ဓါတ်ပုံ: IFC / Victoria Milko.

ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ထောက်ပံ့လုပ်ဆောင်ပေးသော ကလေးသူငယ်ပြုစု စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအတွက် စီးပွားရေးအကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုဖြစ်ရပ်

ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၁၉

မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ

UMBRELLA FACILITY FOR GENDER EQUALITY
ADMINISTERED BY WORLD BANK GROUP

IFC International Finance Corporation
WORLD BANK GROUP
Creating Markets, Creating Opportunities

IFC အကြောင်း

အိုင်အက်ဖ်စီသည် ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ညီအမ အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပြီး ကမ္ဘာ့ဘဏ်အုပ်စုဝင်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ကာ ထွန်းသစ်စဈေးကွက်စီးပွားရေးနိုင်ငံများ တွင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို အဓိကဦးတည် ဆောင်ရွက်နေသော ကမ္ဘာ့အကြီးဆုံးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့ကြီးဖြစ်ပါသည်။ ကမ္ဘာ့အပှုန်း စီးပွားရေး အဖွဲ့အစည်းပေါင်း ၂၀၀၀ ကျော်နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပြီး ကမ္ဘာ့အခက်အခဲဆုံးသော နေရာ ဒေသများတွင် အိုင်အက်ဖ်စီ၏ အရင်းအနှီးများ၊ အတတ်ပညာများနှင့် တွန်းအားပေးလုပ်ဆောင်မှုများဖြင့် ဈေးကွက်နှင့် အခွင့်အလမ်းများဖန်တီးရာတွင် ကူညီဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ၂၀၁၈ ဘဏ္ဍာနှစ်အတွင်း အိုင်အက်ဖ်စီ၏ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် ကာလရှည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမှာ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၃ ဘီလီယံသို့ မြင့်တက်ခဲ့ပြီး၊ အလွန်အမင်းဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အသီးအပွင့်များ တိုးမြှင့် ခွဲဝေခံစားရေးတွင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍပါဝင်မှု ပိုမိုမြင့်မားလာစေရန် အထောက်အကူပြုပါသည်။ ပိုမိုသိရှိလိုပါက www.ifc.org တွင် လေ့လာနိုင်ပါသည်။

မူပိုင်ခွင့် © ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း

၂၁၂၁ ပန်ဆိုင်ဗန်နီးယား ရိပ်သာ၊ အန်.ဒဗ္ဗျူ ဝါရှင်တန်. ဒီစီ. ၂၀၄၃၃

အင်တာနက် www.ifc.org

ဤစာတမ်းပါ ဖော်ပြချက်များကို မူပိုင်ခွင့်ဖြင့် ကာကွယ်ပေးထားပါသည်။ အချက်အလက်များ အားလုံးဖြစ်စေ၊ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်စေ မိတ္တူပွားခြင်း သို့မဟုတ် တစ်နည်းနည်းဖြင့် လက်ဆင့်ကမ်းခြင်းတို့သည် တည်ဆဲဥပဒေကို ချိုးဖောက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာတမ်းတွင် ဖော်ပြထားသော တွေ့ရှိချက်များ၊ အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူပုံများနှင့် ကောက်ချက်များမှာ စာရေးသူများ၏ တွေ့ရှိချက်များ၊ အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူပုံများနှင့် ကောက်ချက်များသာ ဖြစ်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း၏ ရှုမြင်ပုံများကို ထင်ဟပ်သည်ဟု ယတိပြတ်မဆိုနိုင်ပါ။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်းအနေဖြင့် ဤစာတမ်းတွင် ပါရှိသော အချက်အလက်များ၏ တိကျမှန်ကန်မှုကို အာမခံနိုင်ခြင်း မရှိပါ။ ယင်းအချက်အလက်များကို အသုံးပြုခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အကျိုးဆက်များအတွက်လည်း တာဝန်ယူမည် မဟုတ်ပါ။

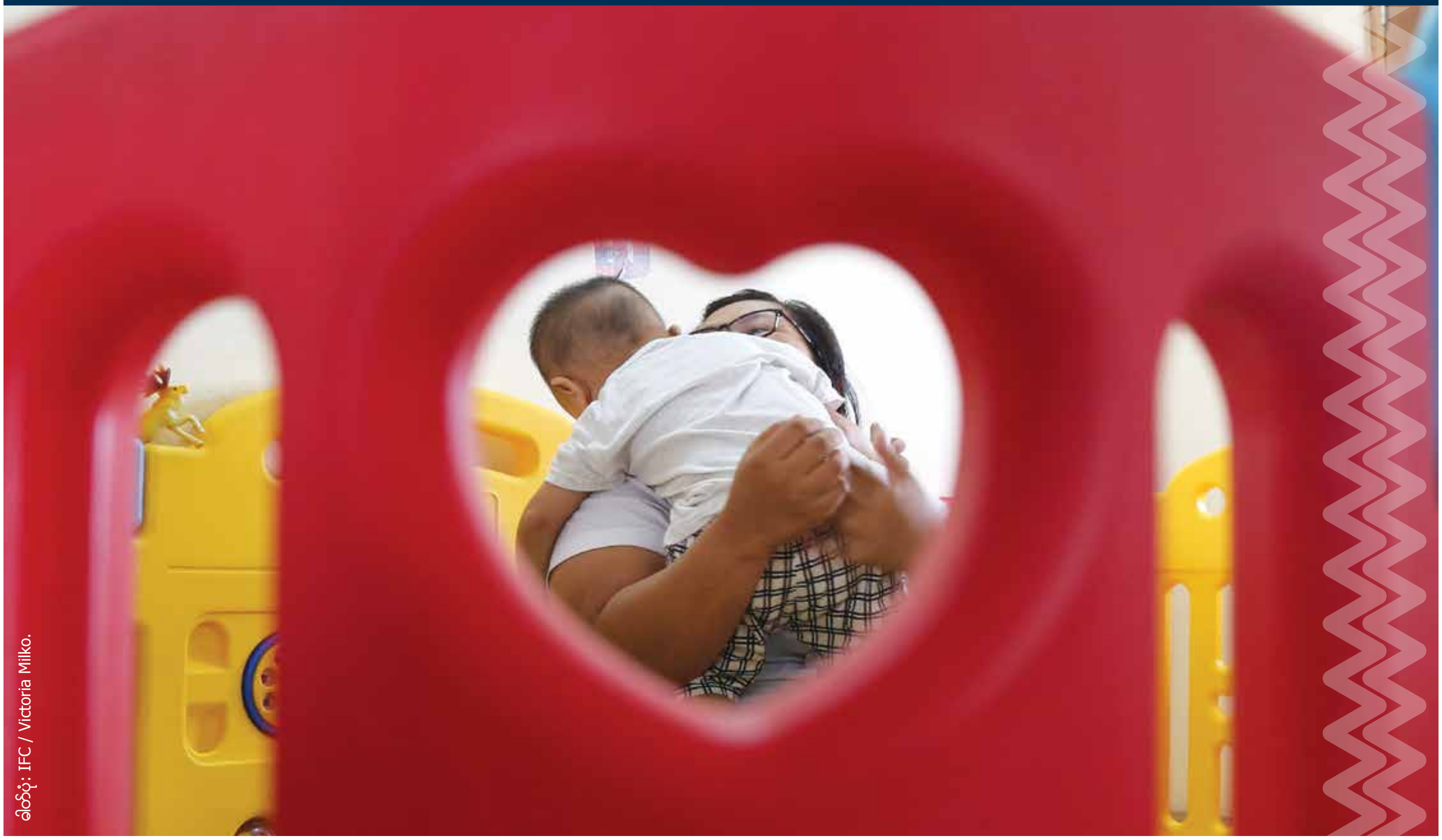
ဒီဇင်ဘာ ၂၀၁၉

အစီရင်ခံစာ အနှစ်ချုပ်

ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းရှင်များမှ ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအတွက် ကလေး သူငယ်စောင့်ရှောက်ရေးတာဝန်များ နှင့် လုပ်ငန်းတာဂန်များကို မျှတစွာလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ထောက်ပံ့ပေးသည့်အခါ များစွာအကျိုးရှိပါသည်။ အလုပ်လုပ်နေသည့် မိဘများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးသူငယ်များအား ကောင်းမွန်စွာ ပြုစုစောင့်ရှောက်ခံနေရသည်ဟု သိနေသည့်အခါ ပိုမိုစိတ်ဓါတ်တက်ကြွလာပြီး အလုပ်မှအာရုံပြန့်နှံ့မှုနည်းစေသည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တိုးမြှင့်နိုင်ခြင်း၊ အလုပ်ပျက်ကွက်မှု နည်းပါးခြင်း နှင့် အရည်အချင်းရှိသော ဝန်ထမ်းများကိုပါ ဆွဲဆောင်ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ပေလိမ့်မည်။ ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအတွက် ကလေးသူငယ်စောင့်ရှောက်ရေး ဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်သည့် နည်းလမ်းများမှာ ကုန်ကျစရိတ်နည်းနည်းမှ ကုန်ကျစရိတ်များစွာ ကျနိုင်သည်အထိ ရှိပါသည်။ အချို့ဥပမာများမှာ မိဘများအနေဖြင့် လစာရ ခွင့်ရက်၊ မိခင်နို့တိုက်ကျွေးသည့်အခန်းများ ၊ မိသားစုဆန်ဆန် ဆက်ဆံသော လုပ်ငန်းခွင်မူဝါဒများ၊ မိဘများအတွက် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိသည့် အလုပ်ချိန်များ သို့မဟုတ် အလုပ်တွင် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးအဆောက်အအုံစင်တာထားခြင်း တို့ ဖြစ်ပါသည်။

ဤသုတေသနသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ဝန်ထမ်းများ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများသည် လုပ်ငန်းခွင်ကို မည်ကဲ့သို့ သက်ရောက်မှုရှိနေသည်ကို နားလည်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ၏ လက်ရှိ ကလေးသူငယ်ပြုစုမှု အစီအစဉ်များ၊ ထိုသို့သော ကလေးသူငယ်ပြုစုမှု အစီအစဉ်များအပေါ် ၎င်းတို့၏ ကျေနပ်မှုများ နှင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ကို အချိန်မှန် တက်ရောက်နိုင်မှု နှင့် ဆက်လက်အလုပ်ကိုင် ရှိနေခြင်းတို့အပေါ် မည်သို့ သက်ရောက်မှု ရှိနေကြောင်း ဤသုတေသနမှ ဆန်းစစ်လေ့လာခဲ့ပါသည်။ ယခင်က ယင်းသက်ရောက်မှုများအား လေ့လာရန် သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးအသိုင်းအဝန်းနှင့် ဝန်ထမ်းများအတွက် ဖြေရှင်းနည်းများအတွက် ပြုလုပ်ထားသည့် သုတေသနများမရှိသေးပါ။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေး အခင်းအကျင်းသည် လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲနေသည်။ လုပ်သားအင်အားတွင် အမျိုးသမီးများ၏ ပါဝင်မှု တိုးတက်လာခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။ စိန်ခေါ်မှုများလှသော ဈေးကွက်တွင် အောင်မြင်မှုရရှိရန် ကုမ္ပဏီများစွာသည် စီးပွားရေး နှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များ တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်နေသည်။ ထိုသို့ တိုးတက်မှုများရှိနေသော်လည်း အလုပ်လုပ်သောမိဘများတွင် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများ နည်းပါးနေဆဲပင်ဖြစ်သည်။ ယခုသုတေသနတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သော မူကြိုအရွယ်မတိုင်ခင် ကလေးငယ်ရှိသော မိဘများတွင် ၇% သာ ပုဂ္ဂလိက ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာကို အသုံးပြုနေကြသည်။ မိဘအများစုမှ ယင်းကဲ့သို့ မပြုလုပ်နိုင်ကြခြင်းမှာ ထိုစင်တာများသို့ လက်လှမ်းမမီခြင်းနှင့် စင်တာများ ရှိမနေခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများသည် ကလေးရှိလာသည့်အခါအလုပ်ထွက်ရန် ဆက်တိုက်ဖိအားပေးခံနေရပြီး အကျိုးဆက်အနေဖြင့် ကလေးမွေးရန် ရွှေ့ဆိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် မမွေးတော့ဘဲ လက်လွှတ်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ကြသည်။


ဓါတ်ပုံ: IFC / Victoria Milko.

ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုအရ မိသားစုဝင်များသည် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုအတွက် ရွေးချယ်မှုအများဆုံး ဖြစ်သည်။ ၈၆% သော မိဘများသည် ၎င်းတို့အလုပ်တွင်ရှိနေစဉ် ဆွေမျိုးတော်စပ်သူ တစ်ဦးဦးထံ အားကိုးရသည်။ သို့သော်လည်း ယင်းနည်းလမ်းသည် မိဘများအတွက် စိန်ခေါ်မှုများ တိုးလာနေသည်။ ယခုခေတ် မိဘများတွင် မတူညီသော တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် စိုးရိမ်းပူပန်မှုများ ရှိသည်။ မူကြိုအရွယ်မတိုင်ခင် ကလေးငယ်ရှိသော မိဘများ၏ ၂၂% သည် ၎င်းတို့၏ ကလေးများနှင့် အတူမနေကြပေ။
မိဘ (၅) ဦးတွင် (၃) ဦးခန့် (၆၁ %) မှာ ကလေးသူငယ်များ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး အတွက် စိုးရိမ်နေကြပြီး မိဘဦးရေ တစ်ဝက်ကျော် (၅၆%) မှာ ကလေးငယ်များ၏ ကျန်းမာရေးအတွက် စိုးရိမ်ကြသည်။ ထို့အပြင် ကလေးငယ်များမှ နည်းပညာအသစ်များ နှင့် လူမှုမီဒီယာများကို လက်လှမ်းမီခြင်းရှိနေသည့်အတွက်လည်း မိဘများမှ စိုးရိမ်ကြကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

ဤသုတေသနသည် မြို့ပြတွင် အခြေစိုက်သော မတူညီသည့် စီးပွားရေးကဏ္ဍ (၁၁)ခုမှ ဝန်ထမ်းပေါင်း (၈၀၀) နီးပါး၏ ဖြေဆိုမှုများ၊ ဝန်ထမ်း ၂၅၀ နှင့်ဆွေးနွေးထားသော ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးမှုများနှင့် မန်နေဂျာအယောက်နှစ်ဒါဇင်ကျော်နှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း စသည်တို့အပေါ် အခြေခံထားသည်။ သုတေသနတွေ့ရှိချက်များမှ မိဘဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်များကို မည်ကဲ့သို့ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်ပုံ နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ထောက်ပံ့ထားသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုများကြောင့် လုပ်ငန်းစီးပွား မည်သို့ အကျိုးဖြစ်ထွန်းနိုင်ပုံများဆိုင်ရာများကို မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အကြံပြုချက်များပေးရန် ရည်ရွယ်ထားသည်။

အလုပ်လုပ်သော မိခင်များ နှင့် ဖခင်များအား လုပ်ငန်းခွင်တာဝန်ဝတ္တရားများအပြင် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များ တစ်ပြိုင်တည်း စီမံခန့်ခွဲနိုင်စေရန် ကူညီထောက်ပံ့မှုများပြုလုပ်ပါက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အကျိုးဖြစ်ထွန်းနိုင်ကြောင်း သုတေသနတွေ့ရှိချက်များမှ ဖော်ပြနေသည်။ ယင်းဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆီးရန် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု နည်းလမ်းမျိုးစုံကို ရှာဖွေနေကြပြီး အောင်မြင်သော အသက်မွေးမှုလုပ်ငန်းများဆီသို့ လိုက်နိုင်အောင် ကူညီပေးသည်။ ယင်းကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များသည် လုပ်ငန်းခွင် စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် မည်မျှသက်ရောက်မှုရှိနေသည်ကို မြန်မာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ သိနားလည်မှု နည်းနေပါသည်။ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ကူညီထောက်ပံ့မှုများ တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တိုးတက်ပြီး အကျိုးဖြစ်ထွန်းနိုင်ကြောင်း ဝန်ထမ်းများမှ ယုံကြည်နေပါသည်။

အဓိကတွေ့ရှိချက်များ

- ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိကြောင်း ကလေးရှိသော မိဘဝန်ထမ်း (၁၀) ယောက်လျှင် (၉) ယောက်မှ ပြောဆိုခဲ့သည်။
- ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များကြောင့် လွန်ခဲ့သော တစ်လအတွင်း အနည်းဆုံး တစ်ရက် အလုပ်ပျက်ခဲ့ရသည်ဟု မူကြိုကလေးအရွယ် ကလေးရှိသော မိဘဝန်ထမ်း တစ်ဝက်ကျော်မှ ဖြေကြားခဲ့သည်။
- ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များသည် မိခင်များသာမက ဖခင်များကိုပါ သက်ရောက်မှုရှိသည်။ အလုပ်အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိကြောင်း ဖြေဆိုမှုမှာ မိခင်များတွင် (၈၉%) နှင့် ဖခင်များတွင် (၉၁%) ဖြေဆိုခဲ့ခြင်းကြောင်း 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 ဖြစ်နိုင်ခြေ နည်းပါးသည်။

ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များကြောင့် ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင် နှင့်/သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ လက်တွဲဖော်မှ အလုပ်ထွက်ခဲ့ရသည်ဟု ဖြေဆိုသူဝန်ထမ်း ၂၀% နီးပါး မှ ဖြေဆိုခဲ့သည်။

- ဝန်ထမ်းများ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ပျက်ကွက်ခြင်းသည် မြန်မာ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို ထိခိုက်နေပါသည်။ ဥပမာ- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ထောက်ပံ့ထားသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုသည် ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ထွက်ခြင်း နှင့် ဂုန်ထမ်းများကို ဆွဲဆောင်ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ခြင်းတို့အား သက်ရောက်နေပါသည်။ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင် ရာ တာဝန်များကြောင့် ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် လက်တွဲဖော်မှ အလုပ်ထွက်ခဲ့ရသည်ဟု ဝန်ထမ်း ၂၀% မှ ဖြေဆိုခဲ့သည်။
- ၎င်းတို့ အိမ်နားဝန်းကျင်တွင် ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာ မရှိသောကြောင့် ယင်းကို အသုံးမပြုနိုင်ကြောင်း မူကြိုကလေးအရွယ် ကလေးရှိသော ၃၇% သော မိဘဝန်ထမ်းများမှ ဖြေဆိုခဲ့သည်။

- ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင်လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီး နှင့် အမျိုးသား လူဦးရေ အများစုသည် ၄င်းတို့၏ အသက်မွေးလုပ်ငန်းများ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် ကလေးမွေးခြင်းအား ရွှေ့ဆိုင်းနေကြသည်။ ယင်းအချက်သည် ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းများမှ ၄င်းတို့လုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်အပေါ် သစ္စာရှိခြင်း နှင့် အသက်မွေးလုပ်ငန်းများအပေါ် ထားရှိသော ကတိကဝတ်များကို ဖော်ပြနေသည်။

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

- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ထောက်ပံ့ထားသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုသည် အကျိုးကျေးဇူးများကြောင်း အချို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ စတင်အသိမှတ်ပြုလာပါသည်။ ယခုသုတေသနတွင် ပါဝင်ခဲ့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအချို့တွင် ဆန်းသစ်သော၊ တိုးတက်မှုရှိသော ဖြေရှင်းနည်းလမ်းများကို စတင်အကောင်အထည်ဖော်နေပါသည်။ ယင်းကူညီထောက်ပံ့မှုများသည် စည်းမျဉ်းတကျ ထောက်ပံ့ခြင်းမျိုး မဟုတ်ဘဲ ရေးဆွဲမှတ်တမ်းတင်ထားသော မူဝါဒအရလည်း မဟုတ်ပေ။ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များသည် ၄င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများ အလုပ်အပေါ် နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိကြောင်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတရှိမှု နှင့် အသိမှတ်ပြုရန် မန်နေဂျာအများစုတွင် နည်းနေပါသည်။

ဓါတ်ပုံ: IFC / Hlaing Khin Oo.

- လိုက်လျောညီထွေမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်အတွက် ရှင်းလင်းတိကျသော မူဝါဒရှိခြင်းသည် အလုပ်လုပ်နေသော မိဘဝန်ထမ်းများအတွက် ၄င်းတို့၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များပိုမိုကောင်းမွန်စွာ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် ကူညီပံ့ပိုးနိုင်သည့် အရေးကြီးဆုံးသောအချက်ဖြစ်ကြောင်း ဝန်ထမ်းများမှ ပြောကြားခဲ့သည်။

ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့်အရာများ

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ တွေးခေါ်ပြင်ဆင်မှုများ

- သင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှလက်ရှိ ထောက်ပံ့ပေးနေသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု အနေအထားကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။ အလုပ်လုပ်နေသော မိဘဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်များအတွက် မည်သည့် မူဝါဒများ၊ စီမံကိန်းအစီအစဉ်များ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများသည် အသင့်ရှိနေသနည်း။

- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ထောက်ပံ့ထားသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု ပေးခြင်းအတွက် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုဖြစ်ရပ်များကို ဖော်ထုတ်ပါ။
    - **သင်၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် စိန်ခေါ်မှုများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပါ။** သင်၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်း စွမ်းဆောင်ရည်ကို မည်သည့် စိန်ခေါ်မှုများက သက်ရောက်မှုရှိနေသနည်း။ ဥပမာ- လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်တက်ရောက်မှု တိုးတက်ခြင်း နှင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တိုးတက်ခြင်း၊ ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းများ ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီ၏ ဂုဏ်သိက္ခာ တိုးမြှင့်ခြင်း
    - **ဝန်ထမ်းများဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ ကောက်ယူပါ။** လုပ်ငန်းခွင် ပျက်ကွက်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းအပြောင်းအရွှေ့၊ ဝန်ထမ်းကျေနပ်မှု နှင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာထောက်ပံ့မှု ကုန်ကျစရိတ်များ စသည့် ရှိနေပြီးသာ အချက်အလက်များကို စုယူ သို့မဟုတ် ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။ ယင်းအချက်အလက်ကောက်ယူခြင်းသည် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု ပေးနိုင်ရန်အတွက် စီးပွားရေးဆိုင်ရာအကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုဖြစ်ရပ်များအား နားလည်လာစေပြီး ကုမ္ပဏီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမည့်သူများအား အသိပေးရန် နှင့် ဆွဲဆောင်ပြောဆိုရန် အကူအညီပေးနိုင်လိမ့်မည်။
    - **စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ ထောက်ပံ့သော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုများနှင့် သင့်ကုမ္ပဏီ တန်ဖိုးထားမှုများ ကိုက်ညီစေရန် ချိန်ညှိပါ။** အားကောင်းသော မိသားစု တန်ဖိုးထားမှုများသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများစု၏ အဓိကကျသည့်အရာများ ဖြစ်ကြသည်။ ဝန်ထမ်းများရပိုင်ခွင့်များသည် သင့်ကုမ္ပဏီ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိနေပါသလား။

- **သင့်ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ရရှိနိုင်သော အခြားကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုများအား သုံးသပ်ပါ။** သင့်ဒေသအတွင်း ရှိနေပြီးဖြစ်သော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု ပေးသူများ၊ ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများ နှင့် ၎င်းတို့၏ကုန်ကျစရိတ်များကို ပြန်လည် သုံးသပ်ပါ။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ရှိနေပြီးသား ပုဂ္ဂလိက ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု အဆောက်အအုံများ (စင်တာများ)ကို အသုံးပြုရန် စဉ်းစားနိုင်ပြီး သို့မဟုတ် ထိုခေါင်းစဉ်များ ဥပမာ ရှေးဦးကလေးဖွံ့ဖြိုးရေး ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု၊ မိခင်နို့တိုက်ကျွေးမှု နှင့် အာဟာရ စသည်တို့ လုပ်ကိုင်နေသူများသည့် အဖွဲ့အစည်းများမှ ကျွမ်းကျင်မှုများ နှင့် အကြံဉာဏ်များ ရယူခြင်းဖြင့် အကျိုးရှိနိုင်သည်။

- **အလုပ်လုပ်နေသော မိခင်များနှင့် ဖခင်များ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို နားလည်ပါ။** ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုသည် လိုအပ်ချက်ရှိခြင်းမှ ထွက်ပေါ်လာရမည်။ ဥပမာ-ကလေးငယ်၏ အသက်အရွယ်၊ ၎င်းတို့ အိမ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ကြား အကွာအဝေး နှင့် ဝန်ထမ်းများမှ အလုပ်လုပ်ရန် လိုအပ်သည့်နာရီအချိန်များ စသည်တို့အပေါ် အခြေခံ၍ ဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်များသည် မတူညီနိုင်ပေ။ ဝန်ထမ်းများမှ လိုအပ်သော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် လွှမ်းခြုံစစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း သို့မဟုတ် ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရန် စဉ်းစားပါ။

- **ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုများသည် အားလုံးပါဝင်မှုရှိစေရန် သေချာရမည်။** သင်၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှလက်ရှိ ထောက်ပံ့ပေးနေသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုသည် အမျိုးသားများ နှင့် အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးကိုတစ်ဦးတည်းတာဝန်ယူ စောင့်ရှောက်သည့်မိဘများ၊ လိင်တူလက်ထပ်ထားသူ (သို့) လိင်တူချစ်သူစုံတွဲများ၊ မသန်စွမ်းကလေးများ၏ မိဘများနှင့်၊ ဝန်ထမ်းငယ်များ၊ ဝန်ထမ်းကြီးများအတွက် အကျုံးဝင်ပါသလား။

- **ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများအား စောင့်ကြည့်ပြီး သုံးသပ်ပါ။** လက်ရှိ သင်၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ ထောက်ပံ့ပေးနေသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုသည် ထိရောက်မှုရှိပါသလား။ ယင်းတို့သည် အလုပ်ဖြစ်နေသလား ဆန်းစစ်ရန် နှင့် ပုံမှန်စောင့်ကြည့် အစီရင်ခံခြင်း နှင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု ဆောင်ရွက်ချက်များအား တိုးတက်စေရန် နည်းလမ်းများကို ဖော်ထုတ်ပါ။

ဓါတ်ပုံ: IFC / Victoria Milko.

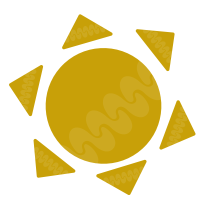
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အကြံပြုချက်များ

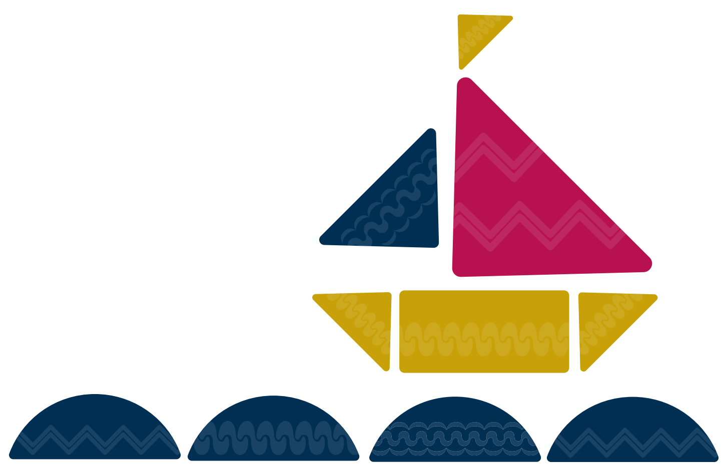
အရင်းအမြစ်များစွာ မကုန်ကျသော ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများ

- သင်၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွင်းတွင် မိဘများအတွက် အုပ်စု ဖွဲ့ထားပါ။ သက်တူရွယ်တူ အခြေအနေအဆင့်အတန်းတူသည့်သူများကို ထောက်ပံ့ပေးသည့်ကွန်ယက်များသည် မိဘများ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများနှင့် ၎င်းတို့၏အလုပ်ကို စီမံခန့်ခွဲရန် ရင်ဆိုင်နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုများအား မျှဝေစေနိုင်သည်။ အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးခြင်းသည် ပြဿနာများဖြေရှင်းရန် နှင့် စီမံခန့်ခွဲသည့်အထက်လူကြီးများနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်သို့ ပြန်လည်တင်ပြရန် စိတ်ကူးများ ဖော်ထုတ်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းရစေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနှံ့အပြားတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများအတွက် အွန်လိုင်းမှတဆင့် မိဘအဖွဲ့ ဖွဲ့ရန် စဉ်းစားနိုင်သည်။

- လုပ်ငန်းခွင်ပြန်လည်ဝင်ရောက်သည့် 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 အသုံးပြုရန် ကူညီစဉ်းစားပေးသင့်သည်။ အွန်လိုင်း သင်တန်းများ နှင့် အဝေးမှ ပါဝင်တက်ရောက်နိုင်သော သင်တန်းများသည် လုပ်ငန်းရှင်များမှ ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့် နည်းလမ်းများပင် ဖြစ်သည်။

- လိုက်လျောညီထွေရှိသော လုပ်ငန်းခွင်စီမံမှုများ ပြုလုပ်ပေးပါ။ လက်ရှိတည်ရှိနေသော လိုက်လျောညီထွေ မှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်စီမံမှုများကို တစ်သမတ်တည်းဖြစ်ရန် နှင့် ရှင်းလင်းစေရန် တရားဝင်ဖြစ်အောင် ပြုလုပ်ပါ။ ယင်းသည် အလုပ်လုပ်နေသော မိဘများအနေဖြင့် အလုပ်လုပ်ချိန်များနှင့် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်များ ချိန်ကိုက်ညီစေရန် ကူညီပေးလိမ့်မည်။ လိုက်လျောညီထွေရှိသော လုပ်ငန်းခွင်စီမံမှုများတွင် ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် အောက်ပါတို့ ပါဝင်နိုင်သည်-
  - ကလေးရှိသောမိဘများသည် အလုပ်လာသည့်အချိန် တစ်နာရီ နောက်ကျလျှင် ထိုနေ့တွင်ဖြစ်စေ၊ အခြားနေ့တွင်ဖြစ်စေ အလုပ်မှ အစားထိုး တစ်နာရီနောက်ကျပြီး ဆင်းလို့ရခြင်း
  - အိမ်မှနေ၍ အလုပ်လုပ်ခြင်း
  - လေးရက်ဆက်တိုက် အချိန်ပိုများဆင်း၍ နောက်သုံးရက် အစားထိုး အနားယူခြင်း





- မိသားစုဆန်ဆန် ဆက်ဆံသောမူဝါဒများ နှင့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး ဝန်ထမ်းများအာလုံးသိစေရန် နှင့် ဝန်ထမ်းအသစ်များ သိစေရန် ဆက်သွယ်ပြောဆိုထားပါ။ မူဝါဒများအား ရှင်းလင်းစွာ ပြောဆိုဆက်သွယ်ထားခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများ၏ သိမြင်မှု နှင့် စိတ်ကျေနပ်မှု တို့ တိုးတက်စေပြီး ဝန်ထမ်းအသစ်များအတွက် သင့်ကုမ္ပဏီသည် မိသားစုဆန်ဆန် ဆက်ဆံသော အလုပ်ရှင်အဖြစ် ရွေးချယ်ခံရနိုင်သည်။

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

- မိဘများနှင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်သူများအတွက် သင်တန်းများ စတင်မိတ်ဆက်ပြုလုပ်ပေးပါ။ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ဗဟုသုတများရရှိစေရန် မိဘများနှင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်သူများအတွက် သတင်းအချက်အလက်များပေးပါ။ အချို့သော ဥပမာများမှာ ကလေးသူငယ်များ၏ လူမှုမီဒီယာ အသုံးပြုမှု၊ ဆယ်ကျော်သက်များအတွက် လိင်ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာပညာပေး၊ အိမ်တွင်ကလေးသူငယ် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ ကလေးများနှင့် ထိရောက်သော ပြောဆိုဆက်သွယ်ရေး၊ ကလေးအတွက်စည်းကမ်းသတ်မှတ်ခြင်း နှင့် တစ်နှစ်အောက်ကလေးများ အာဟာရ စသည်တို့ ဖြစ်သည်။

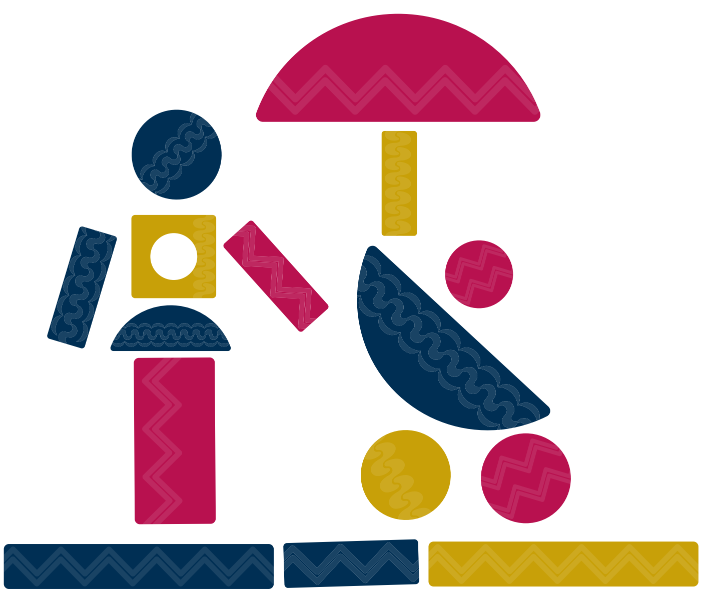
- မန်နေဂျာများနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များကို ကုမ္ပဏီ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုကို နားလည်စေရန် သင်တန်းပေးပြီး ထိရောက်မှု အမြင့်ဆုံးဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ပါ။ အရေးကြီးသော ခေါင်းစဉ်များမှာ မိသားစုဆန်ဆန် ဆက်ဆံသော ကုမ္ပဏီမူဝါဒများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များ နှင့် ယင်းတို့ အလုပ်လုပ်ပုံ နှင့် ဝန်ထမ်းများ လုပ်ငန်းခွင် ပြန်လည်ဝင်လာစေရန် မည်သို့ထောက်ပံ့ပုံ စသည်တို့ ပါဝင်သည်။

အရင်းအမြစ်များစွာ ကုန်ကျသော ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများ

- အရပ်ဒေသတွင်ရှိသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးသည့် စင်တာများတွင် သီးသန့်နေရာချန်ထားရန်ဆောင်ရွက်ပေးထားပါ သို့မဟုတ် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် စရိတ်ထောက်ပံ့ပါ။ တည်ရှိနေဆဲ အရည်အသွေးပြည့်မီသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးသူများနှင့် မိတ်ဖက်ဖွဲ့ခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများအတွက် သက်သာသောနှုန်းထားဖြင့် ကလေးများထားနိုင်ရန် ဖန်တီးပေးပါ။ အခြားနည်းလမ်းမှာ ကလေးသူငယ် ထောက်ပံ့စရိတ်ပေးခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု ကုန်ကျစရိတ်ကို လျှော့ချပေးနိုင်သည်။

- အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါ။ ဂျန်ဒါ(ကျား၊မ) တန်းတူညီမျှရေးအတွက် ဆောင်ရွက်နေသည့် ကွန်ယက်များမှ (ဥပမာ Business Coalition for Gender Equality) ကဲ့သို့ ကွန်ယက်များမှ အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် သင်၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု အတွေ့အကြုံများနှင့် အဖြေရလဒ်များကို ဝေမျှခြင်းသည် အကျိုးကျေးဇူးများပါသည်။ ယင်းအချက်အလက်သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှလည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်မှ ထောက်ပံ့ထားသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု အကောင်အထည်ဖော်ရန် အားပေးရာရောက်ပြီး စိတ်ကူးအသစ်များအား ထိရောက်သည့်အဖြေများအဖြစ်လည်း ဝေမျှနိုင်သည်။ ထပ်မံ၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအချင်းချင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ဥပမာ- ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အဆောက်အအုံတစ်ခုအား ပူးပေါင်းစီမံခန့်ခွဲခြင်း သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ်လုပ်သော မိဘများအတွက် ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု ယေဘုယျ တိုးတက်စေနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

- လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများ တည်ဆောက်ပါ။ ဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် စီးပွားရေး ဦးစားပေးမှုတို့အပေါ် မူတည်၍ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အဆောက်အအုံတစ်ခု တည်ဆောက်ခြင်းသည် သင်၏ စီးပွားရေးအတွက် နည်းလမ်းကောင်းတစ်ခု ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ယင်းနည်းလမ်းမှာ ကုန်ကျစရိတ်မြင့်မားနိုင်ပြီး သင့်တော်သော သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး တွဲရှိမှသာ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း (IFC) ၏ ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များမှ ထောက်ပံ့ထားသော ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု လမ်းညွှန် တွင် ကုမ္ပဏီများမှ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အဆောက်အအုံတစ်ခု တည်ဆောက်ခြင်းဆိုင်ရာ အသေးစိတ် လမ်းညွှန်ချက်ပါဝင်ပါသည်။



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 ကလေးသူငယ်ပြုစုစောင့်ရှောက်ရေးစင်တာ သို့ ဝင်ရောက်နိုင်ပြီး ကလေး ၆ လမပြည့်မီတွင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးများအတွက် ခွင့်ယူချိန် ၂လပြည့်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်သို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်ရသည်။ ယင်းကွာဟချက်သည် အမျိုးသမီးများ လုပ်ငန်းခွင် ပြန်လည်ဝင်ရောက်လာစေရန် ခက်ခဲစေသည်။ ယင်းကို အောက်ပါနည်းလမ်းများဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်ပါသည်-
  - ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးများအတွက် ကလေးမွေးဖွားခွင့်အား (၆) လ ခံစားနိုင်စေရန် တိုးမြှင့်ပါ။ ယင်းသည် မတ်လ ၂၀၁၄ ခုနှစ်ကတည်းက မီးဖွားခွင့် ၆ လ ခံစားနေရသည့် အစိုးရဝန်ထမ်းလုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသမီးများနှင့် ခံစားခွင့်ချင်း တန်းတူဖြစ်စေမည် ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ တိုးချဲ့သတ်မှတ်ရန် ဥပဒေဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲသတ်မှတ်မှု 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 တိုးတက်စေရန် ဒေသတွင်း အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအကြား မိတ်ဖက်ဆောင်ရွက်ခြင်းများ ပြုလုပ်ပါ။ ရလဒ်များအနေဖြင့် အစိုးရ-ပုဂ္ဂလိက မိတ်ဖက်လုပ်ဆောင်သည့် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် စင်တာများ ဖြစ်လာနိုင်သလို အထူးစီးပွားရေးဇုံများတွင် အများပြည်သူသုံး သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း ပိုမိုတိုးတက်ဘေးကင်းလာခြင်း စသည်တို့ ဖြစ်နိုင်သည်။

- ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် သင်ရိုးညွှန်းတမ်း- လက်ရှိ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးသည့် ဝန်ထမ်းများတွင် သင်တန်းတက်မြောက်ထားမှုအရည်အသွေးများမှာ မိဘဝန်ထမ်းများမှ စိုးရိမ်မှုရှိသည့်အရာတစ်ခုဖြစ်သည်။ သင်တန်းအသေအချာ တတ်မြောက်မထားသော ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် သင်တန်းပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းများမှ သင်ရိုးတစ်ခု ရေးဆွဲနိုင်သည်။ ယင်းချဉ်းကပ်ပုံမှာ လက်ရှိ ရှေးဦးကလေးသူငယ် စောင့်ရှောက်မှု နှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှု ဆိုင်ရာ ဒီပလိုမာသင်တန်းကဲ့သို့သော သင်တန်းများကို ထပ်မံတက်ရန် ညွှန်ကြားခြင်းတို့သည်လည်း နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်နိုင်သည်။ ယင်းသည် သင်တန်းအသေအချာ တတ်မြောက်မထားသော/အသိမှတ်ပြုလက်မှတ်မရှိသော ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် ဗဟုသုတများ တိုးတက်စေမည်။

- ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအတွက် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပိုမိုပြီးပြည့်စုံသော လမ်းညွှန်ချက်များ ရေးဆွဲဖော်ထုတ်ပါ။ ပြီးပြည့်စုံသော လမ်းညွှန်ချက်တွင် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် စင်တာများအနေဖြင့် အနိမ့်ဆုံးလိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် စံနှုန်းများကို ထည့်သွင်းဖော်ပြထားလျှင် 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* တို့ အပေါ် အခြေခံနိုင်သည်။

- သုတေသနများ ထပ်မံလုပ်ဆောင်ပါ။ ယခုအစီရင်ခံစာတွင် ဖော်ပြထားသော ကိစ္စရပ်များအား ပိုမိုချဲ့ထွင်နားလည်ရန် ထပ်မံသုတေသန လုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။
  - ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေသော အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ နှင့် ဝေးလံခေါင်ဖျားဒေသတွင် လုပ်ကိုင်နေသူများ နှင့်/သို့မဟုတ် အိမ်ပြင်ပတွင် တစ်နေကုန် အလုပ်ကြမ်းလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်နေကြသော (ဥပမာ-စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍ မိဘလုပ်သားများ
  - ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၄င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများမှ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများအပေါ် သက်ရောက်သော လူမှုပြောင်းလဲမှုများကို မည်ကဲ့သို့ တုန့်ပြန်နိုင်ပုံ။ လူမှုပြောင်းလဲမှုများ၏ ဥပမာအချို့မှာ အဖိုးအဖွားများမှ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်းအပေါ် သဘောထားအမြင်များ၊ အမျိုးသမီးများမှ ရှေးရိုးစဉ်လာမဟုတ်သာ အခန်းကဏ္ဍများတွင် ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်လာခြင်း၊ အမျိုးသမီးများ အထက်တန်းရာထူးများ လက်လှမ်းမီလာခြင်း နှင့် မြို့ပြအခြေအနေများတွင် ဆယ်ကျော်သက်များ၏ လူမှုရေးဆိုင်ရာ အပြုအမူများ

ဓါတ်ပုံ: IFC / Victoria Milko.

- အထူးလိုအပ်ချက်များရှိနေသော ကလေးများ (သို့မဟုတ်) မသန်စွမ်းကလေးသူငယ်များ၏ လိုအပ်ချက်များကို လိုက်လျောညီထွေပြုလုပ်ပေးသော ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အဆောက်အအုံများ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများကို ထပ်လောင်း အားပေး ထောက်ပံ့ပေးပါ။ ယင်းသို့ ပြုလုပ်ရာတွင် ထိုကဲ့သို့ အထူးလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆီးပေးနိုင်သည့် သီးသန့် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် အဆောက်အအုံများ တည်ဆောက်ခြင်းတို့ ပါဝင်နိုင်သည်။ မသန်စွမ်းသော ကလေးများအား အခြား လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် အပြည့်အဝ ပါဝင်ခွင့်ပေးနိုင်ရန် တည်ရှိပြီးသား ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် စင်တာများအား တိုက်တွန်းပေးသင့်သည်။ ယင်းကလေးသူငယ်များ၏ ထပ်ဆောင်း လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆီးတုန့်ပြန်ရန် ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်သည့် စင်တာများမှ ကလေးသူငယ် ပြုစုစောင့်ရှောက်မည့်သူများအား လုံလောက်စွာ သင်တန်းပေးထားရမည်ဖြစ်သည်။
- လိင်တူလက်ထပ်ထားသူ သို့မဟုတ် လိင်တူချစ်ကြိုက်သူစုံတွဲများမှ ကလေးသူငယ်များ မွေးစားနိုင်ပြီး တရားဝင်မိဘ/အုပ်ထိန်းသူအဖြစ် သတ်မှတ်ခံယူနိုင်ရန် ဥပဒေစနစ် ပြောင်းလဲလာရန် တိုက်တွန်းနိုးဆော်ပါ။ လက်ရှိ ဥပဒေများသည် လိင်တူချစ်ကြိုက်သူစုံတွဲများအား မိဘဖြစ်ခြင်းဆိုင်ရာခွင့်ရက်များ နှင့် အခြား ခံစားခွင့်များ မခံစားနိုင်အောင် ဟန့်တားနေသည်။ ထိုကဲ့သို့သော ပြောင်းလဲမှုအား လိင်တူချစ်ကြိုက်သူ အမျိုးသားများ နှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ဥပဒေစနစ် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ ပြီးပြည့်စုံသော ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် တင်ပြဆွေးနွေးရမည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လိင်တူချစ်ကြိုက်သူစုံတွဲများအကြား လိင်ဆက်ဆံခြင်းသည် ကိုလိုနီခေတ်တွင်တည်ဆောက်ခဲ့သော ဥပဒေများအရ တရားမဝင် ဖြစ်နေဆဲဖြစ်သည်။

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) ၇၀% ပေးချေကြသည်။

အမွှာပူးကလေးမွေးပါက မိခင်သည် ကလေးမွေးပြီး လစာရ ခွင့်ရက်၊ (၄) ပတ် ထပ်ရသည်။

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

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၏ ၅၀% 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**

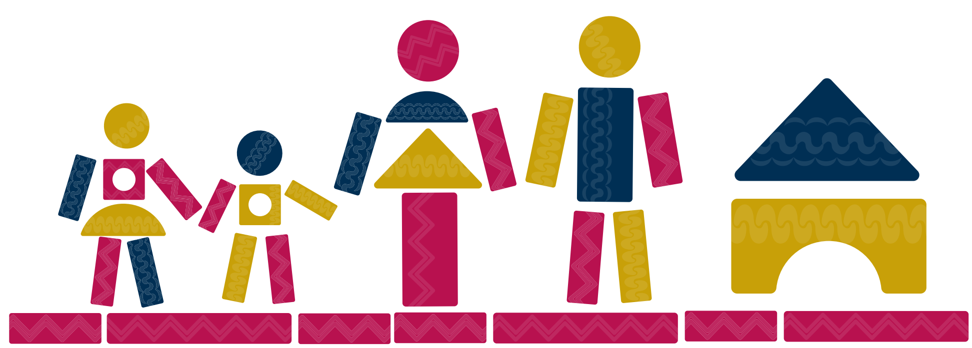
ဝန်ထမ်းအယောက် (၂၅၀) အထက်ရှိသော စက်ရုံများတွင် သူနာပြုဆရာမအခန်း/ဆေးပေးခန်း သို့မဟုတ် ဆရာဝန် တစ်ယောက်၊ သူနာပြုတစ်ယောက် အချိန်ပြည့်ခန့်ထားသော ဆေးခန်းတစ်ခု ထောက်ပံ့ရမည်။

ကိုယ်ဝန်ပျက်ကျခြင်း နှင့် ကလေးမွေးစားခြင်း

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

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

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



Contact Information

IFC Myanmar

Gender Business Group

Visit **www.ifc.org/gender/** to find out more

မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ

UMBRELLA FACILITY FOR GENDER EQUALITY

ADMINISTERED BY WORLD BANK GROUP

IFC International Finance Corporation WORLD BANK GROUP

Creating Markets, Creating Opportunities