



# အခက်အခဲများကြားမှ အမွေလျှော့ခံ ကျေးရွာစက်ရုံအလုပ်သမားများ

Inya  
Economics

Myat Mon Oo

December, 2024

## နိဒါန်း

### အမျိုးသမီးလုပ်သားပါဝင်မှုတိုးပွားလာပုံ

ကမ္ဘာနှင့်အဝှမ်း စက်မှုလုပ်ငန်းထွန်းကားလာသည်နှင့်အမျှ ပြည်ပနိုင်ငံမှ ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှု (Foreign Direct Investment FDI) သည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများသို့ ၂၀ ရာစုတွင် အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ဝင်ရောက်လာခဲ့သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကော်ပိုရေးရှင်းအဖွဲ့အစည်း (Multinational Corporation - MNCs) တို့သည် ၎င်းတို့မှရင်းနှီးငွေအတွင်း၌သာမက ပြင်ပနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းများတွင်လည်း ရင်းနှီးမြုပ်နှံခြင်း (သို့) ကုမ္ပဏီချင်း ချေးငွေပေးခြင်း စသည့်ပုံစံဖြင့် လုပ်ကိုင်လာကြသည်။ ပညာရှင်အချို့က နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြုပ်နှံမှု (FDI) လုပ်ငန်း ပေါ်ကြွယ်သော နိုင်ငံများသည် စီးပွားရေးအရ တိုးတက်နှုန်းမြန်ကြောင်း (Misun & Tomšk, 2002) ဆိုကြသော်လည်း FDI ၏ နောက်ဆက်တွဲဆိုးကျိုးများကို ဝေဖန်ထောက်ပြသည့် ပညာရှင်များလည်း ရှိသည်။ သို့ရာတွင် FDI ကြောင့် လုပ်သားလိုအပ်မှုများ မြင့်တက်လာကြပြီး မြို့နေလူတန်းစားများသာမက တောရွာနေ ပြည်သူများကလည်း အလုပ်အကိုင်အခွင့်အရေးအတွက် ၎င်းတို့တို့လယ်ယာလုပ်ငန်းများကို စွန့်လွှတ်ပြီး မြို့သို့ ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်လာသည့် ပုံစံများ ဖြစ်ပေါ်လာကြတယ်။ ထိုမျှသာမက အချို့သော အလုပ်ရုံ/စက်ရုံများသည် ကျေးရွာဒေသများတွင် ပြောင်းရွှေ့ဖွင့်ထားလျက်ရှိသည်။ ထိုသို့လိုအပ်နေသော လုပ်သားအင်အားကို ဖြည့်ဆည်းစေခြင်းအလို့ငှာ အမျိုးသားများသာမက အမျိုးသမီးများလည်း ဝင်ငွေရလုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်လာခဲ့ကြသည်။ ထိုမှတစ်ဆင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်သားဈေးကွက် (feminization of labor) ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့တယ်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း မတ်လ ၂၀၁၁ခုနှစ် ဦးသိန်းစိန်အစိုးရလက်ထက်မှစတင်ကာ နိုင်ငံတကာ ပိတ်ဆို့ဒဏ်ခတ်မှု(sanction)များ တဖြည်းဖြည်းလျော့နည်းလာကာ နိုင်ငံတကာဈေးကွက်ကို ပြန်လည်ဝင်ရောက်လာနိုင်ခဲ့သည်။ ဥပဒေများလည်း ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခဲ့သည်။ ၂၀၁၃ မြန်မာနိုင်ငံသားရင်းနှီးမြုပ်နှံမှု ဥပဒေ နှင့် ၂၀၁၂ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြုပ်နှံမှု ဥပဒေ နှစ်ခု ပေါင်းစပ်ကာ “မြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုဥပဒေ (Myanmar Investment Law (MIL))” ကို ၂၀၁၆ တွင် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခဲ့သည်။ ၂၀၀၅ ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပုဂ္ဂလိက လုပ်ငန်းများသည် နိုင်ငံ၏ စုစုပေါင်းထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတန်ဖိုး(GDP)ကို ၈၅% (Than & Thein, 2007) ထောက်ပံ့နေသည်။ ၁၉၉၀ နှောင်းပိုင်းကာလများတွင် မြန်မာနိုင်ငံသို့ FDIs လုပ်ငန်းများသည် ရေခဲနှင့် ဓာတ်ငွေ့လုပ်ငန်းများအပြင် အခြားသောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဖြစ်သည့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း၊ သတ္တုတူးဖော်ရေးလုပ်ငန်း၊ မွေးမြူရေးနှင့်

ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းစသည်တို့တွင်လည်း ဝင်ရောက်လာခဲ့ကြပြီး ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်များစွာကို ဖန်တီးပေးခဲ့ကြသည် (Myint et al., 2015)။ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများတွင်လည်း အမျိုးသမီးများကို ပိုမိုခန့်အပ်ထားသည်။ လုပ်သားဈေးကွက်အနေဖြင့် ၂၀၁၉ ခုနှစ် အချက်အလက်များအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသားလုပ်သားပါဝင်မှုသည် ၇၅.၄% ရှိချိန်တွင် အမျိုးသမီးလုပ်သားက ၄၆.၁% သာရှိခဲ့သည်။ လူဦးရေအားဖြင့် ကျား-မ အချိုး ညီမျှသော်လည်း လုပ်သားပါဝင်မှုနှုန်းတွင် သိသာစွာ ကွာခြားနေသည်ကို တွေ့ရသည်။ ဤအချက်ကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် တရားဝင် “ဝင်ငွေရလုပ်ငန်း (paid job)” လုပ်ငန်းများတွင်ပါဝင်မှု အမျိုးသားများထက် များစွာလျော့နည်းနေပြီး အသိအမှတ်ပြုမခံရသည့် လုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသားများထက် ပိုမိုပါဝင်လုပ်ကိုင်နေကြောင်းကို တွေ့ရသည်။ သို့ရာတွင် ကုန်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် အမျိုးသမီးလုပ်သားပါဝင်မှုသည် အမျိုးသားများထက် မြင့်မားသည်။ (Mueller et al., 2020)။

၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘာတဝှမ်းရှိ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများသည် လုပ်သားအင်အားစု၏ ၁၂.၈ ရာခိုင်နှုန်းကို အလုပ်ပေးထားနိုင်ပြီး (Gitnux cited in Zoe Talent Solutions, 2023) အမျိုးသမီးများပါဝင်မှုသည် ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ရှိကြသည် (OECD, cited in Wick, 2010)။ အလားတူ မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း အထည်ချုပ်လုပ်သား ၄ သိန်းတွင် ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြသည်။ (Genzmer, 2018) အကြောင်းရင်းမှာ ပညာရှင် Akorsu ၏ အဆိုအရ နီလိုလစ်ဘယ် စီးပွားရေး (neoliberal economic globalization) မှ တဆင့် လုပ်ငန်းရှင်များက ၎င်းတို့ အမြတ်များရအောင် စရိတ်နည်းလုပ်သား (Cheap Labor) များကိုရှာလာကြသည်။ ထိုလိုအပ်ချက်ကို အမျိုးသမီးများက ဖြည့်ဆည်းပေးလိုက်ခြင်းဖြင့် စက်မှုထုတ်ကုန်လုပ်ငန်းများမှာ အမျိုးသမီးများလာခြင်းဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများ အနေနှင့်လည်း မိသားစုအတွက် (သို့) ၎င်းတို့အတွက် ငွေရေးကြေးရေး အမှီအခိုကင်းမှု (financial freedom) ရလိုခြင်းကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဝင်လာကြတယ်။

လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့်လည်း အမျိုးသမီးလုပ်သားများကို ခန့်အပ်ထားသည့် အကြောင်းအရင်းများမှာ - အမျိုးသမီးများသည် လုပ်ငန်းခွင် ဖိနှိပ်မှုများကို အမျိုးသားများလောက် (၁) စောဒကတက်ပုံမရပါ။ (၂) သူတို့အလုပ်ရှင်တို့ကိုလည်း သစ္စာစောင့်သိကြသည်။ (၃) သူတို့၏ ပညာရေးအခြေအနေကြောင့် အလုပ်သမားအခွင့်အရေးများကိုလည်း သိရှိနားလည်ရာမှာ အားနည်းကြသည်ဟု Akorsu (2016) ကဆွေးနွေးထားကြသည်။ Feminization of labor ကြောင့် အမျိုးသမီးများအဖို့ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရန် လမ်းကြောင်းပွင့်လာသည်နှင့်အမျှ တဖက်မှာလည်း gender ကျား/မ မညီမျှမှုပြဿနာများဖြစ်ပေါ်နေသည်ကိုလည်း Caraway ကထောက်ပြသွားသည်။ ထို့ကြောင့် Feminization of labor တွင် အကောင်း၊ အဆိုး ခွန်တွဲနေသည်ကို သတိပြုဖွယ်ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း စက်မှုလုပ်ငန်းတိုးပွားလာသည်နှင့်အမျှ အထည်ချုပ်စက်ရုံ၊ ဖိနပ်စက်ရုံ၊ အစားအသောက်ထုတ်လုပ်သည့်စက်ရုံ စသည့် စက်ရုံများတွင် အမျိုးသမီးလုပ်သားပါဝင်မှုသည် အမျိုးအားဖြင့် များစွာသာလွန်နေကြောင်းတွေ့ရပြီး ထိုအမျိုးသမီးထုသည် နေ့စဉ်နှင့်အမျှ အခက်အခဲများကို ရုန်းကန်နေကြရသည်မှာ မလွဲဇကန်ပင်ဖြစ်သည်။ ခက်ခဲသော လုပ်ငန်းခွင်၊ အချိန်ကြာမြင့်စွာအလုပ်လုပ်ကိုင်ရခြင်း စသည့် အခက်အခဲများကို ရင်ဆိုင်နေရသည်မှာ မထင်မရှားပြဿနာဖြစ်နေရသည်။ ထို့အပြင် ယဉ်ကျေးမှုအရလည်း အမျိုးသမီးများသည် ဖိနှိပ်ခံအနေအထားတွင်ရှိနေသည်။ အမျိုးသမီးများသည် မိသားစုတာဝန်များသာမက ဝင်ငွေရလုပ်ငန်းများတွင် တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်နေရသော်လည်း သူတို့ကို များသောအားဖြင့် လျစ်လျူရှုခံထားရသည် (Thandar et al., 2020)။

## အလုပ်သမားများ လက်ရှိကြုံတွေ့နေရသည့် အခက်အခဲများ

လက်ရှိ နိုင်ငံရေးမတည်ငြိမ်ခြင်းအခြေအနေတွင် နောက်ဆက်တွဲဆိုးကျိုးများကို ကြုံတွေ့ရနိုင်နေကြသည်မှာ ပြည်သူ့အားလုံးပင်ဖြစ်သည်။ ပြည်သူများထဲမှ စက်ရုံလုပ်သား/အလုပ်သမားများသည် မြန်မာပြည်မှ ထွက်ခွာသွားသည့် စက်ရုံများ (သို့မဟုတ်) အော်ဒါ အမှာနည်းသဖြင့် ဝန်ထမ်းလျော့ချသည့် စက်ရုံများ (BBC News Myanmar, 2023; ဟန်သစ်, 2023) ရှိနေသဖြင့် အလုပ်လက်မဲ့ ဖြစ်သွားရသည့် စက်ရုံလုပ်သားများရှိသကဲ့သို့ အလုပ်မနားရသေးသော်လည်း မြင့်တက်လာသည့် ကုန်ဈေးနှုန်းများအကြား မလုံလောက်သောလစာ၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင်း အခက်အခဲများ သောက်ရေမသန့်ရှင်းခြင်း (Ma Ma, 2024)၊ အလုပ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များကို အလုပ်ရှင်များမှ ချိုးဖောက်နေခြင်း၊ လူမှုဖူလုံရေးများ ချိုးဖောက်ခံနေရခြင်း (Min Nyi Kyaw, 2024) စသည့် အခက်အခဲများကို ရင်ဆိုင်နေကြရသည့် စက်ရုံလုပ်သား/အလုပ်သမားများလည်း ရှိသည်။ တစ်ရက်လုပ်ခ ၄၈၀၀ ကျပ် နှင့် ထောက်ပံ့ကြေး ၁၀၀၀ကျပ်သာရကြသော စက်ရုံအလုပ်သမားများသည် လက်ရှိကုန်ဈေးနှုန်းများနှင့် ချိန်ညှိသော် ထမင်းနပ်မုန့်ရန်ပင် ရှားကန်နေကြရသည်။ ဥပမာ ဆိုရသော် တစ်ရက်လုပ်ခသည် ဟင်းစားဖြစ်သည့် ခရမ်းချဉ်သီးငယ်ချက်ဟင်း တစ်ခွက်ထက်ပင် နည်းနေကြောင်း Yoon Sat (2024) က ဥပမာပြုရေးသားထားသည်။

- **ကျေးလက်နေ အလုပ်သမား၏ လုပ်ငန်းခွင်**

သတင်းမီဒီယာများ၊ သုတေသနများတွင် အများဆုံးရေးကြသော လုပ်ငန်းခွင်ချိုးဖောက်မှုများသည် ရန်ကုန်မြို့မှ စက်ရုံများဖြစ်ကြပြီး မြို့ပြနှင့်ဝေးသော နယ်မြို့များရှိ စက်ရုံများတွင်လည်း လုပ်ကိုင်နေကြသော အမျိုးသမီးထုတစ်စု ရှိနေကြသေးသည်။ ၎င်းတို့သည်လည်း မြို့ပြအလုပ်သမားနှင့် မခြား ရှားကန်နေကြရသည်။ ဤသည်မှာ မထင်မရှား ပျောက်ကွယ်နေသည်။ နယ်မြို့များရှိ စက်ရုံများတွင်လည်း လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ်သမားများသည် ရန်ကုန်မြို့ရှိ စက်ရုံအလုပ်သမားကဲ့သို့ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ထားနိုင်ခြင်းမရှိဘဲ အကာကွယ်မဲ့ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်နေကြရသည်။ အမေ့အဖြစ် ရပ်တည်နေကြရသည်။ ဖြစ်ရပ်တစ်ခုအနေဖြင့် လေ့လာရာတွင် မွန်ပြည်နယ် ငါးလုပ်ငန်းမှ အမျိုးသမီးတစ်ဦးကလည်း “*ရတဲလစာက ဆန်၊ ဆီ ဝယ်ဖို့ပဲ အဓိကပဲ တခြား ကိုယ်စားချင်တာတွေ မဝယ်ဘဲ နေနေရတယ်*” ဟု ဖြေကြားထားသည်။ အဆမတန်မြင့်တက်နေသော ကုန်ဈေးနှုန်းများအကြား ရှားကန်နေရပုံကို “*ပိုချွေတာရတာပေါ့။ အရင်တုန်းက ဆန်တစ်အိတ်ဝယ်စားနိုင်တယ်။ အခုဆိုရင် ဆန်တစ်အိတ်တောင် မဝယ်စားနိုင်ဘူး။ မြီးကောက်(ဆန်)ပဲ ဝယ်စားနိုင်တယ်။ တစ်ဖူးနှစ်ဖူး အဲ့လို ဝယ်စားနိုင်တာပေါ့။ အရင်တုန်းက ဆီအထုတ်လိုက်ဝယ်စားပေမယ့် အခုဆိုရင် တစ်ဆယ်သား၊ နှစ်ဆယ်သား လောက်ပဲ ဝယ်စားနိုင်တယ်။ အရင်ဈေးနှုန်း*”

အခုဈေးမတူဘူးလေ။ တခါတလေကျရင် စိတ်ညစ်ရတဲ့ အကြောင်းရင်းက အဲဒီအကြောင်းရင်းပဲ” ဟု ပြောကြားထားသည်။

လစာနည်းရုံသာမက ပိတ်ရက်မရှိ အလုပ်ဆင်းနေခြင်းသည်လည်း အခက်အခဲတစ်ခုပင်ဖြစ်သည်။ အများပြည်သူ ရုံးပိတ်ရက်ဖြစ်သည့် တနင်္ဂနွေနေ့သည် ကျေးရွာ အလုပ်သမားများအတွက် မဟုတ်ပေ။ တရုတ်ကုမ္ပဏီများသည် ပုံမှန် တနင်္ဂနွေနေ့ပိတ်ရမည့်အစား တရုတ်နှစ်ကူး၊ မြန်မာနှစ်ကူး၊ လပြည့်ကြီး စသည့် ရက်ကြီးခါကြီးများတွင်သာ ပိတ်လေ့ရှိပြီး တနင်္ဂနွေနေ့ပျက်မည်ဆိုပါက လစာ နှစ်ရက်စာဖြတ်မည်။ ဆင်းမည်ဆိုပါက နှစ်ရက်စာရမည် ဆိုသော “မက်လုံး-ခြောက်လုံး” များဖြင့် အလုပ်သမားများကို ထိန်းချုပ်ထားကြသည်။ ထိုအခြေအနေများရင်ဆိုင်နေရသော အလုပ်သမားတစ်ဦးကမူ “နှေ့မကောင်းလည်း လစာဖြတ်မှာစိုးလို့ ဆေးသောက်ပြီး ဆက်လုပ်ရတာပဲ” ဟု ပြောကြားထားသည်။ ရန်ကုန်စက်ရုံတွင် လုပ်ကိုင်ဖူးသူ တစ်ဦးကလည်း “ရန်ကုန်မှာဆို ပိုပြီးတောင်ကောင်းသေးတယ်။ သူက တနင်္ဂနွေနေ့ ပိတ်ရက်အမြဲရှိတယ်လေ၊ ဒီမှာက ရက်ကြီး၊ ခါကြီးပဲပိတ်တယ်။ ဟိုဘက်မှာဆိုရင် လူမှုဖူလုံရေးတို့ဘာတို့ရှိတယ်။ ဒီမှာက အဲလိုမရှိဘူး။ (ရန်ကုန်) အလုပ်ထဲမှာ ကိုယ် တခုခုဖြစ်လို့ ခွင့်တိုင်လိုက်ရင် လစာက အပြည့်ရတယ်” ဟု ဖြေဆိုထားသည်။ လူမှုဖူလုံရေး၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း စသည့် အလုပ်သမားများကို အကာအကွယ်ပေးသည့် ယန္တရားများ မရှိသဖြင့် အကာအကွယ်ကင်းမဲ့စွာ အလုပ်လုပ်နေကြရသည်ကို မထင်မရှားရှင်ဆိုင်နေကြရသည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင်း မသာယာမှုများကလည်း ချန်လှစ်သင့်သည့် အပိုင်းမဟုတ်ပေ။ ဆူငါးခဲဆိုင်သံများ၊ ယောက်ျား/မိန်းမခွဲခြားမှုများ၊ သက်ကြီး-သက်ငယ်ခွဲခြားမှုများစသည့် ခွဲခြားမှုများကိုလည်း နေ့စဉ်နှင့် အမျှရင်ဆိုင်ကြရသေးသည်။ အမှားလုပ်မိခြင်း (သို့) လုပ်ငန်းခွင်စဝင်သည့် ကာလများတွင် မျက်ရည်ကျဝမ်းနည်းခြင်းများ ရင်ဆိုင်နေကြသည်မှာ ထုံးစံပင်ဖြစ်နေသည်။

ထိုကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းခွင်အခက်ခဲများရှိသည်မှန်သော်လည်း တဖက်တွင်မူ အလုပ်သမားအချင်းချင်း ချစ်ခင်မှုများ၊ စကားပြောရင်ဖွင့်နိုင်ခြင်းကလည်း အလုပ်သမားများအတွက် ဖြေလျော့စရာတစ်ခုဖြစ်သည်မှာ ငြင်းမရပေ။ မွန်ပြည်နယ်စက်ရုံမှ အလုပ်သမား တစ်ဦးကမူ “သမီးက အိမ်မှာဆို စိတ်ညစ်ရတယ်။ အလုပ်ထဲရောက်ရင် သူငယ်ချင်းတွေနဲ့ တွေ့ပြီး စနောက်ကြရင်း ပျော်ကြရတယ်” ဟု ဖြေဆိုထားသည်။ အိမ်ပြန်ရောက်လျှင် တစ်တော့ (Tiktok) ဆော့ခြင်း၊ Facebook သုံးခြင်း၊ သူငယ်ချင်းအိမ်အလည်သွားခြင်း စသည်တို့နှင့်သာ ရှားပါးလွန်းသည့် ကိုယ်ပိုင်အချိန်များကို အပန်းဖြေလေ့ရှိကြသည်။ အချုပ်ဆိုရသော် အားလုံးပါဝင်သည့် အပြောင်းအလဲ (inclusive change) တစ်ခုကို

ဖော်ဆောင်နိုင်ရန်အလို့ငှာ မြို့ပြသာမက ကျေးလက်များရှိ စက်ရုံအလုပ်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်နေသော အလုပ်သမားထုကိုလည်း မေ့လျော့ချန်လှန်မထားသင့်ပါကြောင်း တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

### မူဝါဒအကြံပြုချက်

(၁) နယ်တွင်အခြေစိုက်သည့် စက်ရုံအလုပ်သမား ကျား/မ များအတွက် လူမှုဘဝဖူလုံရေးအစီအမံ (Social Welfare Program) ကို စီစဉ်ပေးသင့်သည်။ ၎င်းအစီအမံတွင် လုပ်ငန်းခွင်ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအာမခံ စသည်တို့ကို ကုမ္ပဏီကိုယ်တိုင်သော်လည်းကောင်း၊ အာမခံလုပ်ငန်းများမှတစ်ဆင့်သော်လည်း ဆောင်ရွက်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

(၂) အလုပ်သမားတို့၏ အခွင့်အရေးနှင့် ခံစားခွင့်များ သိမြင်နားလည်စေရန် အသိပညာပေးသင်တန်း ပို့ချပေးသင့်သည်။ ၎င်းသင်တန်းတွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ချိုးဖောက်ခံရမှုများအတွက် ထိခိုက်နစ်နာမှုမရှိစေရန် သိသင့်သိထိုက်သည်များကို အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း (NGOs) များအနေဖြင့် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းနှင့်အညီ စီစဉ်ဆောင်ရွက်သင့်သည်။

(၃) စက်ရုံအလုပ်သမားများအနေဖြင့် မိမိတို့၏အကျိုးစီးပွားကာကွယ်နိုင်စေရန် ‘အလုပ်သမားမဂ္ဂ’ ဖွဲ့စည်းခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း ကွန်ရက်ချိတ်ဆက်ခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း ကြိုးပမ်းသင့်သည်။

### အကိုးအကား

Akorsu, A. (2016). Feminization of Labor. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*. John Wiley & Sons. DOI, 10, 9781118663219.

BBC News Myanmar. (2023, March 22). မြန်မာ စက်ရုံ ၁၂၀ ကျော်မှာ အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရ. *BBC News မြန်မာ*. <https://www.bbc.com/burmese/articles/cn06xre54leo>

Genzmer, I. (2018). *Sunday Cafés and Women’s Center: Empowering garment workers in Myanmar* (p. 4).

Gitnux cited in Zoe Talent Solutions. (2023, September 20). *Manufacturing Employment Statistics [100% Updated]*. <https://zoetalentsolutions.com/manufacturing-employment-statistics/>

Ma Ma. (2024, November). မသန့်ရှင်းသည့်ရေများကို အလုပ်သမားများ သောက်သုံးနေရ. *Myanmar Labor News*. <https://www.myanmarlabournews.com/posts/မသန့်ရှင်းသည့်ရေများကို-အလုပ်သမားများ-သောက်သုံးနေရ>

- Min Nyi Kyaw. (2024). ပြောပြရဦးမယ် လူမှုဖူလုံရေးတွေအကြောင်း. *Myanmar Labor News*.  
<https://www.myanmarlabournews.com/posts/ပြောပြရဦးမယ်-လူမှုဖူလုံရေးတွေအကြောင်း>
- Mišun, J., & Tomšk, V. (2002). Does Foreign Direct Investment Crowd in or Crowd out Domestic Investment? *Eastern European Economics*, 40(2), 38–56.  
<https://doi.org/10.1080/00128775.2002.11041015>
- Myint, M. M., Rasiah, R., & Singaravelloo, K. (2015). Globalization of industrialization and its impact on clothing workers in Myanmar. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 20(1), 100–110.  
<https://doi.org/10.1080/13547860.2014.974330>
- Than, M., & Thein, M. (2007). Transitional Economy of Myanmar: Present Status, Developmental Divide, and Future Prospects. *JSTOR*, 21.
- Thandar, M., Naing, W., & Moe, H. H. (2020). *Women's empowerment among married women aged 15-49 in Myanmar (Mya Thandar, Win Naing, Hlaing Hlaing Moe, 2019)* [PhD Thesis, MERAL Portal].  
[https://meral.edu.mm/record/8910/files/Mya%20Thandar,%20ESCAP-2019-APDJN-V26-N2%20\(New\)\(8.6.2023\).pdf](https://meral.edu.mm/record/8910/files/Mya%20Thandar,%20ESCAP-2019-APDJN-V26-N2%20(New)(8.6.2023).pdf)
- Wick, I. (2010). *Women Working in the Shadows: The informal economy and export processing zones*.  
[https://ecommons.cornell.edu/bitstream/1813/101408/1/CCC\\_Women\\_InformalEconomy\\_EPZ.pdf](https://ecommons.cornell.edu/bitstream/1813/101408/1/CCC_Women_InformalEconomy_EPZ.pdf)
- Yoon Sat. (2024, November). Myanmar Labour News. *Myanmar Labor News*.  
<https://www.myanmarlabournews.com>
- ဟန်သစ်. (2023, March 21). လှိုင်သာယာတွင် စက်ရုံဝန်ထမ်း ၄၀၀ ကျော် အလုပ်ဖြုတ်ခံရ. *Myanmar Now*.  
<https://myanmar-now.org/mm/news/14293/>

