၀ အောက် နည်းသော စက်ရုံများ၏ပိုင်ရှင်များအနေဖြင့် ကလေးပြုစု စောင့်ရှောက်ရေးအခန်း ကို စီမံခန့်ခွဲပေးရန် လိုအပ်လေသည်။

25 Only payable on the condition that his wife is uninsured.

ဓါတ်ပုံ: World Bank / Hong Sar.

အစိုးရဝန်ထမ်းများ၏ ခံစားရပိုင်ခွင့်များ

မတ်လ ၂၀၁၄ ခုနှစ်ကတည်းက အများပြည်သူ့ကဏ္ဍအတွင်းအလုပ်လုပ်နေကြသည့် မိခင်များသည် မီးဖွားပြီး နောက် မီးဖွားခွင့် ခြောက်လ ခံစားခွင့်ရှိလေသည်။ ယင်းအချက်သည် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအတွင်း လုပ်နေကြသည့်မိခင်များထက် လေးလပို၍ ခံစားခွင့်ရကြလေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရှေးဦးကလေးသူငယ်ပြုစုပျိုးထောင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး (ECCD) ဥပဒေကို ၂၀၁၄ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလတွင် ပြဌာန်းခဲ့သည်။ ဤဥပဒေတွင် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာများသည် အသက်ခြောက်လပြည့်ပြီးကလေးများကိုသာ စောင့်ရှောက်မှုပေးနိုင်သည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ တရားဝင်မီးဖွားခွင့် ရပိုင်ခွင့်တွင် မွေးဖွားပြီး ရက်သတ္တပတ်ရှစ်ပတ်သာ ခွင့်ပြုထားသည်၊ ၎င်းသည် ကလေးအသက် နှစ်လ နှင့် ခြောက်လ အတွင်း ပြဿနာများဖြစ်ပေါ်စေလေသည်။ လုပ်ငန်းခွင်ပြန်ဝင်ချင်သည့်အမျိုးသမီးများသည် ၎င်း လေးလတာကာလအတွင်း ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှုအတွက် အခြားရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းတစ်ခုကို ရှာတွေ့မှသာလျှင် ထိုကဲ့သို့လုပ်နိုင်ပေမည်။

ဓါတ်ပုံ: IFC / Victoria Milko.

၄။ ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့်အရာများ

၄.၁ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ကြိုတင်ပြင်ဆင်စဉ်းစား ထားနိုင်သည့်အချက်များ

- သင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှလက်ရှိတွင် ထောက်ပံ့ပေးနေသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးနှင့်ပတ်သက်သည့်အခြေအနေအနေအထားကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။ လက်ရှိတွင် အလုပ်လုပ်နေသော ကလေးရှိဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်များအတွက် မည်သည့် မူဝါဒများ၊ စီမံချက်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများသည် လုပ်ဆောင်ထားသင့်သနည်း။

- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးကို ပံ့ပိုးပေးခြင်းအားဖြင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုဖြစ်ရပ်များကို ဖော်ထုတ်ပါ။
  - **သင့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် စိန်ခေါ်မှုများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပါ။** မည်သည့်စိန်ခေါ်မှုများက သင့်လုပ်ငန်း၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို သက်ရောက်မှုရှိနေသနည်း။ ဥပမာ- လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ခန့်အပ်ခြင်း၊ အလုပ်တက်ရောက်မှု နှင့် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းအား တိုးတက်ခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းများ ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ၏ ဂုဏ်သိက္ခာ တိုးမြှင့်ခြင်း။
  - **ဝန်ထမ်းများနှင့် သက်ဆိုင်သည့်အချက်အလက်များ ကောက်ယူပါ။** လုပ်ငန်းပျက်ကွက်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းအပြောင်းအရွှေ့၊ ဝန်ထမ်းများ လုပ်ငန်းခွင်ကျေနပ်မှုရှိမှုနှင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုကုန်ကျစရိတ်များ နှင့် ပတ်သတ်ပြီး လက်ရှိရှိပြီးသား အချက်အလက်များကို ကောက်ယူ သို့မဟုတ် ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။ ယင်းအချက်အလက်များကောက်ယူခြင်းသည် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး ပေးနိုင်ရန်အတွက် စီးပွားရေးဆိုင်ရာအကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုဖြစ်ရပ်များအား နားလည်လာစေပြီး ကုမ္ပဏီ၏ အဓိကဆုံးဖြတ်ချက်ချမည့်သူများအား ထိုကဲ့သို့သော အကျိုးကျေးဇူးများကို အသိပေးရာရောက်ပြီး လက်ခံလာနိုင်အောင် ပြောဆိုရာတွင် အထောက်အကူပြုသည်။
  - **စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ ပံ့ပိုးပေးမည့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုများနှင့် သင့်ကုမ္ပဏီ တန်ဖိုးထားမှုများ ကိုက်ညီစေရန် ချိန်ညှိပါ။** အားကောင်းသော မိသားစုဆိုင်ရာ တန်ဖိုးထားမှုများသည် မြန်မာ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများစု၏ အဓိကကျသည့်အရာများ ဖြစ်ကြသည်။ ဝန်ထမ်းများရပိုင်ခွင့်များသည် သင့်ကုမ္ပဏီ၏ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိနေပါသလား။

- **သင့်ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ရရှိနိုင်သည့် အခြားသောကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကို သုံးသပ်ပါ။** ရှိနေပြီးဖြစ်သော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများ နှင့် ၄င်းတို့၏ကုန်ကျစရိတ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အနီးပတ်ဝန်းကျင်တွင်ရှိနေပြီးသား ပုဂ္ဂလိက ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာများကို အသုံးပြုရန် စဉ်းစားနိုင်ပြီး ရှေးဦးကလေးသူငယ်ပြုစုပျိုးထောင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး၊ မိခင်နို့တိုက်ကျွေးမှုနှင့် အာဟာရစသည်ကဲ့သို့သော အရာများကို သီးခြားလုပ်ကိုင်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းများမှကျွမ်းကျင်မှုများ နှင့် အကြံဉာဏ်များ ရယူခြင်းဖြင့် အကျိုးရှိနိုင်သည်။

- **အလုပ်လုပ်နေသော မိခင်များနှင့် ဖခင်များ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို နားလည်ပါ။** ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးအတွက် လိုအပ်ချက်ရှိခြင်းမှ ထွက်ပေါ်လာရမည်။ ဥပမာ-ကလေး၏ အသက်အရွယ်၊ ၄င်းတို့ နေအိမ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ကြား အကွာအဝေး နှင့် ဝန်ထမ်းများမှ အလုပ်လုပ်ရန် လိုအပ်သည့်နာရီအချိန်များ စသည်တို့အပေါ် အခြေခံ၍ ဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်များသည် မတူညီနိုင်ပေ။ ဝန်ထမ်းများမှ လိုအပ်သော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း သို့မဟုတ် ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရန် စဉ်းစားပါ။

- **ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးပေးမှုများတွင် အားလုံးပါဝင်မှုရှိစေရန် သေချာရမည်။** သင်၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှလက်ရှိ ပံ့ပိုးပေးနေသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုသည် အမျိုးသားများ နှင့် အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးကိုတစ်ဦးတည်းတာဝန်ယူ စောင့်ရှောက်သည့်မိဘများ၊ လိင်တူလက်ထပ်ထားသူ (သို့) လိင်တူချစ်သူစုံတွဲများ၊ မသန်စွမ်းကလေးများ၏ မိဘများနှင့်၊ စီနီယာဝန်ထမ်းများ၊ ဂျူနီယာဝန်ထမ်းများအတွက် တန်းတူအကျုံးဝင်ပါသလား ဆိုသည်ကို သုံးသပ်ပါ။

- **ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးပေးမှုများအား စောင့်ကြည့်ပြီး သုံးသပ်ပါ။** လက်ရှိ သင်၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ ထောက်ပံ့ပေးနေသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုသည် ထိရောက်မှုရှိပါသလား။ ထိုသို့ပံ့ပိုးပေးနေမှုသည် အလုပ်ဖြစ် မဖြစ် ဆန်းစစ်ရန် အတိုင်းအတာများ နှင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု ဆောင်ရွက်ချက်များအား ပုံမှန်စောင့်ကြည့် အစီရင်ခံနိုင်စေရန် ပြုလုပ်ပါ။

၄.၂ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အကြံပြုချက်များ

ငွေကုန်ကြေးကျနည်းသော ပံ့ပိုးကူညီမှုများ

- **သင်၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွင်းတွင် မိဘများအတွက် အသင်းအုပ်စု ဖွဲ့ထားပါ။** ထိုသို့အခြေအနေခြင်း တူညီသည့်သူများကို အသင်းအဖွဲ့ဖွဲ့ပေးထားခြင်းသည် မိဘများ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များနှင့် ၎င်းတို့၏အလုပ်ကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် ရင်ဆိုင်နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အတွေ့အကြုံများကို မျှဝေစေနိုင်သည်။ မိဘများအတွက် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးခြင်းသည် ပြဿနာများဖြေရှင်းရန်နှင့် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဌာနနှင့် စီမံခန့်ခွဲသည့် အထက်လူကြီးသိရှိအောင် ၎င်းတို့၏ ကိစ္စရပ်များနှင့် စိတ်ကူးများဖော်ထုတ်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးရစေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနှံ့အပြားတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများအတွက် အွန်လိုင်းမှတဆင့် မိဘအဖွဲ့ ဖွဲ့ရန် စဉ်းစားနိုင်သည်။

- **လုပ်ငန်းခွင်ပြန်လည်ဝင်ရောက်နိုင်သည့် အစီအစဉ် ဖန်တီးပါ။** ကိုယ်ဝန်ဆောင် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့အား ကလေးမွေးပြီးလုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်ဝင်ရန် ဆုံးဖြတ်သည့်အခါ ကုမ္ပဏီမှထောက်ပံ့မှုပေးသည်ဟု ခံစားရစေသော လုပ်ငန်းခွင်ပြန်လည်ဝင်ရောက်သည့် အစီအစဉ် ဖန်တီးပါ။ ယင်းအစီအစဉ်များတွင် မိခင်များမှ လုပ်ငန်းခွင်သို့တိုက်ရိုက်မဝင်ရောက်ခင် အိမ်မှာနေ၍ အလုပ်လုပ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများ ပါဝင်နိုင်သည်။ အထူးသဖြင့် ကလေးမွေးပြီးနောက်ပိုင်းတွင်ပါ ခွင့်ရက်ပိုယူနေသော မိခင်များ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများ ပိုမိုတိုးတက်လာစေရန်နှင့် ဆက်လက်အသုံးပြုနိုင်ရန် ကူညီစဉ်းစားပေးသင့်သည်။ အွန်လိုင်းမှ ပို့ချသောသင်တန်းများ နှင့် အဝေးမှ ပါဝင်တက်ရောက်နိုင်သော သင်တန်းများသည် လုပ်ငန်းရှင်များမှ ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့် နည်းလမ်းများပင် ဖြစ်သည်။

- **လိုက်လျောညီထွေရှိသော လုပ်ငန်းခွင်စီမံမှုများ ပြုလုပ်ပေးပါ။** လက်ရှိတည်ရှိနေသည့် လိုက်လျောညီထွေ မှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်စီမံမှုများ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းနှင့် တစ်သမတ်တည်းဖြစ်ရန် တရားဝင်ပြုလုပ်ပါ။ ယင်းသည် အလုပ်လုပ်နေသော မိဘများကိုအလုပ်လုပ်ချိန်များနှင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များ ချိန်ကိုက်ညီစေရန် ကူညီပေးလိမ့်မည်။ လိုက်လျောညီထွေရှိသော လုပ်ငန်းခွင်စီမံမှုများတွင် ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် အောက်ပါတို့ ပါဝင်နိုင်သည်-
  - ကလေးရှိသောမိဘများသည် အလုပ်လာသည့်အချိန် တစ်နာရီ နောက်ကျလျှင် ထိုနေ့တွင်ဖြစ်စေ၊ အခြားနေ့တွင်ဖြစ်စေ အလုပ်မှ အစားထိုး တစ်နာရီနောက်ကျပြီး ဆင်းလို့ရခြင်း။
  - နေအိမ်မှ အလုပ်လုပ်နိုင်ခြင်း
  - လေးရက်ဆက်တိုက် အချိန်ပိုများဆင်း၍ တစ်ပတ်ကို သုံးရက် အစားထိုး အနားယူခြင်း။

- **ကလေးရှိသောဝန်ထမ်းများအတွက် လိုက်လျောညီထွေ ဖြစ်စေသော ကုမ္ပဏီမူဝါဒများ၊** နှင့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး ဝန်ထမ်းများအားလုံးသိစေရန် နှင့် ဝန်ထမ်းအသစ်များ သိစေရန် ဆက်သွယ်ပြောဆိုထားပါ။ မူဝါဒများအား ရှင်းလင်းစွာ ပြောဆိုဆက်သွယ်ထားခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများ၏ သိမြင်မှု နှင့် စိတ်ကျေနပ်မှု တို့ကို တိုးတက်စေပြီး သင့်ကုမ္ပဏီကို ကလေးရှိသော မိသားစုများအတွက် လိုက်လျောညီထွေ ဖြစ်အောင် ဆက်ဆံသော အလုပ်ရှင်အဖြစ် ဝန်ထမ်းအသစ်များမှ ရွေးချယ်လာနိုင်သည်အထိ ဖြစ်စေသည်။

- **ကုမ္ပဏီမှ သင်တန်းပေးသည့်အချိန်ဇယားသည် ဝန်ထမ်းများ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ တာဝန်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ရေးဆွဲထားရမည်။** ရုံးပိတ်ရက် သို့မဟုတ် ပုံမှန်ရုံးချိန်ပြင်ပတွင် ပြုလုပ်သော သင်တန်းများတွင် ဝန်ထမ်းများမှ ကလေးများ ခေါ်ဆောင်လာနိုင်ခွင့်ပြုရန် စဉ်းစားပါ။ အကယ်၍ သင်တန်းသည် ညအိပ်ခရီးသွားရမည်ဆိုပါက ထိုသို့တက်ရောက်ရန် ဝန်ထမ်းများအား ကလေးထောက်ပံ့စရိတ် ပေးခြင်းကဲ့သို့ ထပ်ဆောင်း ထောက်ပံ့မှုပေးပါ။

- **မိဘများနှင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်သူများအတွက် သင်တန်းများနှင့် ပံ့ပိုးမှုများကို စတင်မိတ်ဆက်ပြုလုပ်ပေးပါ။** ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအတွက်ဗဟုသုတများရရှိစေရန် မိဘများနှင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်သူများမှ သင်ယူလေ့လာနိုင်စေရန် သတင်းအချက်အလက်များပေးသည့်အစီအစဉ်များ ပြုလုပ်ပါ။ အချို့သော ဥပမာများမှာ ကလေးသူငယ်များ၏ လူမှုသတင်းကွန်ယက် အသုံးပြုမှု၊ ဆယ်ကျော်သက်များအတွက် လိင်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာပညာပေး၊ အိမ်တွင်ကလေးသူငယ် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ ကလေးများနှင့် ထိရောက်သော ပြောဆိုဆက်သွယ်ရေး၊ ကလေးအတွက်စည်းကမ်းသတ်မှတ်ခြင်း နှင့် တစ်နှစ်အောက်ကလေးများအတွက်အာဟာရ စသည်တို့ ဖြစ်သည်။

- **မန်နေဂျာများနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များကို ကုမ္ပဏီ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးပေးမှုကို နားလည်စေရန် သင်တန်းပေးပြီး ထိရောက်မှု အမြင့်ဆုံးဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ပါ။** အရေးကြီးသော ခေါင်းစဉ်များမှာ ကလေးရှိသောဝန်ထမ်းများအတွက် လိုက်လျောညီထွေ ဖြစ်စေသော ကုမ္ပဏီမူဝါဒများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် ဤသို့ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် မည်သို့ အလုပ်ဖြစ်ထွန်းပုံ နှင့် ဝန်ထမ်းများ လုပ်ငန်းခွင် ပြန်လည်ဝင်လာစေရန် မည်သို့ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ပုံ စသည်တို့ ပါဝင်သည်။

ငွေကုန်ကြေးကျများသော ပံ့ပိုးကူညီမှုများ

- **အနီးအနားတွင်ရှိသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးပေးသည့် စင်တာများတွင် သီးသန့်နေရာများရရှိစေရန်ဆောင်ရွက်ပေးထားပါ သို့မဟုတ် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် စရိတ်ထောက်ပံ့ပါ။** လက်ရှိတွင် အရည်အသွေးပြည့်မှီသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးသူများနှင့် မိတ်ဖက်ဖွဲ့ခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများအတွက် သက်သာသောနှုန်းထားဖြင့် ကလေးများထားနိုင်ရန် ဖန်တီးပေးပါ။ အခြားနည်းလမ်းမှာ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် ထောက်ပံ့စရိတ်ပေးခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု ကုန်ကျစရိတ်ကို လျှော့ချပေးနိုင်သည်။

- **အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါ။** ကျားမတန်းတူညီမျှရေးအတွက် ဆောင်ရွက်နေသည့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့များမှ (ဥပမာ-Business Coalition for Gender Equality) ကဲ့သို့ ကွန်ယက်များမှတဆင့် အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် သင့်ကုမ္ပဏီမှဆောင်ရွက်နေသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု အတွေ့အကြုံများနှင့် အဖြေရလဒ်များကို ဝေမျှခြင်းသည် အကျိုးကျေးဇူးများလှပါသည်။ ယင်းအချက်အလက်သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှလည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ ပံ့ပိုးပေးသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု အကောင်အထည်ဖော်လာနိုင်စေရန် အားပေးရာရောက်ပြီး စိတ်ကူးအသစ်များအား ထိရောက်သည့်အဖြေများအဖြစ်လည်း ဝေမျှနိုင်သည်။ ထပ်မံ၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအချင်းချင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ဥပမာ- ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာတစ်ခုအား ပူးပေါင်းစီမံခန့်ခွဲခြင်း သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်လုပ်သော မိဘများအတွက် ၎င်းတို့၏ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးကို ယေဘုယျအားဖြင့် တိုးတက်စေနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

- **လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများ တည်ဆောက်ပါ။** ဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် စီးပွားရေး ဦးစားပေးမှုတို့အပေါ် မူတည်၍ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာ တည်ဆောက်ခြင်းသည် သင်၏ လုပ်ငန်းအတွက် နည်းလမ်းကောင်းတစ်ခု ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ယင်းနည်းလမ်းမှာ ကုန်ကျစရိတ်မြင့်မားနိုင်ပြီး သင့်တော်သော သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးပါတွဲရှိမှသာ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည်။ *အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း (IFC) ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း-စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များမှ ပံ့ပိုးပေးသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု လမ်းညွှန်*[26] တွင် ကုမ္ပဏီများမှ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာ တည်ဆောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အသေးစိတ် လမ်းညွှန်ချက်ပါဝင်ပါသည်။

26 https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/da7fbf72-e4d9-4334-955f-671a104877a7/201911-A-guide-for-employer-supported-childcare.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mVHadh3

၄.၃ အခြားသူများအတွက် အကြံပြုချက်များ

- **အများပြည်သူနှင့် ဆိုင်သော ကဏ္ဍများတွင် လုပ်ငန်းရှင်မှ ထောက်ပံ့ထားသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပါ။** ဝန်ကြီးဌာနအချင်းချင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု နှင့် မူဝါဒပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် အခွင့်အလမ်းများ အကြံပြုနိုင်ရန် အစိုးရကဏ္ဍရှိ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုအား ချဲ့ထွင်လေ့လာနိုင်ရန် စဉ်းစားပါ။

- **မီးဖွားခွင့် နှင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး ခံစားနိုင်ခွင့် ကွာဟချက်ကို ဖြေရှင်းပါ။** ကလေးငယ်တစ်ဦးသည် အသက် ၆ လပြည့်ပြီးမှသာ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာသို့ ဂင်ရောက်နိုင်ပြီး ကလေး ၆ လမပြည့်မှီတွင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးများအတွက် ခွင့်ယူချိန် ၂လပြည့်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဂင်ရောက်ရသည်။ ယင်းကွာဟချက်သည် အမျိုးသမီးများ လုပ်ငန်းခွင် ပြန်လည်ဝင်ရောက်လာစေရန် ခက်ခဲစေသည်။ ယင်းကို အောက်ပါနည်းလမ်းများဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်ပါသည်-
  - ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးများအတွက် ကလေးမွေးဖွားခွင့်အား (၆) လ ခံစားနိုင်စေရန် တိုးမြှင့်ပါ။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် မတ်လ ၂၀၁၄ ခုနှစ်ကတည်းက မီးဖွားခွင့် ၆ လ ခံစားနေရသည့် အစိုးရဝန်ထမ်းအဖြစ်လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးများနှင့် ခံစားခွင့်ချင်း တန်းတူဖြစ်စေမည် ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ တိုးချဲ့သတ်မှတ်ရန် ဥပဒေဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ လိုအပ်မည် ဖြစ်သည်။
  - လက်ရှိတွင် အချိန်ကန့်သတ်ချက်များ ဥပမာ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်များသည် မီးမဖွားခင် ၄ ပါတ်တွင် ခွင့်ယူကိုယူရခြင်း နှင့် ဖခင်များသည် ကလေးမွေးပြီးပြီးချင်း ခွင့်ယူရခြင်းစသည့် မီးဖွားခွင့် နှင့် မွေးကင်းစကလေးအတွက် ဖခင်များရသောခွင့် အချိန်များကို ပြောင်းလဲပါ။
  - ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် စင်တာများတွင် မွေးကင်းစကလေးအရွယ် (၂) လမှ စ၍လက်ခံနိုင်အောင် အသက်ကန့်သတ်ချက် လျှော့ချပေးပါ။

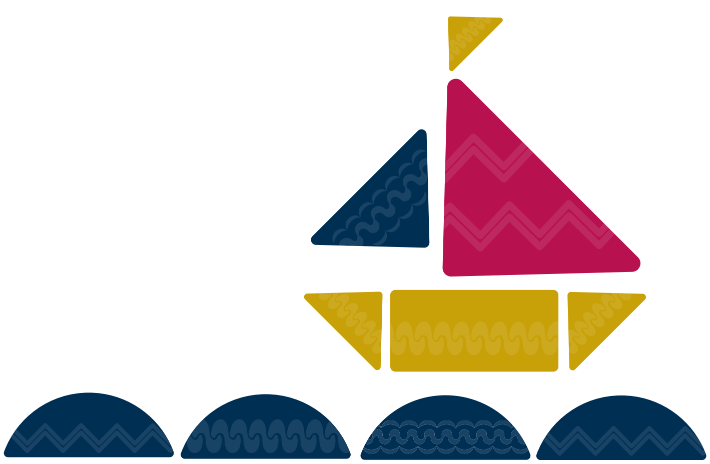
- **အစိုးရ-ပုဂ္ဂလိက မိတ်ဖက်လုပ်ဆောင်ခြင်း (PPP) များ တည်ဆောက်ပါ။** အလုပ်လုပ်သော မိဘများအတွက် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အဖြေရလဒ်များ အတူတကွရှာဖွေနိုင်စေရန် ဒေသတွင်း အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအကြား မိတ်ဖက်ဆောင်ရွက်ခြင်းများ ပြုလုပ်ပါ။ ရလဒ်များအနေဖြင့် အစိုးရ-ပုဂ္ဂလိက မိတ်ဖက်လုပ်ဆောင်သည့် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး စင်တာများ ဖြစ်လာနိုင်သလို အထူးစီးပွားရေးဇုံများတွင် အများပြည်သူသုံး သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး ပိုမို တိုးတက်ဘေးကင်းလာခြင်း၊ သို့မဟုတ် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဝန်ဆောင်မှုများ ပိုမိုကောင်းမွန်လာနိုင်ခြင်း စသည်တို့ ဖြစ်နိုင်သည်။

- **ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများထားရှိခြင်း-** လက်ရှိ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးသည့် ဝန်ထမ်းများတွင် သင်တန်းတက်မြောက်ထားမှုအရည်အသွေးများမှာ ကလေးရှိဝန်ထမ်းများမှ စိုးရိမ်နေသည့်အရာတစ်ခုဖြစ်သည်။ သင်တန်းအသေအချာ တတ်မြောက်မထားသော ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် သင်တန်းပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများမှ သင်ရိုးတစ်ခု ရေးဆွဲနိုင်သည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြင့် လက်ရှိသင်တန်းများအပြင် ရှေးဦးကလေးသူငယ် စောင့်ရှောက်မှု နှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှု ဆိုင်ရာ ဒီပလိုမာသင်တန်းကဲ့သို့သော သင်တန်းများကို ထပ်မံတက်ရန် ညွှန်ကြားခြင်းတို့သည်လည်း နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်နိုင်သည်။ ယင်းသည် သင်တန်းအသေအချာ တတ်မြောက်မထားသော/အသိမှတ်ပြုလက်မှတ်မရှိသော ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် ဗဟုသုတများ တိုးတက်စေမည်။

- **ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး ဝန်ဆောင်မှု ပေးသူများအတွက် မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အထူးလမ်းညွှန်စာအုပ်ကို ရေးဆွဲဖော်ထုတ်ပါ။** ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး စင်တာများမှ အနိမ့်ဆုံးလိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် စံနှုန်းများကို ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသည့် ပြီးပြည့်စုံသော လမ်းညွှန်ချက်သည် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာများအတွက် အလွန်အကျိုးများမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းစံနှုန်းအချို့မှာ လက်ရှိ ဥပဒေ (ဥပမာအနေဖြင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်သူ နှင့် ကလေး အချိုးအစား နှင့် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အဆောက်အအုံ အကျယ်အဝန်း) စသည်တို့မှာ ပါဝင်ထားပြီးဖြစ်သောကြောင့် ရှေးဦးကလေးသူငယ် စောင့်ရှောက်မှု နှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ သုတေသန

အချို့ ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ရမည်။ ယင်းသည် နိုင်ငံတကာမှ အကောင်းဆုံး အလေ့အကျင့်များ ဥပမာ *အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း (IFC) ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း-စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များမှ ထောက်ပံ့ထားသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု လမ်းညွှန်* ကဲ့သို့သော နိုင်ငံတကာမှ အကောင်းဆုံးအလေ့အကျင့်များအပေါ် အခြေခံနိုင်သည်။

- **သုတေသနလုပ်ငန်းများ ထပ်မံလုပ်ဆောင်ပါ။** ယခုအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသော ကိစ္စရပ်များအား ပိုမိုရှဲ့ထွင်နားလည်ရန် သုတေသနများထပ်မံ လုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။
    - ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၊ ဝေးလံခေါင်ဖျားဒေသတွင် လုပ်ကိုင်နေသူများ နှင့်/သို့မဟုတ် အိမ်ပြင်ပတွင် တစ်နေကုန် အလုပ်ကြမ်းလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်နေကြသော (ဥပမာ-စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍ မိဘလုပ်သားများ) ၏ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ
    - ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများမှ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများအပေါ် သက်ရောက်သော လူမှုပြောင်းလဲမှုများကို မည်ကဲ့သို့ တုန့်ပြန်နိုင်ပုံ။ လူမှုပြောင်းလဲမှုများ၏ ဥပမာအချို့မှာ အဖိုးအဖွားများမှ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ပေးခြင်းအပေါ် သဘောထားအမြင်များ၊ အမျိုးသမီးများမှ ရှေးရိုးစဉ်လာမဟုတ်သော အခန်းကဏ္ဍများတွင် ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်လာခြင်း၊ အမျိုးသမီးများ အထက်တန်းရာထူးများ လက်လှမ်းမီလာခြင်း နှင့် မြို့ပြနေရာများတွင် ဆယ်ကျော်သက်များ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာ အပြုအမူများဖြစ်သည်။



- **အထူးလိုအပ်ချက်များရှိနေသော (သို့မဟုတ်) မသန်စွမ်းကလေးသူငယ်များကို လိုက်လျောညီထွေပြုလုပ်ပေးသော ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး စင်တာများအား ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများကို ထပ်လောင်း အားပေး ထောက်ပံ့ပေးပါ။** ယင်းသို့ ပြုလုပ်ရာတွင် ထိုကဲ့သို့ အထူးလိုအပ်ချက်များကို ဖြည်းဆည်းပေးနိုင်သည့် သီးသန့် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အဆောက်အအုံများ တည်ဆောက်ခြင်းတို့ ပါဝင်နိုင်သည်။ မသန်စွမ်းသော ကလေးများကို အခြား လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် အပြည့်အဝ ပါဝင်ခွင့်ပေးနိုင်ရန် ရှိပြီးသား ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် စင်တာများကိုလည်း တိုက်တွန်းပေးသင့်သည်။ ယင်းကလေးသူငယ်များ၏ ထပ်ဆောင်း လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းတုန့်ပြန်ရန် ကလေးများကို ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် စင်တာများမှ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မည့်သူများအား လုံလောက်စွာ သင်တန်းပေးထားရမည်ဖြစ်သည်။

- **လိင်တူလက်ထပ်ထားသူ သို့မဟုတ် လိင်တူချစ်ကြိုက်သူစုံတွဲများမှ ကလေးသူငယ်များ မွေးစားနိုင်ပြီး တရားဝင်မိဘ/အုပ်ထိန်းသူအဖြစ် သတ်မှတ်ခံယူနိုင်ရန်အတွက် ဥပဒေစနစ် ပြောင်းလဲလာရန် တိုက်တွန်းနိုးဆော်ပါ။** လက်ရှိ ဥပဒေများသည် လိင်တူချစ်ကြိုက်သူစုံတွဲများအား မိခင်ဖခင်ဆိုင်ရာခွင့်ရက်များ နှင့် အခြား ခံစားခွင့်များ မခံစားနိုင်အောင် ဟန့်တားနေသည်။ ထိုကဲ့သို့သော ပြောင်းလဲမှုကို လိင်တူချစ်ကြိုက်သူ အမျိုးသားများ နှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ပြီးပြည့်စုံသော ဥပဒေစနစ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် တင်ပြဆွေးနွေးရမည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လိင်တူချစ်ကြိုက်သူစုံတွဲများအကြား လိင်ဆက်ဆံခြင်းသည် ကိုလိုနီခေတ်တွင်တည်ဆောက်ခဲ့သော ဥပဒေများအရ တရားမဝင် ဖြစ်နေဆဲဖြစ်သည်။

ဓါတ်ပုံ: IFC / Victoria Milko.

၅။ နိဂုံးချုပ်သုံးသပ်ချက်

မြန်မာနိုင်ငံ၌ အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ပိုကောင်းမွန်လာပြီး အဆင့်မြင့်ပညာရေးလက်လှမ်းမီမှုများရှိလာသော်လည်း အမျိုးသမီးများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကိုယ်စားပြုမခံရခြင်းများ ဆက်ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။ ဤစာတမ်းအရ နိုင်ငံအတွင်း အရည်အသွေးရှိ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုအထောက်အပံ့ ရရှိရန် အကန့်အသတ်ရှိနေသေးသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့သည်။ ဤကဲ့သို့ အထောက်အပံ့ကင်းမဲ့မှုနှင့် ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုထုံးစံအရ မျှော်လင့်ချက်များကြောင့် အမျိုးသမီးများသည် ကလေးရလာသောအခါ အလုပ်ထွက်ရန် ဖိအားများခံစားနေရသည်။ ထပ်ဆောင်းအနေဖြင့် ဤသုတေသနမှ တွေ့ရှိခဲ့သည်မှာ တတ်ကျွမ်းသည့်အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် မိသားစုတာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် ၎င်းတို့အလုပ်အကိုင်များနောက်လိုက်ခြင်းနှစ်ခုပေါင်းစည်းရာတွင် မျှော်မှန်းထားပြီးသား စိန်ခေါ်ချက်များကြောင့် ကလေးယူရန် ရွှေ့ဆိုင်းနေကြသည်။ မြန်မာကုမ္ပဏီများ၌ မိသားစုရှိသည့်ဝန်ထမ်းများအား အကူအညီထောက်ပံ့ပေးရန်ပျက်ကွက်ခြင်းမှ အကျိုးဆက်များကို သိရှိနားလည်မှုနည်းပါးကြလေသည်။ ယခုလေ့လာမှုမှ ကလေးရှိသည့်ဝန်ထမ်း ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရခြင်းတာဝန်ကြောင့် ၎င်းတို့၏ ယခင်အလုပ်မှ ထွက်ခဲ့ကြသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့သည်။

ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်း နှင့် ကုမ္ပဏီ၏ဂုဏ်သတင်းအားကောင်းခိုင်မာလာစေရန်အလို့ငှာ ၎င်းတို့၏ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းများ၏ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးလိုအပ်ချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်ကို မြန်မာကုမ္ပဏီများအတွက် ဤစာတမ်းမှ သရုပ်ဖော်ပြခဲ့သည်။ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုတာဝန်များသည် ၎င်းတို့၏အလုပ်များအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသည်ဟု ဝန်ထမ်း ၁၀ ယောက်အနက် ၉ ယောက်မှ ပြောကြားခဲ့သည်။ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရခြင်းသည် အမျိုးသမီးများ၏အလုပ်ဟု ယေဘုယျကောက်ချက်ချခြင်းမျိုးရှိနေသော်လည်း အလုပ်လုပ်နေရသည့်ဖခင်များသည်လည်း ကလေးတာဝန်များကြောင့် ထိခိုက်ကြသည်ကို သတိချပ်မိရန် အရေးကြီးလေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ အဖိုးအဖွားများမှ ကလေးများကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်းသည် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးအတွက် အဖြေတစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းအစီအစဉ်သည် လတ်တလော အလုပ်လုပ်နေရသည့်မိသားစုများ၏လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီရန် မတတ်သာတော့ပေ။ မိဘများသည် ကလေးဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ အာဟာရနှင့် ပညာရေးစသည်တို့နှင့်ပတ်သက်၍ ပိုမိုစိုးရိမ်ပူပင်လာကြလေသည်။ အကျိုးဆက်ရလဒ်အနေဖြင့် မြန်မာဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ရှင်များထံမှ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့်ဖြေရှင်းနည်းများကို တောင်းဆိုလာကြလေသည်။

ကလေးရှိဝန်ထမ်းများကို မြန်မာနိုင်ငံ လုပ်သားအင်အား၏ တစိတ်တပိုင်းအဖြစ် ဆက်လက် လုပ်ကိုင်နိုင်စေရန်အလို့ငှာ ယုံကြည်ရသည့် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှုကို လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်မှု မရှိခြင်းအားကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေးသည် အဓိကအချက်ဖြစ်လေသည်။ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးအတွက် အကူအညီကမ်းလှမ်းပေးခြင်းမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့်ရရန် အခွင့်အလမ်းတစ်ခု ရှိလေသည်။ စီးပွါးရေးလုပ်ငန်းရှင်မှ ပံ့ပိုးသော ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာအလေ့အကျင့်ကောင်းများ တိုးပွားလာနေပြီဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့မှ သင်ယူလေ့လာနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ မြန်မာကုမ္ပဏီမြောက်များစွာသည် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးအတွက် ဆန်းသစ်သည့်ဖြေရှင်းနည်းများအား စတင်မိတ်ဆက်နေကြပြီဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အနက် အချို့မှာ ကုန်ကျစရိတ်နည်းကာ၊ အချို့မှာမူ ကုန်ကျစရိတ်မြင့်မားလေသည်။ အဆုံးသတ်အားဖြင့် ဝန်ထမ်းများအတွက် အလုပ်နှင့်မိသားစု သဟဇာတအံဝင်ခွင်ကျဖြစ်စေရန် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှုလိုအပ်ချက်များကို မဖြည့်ဆည်းနိုင်ခြင်း၏ကုန်ကျစရိတ်သည် စီးပွားရေးနှင့် ကုမ္ပဏီများအတွက် သိသာထင်ရှားလေသည်။ ရေတို အကျိုးသက်ရောက်မှုမှာ ဝန်ထမ်းအပြောင်းအရွှေ့များခြင်းနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏လုပ်ဆောင်နိုင်မှုစွမ်းရည်တို့နှင့် ဆက်စပ်နေပြီး၊ ရေရှည်စီးပွားရေး နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ကလေးမွေးဖွားမှုနှုန်း ကျဆင်းမှုကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ခံစားရနိုင်ဖွယ်ရှိလေသည်။

နောက်ဆက်တွဲ (က)- မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ဖြစ်ထွန်းတိုးတက်မှုများ

ရှေးဦးကလေးသူငယ်ပြုစုပျိုးထောင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး (ECCD)

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန နှင့် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေး နှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန များသည် ၎င်း ရှေးဦးကလေး သူငယ်ပြုစုပျိုးထောင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ဆိုင်ရာပညာရေးထောက်ပံ့မှုတွင် ဦးစီးဝန်ကြီးဌာနများ အဖြစ် ပါဝင်ကြသည်။ အစိုးရမဟုတ်သည့် ပုဂ္ဂလိကအဖွဲ့အစည်းအရေအတွက်များစွာသည် ၎င်းဝန်ဆောင်မှုများကို ရပ်ရွာလူထုများအား တက်တက်ကြွကြွ ပံ့ပိုးပေးနေကြသည်။ ၎င်း တို့အနက်သိသာထင်ရှားဆုံးမှာ ကုလသမဂ္ဂကလေးသူငယ်ရံပုံငွေအဖွဲ့ဖြစ်ပြီး ၎င်းသည် မြန်မာအစိုးရအား ECCD မူဝါဒအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရေး နှင့်ပတ်သက်ပြီး ပံ့ပိုးပေးသည်။

မြန်မာအစိုးရသည် ECCD နှင့်ဆက်စပ်၍ အမျိုးသားမဟာဗျူဟာပညာရေး စီမံကိန်း ၂၀၁၆ - ၂၀၂၁ အားစတင်ခြင်းနှင့်အတူ အဓိကစိန်ခေါ်ချက်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ ယင်းတို့မှာ-

- ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ဝန်ဆောင်မှုအရည်အသွေး တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် လိုအပ်ချက်
- မူလတန်းကြိုဆရာဖြစ်သင်တန်းများ၏အရည်အသွေးတိုးတက်မြင့်မား စေရေးလိုအပ်ချက်
- "ယှဉ်ကျေးမှုအရအလိုက်သင့်ပြီး ပညာရေးအရ လျော်ကန်သင့်မြတ်သည့်" သူငယ်တန်းသင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ဒီဇိုင်းဆွဲရန် လိုအပ်ချက် စသည်တို့ ဖြစ်ကြသည်။

စီမံကိန်းသည် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် သူငယ်တန်းနှင့် မူလတန်းကြိုပညာရေးအား ကလေးများလက်လှမ်းမီရရှိရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဒေသအတွင်း အခြားနိုင်ငံများအနောက် နောက်ကောက်ကျကျန်ရစ်ခဲ့သည်ဟု အသိအမှတ်ပြုဝန်ခံခဲ့သည်။ ၎င်းသည် ECCD ဆိုင်ရာ အားနည်းချက်များကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် အလုံးစုံပါဝင်ကာ ကျယ်ပြန့်သည့် ကြိုးပမ်းမှုတစ်ခုကို ကမ်းလှမ်းထားသည်။ ၎င်းပျော့ကွက်/ အားနည်းချက်များကို စီမံကိန်းအားရေးသားတင်ပြရန်အလို့ငှာ ပြုလုပ်ခဲ့သည့် နေရာဒေသအခြေအနေဆန်းစစ်လေ့လာမှုမှ သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ထားသည်။ ၎င်းတို့တွင် အောက်ပါအချက်များ ပါဝင်သည်-

- မူလတန်းကြိုကျောင်းများတွင် အရည်အသွေး ညွှန်းကိန်းများအား လိုက်နာမှု လွန်စွာ နိမ့်ကျခြင်း/နည်းပါးခြင်း
- စာသင်ကျောင်းများ၌ သင်ကြားပြသနေသည့် ဆရာ/ဆရာမများအား လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုမရှိခြင်း
- စာသင်ကျောင်းများ၌ သင့်တော်သည့် ကစားစရာပစ္စည်းများရရှိနိုင်မှု နည်းပါးခြင်း
- ကလေးများ၏ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအား မှတ်တမ်းတင်ထားခြင်းနှင့် လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း အဆင့်နိမ့်မှု

ထို့ပြင် ၎င်းအခြေအနေဆန်းစစ်လေ့လာမှုမှ မသန်စွမ်းကလေးငယ်များနှင့် သင်ကြားလေ့လာရေးအထူးလိုအပ်ချက်များနှင့်ကလေးများအတွက် အထောက်အကူများကမ်းလှမ်းပေးထားသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ နှင့် အင်စတီကျူးရှင်းများသည် လွန်စွာနည်းပါးသည့်အချက်ကိုလည်း ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။

၂၀၁၄ ခုနှစ် အစောပိုင်းတွင် အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများစွာ၏ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုနှင့် နိုင်ငံတဝှမ်း ရပ်ရွာလူထုကြား ဆွေးနွေးပွဲများ၏ ရလဒ်အနေဖြင့် မြန်မာအစိုးရသည် ECCD နှင့်ပတ်သက်သည့် ၎င်း၏မူဝါဒကို စတင်မိတ်ဆက်ခဲ့သည်။ ၎င်းမူဝါဒသည် အစောပိုင်းကလေး ဘဝဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို စီမံခန့်ခွဲရန် ခိုင်မာသည့်အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာစနစ် အတွက် လိုအပ်ချက်ကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ပြီး၊ ၎င်းဆီရောက်ရှိရန် လုပ်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို အကြမ်းရေးဆွဲခဲ့သည်။ ၎င်း၏မျှော်မှန်းချက်အပေါ် ကြေငြာချက်အရ ၎င်းမူဝါဒမှ တင်ပြသည်မှာ-

ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်အတွင်းရှိ မွေးစမှအသက်ရှစ်နှစ်အထိကလေးသူငယ်များအားလုံးသည် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ၊ ရပ်ရွာအသိုင်းအဝိုင်းများ နှင့် နိုင်ငံတော်အတွက် အပြုသဘောအရ အထောက်အကူပြုနိုင်စေရန်အလို့ငှာ ဘက်စုံအရည်အသွေးမြင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအလိုက် လိုက်လျောညီထွေရှိသည့် ဂရုစိုက်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုကို ၎င်းတို့၏မိဘများ၊ ပြုစုစောင့်ရှောက်သူများ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများမှ ရရှိရမည်။ ကလေးတိုင်းသည် ပျော်ရွှင်၊ ကျန်းမာ၊ အာဟာရကောင်းမွန်စွာရရှိခြင်း၊ လူမှုရေးအရ ကျွမ်းကျင်ခြင်း၊ ခံစားချက်အရ ဟန်ချက်ညီမျှခြင်းစသည်တို့ကို အာမခံသေချာစေပြီး လွပ်လပ်စွာ သာတူညီမျှရှိကာ ဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိ ကောင်းမွန်စွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခံရမည်။

၎င်း၏မျှော်မှန်းချက်ကြေငြာချက်အရ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် အသက် ၃ နှစ်နှင့် ၄ နှစ်ကြားရှိ ကလေးများအားလုံးအတွက် "နေရာမရွေး အားလုံးတတ်နိုင်သည့် အားလုံးပါဝင်သည့် မူကြိုကျောင်းဝန်ဆောင်မှုများ" နှင့် ငါးနှစ်အရွယ်ကလေးများအတွက် "အခမဲ့မသင်မနေရ အားလုံးပါဝင်သည့် ဝန်ဆောင်မှုကျောင်းများ ပံ့ပိုးပေးရေးအပေါ် ကတိကဝတ်ပြုထားသည်။

ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာမှတ်ပုံတင်ခြင်း

ရှေးဦးကလေးသူငယ်ပြုစုပျိုးထောင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာဥပဒေကို ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုခဲ့သည်။ ဤဥပဒေသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာတစ်ခု[27] လုပ်ဆောင်လည်ပတ်ရန်အတွက် စည်းမျဉ်းဥပဒေအသစ်များ ချမှတ်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့တွင် အောက်ပါအချက်များပါဝင်သည်-

- ကလေး-ဆရာအချိုးများအတွက် အနည်းဆုံးအရေအတွက်များ - ၎င်းတို့မှာ-
  - အသက်နှစ်နှစ်အောက်ကလေးများအတွက် ကလေးသုံးယောက်လျှင် ဆရာတစ်ယောက်
  - အသက်နှစ်နှစ်မှသုံးနှစ်ကြားကလေးများအတွက် ကလေးခြောက်ယောက်လျှင် ဆရာတစ်ယောက်
  - အသက်သုံးနှစ်မှငါးနှစ်ကြားကလေးများအတွက် ကလေး ၁၅ ယောက်လျှင်ဆရာတစ်ယောက်
- မူလတန်းကြိုကျောင်း၏ကျောင်းအုပ်သည် တက္ကသိုလ်ဘွဲ့ရဖြစ်ရမည်ဖြစ်ပြီး အသိအမှတ်ပြုကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးအရည်အချင်းနှင့်အတူ အသက် ၂၅ နှစ်ပြည့်ပြီးသူဖြစ်ရမည်။
- ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာလည်ပတ်လုပ်ဆောင်ခွင့်ရရန် လျှောက်မည့် ပုဂ္ဂလိကနှင့်အစိုးရမဟုတ်သည့် အေဂျင်စီများအတွက် လိုအပ်ချက်များ နှင့် အကယ်၍ ခွင့်ပြုခဲ့ပါက သက်ဆိုင်ရာခွင့်ပြုချက်အတွက် နှစ်စဉ်မှတ်ပုံတင်ကြေးပေးဆောင်ရမည်။

ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာများအား ကြီးကြပ်ရန်နှင့် စစ်ဆေးရန်အတွက် မတူညီသည့် အစိုးရဌာနများနှင့် လူထုအဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့်ဖွဲ့စည်းထားသော အသစ်ဖွဲ့ထားသည့် ဗဟိုကြီးကြပ်ရေးအဖွဲ့၏အခန်းကဏ္ဍကိုလည်း ၎င်းဥပဒေမှ အကြမ်းရေးဆွဲထားသည်။ ၎င်းသည် ခွင့်ပြုချက်မရဘဲ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာကို စီမံလည်ပတ်နေသည့်သူများအားလည်း ဒဏ်ငွေနှင့်/သို့မဟုတ် ထောင်ချနိုင်လေသည်။

ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ

မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း နေရာ ၁၀ နေရာတွင် ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာအရေအတွက် ၄၉ ခုရှိလေသည်။ အများစုသည် ရန်ကုန်မြို့အတွင်းတည်ရှိကြသည်။ ၎င်းတို့အနက် အရေအတွက်မည်မျှမှတ်ပုံတင်ထားသည်ကိုမူ မသိနိုင်ပေ။

ဤစာတမ်းတွင် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးဝန်ဆောင်မှုပေးသူများမှ ပံ့ပိုးပေးနေသည့်အရာများ၊ ကလေးအရေအတွက်၊ အသက်အုပ်စုနှင့် မိဘများမှ ပေးရသောအခကြေးငွေစသည်တို့ စုံစမ်းရန်အတွက် စစ်တမ်းတစ်ခုပါဝင်ခဲ့သည်။ ဖော်ထုတ်ခဲ့သည့် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာအားလုံးအား ၎င်းတို့ပေးထားသည့် အီးမေးလ်ဆီ အွန်လိုင်းမှတဆင့် စစ်တမ်းကို ပေးပို့ခဲ့သည်။ စစ်တမ်းဆီရောက်သောလင့်ရမရသိစေရန် ဖုန်းဖြင့်ဆက်သွယ်ခေါ်ဆိုမှုများလုပ်ခဲ့ပြီး၊ စင်တာကိုးခုရှိ မန်နေဂျာများအား တောင်းဆိုမှုအရ စစ်တမ်း ဖြေဆိုရန် လူကိုယ်တိုင် စင်တာတစ်ခုဆီသို့ အလည်အပတ်သွားမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

27 In the English text of the law, "Day Care Centre" is the term used; and is defined as a "department, school or program which nurtures the early-children who have attained the age of six months to three years of age to obtain the holistic development including physical, intellectual, moral, social, emotional, nutrition and health aspects of development."

လက်ခံဖြေဆိုမှု အလွန်နည်းခဲ့ပြီး၊ စစ်တမ်းခြောက်ခုသည်သာ အကျုံးဝင်သည်ဟု စဉ်းစားနိုင်သည်။ အားလုံးသည် တစ်ဝက်တစ်ပျက်သာ ပြည့်စုံလေသည်။ မကြာသေးမီကဖြစ်ပွားခဲ့သော မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာတစ်ခုအတွင်း ကလေးသူငယ်အကြမ်းဖက်မှုကိစ္စအပေါ် မီဒီယာများဆီမှ စိတ်ဝင်စားမှုမြင့်တက်နေခြင်းသည် ဒေတာများ၏လုံခြုံမှုနှင့် သတင်းအချက်အလက် လျှို့ဝှက်မပေါက်ကြားရေးအား အာမခံထားပါသော်လည်း မန်နေဂျာများအား ၎င်းတို့၏စင်တာများအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်မျှဝေလိုမှုအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိခဲ့လေသည်။[28]

အောက်ပါအချက်များသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးသူများမှ ရရှိခဲ့သည့် ဒေတာအနည်းငယ်အပေါ်အခြေခံ၍ ကမ်းလှမ်းသည့် ဝန်ဆောင်မှုများအကြောင်း ညွှန်ပြနေသည့် တွေ့ရှိချက်အချို့ဖြစ်လေသည်။

- အသက်နှစ်နှစ်မှငါးနှစ်ကြားကလေးများအတွက် နေရာလွတ်များ အများစု ပေးကြသည်။ တစ်ဝက်သည် အသက်ခြောက်နှစ်မှ ဆယ်နှစ်ကြားကလေးများအတွက်လည်း နေရာများပေးထားလေသည်။
- ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာအတွင်း ရရှိနိုင်သည့်နေရာအလိုက် အများဆုံးကလေးအရေအတွက်မှာ ၄၀ ဖြစ်ပြီး စင်တာအများစုသည် ၎င်းကလေးအရေအတွက် နေရာထိုင်ခင်းစီစဉ်ပေးနိုင်သည်။ သို့ရာတွင် မည်သည့်စင်တာမျှ အပြည့်မရှိပေ။ ကလေးအသက်ငယ်လေလေ နေရာယူမှုနည်းလေလေဖြစ်သည်။
- အသက်နှစ်နှစ်မှငါးနှစ်အတွင်းကလေးတစ်ယောက်အတွက် ပျမ်းမျှတစ်နေ့တာအခကြေးငွေသည် ၅,၁၇၉ ကျပ်ဖြစ်သည်၊ သို့ရာတွင် အနိမ့်ဆုံး၂၅၀၀ ကျပ်မှ အမြင့်ဆုံး ၁၀,၀၀၀ ကျပ်အတွင်း ရှိလေသည်။
- မူလတန်းကြိုကျောင်းအများစုသည် မနက်ကိုးနာရီမှ နေ့လည်သုံးနာရီမတိုင်ခင်အထိ ဖွင့်ကြသည်။ တစ်ခုသာ တစ်နာရီပိုတိုး၍ အချိန်ပိုကြာကြာ ဖွင့်လေသည်။ မည်သည့်စင်တာမျှ စနေ၊တနင်္ဂနွေနေ့များတွင် မဖွင့်ကြပေ။
- ကလေးများအား ယေဘုယျအားဖြင့် ကစားစရာအရုပ်များ၊ စာအုပ်များ၊ အနုပညာပစ္စည်းများ နှင့် ဆော့ကစားရန်နေရာ ပေးထားကြသည်။ အချို့စင်တာများသည် ရုပ်မြင်သံကြားစက်နှင့် ကွန်ပြူတာများပါ ပံ့ပိုးထားလေသည်။

28 See https://www.bbc.com/news/world-asia-49660087.

ဓါတ်ပုံ: IFC / Victoria Milko.

ဆက်သွယ်ရန်လိပ်စာ
အိုင်အက်ဖ်စီ မြန်မာ
အထပ်၂၀၊ ဆူးလေစကွဲလ်
၂၂၁၊ ဆူးလေဘုရားလမ်း
ကျောက်တံတားမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်၊ မြန်မာ

(+၉၅) ၁ ၉၂၅၅၀၂၀

ifc.org

မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ

UMBRELLA FACILITY FOR GENDER EQUALITY

ADMINISTERED BY WORLD BANK GROUP

IFC International Finance Corporation
WORLD BANK GROUP

Creating Markets, Creating Opportunities