

ບົດລາຍງານ

ຜົນການສຶກສາວິໄຈ ບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ
ໃນຂະແໜງການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການ

25 ພຶດສະພາ 2016

ສາລະບານ

ໜ້າ

| | |
|--|----|
| ບົດນຳ | 4 |
| ບັນຊີລາຍການຕາຕະລາງ | 5 |
| ບັນຊີລາຍການເສັ້ນສະແດງ..... | 6 |
| ບັນຊີຕົວອັກສອນຫຍໍ້ | 6 |
| ບົດສະເໜີໂດຍສັງເຂບ | 7 |
| 1. ພາກສະເໜີ..... | 12 |
| 2. ເຫດຜົນ ແລະ ຕົ້ນໄຂການເຮັດບົດສຶກສາ..... | 14 |
| 3. ຫຼັກການໃນການເຮັດບົດສຶກສາ | 19 |
| 4. ການຄ້າຢູ່ ສປປ ລາວ | 20 |
| 4.1 ການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າ | 20 |
| 4.2 ການລົງທຶນໂດຍກົງຈາກກ່າງປະເທດ..... | 22 |
| 4.3 ການນຳເຂົ້າ ແລະ ການສົ່ງອອກ | 23 |
| 4.4 ການຈ້າງງານ..... | 26 |
| 5. ການຄ້າໃນມຸມມອງດ້ານຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບເພດ ໃນ ສປປ ລາວ | 30 |
| 5.1 ການເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ການເປັນຜູ້ບໍລິຫານ | 31 |
| 5.1.1 ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ ແລະ ກາລະໂອກາດ..... | 39 |
| 5.2 ແຮງງານ | 41 |
| ຊ່ອງຫວ່າງດ້ານລາຍຮັບລະຫວ່າງເພດຍິງ ກັບເພດຊາຍ..... | 48 |
| 5.2.1 ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ ແລະ ກາລະໂອກາດ..... | 49 |
| 6. ຈຳນວນແຮງງານເພດຍິງ ແລະ ແຮງງານເພດຊາຍ ຢູ່ໃນບັນດາຂະແໜງການວິຊາສະເພາະ | 50 |
| 6.1 ຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ..... | 50 |

| | |
|---|----|
| 6.1.1 ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງກະສິກຳ-ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງຜະລິດຕະພັນອາຫານ | 50 |
| 6.1.2 ສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ ແລະ ກາລະໂອກາດ..... | 52 |
| 6.1.3 ຂະແໜງຕັດຫຍິບ | 53 |
| 6.1.3.1 ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ ແລະ ກາລະໂອກາດ | 55 |
| 6.1.4 ຫັດຖະກຳ ແລະ ຕໍ່າແຜ່ນ | 57 |
| 6.1.4.1 ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ ແລະ ກາລະໂອກາດ | 59 |
| 6.2 ຂະແໜງການບໍລິການ..... | 59 |
| 6.2.1 ການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການຮັບຕ້ອນ..... | 60 |
| 6.2.1.1 ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ ແລະ ກາລະໂອກາດ | 61 |
| 6.2.2 ທະນາຄານແລະ ການເງິນ ແລະ ຂະແໜງການບໍລິການອື່ນໆ | 62 |
| 6.2.2.1 ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ ແລະ ກາລະໂອກາດ | 63 |
| 7. ພາກສະຫຼຸບ ແລະ ຄຳແນະນຳ | 63 |
| | |
| ເອກະສານອ້າງອີງ | 68 |
| ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1. ບັນຊີລາຍຊື່ຂອງບັນດາທ່ານຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຈາກການສຳພາດ | 70 |
| ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2. ບັນດາຕາຕະລາງ | 72 |

ບົດນຳ

ສະພາບເສດຖະກິດຂອງບັນດາປະເທດໃນພາກພື້ນ ແລະ ໃນໂລກ ປັດຈຸບັນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການຄ້າ, ການບໍລິການ ແລະ ການລົງທຶນ ໄດ້ມີການຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງໄວວາ, ການເຊື່ອມໂຍງການຄ້າສາກົນ ແລະ ການເຂົ້າຮ່ວມປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ ໄດ້ສ້າງໂອກາດໃຫ້ປະຊາກອນມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ມີລາຍຮັບເພີ່ມຂຶ້ນ, ຊຶ່ງເປັນການປະກອບສ່ວນຊ່ວຍຍົກສູງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຂອງບັນດາປະເທດດັ່ງກ່າວ, ໃນນັ້ນລວມທັງ ສ ປ ປ ລາວ

ຍ້ອນເຫັນຄວາມສຳຄັນຂອງບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ໃນຂະບວນການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ, ກະຊວງອຸດສາຫະກຳແລະ ການຄ້າ ຈຶ່ງໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ ເພື່ອສຶກສາວິໄຈບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ໃນຂະແໜງການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການໂດຍມີຈຸດປະສົງ ເພື່ອສ້າງເປັນຂໍ້ມູນອ້າງອິງໃຫ້ແກ່ການສ້າງນະໂຍບາຍ, ວາງແຜນຍຸດທະສາດພັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນວຽກງານຂອງຂະແໜງການ. ສະນັ້ນ, ເຫັນວ່າ ຜົນການສຶກສາວິໄຈບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ໃນຂະແໜງການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການນີ້ຈະມີປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ ນັກວາງແຜນ, ນັກຄົ້ນຄ້ວາ, ວິຊາການຂອງຂະແໜງການ, ນັກສຶກສາ ຕະຫຼອດຮອດນັກທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ປະກອບການ ສາມາດນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນຈາກຜົນການສຶກສາວິໄຈສະບັບນີ້ ເພື່ອໄປດຳເນີນກິດຈະກຳຂອງຕົນຕາມຄວາມເໝາະສົມ.

ໂຄງການສຶກສາວິໄຈບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ໃນຂະແໜງການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການ ນີ້ແມ່ນໄດ້ຮັບການຊີ້ນຳຈາກຄະນະກຳມາທິການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ ໂດຍໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກທຶນສະໜັບສະໜູນ CF ພາຍໃຕ້ໂຄງການ TDF2, ຊຶ່ງມີພະແນກສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ແລະ ວຽກແມ່ແລະເດັກ ຮັບຜິດຊອບດຳເນີນໂຄງການ ແລະ ໄດ້ຮັບການຮ່ວມມືຈາກຊ່ຽວຊານພາຍໃນ ແລະ ຊ່ຽວຊານຕ່າງປະເທດດຳເນີນເຮັດການສຶກສາວິໄຈ, ພ້ອມນີ້ກໍໄດ້ມີ ອົງກອນພາກລັດ, ພາກທຸລະກິດ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃຫ້ການຮ່ວມມື ສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ປະກອບຄຳເຫັນໃຫ້ແກ່ການສຶກສາວິໄຈຄັ້ງນີ້ສຳເລັດ.

ຫວັງຢ່າງຍິ່ງວ່າ ບົດລາຍງານຜົນການສຶກສາວິໄຈບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ໃນຂະແໜງການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການຈະມີປະໂຫຍດສຳລັບການນຳໄປໃຊ້ໃນວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ,ແຕ່ເຖິງແນວໃດກໍດີອາດປາສະຈາກບໍ່ໄດ້ຂໍ້ຂາດຕົກບົກຜ່ອງ ຄະນະຮັບຜິດຊອບ ຍິນດີຈະນຳເອົາການດຳເນີນຕິຊົມ ແລະ ການປະກອບຄຳຄິດຄຳເຫັນຈາກທ່ານ.

ໃນນາມຄະນະກຳມາທິການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈຢ່າງສູງ ນຳພາກສ່ວນຕ່າງໆທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ການຮ່ວມມື ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການສຶກສາວິໄຈບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ໃນຂະແໜງການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການ.

ຮອງລັດຖະມົນຕີ
ປະທານຄະນະກຳມາທິການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ

ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ

Souvanh
ບຸນມິ ນະນີວິງ

ບັນຊີລາຍການຕາຕະລາງ

- ຕາຕະລາງ 1. ການເຕີບໂຕຂອງ ຜົນຜະລິດໂດຍການສົມທຽບເປັນຂະແໜງການ ນັບແຕ່ 2000-2008
- ຕາຕະລາງ 2. ການເຕີບໂຕທາງດ້ານຜະລິດຕະພາບແຮງງານ ຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ແລະ ການເຕີບໂຕສະເລ່ຍໃນກຸ່ມປະເທດອາຊຽນ (1990-2008)
- ຕາຕະລາງ 3. ການດຳເນີນທຸລະກິດຂອງວິສາຫະກິດ ຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ, ໂດຍສົມທຽບສະຖານະພາບດ້ານການສົ່ງອອກ (2009 ແລະ 2012)
- ຕາຕະລາງ 4. ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຍິງ ໃນການເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ເປັນຜູ້ບໍລິຫານຂັ້ນສູງຂອງວິສາຫະກິດ (ໂດຍການສົມທຽບເປັນຂະແໜງການ)
- ຕາຕະລາງ 5. ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຍິງ ໃນການເປັນເຈົ້າຂອງ ທຸລະກິດ (ໂດຍການສົມທຽບຕາມຂະໜາດ)
- ຕາຕະລາງ 6. ການແຍກເພດກັບການເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ໂດຍການສົມທຽບຕາມຂະໜາດ ແລະ ຕາມຂະແໜງການ (ອັດຕາສ່ວນເປີເຊັນ) (2013)
- ຕາຕະລາງ 7. ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຍິງ ໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານຂັ້ນສູງ (ໂດຍການສົມທຽບຕາມຂະໜາດ)
- ຕາຕະລາງ 8. ແນວໂນ້ມການຈ້າງງານ ໂດຍແຍກເປັນເພດ ໂດຍສົມທຽບຕາມຂະແໜງການ (LECS 4)
- ຕາຕະລາງ 9. ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຍິງ ຢູ່ໃນຂອດການຜະລິດ ແລະ ຂອດວຽກບໍລິຫານຫ້ອງການ (ໂດຍການ ສົມທຽບເພດ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານ)
- ຕາຕະລາງ 10. ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຍິງ ຢູ່ໃນຂອດການຜະລິດ ແລະ ຂອດວຽກບໍລິຫານຫ້ອງການ (ໂດຍ ການສົມທຽບສະຖານະພາບຂອງການສົ່ງອອກ)
- ຕາຕະລາງ 11. ນັກຮຽນວິຊາຊີບ TVET 2015-2016 (ພາກລັດ)
- ຕາຕະລາງ 12. ນັກຮຽນວິຊາຊີບ TVET 2015-2016 (ພາກເອກະຊົນ)
- ຕາຕະລາງ 13. ການກະຈາຍການຈ້າງງານເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ໂດຍການສົມທຽບເປັນຂະແໜງການຍ່ອຍ (ອັດ ຕາສ່ວນເປັນເປີເຊັນ) (2013)
- ຕາຕະລາງ 14. ການກະຈາຍການຈ້າງງານເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ໂດຍການສົມທຽບເປັນຂະແໜງການຍ່ອຍ (ອັດ ຕາສ່ວນເປັນເປີເຊັນ) (2013)
- ຕາຕະລາງ A1. ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຍິງ ໃນການເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະ ການບໍລິຫານຂັ້ນສູງ (ໂດຍການ ສົມທຽບສະຖານະຖາບການສົ່ງອອກ ແລະ ການເປັນເຈົ້າຂອງ)
- ຕາຕະລາງ A2. ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຍິງ ໃນການເປັນເຈົ້າຂອງບໍລິສັດ (ໂດຍການສົມທຽບຕາມແຫລ່ງທຶນ) (ອັດຕາສ່ວນເປັນເປີເຊັນ)(2013)
- ຕາຕະລາງ A3. ລະດັບການສຶກສາ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານທຸລະກິດ ໂດຍການປຽບທຽບຕາມຂະແໜງການ ແລະ ເພດ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານ (ທຽບເປັນເປີເຊັນ) (2013)
- ຕາຕະລາງ A4. ອັດຕາສ່ວນຂອງແຮງງານຍິງ ແລະ ຊາຍ ໂດຍສົມທຽບຕາມຂະແໜງການ ແລະ ຂະໜາດຂອງວິ ສາຫະກິດ (2013)

- ຕາຕະລາງ A5. ລະດັບການສຶກສາ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ໂຮງງານຕັດຫຍິບ ໂດຍການສົມທຽບຕາມເພດ (2013)
- ຕາຕະລາງ A6. ການດຳເນີນທຸລະກິດຂອງ ວິສາຫະກິດ ຢູ່ ສປປ ລາວ, ໂດຍສົມທຽບຕາມຊະນິດຂອງວິສາຫະກິດ (2009 ແລະ 2012)

ບັນຊີລາຍການເສັ້ນສະແດງ

- ເສັ້ນສະແດງ 1. ຕົວເລກມູນຄ່າການສົ່ງອອກ ຂອງ ສປປ ລາວ ກເປັນໂດລາສະຫະລັດ (2010-2014)
- ເສັ້ນສະແດງ 2. ຕົວເລກມາດຕາສ່ວນຂອງການນຳເຂົ້າ ແລະ ສົ່ງອອກ (2001-2014)

ບັນຊີລາຍການຕົວອັກສອນຫຍໍ້

| | |
|--------|---|
| AEC | ປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ (ASEAN Economic Community) |
| ASEAN | ປະເທດສະມາຊິກອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ (Association of South East Asian Nations) |
| DTIS | ບົດການສຶກສາວິໄຈການເຊື່ອມໂຍງທາງດ້ານການຄ້າ(Diagnostic Trade Integration Study) |
| EC | ບົດການສຳຫລວດທາງດ້ານເສດຖະກິດ (Economic Census) |
| EPZs | ເຂດອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງເພື່ອສົ່ງອອກ (Export processing zones) |
| FDI | ການລົງທຶນໂດຍກົງຈາກຕ່າງປະເທດ (Foreign direct investment) |
| GDP | ລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ (Gross domestic product) |
| ILO | ອົງການແຮງງານສາກົນ (International Labour Organization) |
| IMF | ກອງທຶນການເງິນສາກົນ(International Monetary Fund) |
| LDC | ປະເທດທີ່ມີລະດັບການພັດທະນາຕໍ່າ (Least developed country) |
| LECS | ຜົນການສຳຫລວດການໃຊ້ຈ່າຍ ແລະ ການບໍລິໂພກ ຂອງລາວ (Lao Expenditure and Consumption Survey) |
| LTMB | ຄະນະຜູ້ບໍລິຫານ ການຕະຫລາດການທ່ອງທ່ຽວລາວ (Lao Tourism Marketing Board) |
| NIU | ໜ່ວຍງານປະຕິບັດແຫ່ງຊາດ (National Implementation Unit) |
| PDR | ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນ (People' s Democratic Republic) |
| SME | ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ (Small and medium-sized enterprise) |
| TVET | ການສຶກສາອາຊີວະສຶກສາ (Technical Vocational Education and Training) |
| UNCTAD | ຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງ ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ເພື່ອການຄ້າ ແລະ ການພັດທະນາ (United Nations Commission for Trade and Development) |
| US | ສະຫະລັດ (United States) |
| USD | ໂດລາ ສະຫະລັດ (United States Dollars) |
| WTO | ອົງການ ການຄ້າໂລກ (World Trade Organization) |

ບົດສະເໜີໂດຍສັງເຂບ

ວຽກງານ ແລະ ນະໂຍບາຍດ້ານການຄ້າ ອາດຈະມີຜົນກະທົບທີ່ສໍາຄັນ ເຊິ່ງມີທັງດ້ານດີ ແລະ ດ້ານອ່ອນ ຕໍ່ສະຖານະພາບທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຂອງແມ່ຍິງ. ບົດລາຍງານນີ້ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຄົ້ນພົບ ສາຍກ່ຽວພັນ ກັນລະຫວ່າງການຄ້າ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ແລະ ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບນັ້ນໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນ ເຖິງ ຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ລະຫວ່າງ ກາລະໂອກາດ ແລະ ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍພື້ນຖານທີ່ມີຕໍ່ກັບເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງ ໝາຍວ່າເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍແມ່ນໄດ້ຮັບຜົນກະທົບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ບໍ່ວ່າຈະເປັນດ້ານກາລະໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ ຈາກການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າໃນປະຈຸບັນ, ບົດສຶກສາວິໄຈນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອຕອບ ບັນດາຄໍາຖາມດັ່ງ ລຸ່ມນີ້:

- ແມ່ຍິງຈະລົງທຶນໃສ່ ຫລື ດໍາເນີນທຸລະກິດຫລາຍໃນຂະແໜງການໃດ ແລະ ໜ້ອຍໃນຂະແໜງການໃດ?
- ເພດຂອງຜູ້ເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານກິດຈະການ ສິ່ງຜົນແນວໃດຕໍ່ຜະລິດຕະພາບ?
- ແມ່ນແທ້ບໍ່ ທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງ ພົບບັນຫາສິ່ງທ້າທາຍທີ່ແຕກຕ່າງຈາກເພດຊາຍໃນການລົງທຶນ?
- ແມ່ນຫລືບໍ່ທີ່ບັນດາຂະແໜງການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການ ທີ່ມີຄວາມອາດສາມາດໃນການ ແກ້ງແຍ້ງ ແຂ່ງຂັນສູງ ເທົ່ານັ້ນທີ່ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ທຸລະກິດຍິງ?
- ຂະແໜງການໃດ ທີ່ມີແຮງງານເພດຍິງເຂົ້າຮ່ວມຫລາຍກວ່າໝູ່?

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບຈາກບົດສຶກສາວິໄຈສະບັບນີ້ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອແນະນຳກ່ຽວກັບ ການອອກແບບນະໂຍບາຍ ແລະ ໂຄງການໃນການໃນການຮັບປະກັນເພື່ອເຮັດໃຫ້ ຂະບວນການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າສິ່ງຜົນກະທົບທັງ ດ້ານທາງບວກ ແລະ ດ້ານລົບ ໃຫ້ແກ່ທັງເພດຍິງ ແລະ ຊາຍ ແລະ ທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອຫລຸດຜ່ອນຜົນກະທົບທີ່ເປັນ ດ້ານລົບ ທີ່ ອາດມີຕໍ່ທັງເພດຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງ ທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອເຮັດທັງສອງເພດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການເປີດ ກວ້າງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການຄ້າທີ່ເທົ່າທຽມກັນ.

ໃນໄລຍະສອງສາມທົດສະວັດທີ່ຜ່ານມາ ສ ປ ປ ລາວ ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂະບວນການເປີດກວ້າງທາງ ດ້ານການຄ້າເພື່ອເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັບເສດຖະກິດໂລກຢ່າງເຕັມສ່ວນ. ປະເທດລາວ ໄດ້ຕັ້ງໜ້າເປີດກວ້າງລະບອບ ການຄ້າ ແລະ ການລົງທຶນ, ເຊິ່ງການເປີດກວ້າງດັ່ງກ່າວນັ້ນສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເປັນຜົນມາຈາກການປະຕິບັດບັນດາ ສິນທິສັນຍາທາງດ້ານການຄ້າສອງຝ່າຍ ແລະ ຫລາຍຝ່າຍ ທີ່ສປປ ລາວໄດ້ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ໄດ້ສົ່ງ ຜົນເຮັດໃຫ້ການໄຫລວຽນຂອງບັນດາສິນຄ້າ, ບໍລິການ ແລະ ການລົງທຶນ ມີການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງ ຕໍ່ ເນື່ອງ. ແຕ່ແນວໃດກໍ່ດີ, ຕົວຂັບເຂື່ອນສໍາຄັນຂອງການເຕີບທາງດ້ານການຄ້ານີ້ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນໄດ້ຮັບອິດທິພົນ ມາຈາກການເຕີບໂຕຂອງ ຄວາມຕ້ອງການດ້ານຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດຂອງ ສ ປ ປ ລາວ.

ການສົ່ງອອກສິນຄ້າທີ່ເປັນຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ໄດ້ນຳຜົນປະໂຫຍດອັນມະຫາສານມາສູ່ເສດຖະ ກິດ ແຫ່ງ ສ ປ ປ ລາວ ເຊິ່ງໄດ້ສະແດງຜ່ານການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງລາຍ ຮັບງົບປະມານຂອງລັດຖະບານ, ແລະ ລະບົບພື້ນຖານໂຄງລ່າງຕ່າງໆ ແມ່ນໄດ້ຮັບການພັດທະນາ. ແຕ່ແນວໃດກໍ່ ຕາມ, ການເພິ່ງພາອາໄສຂະແໜງການຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ເພື່ອເປັນແຫລ່ງລາຍຮັບສໍາຄັນ ແລະ ແຫລ່ງ ຂອງການຈະເລີນເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດນັ້ນເປັນການສ້າງຄວາມສ່ຽງອັນຮ້າຍແຮງຕໍ່ຄວາມຍືນຍົງ ໃຫ້ແກ່ການ ພັດທະນາປະເທດຊາດ ແລະ ເປັນການເພາະບໍ່ມີຄວາມສ່ຽງໃຫ້ແກ່ສະພາບແວດລ້ອມໃນໄລຍະຍາວ. ນອກຈາກ

ນັ້ນ, ຂະແໜງການນີ້ກໍ່ບໍ່ໄດ້ເປັນຂະແໜງການຕົ້ນຕໍທີ່ໄດ້ສ້າງພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ການສ້າງວຽກ ເຮັດງານທຳຢ່າງກວ້າງຂວາງ. ເວົ້າລວມແລ້ວ, ຂະແໜງການຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແມ່ນຂະແໜງການທີ່ສ້າງ ລາຍຮັບອັນຈຳເປັນ ແລະ ສ້າງຜົນປະໂຫຍດ ໃຫ້ແກ່ປະຊາຊົນລາວຈຳນວນໜ້ອຍເທົ່ານັ້ນ.

ຈາກມຸມມອງກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ບັນດາການລົງທຶນທີ່ມີຢູ່ນັ້ນ ເບິ່ງຄືວ່າຈະບໍ່ໄດ້ສ້າງກາລະໂອກາດ ຫລາຍເທົ່າທີ່ຄວນໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ໃນສ້າງລາຍຮັບ ແລະ ປັບປຸງມາດຕະຖານດ້ານຊີວິດການເປັນຢູ່.ແຕ່ແນວໃດກໍ່ດີ, ການດຶງດູດການລົງທຶນປະເພດດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການກຳລັງແຮງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ ຫລື ແຮງງານທີ່ມີສີມີ ແລະ ສິ່ງສຳຄັນທີ່ສຸດ ມັນຕ້ອງການບັນຍາກາດການລົງທຶນທີ່ ເອື້ອອຳນວຍ. ຕະຫລາດແຮງງານຢູ່ ສປປ ລາວ ເຖິງແມ່ນວ່າມີການປ່ຽນແປງກໍ່ຕາມ, ແຕ່ວ່າ ສ່ວນໃຫຍ່ຍັງຄົງເປັນລັກສະນະບໍ່ເປັນທາງການ ຫລື ເປັນແຮງງານນອກລະບົບ ເຊິ່ງເປັນແຮງງານທີ່ບໍ່ໄດ້ເສຍພັນທະ, ບໍ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກກົດໝາຍແຮງງານ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຮັບສະຫວັດດີການສັງຄົມ. ເວົ້າລວມແລ້ວແຮງງານທີ່ບໍ່ເປັນທາງການນັ້ນ ເປັນແຮງງານທີ່ມີຄວາມສ່ຽງສູງ ທີ່ຖືກຫລອກລວງ ຫລື ເອົາລັດເອົາປຽບຈາກນາຍຈ້າງ ແລະ ໄດ້ຮັບການປະຕິບັດ ແລະ ສະພາບການອອກແຮງງານທີ່ບໍ່ເປັນທຳ. ນອກຈາກເປັນແຮງງານທີ່ບໍ່ເປັນທາງການແລ້ວ ແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ຍັງມີລັກສະນະເພິ່ງພາການເຮັດກະສິກຳເປັນຕົ້ນຕໍ. ຈຳນວນຄົວເຮືອນຫລາຍກວ່າ 70% ໃນນັ້ນລວມມີ 40 % ຂອງຄົວເຮືອນຢູ່ເຂດ ຕົວເມືອງ ແມ່ນຍຶດຖືກະສິກຳ, ປ່າໄມ້, ຫລື ການປະມົງ ເປັນອາຊີບຫລັກ ແລະ ແຮງງານເກືອບທັງໝົດເຫລົ່ານີ້ ແມ່ນມີລັກສະນະເປັນອາຊີບແບບຄອບຄົວຂະໜາດນ້ອຍ. ຍ້ອນແນວນັ້ນ, ການສ້າງອາຊີບປ່ຽນແທນ ແລະ ກາລະໂອກາດໃນການສ້າງລາຍຮັບທີ່ດີກວ່າຢູ່ເຂດຊົນນະບົດ ຢູ່ໃນຂະແໜງການເຊັ່ນ ການຜະລິດຫັດຖະກຳ ແລະ ການປຸງແຕ່ງກະສິກຳ ຈຶ່ງຍັງມີຄວາມສຳຄັນຫລາຍສຳລັບ ສປປ ລາວ.

ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ສ ປ ປ ລາວ ໄດ້ດຳເນີນການຂ້າມຜ່ານຫັນອອກຈາກການເພິ່ງພາກະສິກຳໄປສູ່ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ຫັນສະໄໝ. ການເຕີບໂຕຢ່າງວ່ອງໄວຂອງຂະແໜງການຜະລິດ(ເປັນຕົ້ນແມ່ນຂະແໜງການຕັດຫຍິບ) ແລະ ການບໍລິການ (ຂະແໜງການເຊັ່ນ: ການໂຮງແຮມ ແລະ ທະນາຄານ) ກຳລັງ ດຶງດູດແຮງງານຊາວໜຸ່ມນັບ ມື້ນັບເພີ່ມຂຶ້ນ. ໃນປະຈຸບັນ, ສະເພາະຂະແໜງການບໍລິການຂະແໜງດຽວ ໄດ້ຈ້າງແຮງງານເພດຊາຍເກືອບ 18% ແລະ ຈ້າງແຮງງານເພດຍິງປະມານ 15.5%. ສ່ວນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ ໄດ້ຈ້າງແຮງງານເພດຊາຍພຽງແຕ່ 5.5% ຂອງແຮງງານເພດຊາຍທັງໝົດ ແລະ ໄດ້ຈ້າງແຮງງານ ເພດຍິງ ພຽງແຕ່ 6.2% ຂອງແຮງງານເພດຍິງທັງໝົດ. ໃນຂະນະທີ່ແຮງງານຍິງສ່ວນໃຫຍ່ໄດ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃສ່ໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ, ເວົ້າລວມ ແລ້ວ, ແຮງງານຍິງແມ່ນເປັນແຮງງານຕົ້ນຕໍທີ່ຮັບໃຊ້ຢູ່ໃນ ຂະແໜງອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ. ແຕ່ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ພວກເຂົາໄດ້ຖືກຈ້າງເຂົ້າໃສ່ວຽກທີ່ມີລະດັບຕໍ່າກວ່າ ແລະ ຖືກຈັດເປັນແຮງງານຜະລິດທີ່ບໍ່ມີສີມີ ແລະ ໄດ້ຮັບຄ່າ ແຮງງານຕໍ່າກວ່າແຮງງານເພດຊາຍ, ສ່ວນແຮງງານເພດຊາຍ ແມ່ນໄດ້ຄອບຄອງຕຳແໜ່ງສູງກວ່າໃນການເປັນຜູ້ຄຸມງານ ແລະ ຜູ້ຈັດການ. ນອກນັ້ນ, ຈຳນວນວຽກໃໝ່ສ່ວນໃຫຍ່ຢູ່ໃນຂະແໜງການຜະລິດແມ່ນວຽກທີ່ໃຊ້ແຮງ ງານທີ່ມີສີມີຄຸນນະພາບຕໍ່າ ຫລື ເປັນແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບ ຄ່າຕອບແທນແຮງງານ ທີ່ຕໍ່າຫລາຍ ແລະ ເປັນວຽກທີ່ບໍ່ມີ ຄວາມໝັ້ນຄົງ. ການເຂົ້າເຖິງການຝຶກອົບຮົມ ເພື່ອເກັບກ່ຽວຄວາມຮູ້ ໃນການເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂົງເຂດການຄຸ້ມຄອງບັນຊາ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານທ້ອງຖານ ແມ່ນຖືກຈຳກັດສຳລັບທຸກເພດ, ແຕ່ວ່າແມ່ຍິງໄດ້ພົບກັບພາລະເພີ່ມ ເຕີມອີກກ່ຽວກັບແນວຄິດຮິດເກົ່າຄອງເດີມ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງຂອງສັງຄົມຕໍ່ກັບເພດຊາຍ ແລະ ຕໍ່ກັບແມ່ຍິງ ເຊັ່ນ:ການເຮັດບົດບາດໜ້າທີ່ໃນການເບິ່ງແຍງຄອບຄົວເຮືອນຊານ ແລະ ຮັບຜິດຊອບວຽກຕ່າງໆຢູ່ໃນຄອບຄົວ.

ບັນຫາຊ່ອງຫວ່າງຄ່າແຮງງານລະຫວ່າງແຮງງານຍິງ ແລະ ແຮງງານຊາຍ ຍັງເປັນບັນຫາຕົ້ນຕໍທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂຢ່າງຮີບດ່ວນ. ແຮງງານເພດຍິງສ່ວນໃຫຍ່ໂດຍສະເລ່ຍແລ້ວ ແມ່ນມີລາຍຮັບໜ້ອຍກວ່າເພດຊາຍ ຢູ່ໃນທົ່ວທຸກລະດັບການສຶກສາ ແລະ ບັນຫາຊ່ອງຫວ່າງນີ້ກໍາລັງຂະຫຍາຍຕົວກວ້າງອອກເລື້ອຍໆ ຍົກຕົວຢ່າງ, ໃນປີ 2007-2008 ແຮງງານແມ່ຍິງ ແມ່ນມີລາຍຮັບໜ້ອຍ ກວ່າແຮງງານຊາຍທີ່ມີລະດັບການສຶກສາລະດັບດຽວ ກັນ ແລະ ຢູ່ໃນວຽກຂະແໜງດຽວກັນ ເຖິງ 14-15% ແລະ ຊ່ອງຫວ່າງຄ່າແຮງງານລະຫວ່າງແຮງງານຍິງ ແລະ ແຮງງານຊາຍ ໄດ້ຂະຫຍາຍຂຶ້ນເປັນ 18-19% ໃນປີ 2012-2013 ຊ່ອງຫວ່າງດ້ານຄ່າແຮງງານນີ້ແມ່ນມີສູງທີ່ສຸດ ຢູ່ໃນກຸ່ມແຮງງານທີ່ມີລະດັບການສຶກສາຂັ້ນຕໍ່າສຸດ (ເຊັ່ນ ຊ່ອງຫວ່າງນັ້ນມີສູງເຖິງ 76 % ຢູ່ໃນກຸ່ມກຳມະກອນ ທີ່ມີລະດັບການສຶກສາຊັ້ນປະຖົມ) ແຕ່ວ່າຊ່ອງຫວ່າງນີ້ຈະຫລຸດລົງ ຢູ່ໃນກຸ່ມກຳມະກອນ ຜູ້ທີ່ມີລະດັບການສຶກສາສູງ (ເຊັ່ນ ຊ່ອງຫວ່າງນັ້ນແມ່ນຈະຕົກຢູ່ 27% ສຳລັບກຸ່ມແຮງງານທີ່ມີວຸດທິການສຶກສາລະດັບວິທະຍາໄລ). ນອກຈາກ ບັນຫາຊ່ອງຫວ່າງດ້ານແຮງງານແລ້ວ, ບັນຫາສຳຄັນອີກອັນໜຶ່ງແມ່ນ ຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງກັນລະຫວ່າງການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງທັກສະ ລະຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາກັບບັນດາອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການບໍລິການຢ່າງ ເຫັນໄດ້ຊັດເຈນ. ໃນຂະນະທີ່ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຄຸນນະພາບ, ມີສິນິດ້ານອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ພວມນັບມື້ ນັບເພີ່ມຂຶ້ນນັ້ນ, ແຕ່ວ່າມີພຽງແຕ່ເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງນັກຮຽນ ທີ່ລົງທະບຽນຮຽນວິຊາຊີບເທົ່ານັ້ນ ທີ່ລົງທະບຽນເຂົ້າຮຽນ ໃນຂົງເຂດອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ.

ນອກນັ້ນມີພຽງແຕ່ 8% ຂອງນັກຮຽນຍິງເທົ່ານັ້ນ ທີ່ລົງທະບຽນຮຽນຢູ່ໃນຫລັກສູດວິຊາຊີບອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ, ແຕ່ກົງກັນຂ້າມ 73% ຂອງນັກຮຽນທີ່ລົງທະບຽນເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ທີ່ລົງເລິກດ້ານການບໍລິການນັ້ນ ແມ່ນເພດຍິງ, ນອກນັ້ນຍັງມີຄວາມບໍ່ສົມຄູ່ລະຫວ່າງການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຢູ່ໃນລະດັບມະຫາວິທະຍາໄລ, ເຖິງແມ່ນວ່າ ຍັງບໍ່ມີຄວາມຕ້ອງການທີ່ພຽງພໍ ສຳລັບຄົນທີ່ຮຽນຈົບລະດັບມະຫາວິທະຍາໄລໃນຂະແໜງການບໍລິການ. ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງເຫັນວ່າບັນຫາຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງກັນກັບການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການ ຕ້ອງໄດ້ມີການແກ້ໄຂຢ່າງຮີບດ່ວນ ເພື່ອຮັບປະກັນການສະໜອງແຮງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບໃຫ້ແກ່ບັນດາຂະແໜງການຕ່າງໆຢ່າງພຽງພໍ ກັບຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ແມ່ຍິງໂດຍລວມແລ້ວ ແມ່ນເປັນເພດທີ່ມີບົດບາດອັນສຳຄັນໃນການສ້າງ, ການດຳເນີນ ແລະ ການຂະຫຍາຍທຸລະກິດ. ແມ່ຍິງໄດ້ຖືກຈັດວ່າເປັນຕົວຂັບເຄື່ອນສຳຄັນ ທີ່ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການຈະເລີນເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງຊາດ, ການພັດທະນາ ແລະ ການສ້າງສາປະເທດຊາດ ແລະ ການລົບລ້າງຄວາມທຸກຍາກ. ຂໍ້ມູນຈາກອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນຫລາຍແຫ່ງ ໄດ້ພິສູດ ແລະ ຍັງຢືນໃຫ້ເຫັນວ່າຄວາມສະເໝີພາບ ລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນທີ່ສຸດຕໍ່ກັບການພັດທະນາ ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງຕໍ່ກັບລະດັບທີ່ແມ່ຍິງໄດ້ຖືກສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແມ່ນໄດ້ມີສ່ວນຕິດພັນຢ່າງສະໝິດແໝ້ນກັບການຈະເລີນເຕີບໂຕ ທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການຫລຸດຜ່ອນຄວາມ ທຸກຍາກ. ໝາຍວ່າ ແມ່ຍິງ ຍິ່ງໄດ້ຮັບການພັດທະນາ ແລະ ຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມເທົ່າໃດ ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດກໍ່ຈະຍິ່ງຫລຸດລົງເທົ່ານັ້ນ ແລະ ແມ່ຍິງກໍ່ຈະມີສິດສຽງຢ່າງເຕັມທີ່ໃນການປະກອບສ່ວນທ່າແຮງ ຫລື ເທື່ອແຮງ, ສະຕິປັນຍາຂອງພວກເຂົາເຂົ້າໃນການພັດທະນາປະເທດຊາດ ແລະ ບັນດາກິດຈະກຳທາງດ້ານເສດຖະກິດ ສະນັ້ນ ເສດຖະກິດຈຶ່ງມີການຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຍືນຍົງ ແລະ ກ້າວໄປເຖິງການລົບລ້າງຄວາມທຸກຍາກ.

ຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ອັດຕາສ່ວນຂອງວິສາຫະກິດ ທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງນັ້ນ ແມ່ນມີສູງຢູ່ໃນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ (ເຊິ່ງມີເຖິງ 55.3%) ສູງກວ່າເປັນເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ ແລະ ໃຫຍ່ (ເຊິ່ງມີພຽງແຕ່

20%), ເຖິງວ່າການ ເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ໃນການເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະ ວິສາຫະກິດດ້ານການບໍລິການຈະກຳລັງເພີ່ມຂຶ້ນກໍ່ຕາມ. ແຕ່ວ່າສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ເປັນຜູ້ບໍລິຫານທຸລະກິດຄ້າຂາຍຍ່ອຍ. ແຕ່ກົງກັນຂ້າມ, ມີພຽງແຕ່ໜຶ່ງສ່ວນສາມຂອງໂຮງງານອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ເທົ່ານັ້ນ ທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ມີພຽງແຕ່ໜຶ່ງສ່ວນສີ່ ຂອງແມ່ຍິງເທົ່ານັ້ນ ທີ່ເປັນຜູ້ອຳນວຍການ ຫລື ເປັນຜູ້ບໍລິຫານຂັ້ນສູງສຸດ ສິ່ງນີ້ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່ານັກທຸລະກິດຍິງອາດຈະພົບກັບບັນຫາຫລາຍປະການ ໃນການເຂົ້າເຖິງການຊ່ວຍເຫລືອ ແລະ ເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນ ໃນການຂະຫຍາຍທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ. ໃນນັ້ນອາດລວມມີບັນຫາ ການເຂົ້າເຖິງເຄືອຄ່າທຸລະກິດ, ສິນເຊື່ອ ແລະ ທັກສະດ້ານການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ. ການວິໄຈຜ່ານມາກໍ່ໄດ້ຊີ້ບອກວ່າ ການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງເງິນທຶນ ອາດຈະເປັນບັນຫາໜຶ່ງຂອງນັກທຸລະກິດຍິງໃນການດຳເນີນທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ. ແຕ່ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ເພື່ອຢັ້ງຢືນຕໍ່ກັບສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບນີ້, ການວິໄຈເພີ່ມເຕີມເພື່ອປຽບທຽບລະຫວ່າງລະດັບຄວາມອາດສາມາດໃນການເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອ ຂອງທຸລະກິດທີ່ມີຜູ້ຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນ. ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈໄດ້ຄົ້ນພົບຫລັກຖານຫລາຍຢ່າງ ທີ່ຊ່ວຍຊີ້ບອກວ່າແມ່ຍິງ ແມ່ນຖືກກົດຂວາງຈາກຮີດຄອງປະເພນີທີ່ມີຕໍ່ເພດຍິງ ເຊິ່ງບັນຫານີ້ໄດ້ກາຍເປັນການບັນທອນເອົາຄວາມອາດສາມາດຂອງເຂົາແມ່ຍິງ ໃນການທຸ້ມເທວເວລາ ແລະ ຊັບພະຍາກອນເຂົ້າໃນການຂະຫຍາຍທຸລະກິດຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ສຸດທ້າຍ, ຜົນທີ່ໄດ້ຮັບຈາກບັນຫາດັ່ງກ່າວຂ້າງເທິງນັ້ນກໍ່ຄື ທຸລະກິດທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ຫລື ເປັນຜູ້ບໍລິຫານ ຈະບໍ່ຄ່ອຍເຮັດການສົ່ງອອກ ນັ້ນກໍ່ເນື່ອງມາຈາກບັນດາປັດໃຈທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ, ເຖິງວ່າເຈົ້າ ຂອງທຸລະກິດເພດຍິງຈະເພີ່ມຂຶ້ນເປັນຈຳນວນຫລວງຫລາຍແລ້ວກໍ່ຕາມ. ນອກຈາກບັນຫາຂ້າງເທິງແລ້ວ, ຍັງມີບັນຫາສຳຄັນອີກຈຳນວນໜຶ່ງ ທີ່ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງບໍ່ມັກເຮັດທຸລະກິດການສົ່ງອອກ ສ່ວນໜຶ່ງອາດເປັນຍ້ອນວ່າທຸລະກິດຂອງເຂົາເຈົ້າມີຂະໜາດນ້ອຍ, ແຕ່ສາເຫດສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ນຍ້ອນວ່າລະດັບຄວາມສາມາດໃນການ ເຂົ້າເຖິງເຄືອຄ່າທຸລະກິດ ແລະ ເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນຈຳເປັນອື່ນໆ, ເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ເຂົ້າເຖິງກາລະໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ຮັບການຝຶກຝົນທັກສະໃນການຊອກຫາ ແລະ ສະໜອງສິນຄ້າໃຫ້ແກ່ຕະຫລາດສາກົນຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດເພດຍິງນັ້ນ ຍັງບໍ່ເທົ່າທຽມກັບເພດຊາຍ. ອີງໃສ່ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບເຫລົ່ານີ້ ຈຶ່ງໄດ້ມີການສະເໜີແນະນຳກ່ຽວ ກັບຄຳແນະນຳດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ການເກັບກຳຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບການຈຳແນກເພດຢ່າງເປັນລະບົບ ໃນທຸກຂະແໜງການ, ທຸກຂົງເຂດ ເຊັ່ນ: ການຜະລິດ, ການເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອ, ການລົງທຶນ, ການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ.
- ການລົງທຶນເຂົ້າໃສ່ການພັດທະນາທັກສະໃນການເຮັດການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານວິຊາການພາຍໃນກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບການຍົກລະດັບໃນການຕີ ຄວາມໝາຍຂອງບັນດາຂໍ້ມູນທີ່ມີຢູ່ ແລະ ບັນດາສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບຈາກການວິໄຈ ເຂົ້າໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງ ເພື່ອສົ່ງ ເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ໃນຂົງເຂດເສດຖະກິດການຄ້າ.
- ເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຜົນກະທົບທີ່ແຕກຕ່າງຕໍ່ກັບເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ຈາກການເປີດກວ້າງທາງດ້ານເສດຖະກິດການຄ້າ ໃຫ້ແກ່ບັນດາເຈົ້າຂອງກິດຈະການ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຜູ້ຄົນຄວ້າອອກນະໂຍບາຍ ໃນການແກ້ໄຂການຂາດຄວາມຮັບຮູ້ທົ່ວໄປກ່ຽວກັບອຸປະສັກສິ່ງທ້າທາຍ ທີ່ແມ່ຍິງປະສົບພົບພໍ້ໃນການເຮັດການຄ້າ ແລະ ການຂາດຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບກາລະໂອກາດ ແລະ ສິ່ງ ທ້າທາຍທີ່ມາຈາກການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າ.

- ເພີ່ມທະວີ ແລະ ຍົກລະດັບການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ເຄື່ອນຍ້າຍທຸລະກິດ ໃຫ້ແກ່ນັກທຸລະກິດຍິງ ແລະ ຜູ້ຜະລິດຍິງ ໂດຍການເພີ່ມທະວີການຮ່ວມມືລະຫວ່າງພາກລັດ ແລະ ພາກເອກະຊົນ ຮວມທັງ ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆຂອງທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ໂດຍມີພາກລັດ ເປັນຜູ້ເຮັດບົດບາດໜ້າທີ່ ສໍາຄັນຕົ້ນຕໍໃນການອໍານວຍຄວາມສະດວກ. ເພີ່ມທະວີການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ການເຊື່ອມໂຍງ ລະຫວ່າງຜູ້ສະໜອງ ແລະ ຜູ້ລົງທຶນ, ແລະ ການເຂົ້າເຖິງເງິນທຶນ ກໍ່ອາດສາມາດຍົກລະດັບຂຶ້ນໄດ້ຜ່ານ ການສ້າງ ແລະ ຂະຫຍາຍເຄື່ອນຍ້າຍ.
- ເພີ່ມທະວີການຮ່ວມມືລະຫວ່າງພາກລັດ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ແລະ ລັດຖະບານ ໃນການກໍານົດບັນດາ ສິ່ງກົດຂວາງໃຫ້ແກ່ການຫັນເປັນອຸດສາຫະກໍາ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ. ສິ່ງນີ້ສາມາດເຮັດໄດ້ໂດຍ ຜ່ານໜ່ວຍງານປະຕິບັດງານ, ກອງປະຊຸມ ແລະ ອື່ນໆ.
- ເພີ່ມຈໍານວນຂອງແມ່ຍິງຜູ້ທີ່ມີທັກສະຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດ ເຮັດວຽກນໍາການຈັດຕັ້ງລັດຖະບານ ເພື່ອເຮັດໜ້າທີ່ໃນການຊ່ວຍເຫລືອ ບັນດາຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດດ້ານການສົ່ງເສີມ.
- ປຸກລະດົມ ແລະ ຊຸກຍູ້ ໃນການເພີ່ມຄວາມຫລາກຫລາຍໃຫ້ແກ່ບັນດາອຸດສາຫະກໍາຫັນ ເຂົ້າສູ່ການ ຜະລິດໃນຂົງເຂດອື່ນໆ, ສ້າງເຄື່ອງຂ່າຍຜູ້ຜະລິດອຸດສາຫະກໍາຕໍ່ເນື່ອງໃຫ້ເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັບອຸດສາຫະກໍາ ຕັດຫຍິບ (ເຊັ່ນ ອຸດສາຫະກໍາການຕໍ່າແຜ່ນ) ແລະ ສົ່ງເສີມຂະແໜງການໃໝ່ ເຊິ່ງເປັນຂະແໜງທີ່ປະເທດ ລາວ ສາມາດດຶງດູດເອົາການລົງທຶນຈາກຕ່າງປະເທດ (ເຊັ່ນ ອີເລັກໂທຣນິກ, ກົນຈັກ). ສິ່ງນີ້ສາມາດເຮັດ ໄດ້ ໂດຍການປັບປຸງບັນຍາກາດສະພາບແວດລ້ອມດ້ານ ການລົງທຶນ ແລະ ໂດຍການສ້າງບັນດາສິ່ງຈູງໃຈ ໃຫ້ແກ່ ບໍລິສັດຕ່າງປະເທດ.
- ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ/ສະມາຄົມທຸລະກິດ ໃນຂະແໜງການອຸດສາຫະກໍາການຜະລິດ ໃນ ການ ເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບອຸປະສັກທາງດ້ານສັງຄົມ ທີ່ແມ່ຍິງປະເຊີນໜ້າຢູ່ ໃນການເຂົ້າເຖິງບັນດາ ວຽກງານຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານລະດັບສູງ ແລະ ຕໍາແໜ່ງສໍາຄັນຕ່າງໆ ທີ່ໃຊ້ທັກສະຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ. ສິ່ງນີ້ອາດປະກອບດ້ວຍ ການສ້າງເງື່ອນໄຂສະພາບແວດລ້ອມຂອງການອອກແຮງງານທີ່ເອື້ອອໍານວຍ ໃຫ້ ແກ່ຜູ້ບໍລິຫານເພດຍິງ ໃນນັ້ນລວມມີ ໂອກາດໃນການພັກຜ່ອນໃນເວລາເກີດລູກ, ການໄດ້ຮັບນະໂຍບາຍ ໂຍະຍານໃນການເບິ່ງແຍງຄອບຄົວ, ສະໜອງການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ແຮງງານຍິງ.
- ອໍານວຍ ແລະ ສ້າງກາລະໂອກາດໃຫ້ແກ່ແຮງງານຍິງ ໃນການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ, ການພັດທະນາທັກສະ ແລະ ເພີ່ມກາລະໂອກາດໃນການເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ ໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງທີ່ຢູ່ໃນຂົງເຂດອຸດສາຫະກໍາ ການຜະລິດ (ເປັນຕົ້ນແມ່ນອຸດສາຫະກໍາຕັດຫຍິບ). ເພີ່ມກໍາລັງແຮງງານ ທີ່ມີທັກສະເປັນພື້ນຖານປະ ກອບກັບການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການດຶງດູດການລົງທຶນລະດັບສູງ. ສິ່ງນີ້ສາມາດເຮັດໄດ້ໂດຍຜ່ານບັນ ດາສູນຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ ຜ່ານບັນດາສູນຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະດ້ານອຸດສາຫະກໍາການຜະລິດ.
- ອອກແບບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍ ທີ່ຮັບປະກັນໃຫ້ແກ່ແຮງງານຍິງໄດ້ ຮັບຄ່າຕອບແທນແຮງງານທີ່ສະເໝີພາບເປັນທໍາ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບໃນການໄດ້ ຮັບໂອ ກາດດ້ານວຽກເຮັດງານທຳ ໃຫ້ກັບທັງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ເພື່ອໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບໂອກາດເທົ່າທຽມ ກັບເພດຊາຍ ຕະຫລອດຮອດການໄດ້ຮັບໜັດດີການສັງຄົມ (ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ການໄດ້ຮັບສິດໃນການພັກ ຜ່ອນໃນເວລາເກີດລູກ ແລະ ສິດໃນການລາພັກໃນເວລາເຈັບປ່ວຍ) ແລະ ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກ ການຈໍາແນກ.

- ເພີ່ມການເຂົ້າເຖິງຊ່ຽວຊານ ໃນການອອກແບບຜະລິດຕະພັນ, ອຸປະກອນໃນການພັດທະນາທຸລະກິດ ແລະ ຝຶກອົບຮົມ, ເພີ່ມການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບເທັກໂນໂລຊີໃໝ່ໆ ຕະຫລອດຮອດບັນດາ ຕະຫລາດທີ່ເປັນທ່າແຮງໃຫ້ແກ່ສິນຄ້າຫັດ ຖະກຳ, ຜະລິດຕະພັນຕໍ່ແຜ່ນ ແລະ ຜະລິດຕະພັນກະສິກຳ ປຸງແຕ່ງ.
- ເພີ່ມການຊ່ວຍເຫລືອໃຫ້ແກ່ກຸ່ມຜູ້ຜະລິດເພດຍິງ (ໂດຍສະເພາະແມ່ນຢູ່ໃນຂະແໜງຫັດຖະກຳ ແລະ ຂະແໜງການຕໍ່ແຜ່ນ) ທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອເປັນຊຸກຍູ້ ແລະ ຍົກລະດັບການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບ ກາລະໂອກາດເຂົ້າເຖິງຕະຫລາດ, ຄຸນນະພາບ, ການຄ້າ ແລະ ເຂົ້າເຖິງຕະຫລາດສາກົນ.
- ຍົກລະດັບການສະໜອງໃຫ້ແກ່ການອໍານວຍຄວາມສະດວກທາງດ້ານການຄ້າ, ລະບົບການຄ່ຽນຖ່າຍສິນ ຄ້າ ແລະ ການບໍລິການຂົນສົ່ງ ທີ່ໄດ້ຮັບການດັດສົມໃຫ້ເໝາະສົມກັບນັກທຸລະກິດຍິງ. ສະໜອງການບໍລິ ການ ທີ່ແຕກຕ່າງ ໂດຍພິຈາລະນາບັນດາຂັ້ນຕອນຂອງການຈະເລີນເຕີບໂຕ ຂອງວິສາຫະກິດ ແລະ ບັນ ຫາກ່ຽວຂ້ອງກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.
- ສ້າງການເຊື່ອມໂຍງລະຫວ່າງທະນາຄານ ແລະ ນັກທຸລະກິດຍິງ ໃນການເຂົ້າເຖິງບັນດາໂຄງການສິນເຊື່ອ, ຍົກລະດັບຄວາມເຂົ້າໃຈ ໃຫ້ແກ່ບັນດາຊຸມຊົນທຸລະກິດ ກ່ຽວກັບກາລະໂອກາດທີ່ມີຢູ່ ໃນການເຂົ້າຫາ ຄວາມຮູ້ ແລະ ສິນເຊື່ອ ເຊັ່ນ ກອງທຶນພັດທະນາ ແລະ ສິ່ງເສີມ SME (SME Fund).
- ຮວມເອົາແມ່ຍິງ ເຂົ້າໃນການພາລະກິດ ແລະ ຄະນະຜູ້ແທນທາງດ້ານການຄ້າ ເພື່ອພັດທະນາຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມອາດສາມາດ ຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການເຮັດການຄ້າສາກົນ.
- ເພີ່ມການສະໜອງບັນດາໂຄງການເພື່ອຍົກລະດັບທັກສະຄວາມຮູ້ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມວຽກງານຕົວຈິງ ໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງໃນຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວິຊາການ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງບໍລິ ຫານ ໃນຂະແໜງການອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ.
- ປຸກລະດົມແມ່ຍິງໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມ ແລະ ເຂົ້າຮຽນໃນຂົງເຂດວິຊາຊີບ ທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການສູງໃນ ຕະຫລາດແຮງງານ ເຊັ່ນ ໃນການຄຸ້ມຄອງ ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ແລະ ການບໍລິການດ້ານການທ່ອງ ທ່ຽວ.
- ປຸກລະດົມ ແລະ ຊຸກຍູ້ແມ່ຍິງ ໃຫ້ລົງທະບຽນຮຽນໃນລະບົບການສຶກສາດ້ານວິຊາຊີບ ໂດຍສະເພາະໃນ ຂະແໜງການທີ່ຄາດວ່າຈະມີການຂະຫຍາຍຕົວສູງທາງດ້ານຄວາມຕ້ອງການບຸກຄະລາກອນທີ່ມີສີ່ມີ, ມີທັກ ສະຄວາມຮູ້ ຍົກຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ໃນຂະແໜງການບໍລິການອຸດສາຫະກຳກະສິກຳ ເຊັ່ນ ຜູ້ຜະລິດປັດໃຈ ການຜະລິດ, ກົນຈັກ ແລະ ອຸປະກອນການຜະລິດ ເປັນຕົ້ນ.

1. ພາກສະເໜີ

ເສດຖະກະກິດຂອງ ສ ປ ປ ລາວ ໂດຍແລ້ວ ໄດ້ມີການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍໂຕ ແລະ ການພັດທະນາ ແບບກ້າວກະໂດດໃນໄລຍະສອງທົດສະວັດທີ່ຜ່ານມາ. ການຈະເລີນເຕີບໂຕປະຈຳປີຕົວຈິງ ຂອງລວມຍອດຜະລິດ ຕະພັນພາຍໃນ (GDP) ໄລຍະສອງທົດສະວັດທີ່ຜ່ານມານັ້ນ ສະເລ່ຍແລ້ວ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບ 7% ເຊິ່ງໄດ້ສົ່ງ ຜົນກະທົບອັນດີ ທີ່ເຮັດໃຫ້ປະເທດສາມາດຫລຸດຜ່ອນຄອບຄົວທຸກຍາກໄດ້ເຖິງເຄິ່ງໜຶ່ງ ແລະ ລາຍຮັບສະເລ່ຍຕໍ່ ຫົວຄົນກໍ່ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໃນແຕ່ລະປີ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນທະນາຄານໂລກ, 2014A). ຈຳນວນຄົນທຸກຍາກໄດ້ ຫລຸດລົງ ເຖິງ 23% ຂອງຈຳນວນພົນລະເມືອງ ພາຍໃນປີ 2012-2013 ແລະ ລາຍຮັບຕໍ່ຫົວຄົນໄດ້ເຕີບໂຕຈາກ

US\$227 ໃນປີ 1990 ມາເປັນ US\$ 1,460 ໃນປີ 2013. ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ ໃນປີ 2014 ໄດ້ຖືກຄາດວ່າຈະເຕີບໂຕຢູ່ທີ່ປະມານ 7.5% ແລະ ຄາດວ່າຈະສືບຕໍ່ຂະຫຍາຍຕົວຢູ່ໃນລະຫວ່າງ 6% ຫາ 8% ໃນໄລຍະທົດສະວັດຂ້າງໜ້າ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ທະນາຄານໂລກ 2014A).

ຕົວຂັບເຂື່ອນຫລັກ ຂອງການຈະເລີນເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ ຢູ່ ສປປ ລາວ ໃນໄລຍະຊຸມປີທີ່ ຜ່ານມາ ແມ່ນການສົ່ງອອກ ແລະ ການລົງທຶນຈາກຕ່າງປະເທດ. ການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າໂດຍລວມແມ່ນຍັງຈຳກັດຖ້າທຽບໃສ່ບັນດາປະເທດ ເພື່ອນບ້ານ.

ໃນລະຫວ່າງປີ 1999 ແລະ 2012 ການສົ່ງອອກສະເລ່ຍແມ່ນກວມເອົາ 33% ຂອງ GDP ແລະ ການລົງທຶນຈາກຕ່າງປະເທດສຸດທິ ທີ່ໄຫລເຂົ້າມາ ສປປ ລາວ ສະເລ່ຍແລ້ວ ຕົກຢູ່ປະມານ 3 ເປີເຊັນ ຂອງ GDP (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນຈາກ ທະນາຄານໂລກ 2014A). ສ່ວນແບ່ງຂອງການຄ້າ ໃນ GDP ຂອງ ສ ປ ປ ລາວ ແມ່ນຍັງຕໍ່າກວ່າຢູ່ບັນດາປະເທດໃນພາກພື້ນ. ສິ່ງທີ່ສຳຄັນ, ການສົ່ງອອກຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ (ອຸດສາຫະກຳທີ່ນຳໃຊ້ທຶນຮອນສູງ) ໄດ້ເປັນຕົວແທນທີ່ສຳຄັນທີ່ກວມເອົາສ່ວນແບ່ງຂອງການສົ່ງອອກລາວນັບມື້ເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ແນວໂນ້ມນີ້ຄາດວ່າຈະສືບຕໍ່.

ການສົ່ງອອກຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນພະລັງງານໄຟຟ້ານໍ້າຕົກ ແລະ ບໍ່ແຮ່, ໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 35% ຂອງການສົ່ງອອກທັງໝົດ ໃນປີ 2000 ມາເປັນ 71 % ໃນປີ 2012. ກົງກັນຂ້າມ, ຜະລິດຕະພັນ ທີ່ບໍ່ແມ່ນ ອຸດສາຫະກຳຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ (ອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ) ໄດ້ປະກອບສ່ວນເກືອບ 60% ຂອງການສົ່ງອອກ ທັງໝົດໃນປີ 2000 ແຕ່ວ່າຄາດວ່າຈະຫລຸດລົງມາຢູ່ທີ່ປະມານ 2% ພາຍໃນປີ 2020 (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ທະນາຄານ ໂລກ 2014A). ຂະແໜງກະສິກຳ, ເປັນຂະແໜງການຜະລິດທີ່ສຳຄັນຂອງ ສປປ ລາວ ແລະ ມີບົດບາດຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການຄ້າປະກັນສະບຽງອາຫານ ແລະ ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງຄົນຊົນນະບົດເຊິ່ງຄົນຊົນນະບົດກວມເອົາຈຳນວນຄົນສ່ວນໃຫຍ່ຂອງປະຊາກອນ ແລະ ດຳລົງຊີວິດຢູ່ເຂດຊົນນະບົດ, ກົງກັນຂ້າມພັດມີບົດບາດພຽງໜ້ອຍດຽວເທົ່ານັ້ນ ໃນການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການສົ່ງອອກທັງໝົດ, ການສົ່ງອອກດ້ານການບໍລິການ ແມ່ນໄດ້ມີການເຕີບໂຕຢ່າງແຂງແຮງໃນໄລຍະຊຸມປີຜ່ານມາ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນການບໍລິການດ້ານການທ່ອງທ່ຽວ, ການສຸມໃສ່ການສົ່ງອອກຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດອາດເພາະບົມຄວາມສ່ຽງໃຫ້ແກ່ເສດຖະກິດຂອງລາວ ໃນໄລຍະຍາວ ນັ້ນກໍ່ຍ້ອນວ່າ ການສົ່ງອອກ ເຫລົ່ານັ້ນແມ່ນຂຶ້ນກັບ ຫລື ກຳນົດໂດຍລາຄາສິນຄ້າຢູ່ຕະຫລາດສາກົນທີ່ບໍ່ແນ່ນອນ ແລະ ມີການປ່ຽນແປງຢູ່ຕະຫລອດເວລາ. ບັນຫາອີກອັນໜຶ່ງແມ່ນບັນດາອຸດສາຫະກຳດ້ານຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດນັ້ນ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ສ່ວນແບ່ງດ້ານຜົນປະໂຫຍດສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ນຖືກກະແຈກກະຈາຍ ຫລື ຖືກສົ່ງອອກກັບຄືນໄປສູ່ບັນດາປະເທດຂອງຜູ້ລົງທຶນເອງ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ທະນາຄານໂລກ 2014A). ແຕ່ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ສ ປ ປ ລາວ ແມ່ນໄດ້ກ້າວເຂົ້າສູ່ໄລຍະແຫ່ງການຂ້າມຜ່ານເຂົ້າສູ່ເສດຖະກິດອຸດສາຫະກຳແລ້ວ. ການຂ້າມຜ່ານນີ້ ໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບທີ່ແນ່ນອນຕໍ່ກັບ ການຈະເລີນເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການພັດທະນາປະເທດ, ອຸດສາຫະກຳທີ່ບໍ່ແມ່ນຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ (ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ອຸດ ສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ແລະ ການບໍລິການ) ແມ່ນເປັນອຸດສາຫະກຳທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານຫລາຍ ເຊິ່ງມີຜົນກະທົບອັນດີ ໃຫ້ແກ່ການລົບລ້າງຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ຍົກລະດັບຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງປະຊາຊົນ, ອຸດສາຫະກຳເຫລົ່ານັ້ນຍັງເປັນ ແຫລ່ງນຳເຂົ້າຂອງເທັກໂນໂລຊີ ແລະ ຄວາມຮູ້ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ທະນາຄານໂລກ 2014A). ອຸດສາຫະກຳທີ່ບໍ່ແມ່ນ ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ມີຜົນກະທົບອັນສຳຄັນຕໍ່ແມ່ຍິງ ນັ້ນກໍ່ຍ້ອນວ່າ ອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການເປັນສູນກາງຈ້າງງານເພດຍິງຂະໜາດໃຫຍ່ ແລະ ຖືກຈັດໄດ້ວ່າເປັນແຫລ່ງຈ້າງ

ງານທີ່ສໍາຄັນໃຫ້ແກ່ແຮງງານຍິງ. ດ້ວຍເຫດນີ້, ການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າ ຄວນເອົາໃຈໃສ່ໃຫ້ບຸລິມະສິດ ແລະ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫລືອ ຂະແໜງການສົ່ງອອກທີ່ບໍ່ແມ່ນຂະແໜງການຊັບພະຍາກອນທໍາມະຊາດໃຫ້ມີການຈະເລີນ ເຕີບໂຕ ແລະ ພັດທະນາ ແລະ ສ້າງຄວາມຫລາກຫລາຍໃຫ້ແກ່ເສດຖະກິດລາວ. ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ ຜູ້ວາງນະໂຍບາຍ ແລະ ບັນດາຜູ້ໃຫ້ທຶນ ຍັງຕ້ອງມີຄວາມຈໍາເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ທຸກຜົນກະທົບທີ່ ແຮງງານຊາຍໄດ້ຮັບ ແລະ ທຸກຜົນກະທົບທີ່ແຮງງານຍິງໄດ້ຮັບຈາກການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າ ຂອງ ປະເທດ ເພາະວ່າຄວາມເຂົ້າຕໍ່ບັນຫາດັ່ງກ່າວນັ້ນ ຈະຊ່ວຍໃຫ້ລັດຖະບານ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມດ້ານການພັດທະນາສາມາດແກ້ໄຂຜົນກະທົບທີ່ບໍ່ດີ ແລະ ຂັບເຄື່ອນຂະບວນການຄ້າ ໃຫ້ກ້າວເຂົ້າສູ່ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ເປັນຜົນດີຫຼາຍກວ່າ ໃຫ້ແກ່ທັງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ.

ບົດລາຍງານນີ້ໄດ້ຄົ້ນພົບຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງການຄ້າ ກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຢູ່ ໃນ ສ ປ ປ ລາວ ແລະ ໄດ້ ເນັ້ນໃຫ້ເຫັນ ເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງທີ່ມີຢູ່ລະຫວ່າງກາລະໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ ທີ່ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບ ແລະ ຜູ້ຊາຍໄດ້ຮັບ ເຊິ່ງຄວາມແຕກຕ່າງກັນໂດຍພື້ນຖານນັ້ນ ກໍ່ອາດເປັນຍ້ອນວ່າສະພາບການປັດຈຸບັນຂອງການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າໄດ້ມີອິດທິພົນຕໍ່ກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນສັງຄົມ. ບົດລາຍງານນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອຕອບບັນດາຄໍາຖາມດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ແມ່ຍິງຈະລົງທຶນໃສ່ ຫລື ດໍາເນີນທຸລະກິດຫລາຍຢູ່ໃນຂະແໜງການໃດ ຫລື ໜ້ອຍຢູ່ໃນຂະແໜງການໃດ?
- ເພດຂອງເຈົ້າຂອງ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານກິດຈະການ ໄດ້ສົ່ງຜົນຕໍ່ຜະລິດຕະພາບແນວໃດ?
- ແມ່ນແທ້ບໍ່ ທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງ ພົບບັນຫາສິ່ງທ້າທາຍທີ່ແຕກຕ່າງກັບເພດຊາຍໃນການລົງທຶນ?
- ແມ່ນແທ້ບໍ່ ທີ່ບັນດາຂະແໜງການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການ ທີ່ມີຄວາມແກ້ງແຍ້ງສູງເທົ່ານັ້ນ ທີ່ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ທຸລະກິດຍິງ?
- ຂະແໜງການໃດ ທີ່ມີແຮງງານເພດຍິງເຂົ້າຮ່ວມຫລາຍກວ່າໝູ່?

ການຄົ້ນພົບດັ່ງກ່າວ ຈາກບົດລາຍງານນີ້ ແມ່ນເພື່ອແນະນໍາກ່ຽວກັບການອອກແບບນະໂຍບາຍ ແລະ ໂຄງການ ທີ່ຮັບປະກັນວ່າ ຂະບວນການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າຈະສົ່ງຜົນກະທົບອັນດີໃຫ້ແກ່ທັງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ແລະ ຫລຸດຜ່ອນບັນດາຜົນກະທົບດ້ານລົບທີ່ອາດມີ ຕໍ່ກັບແມ່ຍິງ.

2. ເຫດຜົນ ແລະ ເງື່ອນໄຂໃນການເຮັດບົດສຶກສາ

ນະໂຍບາຍ ແລະ ການດໍາເນີນການດ້ານການຄ້າ ສາມາດມີຜົນກະທົບອັນສໍາຄັນທັງດ້ານບວກ ແລະ ດ້ານລົບ ຕໍ່ສະຖານະພາບທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຂອງແມ່ຍິງ. ໃນຂະນະທີ່ບັນດານະໂຍບາຍເຫລົ່ານັ້ນ ສາມາດຈົນຕະນາການເປັນຄືກັບນະໂຍບາຍການຄ້າທີ່ເປັນກາງໃຫ້ແກ່ທຸກເພດ, ນະໂຍບາຍດ້ານການຄ້າ ທີ່ໄດ້ຖືກອອກແບບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສະເພາະເຈາະຈົງໃສ່ ຕາມໂຄງສ້າງສັງຄົມຕໍ່ກັບເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍໃດ ໜຶ່ງ ເຊິ່ງ ອາດຈະສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ຜົນທີ່ໄດ້ຮັບນັ້ນແຕກຕ່າງກັນ ສໍາລັບຜູ້ຊາຍ ແລະ ສໍາລັບແມ່ຍິງ. ໝາຍຄວາມ ວ່ານະໂຍບາຍ ແລະ ການດໍາເນີນການ ທາງດ້ານການຄ້າ ໄດ້ສະຖ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງແນວຄວາມຄິດຮິດຄອງປະເພນີ ແລະ ກົດເກນ ທາງດ້ານສັງຄົມໃດໜຶ່ງ ຂອງສັງຄົມບ່ອນທີ່ບັນດານະໂຍບາຍນັ້ນຖືກອອກແບບ, ສ້າງ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ດັ່ງນັ້ນ, ມັນຈຶ່ງມີຄວາມສໍາຄັນ ທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າໃຈ ກ່ຽວກັບເຫດຜົນທີ່ແທ້ຈິງກ່ຽວກັບເພດຍິງ ແລະ ຊາຍທີ່ບັນດານະໂຍບາຍ ແລະ ການດໍາເນີນການທາງດ້ານການຄ້າມີຕໍ່ເຂົ້າເຈົ້າ ເພື່ອສາມາດເບິ່ງເຫັນຜົນກະທົບທີ່

ແຕກຕ່າງທີ່ ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ ຕໍ່ກັບທັງເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ບັນດານະໂຍບາຍ ແລະ ການດຳເນີນການ ທາງດ້ານການຄ້າ ທີ່ມີຄວາມສະພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ອາດຈະມີຜົນກະທົບ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຕໍ່ກັບເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງ. ສິ່ງນີ້ໄດ້ສ້າງສິ່ງທີ່ໜ້າສົນໃຈ ໃນການຄາດຄະເນ ຜົນກະທົບທີ່ ແຕກຕ່າງຕໍ່ເພດ ຂອງນະໂຍບາຍທາງດ້ານ ການຄ້າ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ການເປີດກວ້າງ ເພື່ອຕອບສະໜອງທຸກຜົນກະທົບອັນຫລາກ ຫລາຍ ແລະ ສິ່ງເສີມການ ປັບປຸງທີ່ມີຄວາມສະເໝີພາບຕໍ່ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ. ຈາກເວລານັ້ນເຖິງເວລານີ້, ມີສິ່ງທີ່ໜ້າສົນໃຈໃນຄວາມເຂົ້າ ໃຈກ່ຽວກັບຜົນປະໂຫຍດ ໃນການສົ່ງ ເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ຕໍ່ກັບຜົນໄດ້ຮັບທີ່ປາຖະໜາທີ່ໄດ້ ຈາກການຄ້າ ແລະ ການເຕີບໃຫຍ່ຂະ ຫຍາຍຕົວຂອງເສດຖະກິດ.

ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ທາງດ້ານການຄ້າ ໄດ້ໄຈ້ແຍກໃຫ້ເຫັນບັນດາຊ່ອງທາງຕ່າງໆ ທີ່ນະໂຍບາຍດ້ານການຄ້າ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບຈາກນະໂຍບາຍ ໄດ້ສົ່ງຜົນຕໍ່ການພົວພັນທາງດ້ານສັງຄົມລະຫວ່າງເພດຍິງ-ເພດຊາຍ. ທຳອິດ, ການປ່ຽນແປງລະດັບຂອງການກະຈາຍການຈ້າງງານ ແລະ ລະດັບຄ່າແຮງງານ ໃນການຕອບສະໜອງຕໍ່ການປ່ຽນ ແປງໂຄງສ້າງການຜະລິດ.

ສອງ, ຜົນກະທົບຂອງການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າ ຕໍ່ກັບລາຄາສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການ ແລະ ຊີວິດການ ເປັນຢູ່ຂອງຄົວເຮືອນ ຍ້ອນຜົນຂອງການເປີດກວ້າງ. ສາມ, ຜົນກະທົບຈາກການຫລຸດຜ່ອນອັດຕາພາສີ ຕໍ່ລາຍຮັບ ງົບປະມານຂອງລັດຖະບານ ເພື່ອແບ່ງປັນໃຫ້ແກ່ບັນດາໂຄງການສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແລະ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ Berik, 2011; Tran-Nguyen and Beviglia Zampetti, 2004).

ບົດຄົ້ນຄວ້າຍັງໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ການຄ້ານັ້ນ ໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບທີ່ແຕກຕ່າງກັນຕໍ່ເພດຍິງ ແລະ ຕໍ່ກັບ ເພດຊາຍ ຍ້ອນວ່າບັນດານະໂຍບາຍໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນສະພາບຂອງໂຄງສ້າງທາງສັງຄົມ ທີ່ມີສາຍພົວພັນ ທາງດ້ານສັງຄົມລະຫວ່າງເພດຍິງກັບເພດຊາຍໃດໜຶ່ງທີ່ແນ່ນອນ. ແມ່ຍິງ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນ ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບທີ່ບໍ່ດີ ອັນເປັນຜົນເນື່ອງມາຈາກການປະຕິບັດນະໂຍບາຍທາງດ້ານການຄ້າ, ສາເຫດນັ້ນກໍ່ອາດເປັນ ຍ້ອນວ່າພວກເຂົາມີ ທັກສະຄວາມຮູ້ໜ້ອຍ ແລະ ມີຊັບພະຍາກອນໜ້ອຍກວ່າ ເມື່ອທຽບໃສ່ກັບເພດຊາຍ, ແລະ ດັ່ງນັ້ນ ພວກເຂົາຈຶ່ງມີ ແລະ ພົບຂໍ້ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຫລາຍກວ່າເພດຊາຍ ໃນການຮັບມືກັບການດັດປັບຕົວ, ການດັດສິມ ແລະ ການຮັບມື ຮວມໄປເຖິງການຮັບເອົາກາລະໂອກາດຂອງການຈ້າງງານໃໝ່ ຫລື ກາລະໂອກາດໃນການສ້າງລາຍຮັບໃຫ້ແກ່ຕົນ ເອງ ແລະ ບັນດາກາລະໂອກາດອື່ນໆທີ່ມາຈາກການຄ້າ.

ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນ, ການສ້າງນະໂຍບາຍ ອາດຈະນຳມາເຊິ່ງ ຫລື ປະກອບດ້ວຍບັນດາຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍຫລາຍປະການ ຖ້າວ່ານັກຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ອອກແບບນະໂຍບາຍ ຫາກບໍ່ເຂົ້າໃຈ ແລະ ບໍ່ສາມາດ ຄາດຄະເນຜົນກະທົບທີ່ນະໂຍບາຍນັ້ນອາດສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ Berik, 2011). ແຕ່ຖ້າເບິ່ງໃນທາງກັບກັນ, ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດຍິງກັບເພດຊາຍ ກໍ່ຍັງສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບ ຕໍ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ບັນດາຍຸດທະສາດດ້ານການຄ້າ ແລະ ການຫັນເປັນອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຈະເລີນເຕີບ ໂຕຂອງເສດຖະກິດໃນໄລຍະຍາວ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ຜູ້ສົ່ງອອກ ແລະ ປະເທດທີ່ທຳການສົ່ງອອກສາມາດສ້າງມູນຄ່າ ເພີ່ມໃຫ້ແກ່ທຸລະກິດເຂົ້າເຈົ້າ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຢ່າງມະຫາສານ ຈາກຄ່າແຮງງານທີ່ຕໍ່າຂອງແຮງງານຍິງ ເມື່ອສົມທຽບກັບການຈ້າງແຮງງານຊາຍ. ການຮັກສາລາຄາແຮງງານໃຫ້ຕໍ່ານັ້ນ ກໍ່ເພື່ອຍາດແຍ່ງເອົາຜົນສຳເລັດໃນ ການສົ່ງອອກ ແລະ ການຈະເລີນເຕີບໂຕຂອງທຸລະກິດເຂົ້າເຈົ້າ. ຄ່າແຮງງານທີ່ບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດຍິງ ກັບ ເພດຊາຍ ໄດ້ສະໜອງການແກ້ງແຍ້ງແຂ່ງຂັນທີ່ໄດ້ປຽບ ໃຫ້ແກ່ປະເທດກຳລັງພັດທະນາ ໃນການກ້າວເຂົ້າສູ່ອຸດ ສາຫະກຳການສົ່ງອອກສິນຄ້າ ທີ່ນຳໃຊ້ນຳໃຊ້ແຮງງານສູງໃນການຜະລິດ. ຍ້ອນແນວນັ້ນ, ບັນດາເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ

ສ່ວນໃຫຍ່ ຈິ່ງພະຍາຍາມຮັກສາຄ່າແຮງງານຂອງແມ່ຍິງໃຫ້ຕໍ່າ ເພື່ອກອບໂກຍເອົາຜົນປະໂຫຍດ ດັ່ງນັ້ນ ຈິ່ງສາມາດເວົ້າໄດ້ວ່າຄ່າແຮງງານທີ່ບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ໄດ້ສ້າງຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດ. ບັນຫາດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການປັບປຸງ ແລະ ຕ້ອງໄດ້ມີການຊ່ວຍເຫລືອທາງດ້ານການເງິນ ຫລື ຕ້ອງເພີ່ມການລົງທຶນ ເຂົ້າໃນໂຄງສ້າງການຜະລິດທີ່ມີລະດັບມູນຄ່າເພີ່ມສູງ ບ່ອນທີ່ແມ່ຍິງມີໂອກາດໜ້ອຍໃນການມີສ່ວນຮ່ວມ ເພື່ອເພີ່ມກາລະໂອກາດການເຮັດວຽກກັບອຸດສາຫະກຳ ທີ່ໃຫ້ຄ່າຕອບແທນແຮງງານສູງ ໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ. ເວົ້າອີກຢ່າງໜຶ່ງ, ໃນຂະນະທີ່ການຈະເລີນເຕີບໂຕໃນການສົ່ງອອກໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ ທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານສູງນັ້ນໄດ້ສ້າງໂອກາດຢ່າງຫລວງຫລາຍດ້ານວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ, ແຕ່ບັນດານະໂຍບາຍອື່ນໆ ຫລື ຍຸດທະສາດດ້ານແຮງງານ ແລະ ອຸດສາຫະກຳຂອງບັນດາປະເທດພັດຍັງບໍ່ເອື້ອອຳນວຍ (ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ການຂາດກາລະໂອກາດໃນເຂົ້າເຖິງການສຶກສາດ້ານວິຊາຊີບ ເພື່ອເກັບກ່ຽວທັກສະທີ່ຈຳເປັນ ໃນການເຂົ້າເຖິງວຽກງານທີ່ສຳຄັນໃຊ້ທັກສະສູງ) ໄດ້ສ້າງຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ໃນການທີ່ຈະສາມາດຮັບປະກັນຄ່າແຮງງານທີ່ສູງກວ່າ ຫລື ຮັບປະກັນເງື່ອນໄຂການອອກແຮງງານທີ່ດີກວ່າ. ນອກນັ້ນ ບັນດາລັດຖະບານຂອງຫລາຍປະເທດ ອາດຈະຍັງກັງວົນກ່ຽວກັບຄວາມສ່ຽງໃນການສູນເສຍການລົງທຶນ ອັນເນື່ອງມາຈາກຄວາມຕ້ອງການຂອງແຮງງານ ຫລື ພວກເຂົາອາດຈະບໍ່ສາມາດຜັກດັນຍຸດທະສາດອຸດສາຫະກຳຢ່າງຈະແຈ້ງໃນການກ້າວຂຶ້ນສູ່ການຜະລິດ, ຜະລິດຕະພັນທີ່ມີມູນຄ່າເພີ່ມສູງ ໂດຍການດຶງດູດການລົງທຶນ ທີ່ຈະນຳເອົາບັນດາເທັກໂນໂລຊີລະດັບສູງເຂົ້າມາ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ Berik, 2011).

ການເປີດກວ້າງ ຫລື ການເປີດເສລີທາງດ້ານການຄ້າ ຍັງໄດ້ຖືກປະເມີນວ່າອາດຈະເປັນຕົວຂັບເຂື່ອນທີ່ສຳຄັນໃນການຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມບັນດາແນວຄວາມຄິດເພື່ອຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມແຮງງານຍິງໃນອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ຢູ່ໃນຫລາຍປະເທດກຳລັງພັດທະນາ. ໄດ້ມີການປະເມີນວ່າຖ້າສ່ວນແບ່ງຂອງຂະແໜງການຕັດຫຍິບ, ອຸດສາຫະກຳຕໍ່າແຜ່ນ ແລະ ເຄື່ອງອຸປະກອນອີເລັກໂທຣນິກປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການສົ່ງອອກຂອງປະເທດຍິ່ງຫລາຍຂຶ້ນເທົ່າໃດ, ຜົນກະທົບຂອງການຄ້າໃນການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງກໍ່ຍິ່ງ ຫລາຍຂຶ້ນເທົ່ານັ້ນ.

ບົດວິໄຈ (ຈາກແຫລ່ງຂໍ້ມູນ Biker, 2011; Nicita and Zarrilli, 2010) ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່ານະໂຍບາຍທາງດ້ານການຄ້າ ແລະ ຍຸດທະສາດດ້ານອຸດສາຫະກຳ ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ ແລະ ໄດ້ຖືກດັດປັບໃຫ້ເຂົ້າກັບໂຄງສ້າງທາງດ້ານສັງຄົມ ຫລື ກົດເກນທາງດ້ານສັງກ່ຽວກັບພາລະບົດບາດລະຫວ່າງເພດຍິງ ກັບເພດຊາຍ ທີ່ຍັງຄົງມີຢູ່. ຍົກຕົວຢ່າງ, ໃນຫລາຍປະເທດຍັງຍຶດຖືຮີດຄອງປະເພນີຕໍ່ກັບພາລະບົດບາດຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ທີ່ໄດ້ກຳນົດອາຊີບແບບຈຳແນກເພດ ໂດຍການຈັດໃຫ້ແມ່ຍິງໃສ່ຕຳແໜ່ງ ຫລື ວຽກບ່ອນທີ່ໃຊ້ທັກສະໜ້ອຍ ແລະ ບັນດາຕຳແໜ່ງສາຍງານທົ່ວໄປ, ສ່ວນແຮງງານເພດຊາຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຖືກຈັດເຂົ້າ ຫລື ໄດ້ຄອບຄອງຕຳແໜ່ງທີ່ສຳຄັນ ຫລື ວຽກບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ ທີ່ຈັດວ່າເປັນວຽກທີ່ນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ທັກສະສູງ. ຄວາມແຕກຕ່າງຂອງຄ່າແຮງງານລະຫວ່າງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ຍັງໄດ້ຖືກກຳນົດສາຍພົວພັນທາງດ້ານສັງຄົມທີ່ບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດ, ຄ່າແຮງ ງານທີ່ຕໍ່າກວ່າຂອງແມ່ຍິງນັ້ນ ບໍ່ພຽງແຕ່ເປັນຜົນມາຈາກທັກສະຄວາມຮູ້ທີ່ຕໍ່າຂອງແມ່ຍິງເອງ ແຕ່ວ່າຍັງລວມໄປເຖິງ ການມີປະສິບການໃນການເຮັດວຽກທີ່ໜ້ອຍກວ່າ ເມື່ອທຽບກັບເພດຊາຍ, ແລະ ລວມໄປເຖິງຄວາມມັ່ງມາດປາຖະ ໜາທີ່ບໍ່ສູງຂອງກະໂຕແມ່ຍິງເອງ ທີ່ຕີຄ່າ ຫລື ປະເມີນຕົນເອງຕໍ່າ ແລະ ຍັງລວມທັງບໍ່ມີທາງເລືອກຫລາຍ. ນອກຈາກນັ້ນ, ກະໂຕແນວຄວາມຄິດຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານເອງທີ່ມີຕໍ່ແມ່ຍິງ ທີ່ຍັງຖື ແລະ ຈັດວ່າ ແມ່ຍິງເປັນແຮງງານທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນຕະຫລາດແຮງງານໄລຍະສັ້ນເທົ່ານັ້ນ ເປັນແຮງງານຕາມລະດູການຫລື ຊົ່ວຄາວ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ Biker, 2011). ໃນເວລາດຽວກັນ, ຮີດຄອງປະເພນີ ແລະ ກົດເກນທາງດ້ານສັງຄົມ ກໍ່

ໄດ້ຕິດຕໍ່ແຮງ ງານຂອງແມ່ຍິງຕໍ່າກວ່າ ແລະ ເຫັນພວກເຂົາເປັນຄືກັບແຮງງານດິບ ຫລື ເປັນແຮງງານທີ່ບໍ່ມີຄວາມຮູ້ ທັກສະ ທີ່ສົມຄວນໄດ້ຮັບຄ່າແຮງທີ່ຕໍ່າກວ່າເພດຊາຍ ເຊິ່ງແນວຄວາມຄິດດັ່ງກ່າວ ໄດ້ຖືກຍຶດຖືຢູ່ ໃນສະຖານທີ່ ເຮັດວຽກ ຕົວຈິງ ແລະ ຢູ່ໃນບັນດາໂຮງຈັກໂຮງງານ (ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ Elson, 1999). ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວຍັງເຫັນວ່າ ສາເຫດອີກອັນໜຶ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານຕໍ່າກວ່າເພດຊາຍນັ້ນ ກໍ່ອາດເປັນຍ້ອນວ່າ ການຈຳແນກຕໍ່ ການຈ້າງງານ ຂອງບັນດານາຍຈ້າງໄດ້ຈັດແມ່ຍິງ ເຂົ້າໃນຕໍ່າແໜ່ງງານທົ່ວໄປທີ່ບໍ່ໄດ້ໃຊ້ທັກສະສູງ ແລະ ນັ້ນກໍ່ອາດ ເປັນຍ້ອນວ່າ ແມ່ຍິງ ຖືກເບິ່ງວ່າເປັນແຮງງານທີ່ບໍ່ມີສິມິ ເຊິ່ງເປັນແນວຄວາມຄິດ ຫລື ຄວາມເຊື່ອຕາມຮິດຄອງປະ ເພນີ ແລະ ວັດທະນະທຳກ່ຽວກັບພາລະບົດບາດທາງດ້ານສັງຄົມຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ຄືດັ່ງກັບຄຳສຸພາສິດ ບູຮານ ເຄີຍໄດ້ສັ່ງສອນວ່າ ເພດຊາຍແມ່ນເປັນເພດທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຕ້ອງເປັນຜູ້ນຳ ສ່ວນແມ່ຍິງແມ່ນຜູ້ຊ່ວຍ ແລະ ຕ້ອງຂຶ້ນກັບ ຫລື ຕາມຫລັງເພດຊາຍ.

ຊ່ອງຫວ່າງດ້ານຄ່າແຮງງານ ຍັງອາດຖືກສ້າງຂຶ້ນໂດຍບັນດາລັດຖະບານ ແລະ ນາຍຈ້າງ ໂດຍຜ່ານການ ກຳນົດບັນດາລະບຽບການ ແລະ ກົດເກນໃນການຈ້າງງານ, ບໍ່ສິ່ງເສີມ ຫລື ບໍ່ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ແມ່ ຍິງ, ຫລາຍຂະແໜງການ ຍັງນຳໃຊ້ຫລັກການຄ່າແຮງງານສອງມາດຕະຖານ (two-tier wages) ເຊິ່ງເປັນ ຫລັກການທີ່ໃຫ້ຄ່າແຮງງານທີ່ແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງ ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ແລະ ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແລ້ວ ແມ່ຍິງ ຈະເປັນແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງຕໍ່າກວ່າເຖິງວ່າເຂົາເຈົ້າຈະເຮັດວຽກດຽວກັນ ຫລື ຢູ່ໃນຕໍ່າແໜ່ງດຽວກັນກໍ່ຕາມ ບໍ່ວ່າຈະຢູ່ໃນເຂດການຜະລິດເພື່ອສິ່ງອອກ (EPZs). ການປົດຕົວລົງຂອງອົງການປົກປ້ອງສິດທິ ຂອງ ຊາວຜູ້ ອອກແຮງງານ ກໍ່ເປັນອາດສາເຫດອີກອັນໜຶ່ງ ທີ່ພາໃຫ້ມີການກຳນົດແຮງງານທີ່ບໍ່ເປັນທຳໃຫ້ແກ່ແຮງງານຍິງ ຫລື ຍັງພາໃຫ້ບັນດານາຍຈ້າງນຳໃຊ້ຫລັກການຄ່າແຮງງານສອງມາດຕະຖານ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ Biker, 2011).

ມີຫລາຍກໍລະນີ ທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານ ແລະ ການໄດ້ຮັບໂອກາດໃນການເຂົ້າເຖິງວຽກ ເຮັດງານທຳນັ້ນ ໄດ້ຖືກກຳນົດໂດຍອຳນາດການຕໍ່ລອງ ຂອງກຸ່ມຊາວຜູ້ອອກແຮງງານເອງ ທັງນີ້ກໍ່ຂຶ້ນກັບປະສົບ ການ, ທັກສະໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຈຸດພິເສດຂອງວຽກແຕ່ລະຊະນິດ ທີ່ເຂົາເຈົ້າເຮັດ. ຖ້າວ່າກຸ່ມຊາວຜູ້ອອກ ແຮງງານໃດຫາກມີອຳນາດໃນການຕໍ່ລອງສູງ ພວກເຂົາກໍ່ຈະຮັບຄ່າແຮງງານທີ່ສູງກວ່າ ແລະ ໄດ້ຮັບໂອກາດທີ່ດີກວ່າ ໃນການເຮັດວຽກ. ໃນກໍລະນີນີ້, ຖ້າວ່າຂະແໜງການສິ່ງອອກຫາກຈະເລີນເຕີບໂຕ ແລະ ມີການເຕີບໃຫຍ່ຂະ ຫຍາຍຕົວ, ແມ່ຍິງອາດຈະໄດ້ຮັບໂອກາດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທີ່ມາຈາກການອອກ ແຮງງານທີ່ຫລາຍຂຶ້ນ. ແຕ່ເຖິງວ່າແນວນັ້ນກໍ່ຕາມ, ສິ່ງນັ້ນ ກໍ່ອາດບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າການຈຳແນກດ້ານແຮງງານ ຈະຖືກຫລຸດລົງແຕ່ຢ່າງໃດເລີຍ ເຊິ່ງນັ້ນກໍ່ອາດເປັນຍ້ອນວ່າການຈຳແນກເພດໄດ້ຖືກຖືເປັນປະເພນີ ແລະ ເປັນທີ່ ຍອມຮັບໃນສັງຄົມຢ່າງກວ້າງຂວາງ. ການຈຳແນກຂອງຕະຫລາດແຮງງານນັ້ນ ໄດ້ສ່ອງແສງໃຫ້ເຫັນເຖິງ ການປັບ ຕົວໃຫ້ເຂົ້າກັບຮິດຄອງປະເພນີກ່ຽວກັບເພດ ຫລື ພາລະບົດບາດໜ້າທີ່ທາງດ້ານສັງຄົມຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ຢູ່ໃນສັງຄົມໃດໜຶ່ງທີ່ແນ່ນອນ, ເຊິ່ງປະເພນີດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ກຳນົດຫລັກການກ່ຽວກັບການກະຈາຍອາຊີບ, ວຽກເຮັດ ງານທຳ ແລະ ລະດັບຂອງຄ່າແຮງງານໃຫ້ແກ່ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ(ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ Biker, 2011) ສະນັ້ນ, ມັນຍັງມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຕ້ອງຮັບຮູ້ວ່າ ຂະແໜງການສິ່ງອອກທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານສູງ ນັ້ນແມ່ນມີ ຜົນສຳເລັດໃນການສ້າງຜະລິດຕະພາບທາງດ້ານແຮງງານທີ່ສູງ ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແຮງງານເພດຍິງ ບາງຄັ້ງ ຄາວກໍ່ຕາມ.

ສ ປ ປ ລາວ ກໍ່ຄ້າຍຄືກັບຫລາຍປະເທດກຳລັງພັດທະນາອື່ນໆ ຂອງ ອາຊຽນ ທີ່ມີພື້ນຖານອຸດສາຫະກຳ ທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານສູງ, ເຊິ່ງມີຜົນກຳໄລອັນມະຫາສານນັ້ນ ໄດ້ມາຈາກການອອກແຮງງານຂອງກຳມະກອນຢູ່ໃນໂຮງ

ຈັກໂຮງງານ ທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ໃນການທຳການຜະລິດເພື່ອສົ່ງອອກ ໃຫ້ແກ່ໂຮງງານອຸດສາຫະກຳ. ສິ່ງນີ້ໄດ້ເປັນຜົນມາຈາກຫລາຍປັດໃຈ ເປັນຕົ້ນແມ່ນເງື່ອນສະພາບແວດລ້ອມການອອກແຮງງານທີ່ຕໍ່າ ແລະ ການເອົາປຽບແຮງງານຍັງມີສູງ ຫລື ຄ່າແຮງງານທີ່ຕໍ່າ. ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ, ຍັງມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພດຍິງ ໃນການເຮັດໜ້າທີ່ທາງດ້ານສັງຄົມ ແລະ ຄອບຄົວເຮືອນຊານ ແລະ ເປັນແມ່ເຮືອນ (ການແຕ່ງງານເພື່ອເຮັດໜ້າທີ່ຮັບໃຊ້ຄອບຄົວຂອງຕົນ ຫລື ເຮັດນ້ຳທີ່ໃນການເບິ່ງແຍງລູກເຕົ້າ) (ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ Record, 2011; ທະນາຄານໂລກ2012A). ຄ່າຕອບແທນຕໍ່າ ແລະ ບໍ່ມີຄວາມໜັ້ນຄົງນັ້ນ ໄດ້ສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ໂຮງງານໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດອັນມະຫາສານ ຫລື ອາດເວົ້າໄດ້ວ່າເປັນຜົນປະໂຫຍດສູງສຸດ ທີ່ໄດ້ມາຈາກຜະລິດຕະພາບຂອງ ການອອກແຮງງານຂອງກຳມະກອນເພດຍິງຢູ່ໃນໂຮງງານ ເນື່ອງຈາກກຳມະກອນຍິງໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານທີ່ຕໍ່າ. ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ, ກຳມະກອນເພດຍິງຍັງເປັນແຮງງານທີ່ບໍ່ມັກຕອບໂຕ້ ຫລື ຖ້າເວົ້າອີກຢ່າງໜຶ່ງ ແມ່ນສາມາດຄວບຄຸມໄດ້ງ່າຍ, ສາມາດຍອມຮັບໄດ້ລະບົບການ ເຮັດວຽກທຸກເງື່ອນໄຂທີ່ນາຍຈ້າງສະໜອງໃຫ້ ແລະ ສາມາດເຮັດໜ້າດຽວເປັນເວລາດົນນານ ເຊິ່ງນັ້ນ ກໍ່ອາດເປັນຍ້ອນວ່າ ແມ່ຍິງມີຄວາມຈຳເປັນ ແລະ ມີພາລະທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເຮັດວຽກສ້າງລາຍຮັບເພື່ອຈຸນເຈືອຄອບຄົວທີ່ ຢູ່ຊົນນະບົດ. ຄວາມອົດທົນ ແລະ ຄວາມອາດສາມາດໃນການເຮັດວຽກໜ້າດຽວ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການ ເຮັດວຽກດ້ວຍມືທີ່ໃຊ້ຄວາມລະອຽດອ່ອນສູງ ຂອງແມ່ຍິງນັ້ນ ໄດ້ຖືກພັນລະນາວ່າເປັນພອນສະຫວັນ ຫລື ເປັນສິ່ງທີ່ທຳມະຊາດສ້າງໃຫ້” ແມ່ຍິງໄດ້ຖືກຈັດໃຫ້ເປັນ ຜະລິດຕະພັນທາງດ້ານສັງຄົມ ຢູ່ໃນຄອບຄົວ ຫລື ຢູ່ບ່ອນອື່ນໆໃນສັງຄົມ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ Elson ແລະ Pearson, 1984). ບັນດາກົດເກນທາງດ້ານສັງຄົມເຫລົ່ານີ້ໄດ້ ຖືກອອກແບບມານຳໃຊ້ໂດຍຜ່ານ ບັນດາກົດລະບຽບການ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ບັນດານິຕິກຳ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ການເຮັດສັນຍາໄລຍະ ສັ້ນ ໄດ້ເຮັດໃຫ້ບັນດາໂຮງງານສາມາດຮັກສາລະດັບ ແລະ ຄຸ້ມຄອງການເຕີບໂຕຂອງ ຄ່າແຮງງານຂອງພະນັກງານຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້ຕາມໃຈ. ພ້ອມນັ້ນກໍ່ເຫັນວ່າ ການພັດທະນາທີ່ຢູ່ອາໄສທີ່ໃກ້ກັບໂຮງງານ ຫລື ຕິດກັບໂຮງງານ ນັ້ນ ກໍ່ເປັນເງື່ອນໄຂອັນໜຶ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ຜູ້ສົ່ງອອກ ຫລື ເຈົ້າຂອງໂຮງງານສາມາດຮຽກໃຊ້ແຮງງານໄດ້ໄວ ແລະ ຮັກສາມາດ ຊົ່ວໂມງການເຮັດວຽກໃຫ້ຍາວຂຶ້ນ (ດັ່ງທີ່ໄດ້ປະກົດໃຫ້ເຫັນໃນບົດວິໄຈ ທີ່ທຳການສຶກສາ ຂອງ ທະນາຄານໂລກ ກ່ຽວກັບຜະລິດຕະພາບທາງດ້ານແຮງງານ ຂອງຂະແໜງການຕັດຫຍິບ ໃນ ສ ປ ປ ລາວ) ສິ່ງທີ່ປະກົດຂຶ້ນນີ້ໄດ້ເປັນສາເຫດກໍ່ໃຫ້ເກີດວົງຈອນບັນຫາຂອງບັນຫາແບບຍືດເຍື້ອ ຫລື ບໍ່ໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂຈັກເທື່ອ ນັ້ນກໍ່ຍ້ອນວ່າຄ່າແຮງງານຕໍ່າ ໄດ້ສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ບັນດາກຳມະກອນ ມີຄວາມຈຳເປັນ ຫລື ມີຄວາມຕ້ອງຍິນດີທີ່ຈະເຮັດ ວຽກຫລາຍຂຶ້ນເພື່ອສ້າງລາຍຮັບເພີ່ມ ໃຫ້ກັບຕົນເອງ ເຊິ່ງໃນທາງກັບກັນໄດ້ເປັນຜົນບັງຄັບເຮັດໃຫ້ຄ່າແຮງງານ ຕໍ່ຫົວໜ່ວຍຫລຸດຕໍ່າລົງ.

ອີກດ້ານໜຶ່ງ, ນັກທຸລະກິດຍິງ ໄດ້ປະສົບພົບພໍ້ກັບການຈຳແນກໃນການຮູບການ ການຈຳກັດການ ເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ເຂົ້າຫາແຫລ່ງເງິນທຶນ ແລະ ເຂົ້າເຖິງຕະຫລາດ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ Gamberoni and Reis, 2011). ບັນດາກາລະໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ ທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງພົບພໍ້ນັ້ນ ຍັງປະກົດມີໃຫ້ເຫັນຢູ່ເລື້ອຍໆ ໂດຍສະຖ້ອນຜ່ານຄວາມເຊື່ອ ຫລື ການຍົກໜັ້ນແນວຄິດວັດທະນະທຳທາງດ້ານເພດ ຫລື ວັດທະນະທຳບົດບາດທາງດ້ານສັງຄົມຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ. ບໍ່ວ່າຈະເປັນບັນດານະໂຍບາຍ ແລະ ບັນດາໂຄງການຂອງລັດຖະບານ ແລະ ການປະຕິບັດໂຄງການຂອງບັນດາຜູ້ມີສ່ວນສ່ວນຮ່ວມອື່ນໆ (ເຊັ່ນ ສະພາການຄ້າ, ທະນາຄານ, ສະຖາບັນການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ ອື່ນໆ) ອາດຈະໄດ້ຮັບອິດທິພົນຈາກຂໍ້ສັນນິຖານ ຂອງ ສະຖາບັນ ແລະ ແນວຄວາມຄິດສ່ວນຕົວກ່ຽວກັບ ການກຳນົດພາລະບົດບາດທາງດ້ານສັງຄົມໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງຢູ່ໃນສັງຄົມ. ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ກັບ ຄວາມຈຳເປັນ, ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ ແລະ ອຸປະສັກທີ່ແມ່ຍິງພົບເຈີ້ ຮວມໄປເຖິງ ຄວາມມຸ້ງມາດປະຖະໜາ

ຂອງນັກທຸລະກິດຍິງ ແລະ ຮວມໄປເຖິງການຮວມເອົາພວກເຂົາເຂົ້າໃນຂະບວນການສ້າງນະໂຍບາຍການແຊກແຊງທາງດ້ານການຄ້າ ກໍ່ຈະເປັນການປະກອບເຄື່ອງມືທີ່ສໍາຄັນ ແລະ ຈໍາເປັນໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າໃນການສ້າງກາລະໂອກາດໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າໃຫ້ເຂົ້າເຖິງໄດ້ ເຖິງແມ່ນວ່າ ມາດຕະການການແຊກແຊງນັ້ນຈະບໍ່ໄດ້ສະເພາະເຈາະຈົງໃສ່ພຽງແຕ່ການຄ້າກໍ່ຕາມ.

3. ວິທີວິທະຍາໃນການເຮັດການສຶກສາ

ວິທີວິທະຍາ ຫລື ຫລັກການໃນການເຮັດບົດສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້, ແມ່ນໄດ້ເນັ້ນໃສ່ຄົ້ນຄວ້າ ບັນດາເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັນລະຫວ່າງ ເພດ ກັບ ການຄ້າ ເຊິ່ງການຄົ້ນຄວ້າບັນດາເອກະສານດັ່ງກ່າວນັ້ນ ແມ່ນໄດ້ຖືກດໍາເນີນການນັບແຕ່ເບິ່ງຕົ້ນ ຫລື ຕອນເລີ່ມຕົ້ນການເຮັດບົດສຶກສານີ້. ບົດສຶກສານີ້ ໄດ້ສ່ອງແສງໃຫ້ເຫັນເຫດຜົນ ຄວາມຈໍາເປັນ ແລະ ເຫດຜົນໃນການເຮັດການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ການວິເຄາະວິໄຈເພີ່ມເຕີມ. ພ້ອມນັ້ນ, ບົດສຶກສານີ້ ຍັງໄດ້ຄົ້ນຄວ້າທຸກໆເອກະສານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັນລະຫວ່າງ ເພດກັບການຄ້າ ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ເຖິງວ່າບັນຫາການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງຂໍ້ມູນນີ້ຈະມີຂໍ້ຈຳກັດຫລາຍກໍ່ຕາມ.

ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການຜະລິດ, ການນໍາເຂົ້າ ແລະ ການສົ່ງອອກ ໄດ້ຖືກເກັບກໍາສັງລວມ ທີ່ມາ ຈາກຫລາກຫລາຍແຫລ່ງ, ໃນນັ້ນລວມມີ ທະນາຄານໂລກ ແລະ ບົດລາຍງານຂອງລັດຖະບານ.

ການເຮັດບົດສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້, ທີ່ມາຍັງໄດ້ເກັບກໍາເບິ່ງຕົວເລກການສົ່ງອອກ ຈາກ ສ ປ ປ ລາວ ຈາກຖານຂໍ້ມູນຂອງສູນການຄ້າສາກົນ.

ການວິໄຈຂໍ້ມູນທີ່ເປັນຕົວເລກ ຈາກຖານຂໍ້ມູນຜົນສໍາຫລວດທາງດ້ານວິສາຫະກິດ ໃນປີ 2009 ແລະ 2012 ໄດ້ຖືກດໍາເນີນການ ເພື່ອຊອກຫາຄວາມແຕກຕ່າງສໍາລັບ ກໍາມະກອນ ແລະ ນັກທຸລະກິດເພດຍິງ ແລະ ຊາຍ ໂດຍສະເພາະໃນຂົງເຂດຂອງການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແຮງງານ ແລະ ການເປັນເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດ ໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກໍາປຸງແຕ່ງ ແລະ ບໍລິການ.

ການວິໄຈຂໍ້ມູນຕົວເລກ (ການອະທິບາຍຕົວເລກສະຖິຕິ) ຂອງຜົນການສໍາຫລວດທາງດ້ານເສດຖະກິດ ປີ 2006 ແລະ ປີ 2013 ໄດ້ຖືກດໍາເນີນ ເພື່ອຄົ້ນຫາຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງ ເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງ ໃນການເຂົ້າເຖິງວຽກເຮັດງານທໍາ, ການສຶກສາ ແລະ ປັດໃຈອື່ນໆໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກໍາການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການ. ສະນັ້ນ, ມັນຈຶ່ງມີຄວາມສໍາຄັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າໃຈວ່າ ການວິໄຈຄັ້ງນີ້ແມ່ນມີຂໍ້ມູນພຽງແຕ່ຈໍານວນໜ້ອຍດຽວເທົ່ານັ້ນ ທີ່ສ່ວນໃຫຍ່ໄດ້ຈາກບົດຜົນການສໍາຫລວດທາງດ້ານເສດຖະກິດ ປີ 2013 ທີ່ມີສະໜອງໃຫ້ ເພື່ອການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ. ສ່ວນບັນດາຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານ, ການລົງທຶນ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອນັ້ນ ແມ່ນບໍ່ສາມາດຫາໄດ້ ເຊິ່ງຂໍ້ຈຳກັດນີ້ໄດ້ເປັນສິ່ງຈຳກັດອັນພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ບົດສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້.

ການສໍາພາດບັນດາທ່ານ ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດຈຶ່ງໄດ້ຖືກຈັດຂຶ້ນເພື່ອເກັບຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ ໃນການຊ່ວຍ ແລະ ເສີມການວິໄຈຂໍ້ມູນ. ການເຮັດການສໍາພາດນີ້ຈຶ່ງເປັນວິທີການ ທີ່ຊ່ວຍໄດ້ຫລາຍ ໃນການສະໜອງຂໍ້ມູນຈາກ ສະຖານນະການຄວາມເປັນຈິງ ແລະ ຊ່ວຍໃນການຕີຄວາມໝາຍກ່ຽວກັບການຄົ້ນພົບຕ່າງໆ ໂດຍບັນດາ ບົດລາຍງານຜົນການຄົ້ນຄວ້າ ທີ່ໄດ້ຖືກນໍາມາຄົ້ນຄວ້າຄືນ ແລະ ຕີຄວາມໝາຍຄືນ ຕໍ່ກັບບັນດາການວິໄຈຂໍ້ມູນທີ່ເປັນຕົວເລກທີ່ສາມາດເກັບມາໄດ້ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການຄົ້ນພົບນັ້ນ ມີຄວາມແນ່ນອນ ແລະ ໜ້າເຊື່ອຖືຂຶ້ນຕື່ມ.

ເວົ້າລວມແລ້ວ, ການເຮັດບົດວິໄຈໃນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນມີຂໍ້ມູນທີ່ຈຳກັດຫລາຍກ່ຽວກັບການຈໍາແນກຕໍ່ເພດ ຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ການວິເຄາະວິໄຈ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ກັບຄວາມແຕກຕ່າງອັນພື້ນຖານ ລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍ

ກັບແມ່ຍິງ ໃນວຽກງານດ້ານການຄ້າ ພົບກັບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຫລາຍການ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນຂົງເຂດແຫ່ງກາລະໂອກາດ ແລະ ຖືກແນະນຳໃຫ້ແກ່ ບັນດາຜູ້ໃຫ້ທຶນ ແລະ ລັດຖະບານ ຈະຕ້ອງໄດ້ລົງທຶນໃສ່ການຜະລິດຂໍ້ມູນທີ່ມີຄຸນນະ ພາບກ່ຽວການຈຳແນກເພດ ຢູ່ໃນແຕ່ລະການສຳຫລວດ ແລະ ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຂອງເຂົາເຈົ້າ.

4. ການຄ້າ ຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ

4.1 ການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າ

ສ ປ ປ ລາວ ໄດ້ດຳເນີນນະໂຍບາຍການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າ ໃນໄລຍະສອງສາມທົດສະວັດທີ່ ຜ່ານ ມາ ເພື່ອເຊື່ອມໂຍງເສດຖະກິດ ສປປ ລາວ ເຂົ້າກັບເສດຖະກິດສາກົນຢ່າງເຕັມສ່ວນ. ປະເທດລາວ ໄດ້ຕັ້ງໜ້າຈັດ ຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍເປີດກວ້າງທາງດ້ານເສດຖະກິດການຄ້າ ແລະ ການລົງທຶນ, ເຊິ່ງການເປີດ ກວ້າງນັ້ນ ຕົ້ນຕໍ ແມ່ນໄດ້ຮັບອິດທິພົນມາຈາກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ສົນທິສັນຍາສອງຝ່າຍ ແລະ ຫລາຍຝ່າຍ ທີ່ ສປປ ລາວ ໄດ້ໃຫ້ ສັດຕະຍາບັນ.

ລະບອບການຄ້າຂອງ ສປປ ລາວ ໄດ້ຖືກເປີດກວ້າງໃນປະຈຸບັນ ແລະ ນັບແຕ່ປີ 2000 ເປັນຕົ້ນມາ ຜົນ ຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍການປະຕິບັດແບບພາຍໃນຊາດອະນຸເຄາະຍິ່ງ (Most Favoured Nation- MFN) ໄດ້ສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ອັດຕາພາສີສະເລ່ຍ ຂອງ ສປປ ລາວ ໃນປະຈຸບັນຢູ່ໃນລະດັບ 9.7%, ເຊິ່ງເປັນອັດຕາ ສູງກວ່າອັດຕາພາສີສະເລ່ຍ ຢູ່ໃນກອບການຮ່ວມມື ພາກພື້ນອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ ຫລື ອາຊຽນ ເຊິ່ງອັດຕາ ພາສີ ສະເລ່ຍ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບ 9.3% ການຍົກລະດັບຈົນເຖິງນະໂຍບາຍການຄ້າ ໄດ້ລວມເອົາບັນດາຄວາມພະ ຍາຍາມ ໃນການເພີ່ມທະວີຄວາມໂປ່ງໃສ, ຫລຸດຜ່ອນບັນດາສິ່ງກົດຂວາງທາງດ້ານການຄ້າທີ່ເປັນພາສີ ແລະ ການ ປັບປຸງນິຕິກຳພາຍໃນ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ ນິຕິກຳລະບຽບການດ້ານການຄ້າພາຍໃນນັ້ນ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຫລັກການ ຫລື ລະບຽບການສາກົນ ເປັນຕົ້ນແມ່ນບັນດາລະບຽບການ ຂອງອົງການການຄ້າໂລກ (WTO) ແລະ ບັນດາສົນທິສັນ ຍາ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງ ຂອງ ປະຊາຄົມປະເທດ ອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ (ASEAN) ທີ່ລາວໄດ້ເປັນພາຄີ (ແຫລ່ງຂໍ້ ມູນ DTIS, 2012).

ໃນປີ 2013, ລາວ ໄດ້ດຳເນີນການປະຕິຮູບທາງດ້ານນິຕິກຳ ການປະຕິຮູບນັ້ນ ໄດ້ຖືກດຳເນີນການ ຢ່າງ ເຕັມຕົວ ໃນຊຸມປີນີ້ ເຊິ່ງການປະຕິຮູບດ້ານນິຕິກຳນັ້ນ ຍັງຄົງເປັນບຸລິມະສິດສູງສຸດ ຂອງລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ. ບັນຫານີ້ອາດຈະກາຍເປັນສິ່ງທ້າທາຍ ໂດຍສະເພາະໃນເງື່ອນໄຂສະ ພາບແວດລ້ອມພາຍຫລັງ ການເປັນເຂົ້າ ເປັນສະມາຊິກ ຂອງ WTO ຖ້າວ່າການປະຕິຮູບດັ່ງກ່າວນັ້ນ ຫາກຊັກຊ້າບໍ່ມີຄວາມຄືບໜ້າ ຫລື ຊັກຊ້າ.

ການສຸມບັນດາຄວາມພະຍາຍາມ ແມ່ນພວມຖືກດຳເນີນການຢ່າງເອົາຈິງເອົາຈັງ ໂດຍລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ ເພື່ອຮັບປະກັນ ໃຫ້ການຈະເລີນເຕີບໂຕ ຂອງ ຂະແໜງທີ່ບໍ່ແມ່ນຊັບພະຍາກອນ-ແຕ່ນຳໃຊ້ແຮງງານສູງ ນັ້ນ ຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າຂະແໜງການດັ່ງກ່າວບໍ່ຖືກຢຸດຊະງັກ (ທະນາຄານໂລກ, 2012b).

ບັນດາຄວາມພະຍາຍາມເຫລົ່ານີ້ ໄດ້ສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ເສດຖະກິດຂອງຊາດ ມີການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍໂຕ ຢ່າງແຂງແຮງ ໃນຂະແໜງການຄ້າ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການຄ້າຂາຍຕາມເຂດຊາຍແດນລະຫວ່າງປະເທດ ເຊິ່ງໄດ້ ເຮັດການໄຫລວຽກຂອງສິນຄ້າ, ການບໍລິການ ແລະ ການລົງທຶນ ນັບມື້ຫລາຍຂຶ້ນ. ແຕ່ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ການເຕີບ ໂຕ ທາງດ້ານການຄ້ານີ້ສ່ວນໃຫຍ່ໄດ້ຖືກຂັບເຄື່ອນ ໂດຍການເຕີບໂຕດ້ານຄວາມຕ້ອງການຂອງຊັບພະຍາກອນທຳ ມະຊາດ ຂອງ ສ ປ ປ ລາວ ເຖິງວ່າການສົ່ງອອກຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ໄດ້ນຳຜົນປະໂຫຍດອັນມະຫາສານ

ມາສູ່ເສດຖະກິດຂອງປະເທດ ບໍ່ວ່າຈະຢູ່ໃນຮູບການຂອງການເຕີບໂຕສູງທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງລາຍຮັບງົບປະມານແຫ່ງຊາດ, ການປັບປຸງຍົກລະດັບພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລ້ວກໍ່ຕາມ, ແຕ່ວ່າ ການເພິ່ງພາອາໄສຂະແໜງການຊັບພະຍາກອນ ດັ່ງກ່າວນີ້ ເປັນແຫລ່ງເຕີບໂຕສຳຄັນຂອງເສດຖະກິດແຫ່ງຊາດນັ້ນ ໄດ້ເພາະບົ່ມຄວາມສ່ຽງອັນຮ້າຍແຮງໃຫ້ແກ່ຄວາມຍືນຍົງ ຂອງການພັດທະນາປະເທດໃນໄລຍະຍາວ. ເຊິ່ງນັ້ນອາດກໍ່ໃຫ້ເກີດມີບັນຫາຄວາມສ່ຽງໃນການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄວາມບໍ່ໝັ້ນຄົງ ຍ້ອນວ່າເສດຖະກິດຂອງປະເທດ ໄດ້ກາຍເປັນເສດຖະກິດທີ່ຂຶ້ນ ກັບເສດຖະກິດຂອງສາກົນ ຫລື ຂຶ້ນກັບຕະຫລາດສາກົນໂດຍກົງ ແລະ ອາດໄດ້ຮັບຜົນກະທົບໂດຍກົງຈາກບັນຫາ ຄວາມອ່ອນແອຂອງເສດຖະກິດສາກົນຫລາຍຂຶ້ນ ເຊິ່ງຖືກຂັບເຄື່ອນໂດຍການເໜັງຕີງຂອງລາຄາສິນຄ້າທີ່ມີຄວາມອ່ອນໄຫວ ແລະ ປ່ຽນແປງຕະຫລອດເວລາ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຂະແໜງການນີ້ກໍ່ບໍ່ໄດ້ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳຢ່າງກວ້າງຂວາງ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເປັນຂະແໜງການທີ່ສ້າງລາຍຮັບຫລາຍພໍປານໃດ ໃນການສ້າງຜົນປະໂຫຍດອັນມະຫາສານ ຫລື ຄວາມມັ່ງຄັ້ງໃຫ້ແກ່ປະຊາຊົນລາວ.

ແຕ່ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ການດຳເນີນການຄ້າ ຂອງ ສ ປ ປ ລາວ ຍັງມີລັກສະນະສືບຕໍ່ເດີນໜ້າເຂົ້າສູ່ຂະແໜງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ (ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ຂະແໜງການພະລັງງານໄຟຟ້ານໍ້າຕົກ ແລະ ຂະແໜງການຂຸດຄົ້ນແຮ່ທາດ). ການຂາດຄວາມຫລາກຫລາຍທາງດ້ານເສດຖະກິດ ຫລື ເສດຖະກິດທີ່ເພິ່ງລາຍຮັບຈາກແຫລ່ງດຽວສາມາດຈຳກັດການຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານເສດຖະກິດ ໂດຍຜ່ານຈາກການຫລຸດຜ່ອນຜົນຕອບແທນໄລຍະຕົ້ນຈົນເຖິງການສົ່ງອອກຜະລິດຕະພັນທີ່ບໍ່ຫລາກຫລາຍ, ແລະ ຜ່ານການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄວາມສ່ຽງເຊັ່ນວິກິດການທາງເສດຖະກິດການຄ້າ ຂອງສາກົນ. ໂຕຂັບເຂື່ອນສຳຄັນຂອງຄວາມສ່ຽງ ນັ້ນ ຍັງບໍ່ແມ່ນພຽງແຕ່ການເພິ່ງພາຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດພຽງຢ່າງດຽວ, ແຕ່ວ່າ ຍັງລວມເອົາລະດັບການເພິ່ງພາອາໄສການສົ່ງອອກ. ສະພາບການນີ້ໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການພັດທະນາໂຄງສ້າງທາງດ້ານເສດຖະກິດທີ່ມີການສົ່ງດົງດູດແບບຖືກຕ້ອງໃຫ້ແກ່ພາກເອກະຊົນເພື່ອສ້າງຄວາມຫລາກຫລາຍໃຫ້ແກ່ການຄ້າ ເພື່ອວ່າຈະເຮັດໃຫ້ການຄ້າກາຍເປັນກົນໄກການເຊື່ອມຕໍ່ລະຫວ່າງ ການຈະເລີນເຕີບໂຕຂອງ GDP ກັບການຈະເລີນເຕີບໂຕຂອງລາຍຮັບ ແລະ ເປັນຕົວກະຕຸ້ນໃນການເລັ່ງການລົບລ້າງຄວາມທຸກຍາກ ໃນ ສ ປ ປ ລາວ ໃຫ້ໄດ້ຮັບໝາຍຜົນໄວຍິ່ງຂຶ້ນ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ທະນາຄານໂລກ, 2012B).

ແຕ່ອີກດ້ານໜຶ່ງ, ອີງຕາມຂໍ້ມູນຈາກທະນາຄານໂລກ, ໄດ້ມີການເຕີບໂຕຂອງ ທີ່ເປັນຫລັກຖານນັບມື້ເພີ່ມຂຶ້ນ ທີ່ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ການແກ້ງແຍ້ງແຂ່ງຂັນດ້ານການສົ່ງອອກ ຢູ່ໃນຂະແໜງການຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ກຳລັງຫລຸດລົງ ກ່ອນໜ້າທີ່ ສປປ ລາວ ໄດ້ເລີ່ມຕົ້ນເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າສູ່ກົນໄກ ມູນຄ່າຕ່ອງໂສ້ການຜະລິດ ຂອງ ພາກພື້ນໃນລະດັບສູງແລ້ວກໍ່ຕາມ.

ການສົ່ງອອກໃນຂະແໜງການທີ່ບໍ່ແມ່ນຊັບພະຍາກອນນັ້ນ ຍັງເບິ່ງຄືວ່າຍັງຈະບໍ່ມີຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ເກືອບວ່າບໍ່ມີຂະແໜງການຍ່ອຍໃດ ທີ່ສ້າງມູນຄ່າເພີ່ມຢ່າງຫລວງຫລາຍ, ຈາກການສຳຫລວດໂດຍທະນາຄານໂລກ ໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ບໍລິສັດສົ່ງອອກ ໄດ້ອ້າງວ່າຜະລິດຕະພາບຂອງເຂົາ ເຈົ້າແມ່ນຕໍ່າກວ່າ ບໍລິສັດທີ່ທຳການຜະລິດ ເພື່ອຮັບໃຊ້ຕະຫລາດພາຍໃນຫລາຍຖ້າສົມທຽບກັນ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ World Bank, 2014A). ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ, ຍັງເຫັນວ່າ ການມີສ່ວນແບ່ງການສົ່ງອອກຂອງຂະແໜງທີ່ບໍ່ແມ່ນຊັບພະຍາກອນນັ້ນ ສ່ວນໃຫຍ່ຍັງໄດ້ເພິ່ງພາຂະແໜງການຄ້າທີ່ໄດ້ຮັບສິດທິພິເສດ ໃນຖານະທີ່ ສ ປ ປ ລາວ ເປັນປະເທດທີ່ມີສະຖານະພາບດ້ອຍພັດທະນາໃນເວລາດຽວກັນ ລາຄາຄ່າບໍລິການໃນການຄ່ຽນຖ່າຍສິນຄ້າ ແລະ ການອຳນວຍຄວາມສະດວກທາງດ້ານການຄ້າຍັງສູງຫລາຍ, ສ່ວນໜຶ່ງເປັນຍ້ອນວ່າການສະໜອງໃຫ້ແກ່ຕ່ອງໂສ້ການຜະຜະລິດນັ້ນໄດ້ເພິ່ງພາທາງອອກສູ່ທະເລຂອງປະເທດເພື່ອນບ້ານ ເນື່ອງຈາກບໍ່ມີທາງອອກສູ່ທະເລເປັນຂອງຕົນເອງ ເຊິ່ງສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບໃຫ້ແກ່

ຄວາມອາດສາມາດໃນການແກ້ໄຂແຍ້ງແຂ່ງຂັນ ຂອງ ສປປ ລາວ ໂດຍລວມ. ໃນຂະນະທີ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ຫລື ຜົນປະໂຫຍດແມ່ນເກີດຂຶ້ນຢູ່ຕາມແລວທາງເສດຖະກິດທີ່ສໍາຄັນຂອງ ສປປ ລາວ ກໍ່ຕາມ, ແຕ່ວ່າ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຍັງ ຄົງສູງຫລາຍ ໂດຍລວມ ເນື່ອງຈາກວ່າການຄ້າທີ່ບໍ່ສົມດູນ ແລະ ລົດບັນທຸກຕູ້ຄອນ ເຫັນເນີເປົ້າແລ່ນ ຂ້າມຜ່ານປະ ເທດ ຍັງມີໃຫ້ເຫັນປົກກະຕິ (ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ ທະນາຄານໂລກ, 2014A).

ດ້ວຍຈຸດມັງໝາຍທີ່ຈະນໍາພາປະເທດຊາດ ຫລຸດພື້ນອອກຈາກສະຖານະພາບທຸກຍາກດ້ອຍພັດທະນາ ພາຍໃນປີ 2020 ທີ່ຈະມາເຖິງນີ້, ສ ປ ປ ລາວ ຍັງມີຄວາມຈໍາເປັນ ທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເພີ່ມການເອົາໃຈໃສ່ ໃນ ການພັດທະນາຄວາມຮູ້ທັກສະ ແລະ ເພີ່ມການອໍານວຍໃຫ້ແກ່ການຈະເລີນເຕີບໂຕໃນການເພີ່ມຜະລິດຕະພາບ, ມູນຄ່າເພີ່ມ. ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ ສປປ ລາວ ຍັງມີຄວາມຈໍາເປັນ ທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ທໍາການຄົ້ນຄວ້າເພື່ອພັດທະນາຂະ ແໜງການຄ້າໃໝ່ໆ ທີ່ຕະຫລາດຕ້ອງການ ແລະ ຂະແໜງການທີ່ ສປປ ລາວ ມີທ່າແຮງ ແລະ ມີການແກ້ໄຂແຍ້ງ ແຂ່ງຂັນທີ່ໄດ້ປຽບ. ບັນຫາສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍຍັງຄົງມີຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມ ໃນການເອື້ອອໍານວຍດ້ານການຄ້າ, ສິ່ງທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດເຫັນວ່າ ຍັງມີຫລາຍບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຈໍາກັດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາກົດໝາຍ, ບັນດານິຕິກຳລຸ່ມກົດໝາຍ ຫລື ບັນດາລະບຽບການ ນັ້ນໄດ້ສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງ ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບມາ ຈາກການເຮັດໜ້າທີ່ບໍ່ເຕັມເມັດເຕັມໜ່ວຍ ແລະ ຮວມໄປເຖິງບັນຫາການບໍ່ມີທາງອອກສູ່ທະເລເປັນຂອງຕົນເອງ ໃນການສະໜອງໃຫ້ແກ່ຕ່ອງໂສ້ການຜະລິດພາຍນອກ, ບັນຫາອີກອັນໜຶ່ງຍັງແມ່ນຂາດການພັດທະນາສະພາບ ແວດລ້ອມ ໃຫ້ແກ່ການຄ້າດ້ານບໍລິການ ຮວມໄປເຖິງຄວາມສາມາດຂອງລັດຖະບານ ທີ່ຈະນໍາເອົາກົນໄກການ ເຮັດວຽກທີ່ທັນສະໄໝ ທີ່ມີລະບຽບການເປັນພື້ນຖານນັ້ນ ເຂົ້າໃນວຽກງານ ການອໍານວຍຄວາມສະດວກດ້ານການ ຄ້ານັ້ນ ຍັງບໍ່ທັນເຂັ້ມແຂງ.

4.2 ການລົງທຶນໂດຍກົງຈາກຕ່າງປະເທດ

ການລົງທຶນໂດຍກົງຈາກຕ່າງປະເທດ (FDI) ໄດ້ຫລັ່ງໄຫລເຂົ້າສູ່ ສ ປ ປ ລາວ ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ໃນຊຸມປີນີ້, ເຊິ່ງຕົວຂັບເຄື່ອນທີ່ສໍາຄັນນັ້ນ ຍັງຄົງເປັນຂະແໜງການຂຸດຄົ້ນຊັບພະຍາກອນທໍາມະຊາດ, ໂດຍ ສະເພາະແມ່ນ ຂະແໜງການພະລັງງານໄຟຟ້ານໍ້າຕົກ ແລະ ຂະແໜງການບໍ່ແຮ່ ເຊິ່ງທັງສອງຂະແໜງການດັ່ງນັ້ນ ຮວມກັນແລ້ວ ໄດ້ກວມເອົາຫລາຍກວ່າ 80% ຂອງ FDI ທັງໝົດ ໃນປີ 2010 (ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ World Bank, 2010). ການໄຫລເຂົ້າ ຂອງ FDI ເຂົ້າມາ ສ ປ ປ ລາວ ປະຈໍາປີ ແມ່ນໄດ້ເຕີບໂຕຈາກ US\$ 28 ລ້ານ ໃນປີ 2005 ມາເປັນ US\$ 350 ລ້ານ ໃນປີ 2010 ແລະ ບັນລຸເຖິງ US\$ 721 ລ້ານ ໃນປີ 2014, ອີງຕາມແຫຼ່ງ ຂໍ້ມູນຈາກ UNCTAD (2015). FDI ໄດ້ເຕີບໂຕຢູ່ໃນລະດັບ 69% ລະຫວ່າງ 2013-2014. ໂດຍລວມ ແລ້ວ , ການລົງທຶນຈາກຕ່າງປະເທດ ແມ່ນເປັນຂະແໜງການທີ່ສໍາຄັນ ໃນການຂັບເຄື່ອນ ເສດຖະກິດ ຂອງ ສປປ ລາວ (ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ UNCTAD, 2015).

ການເພີ່ມຂຶ້ນ ຂອງ FDI ຈໍານວນຫລວງຫລາຍນັ້ນ ແມ່ນໄດ້ຖືກປະກອບສ່ວນ ລື ຖືກຂັບເຄື່ອນໂດຍ ການລົງທຶນ ຈາກ ສປ ຈີນ ເຊິ່ງໄດ້ສ້າງມູນຄ່າການລົງທຶນຢ່າງມະຫາສານເຂົ້າໃນຂະແໜງການບໍ່ແຮ່ ແລະ ຂະແໜງ ການພັດທະນາພະລັງງານໄຟຟ້ານໍ້າຕົກ ແລະ ໂຄງການສ້າງທາງລົດໄຟຄວາມໄວສູງ. ສ່ວນການລົງທຶນ ຈາກປະເທດ ໄທ ແມ່ນມີມູນຄ່າການລົງທຶນ ທີ່ກວມເອົາຫລາຍກວ່າ 50% ຂອງການໄຫລເຂົ້າຂອງ FDI ທັງໝົດ, ຫວຽດນາມ ກໍ່ເປັນ ແຫລ່ງຂອງການໄຫລເຂົ້າຂອງ FDI ທີ່ສໍາຄັນເຊັ່ນກັນ. ສະເພາະການໄຫລເຂົ້າຂອງການລົງທຶນຈາກຕ່າງປະ

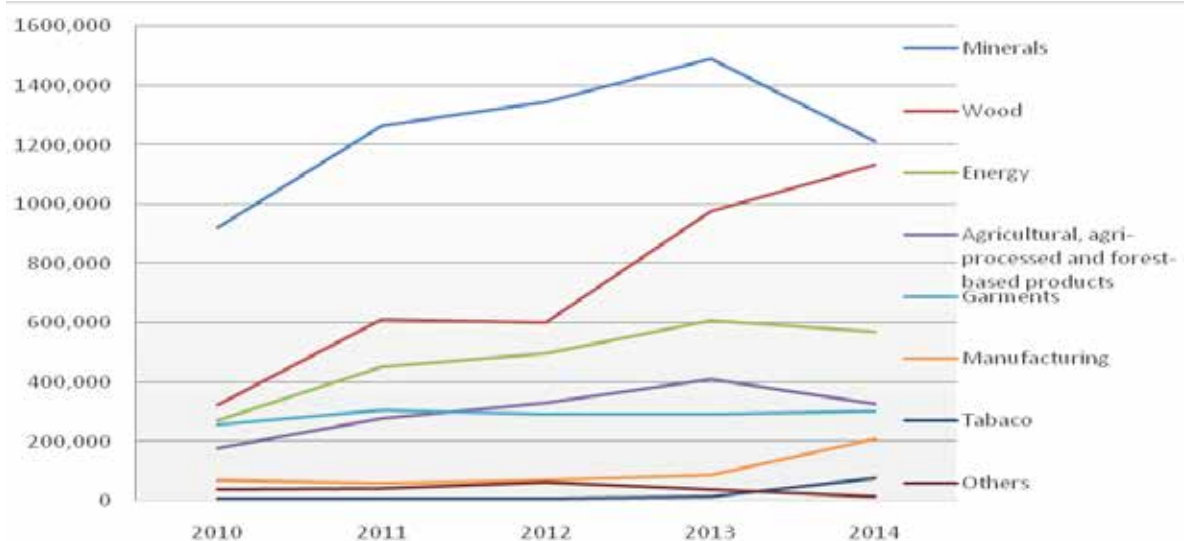
ເທດເຂົ້າສູ່ ຢູ ສ ປ ປ ລາວ ນັ້ນ ແມ່ນໄດ້ຫລັງໄຫລເຂົ້າສູ່ຂະແໜງການທີ່ບໍ່ແມ່ນຊັບພະຍາກອນນັ້ນ ໂດຍລວມ ແລ້ວຄາດວ່າຈະບໍ່ເພີ່ມຂຶ້ນຫລາຍ ໃນໄລຍະສັ້ນນີ້ ເນື່ອງມາຈາກສະພາບແວດລ້ອມທາງດ້ານເສດຖະກິດທີ່ບໍ່ ເອ້ອຍອ່ານວຍ ແລະ ບໍ່ດຶງດູດ, ເຖິງວ່າໄດ້ມີການປັບປຸງ ແລະ ປະຕິຮູບ ຄັ້ງສຳຄັນໃນໄລຍະສອງສາມປີທີ່ຜ່ານມາ ແລ້ວກໍ່ຕາມ ແລະ ການປະຕິຮູບນັ້ນຈະໄດ້ເຮັດໃຫ້ລາວຖືກຈັດໃຫ້ຢູ່ໃນອັນດັບດີຂຶ້ນໃນການເຮັດທຸລະກິດແລ້ວກໍ່ ຕາມ. ການຂາດແຮງງານທີ່ມີສິມິ ຫລື ຄວາມຮູ້ທັກສະ ແລະ ບັນຫາຂາດແຄນແຮງງານໂດຍລວມໄດ້ເຮັດໃຫ້ຄ່າ ໃຊ້ຈ່າຍໃນການຄ້າ ແລະ ການເຮັດທຸລະກິດສູງຂຶ້ນ ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງຢູ່ໃນຂົງເຂດຂອງການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນ ຫລື ສິນເຊື່ອ ໄດ້ເປັນອຸປະສັກຕໍ່ການແກ້ໄຂແຍ້ງແຍ້ງຂັນຂອງພາກເອກະຊົນ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ World Bank, 2014A). ຜົນກະທົບ ໃນໄລຍະສັ້ນຈຳນວນຫລາຍຂອງ FDI ສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ຜ່ານ ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງ ການນຳເຂົ້າສິນຄ້າອຸປະໂພກບໍລິໂພກ ຖ້າວ່າລາຄາສິນຄ້າຫາກຖືກລົງ, ສ ປ ປ ລາວ ອາດຈະເຫັນກາລະໂອກາດ ໃໝ່ ສຳລັບການລົງທຶນ ຈາກຕ່າງປະເທດ ແລະ ໝາກຜົນຈຳນວນໜຶ່ງ ຜ່ານລາຄາການນຳເຂົ້າທີ່ຕໍ່າກວ່າ ແລະ ການໄຫລເຂົ້າມາໃນອານາຄົດ ຂອງ ການບໍລິການດ້ານຊ່ຽວຊານ ທີ່ ສ ປ ປ ລາວ ນັ້ນຍັງຂາດແຄນ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ World Bank, 2015).

4.3 ການນຳເຂົ້າ ແລະ ການສົ່ງອອກ

ການລົງທຶນຈາກຕ່າງປະເທດຍັງເປັນຕົວຂັບເຂື່ອນໃຫ້ແກ່ການສົ່ງອອກຂະຫຍາຍຕົວ ໃນຊຸມປີປະຈຸບັນ ໃນຮູບແບບ ຂອງ ການສົ່ງອອກແຮ່ທາດ (ເບິ່ງຕົວເລກສະຖິຕິ 1) ແລະ ເຮັດໃຫ້ເສດຖະກິດຂອງ ສປປ ລາວ ໂດຍລວມ ກຳລັງຂຶ້ນກັບການສົ່ງອອກ ທີ່ນັບມື້ນັບສູງ. ໃນຂະນະທີ່ການສົ່ງອອກເຫລົ່ານີ້ໄດ້ສະໜອງຊັບພະຍາ ກອນ ທີ່ມີຄຸນຄ່າລາຄາສູງ, ແຕ່ໃນເວລາດຽວກັນຂະແໜງການຊັບພະຍາກອນນັ້ນ ພັດບໍ່ໄດ້ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ ຄຸນນະພາບດີພໍປານໃດ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ຈຳນວນວຽກສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ຖືກສະໜອງໃຫ້ແກ່ກຳມະກອນ ທີ່ຢູ່ໃນ ອຸດສາຫະກຳການສົ່ງອອກນັ້ນ ແມ່ນເປັນວຽກທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານທີ່ບໍ່ມີຄຸນນະພາບ ໂດຍສະເພາະແມ່ນວຽກ ທີ່ ສະໜອງ ໃຫ້ກັບແຮງງານເພດຍິງ. ການສົ່ງອອກແຮ່ທາດ ແລະ ພະລັງງານໄຟຟ້ານໍ້າຕົກ ໄດ້ກວມເອົາປະມານ 56% ຂອງ ການສົ່ງອອກ ທັງໝົດ ໃນປີ 2008 (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ DTIS, 2012), ສ່ວນແບ່ງນີ້ໄດ້ມີການຄາດການ ວ່າຈະເພີ່ມຂຶ້ນເປັນ 77 % ພາຍໃນປີ 2020. ດັ່ງທີ່ໄດ້ສະແດງຢູ່ເສັ້ນສະແດງຕົວເລກສະຖິຕິ 1, ແຮ່ທາດ ໄດ້ ກາຍເປັນ ແລະ ຍັງຄົງຈະເປັນການສົ່ງອອກ ທີ່ມີມູນຄ່າສູງທີ່ສຸດ, ເຖິງວ່າ ແຮ່ທາດໄດ້ຫລຸດລົງຫລາຍໃນປີ 2014 ກໍ່ຕາມ. ການສົ່ງ ອອກໄມ້ເປັນການສົ່ງອອກທີ່ມີມູນຄ່າຫລາຍທີ່ສຸດ ເປັນອັນດັບສອງ ເຖິງວ່າການສົ່ງອອກໄມ້ຈະ ຫລຸດລົງຫລາຍແລ້ວກໍ່ຕາມ ໃນປີ 2013 ແລະ 2014, ມູນຄ່ານັ້ນ ເກືອບເທົ່າກັບມູນຄ່າການສົ່ງອອກຜະລິດຕະ ພັນແຮ່ທາດ. ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງໄມ້ ໄດ້ປະກອບສ່ວນເຖິງ 40% ຂອງການສົ່ງອອກ ສິນຄ້າທີ່ບໍ່ແມ່ນຊັບພະ ຍາກອນທຳມະຊາດ ເຊິ່ງມີຂະໜາດຫລາຍກວ່າສີ່ເທົ່າຕົວ (quadrupled) ໃນລະຫວ່າງປີ 2000 ແລະ 2010, ອຸດສາຫະກຳປຸງ ແຕ່ງໄມ້ ໄດ້ຈ້າງແຮງງານປະມານ 20,000 ຄົນ ໃນນັ້ນລວມທັງກຳມະກອນທີ່ຢູ່ໃນອຸດສາ ຫະກຳຕໍ່ເນື່ອງອື່ນໆ. ແຕ່ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງໄມ້ຍັງມີລັກສະນະທີ່ມີມູນຄ່າເພີ່ມຕໍ່າຫລາຍ ແລະ ຂາດປະສິດທິພາບ, ພ້ອມນັ້ນແລ້ວ, ການຈັດສັນໂຄຕ້າໄມ້ຍັງບໍ່ໂປ່ງໃສ ແລະ ຍັງມີບໍລິມາດການຜະລິດທີ່ຕໍ່າ ກວ່າຄວາມອາດສາມາດຕົວຈິງ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ DTIS, 2012). ການສົ່ງອອກພະລັງງານໄຟຟ້າ ໃຫ້ແກ່ລາຊະ ອານາຈັກໄທ ເປັນການສົ່ງອອກ ທີ່ມີມູນຄ່າເປັນອັນດັບສາມ ຂອງສົ່ງອອກຂອງ ສ ປ ປ ລາວ. ການສົ່ງອອກເຫລົ່າ

ນີ້ ເຫັນວ່າເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ໃນໄລຍະສີ່ປີທີ່ຜ່ານມາ ແລະ ຄາດວ່າມູນຄ່າ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນ ຈະເພີ່ມຂຶ້ນ ເປັນຜົນເນື່ອງມາຈາກການລົງທຶນ ໃໝ່ເຂົ້າໃສ່ພື້ນຖານໂຄງລ່າງນັ້ນເກີດອອກອາຜົນ. ຜະລິດຕະພັນກະສິກໍາ (ທີ່ຜ່ານການປຸງແຕ່ງ ແລະ ບໍ່ປຸງແຕ່ງ) ແລະ ຜະລິດຕະພັນເຄື່ອງປ່າຂອງດົງ ທີ່ບໍ່ແມ່ນໄມ້ແມ່ນມີມູນ ຄ່າ ແລະ ຍັງຄົງມີມູນຄ່າການສົ່ງອອກເປັນອັນດັບສີ່ ເຖິງວ່າຈະຫລຸດລົງຫລາຍໃນປີ 2014 ມູນຄ່າການສົ່ງອອກ ຜະລິດຕະ ພັນຕັດຫຍິບ ແມ່ນເປັນອັນດັບຫ້າ ແລະ ມູນຄ່າການສົ່ງອອກຜະລິດຕະພັນຕັດຫຍິບ ຢູ່ໃນລະຫວ່າງ 2010 ແລະ 2014 ບໍ່ມີການປ່ຽນແປງ. ອຸດສາຫະກໍາ ຕັດຫຍິບໄດ້ປະກອບສ່ວນປະມານ 10% ຂອງລາຍຮັບປະຈໍາປີຈາກ ການສົ່ງອອກຂອງປະເທດ ແລະ ກວມເອົາ ຫລາຍກວ່າ 30% ຂອງມູນຄ່າການສົ່ງຜະລິດຕະພັນທີ່ບໍ່ແມ່ນ ຊັບພະ ຍາກອນ. ການສົ່ງອອກອື່ນໆລວມເອົາຜະ ລິດຕະພັນປຸງແຕ່ງເຊັ່ນ: ຜະລິດຕະພັນຢາສູບ ແລະ ຜະລິດຕະພັນ ທີ່ມີມູນຄ່າເພີ່ມຕໍ່າ. ເຖິງແມ່ນວ່າກະສິກໍາ ແມ່ນ ມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ ຊີວິດການເປັນຢູ່ ຂອງ ປະຊາຊົນ ແລະ ຕໍ່ເສດ ຖະກິດພາຍໃນກໍ່ຕາມ, ແຕ່ຂະແໜງກະສິກໍາພັດ ປະກອບສ່ວນພຽງແຕ່ປະມານ 5 ເປີເຊັນຂອງການສົ່ງອອກທັງ ໝົດ. ຜະລິດຕະພັນກະສິກໍາສົ່ງອອກ ທີ່ສໍາຄັນນັ້ນ ແມ່ນກາເຟ ແລະ ສາລີລ້ຽງສັດ, ເຊິ່ງທັງສອງລວມກັນໄດ້ ປະກອບສ່ວນເຖິງ 90% ຂອງ ການສົ່ງອອກກະສິກໍາທັງ ໝົດ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ DTIS, 2012). ສິນຄ້າອື່ນໆ ແມ່ນຖືກສົ່ງອອກໃນປະລິມານໜ້ອຍເຊັ່ນ ໝາກງາ, ໝາກໄມ້ ແລະ ຖົ່ວ. ຜົນເນື່ອງມາຈາກການຂະຫຍາຍຕົວ ຂອງການທ່ອງທ່ຽວ, ການສົ່ງອອກດ້ານການບໍລິການໄດ້ມີການເຕີບໂຕເກືອບສອງເທົ່າຕົວ ເຊິ່ງໄວເທົ່າກັບການສົ່ງ ອອກ ນັບແຕ່ປີ 1990 ເປັນຕົ້ນມາ. ການບໍລິການປະຈຸບັນ ໄດ້ ປະກອບສ່ວນຫລາຍກວ່າ ໜຶ່ງສ່ວນສີ່ຂອງ GDP. ລາຍຮັບປະຈໍາປີ ຈາກການທ່ອງທ່ຽວ ໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນເກືອບສອງ ເທົ່າຕົວ ໂດຍເພີ່ມຂຶ້ນເປັນ US\$ 381 ລ້ານ ໃນໄລຍະປີ 2000 ຫາປີ 2010, ຍ້ອນແນວນັ້ນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວຈຶ່ງກາຍເປັນແຫລ່ງລາຍຮັບເງິນຕາ ທີ່ສໍາຄັນຂອງຊາດ ຮອງຈາກຂະແໜງການບໍ່ແຮ່ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ DTIS, 2012). ຄະນະຜູ້ບໍລິຫານການທ່ອງ ທ່ຽວແຫ່ງປະເທດລາວ (LTMB) ໄດ້ຕັ້ງເປົ້າໝາຍຍຸດທະສາດ ເພື່ອສຸ່ຊົນເຮັດໃຫ້ຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວເປັນຂະ ແໜງການຍຸດທະສາດທີ່ສໍາຄັນ ຂອງເສດຖະກິດແຫ່ງຊາດ ສາມາດສ້າງລາຍ ຮັບໃຫ້ໄດ້ US\$ 1 ຕື້ ຕໍ່ປີພາຍໃນປີ 2020.

ເສັ້ນສະແດງ 1. ຕົວເລກສະຖິຕິມູນຄ່າການສົ່ງອອກ ຂອງ ສ ປ ປ ລາວ ຄິດໄລ່ເປັນ USD (2010-2014)

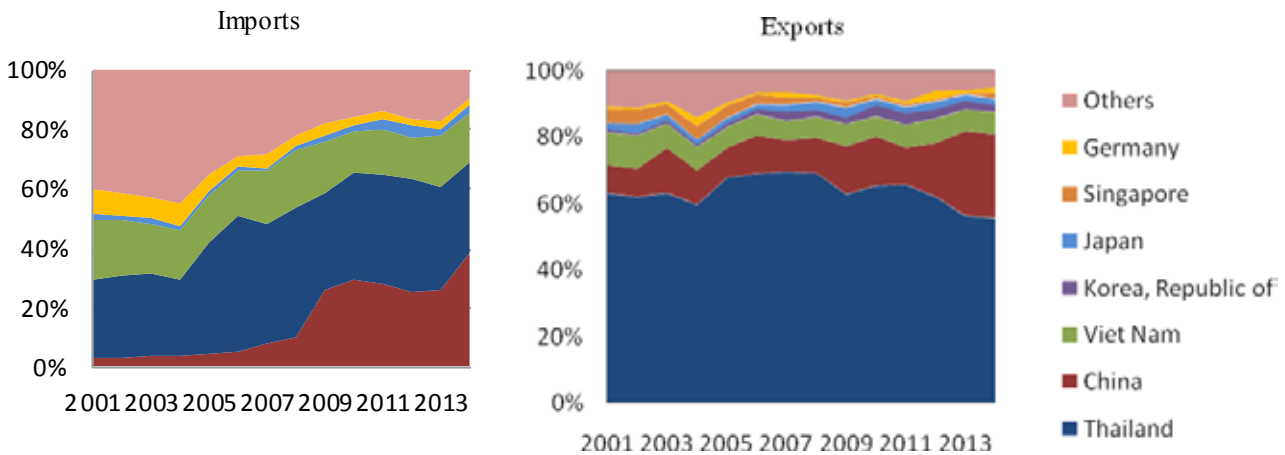


ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: Trade Map, ສູນການຄ້າສາກົນ (2015)

ຂໍ້ມູນນີ້ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນທ່າອຽງ ກ່ຽວກັບການສົ່ງອອກ ຂອງ ສ ປ ປ ລາວ ທີ່ໄດ້ຮັບອິດທິພົນສູງ ຈາກຂະແໜງການທີ່ເອື້ອຍອີງໃສ່ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ເພື່ອການຈະເລີນເຕີບຕາດໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ເຊິ່ງ ໂດຍທຳມະຊາດແລ້ວຂະແໜງການນີ້ໄດ້ຈ້າງແຮງງານເພດຊາຍເທົ່ານັ້ນ ແລະ ແຮງງານຊາຍ ທີ່ຖືກຈ້າງເຂົ້າໃນຂະ ແໜງການດ່ຽວກ່າວນີ້ກໍ່ມີຈຳນວນພຽງໜ້ອຍດຽວເທົ່ານັ້ນ. ອຸດສາຫະກຳທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານສູງ ເຊັ່ນ ຂະແໜງການຕັດ ຫຍິບ ແມ່ນມີມູນຄ່າການສົ່ງອອກທັງໝົດ ເປັນອັນດັບຫ້າ ໃນຂະນະທີ່ອຸດສາຫະກຳເຫຼົ່ານີ້ ພັດໄດ້ຈ້າງແຮງງານ ຈຳນວນຫລວງຫລາຍພາຍໃນປະເທດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນແຮງງານເພດຍິງ, ແຕ່ວ່າ ອຸດສາຫະກຳເຫຼົ່ານີ້ ພັດເປັນ ຍັງມີຂະໜາດໜ້ອຍ ຖ້າທຽບໃສ່ກັບຈຳນວນແຮງງານຈຳນວນຫລວງຫລາຍ ທີ່ເຂົ້າສູ່ຕະຫລາດແຮງງານ ໃນແຕ່ ລະປີ. ທະນາຄານໂລກ (2014) ໄດ້ທຳການປະເມີນວ່າ ຈະມີແຮງງານປະມານ 90,000 ແຮງງານໝູ່ມ ທີ່ ຈະໄຫລເຂົ້າສູ່ຕະຫລາດແຮງງານໃນທຸກໆປີ ໃນທົດສະວັດທີ່ຈະມາເຖິງນີ້, ຫລືເທົ່າກັບສີ່ເທື່ອຂອງກຳລັງແຮງງານທີ່ ຖືກຈ້າງໃນປະຈຸບັນ ຢູ່ໃນຂະແໜງການພະລັງງານນໍ້າຕົກ ແລະ ບໍ່ແຮ່. ຖ້າວ່າມາດຕະການສຳຄັນ ແລະ ເດັດຂາດ ຫາກບໍ່ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນໄວໆນີ້ ເພື່ອເພີ່ມການລົງທຶນ ໃນຂະແໜງການທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານຫລາຍ, ປະ ເທດອາດຈະພົບກັບສິ່ງທ້າທາຍຫລາຍປະການໃນຕໍ່ໜ້າ. ຈາກແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບເພດ, ເຫັນວ່າມີຄວາມປາ ຖະໜາທີ່ເຫັນການເພີ່ມການລົງທຶນ ເຂົ້າໃສ່ຂະແໜງການທີ່ຈ້າງ ຫລື ນຳໃຊ້ແຮງງານເພດຍິງຫລາຍຂຶ້ນ ແລະ ເພື່ອ ເພີ່ມການສະໜອງກາລະໂອກາດໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າເພື່ອສ້າງລາຍຮັບທີ່ສູງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃນການພັດທະນາມີຊີວິດການ ເປັນຢູ່ທີ່ດີຂຶ້ນ. ການດຶງດູດການລົງທຶນທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານສູງນີ້ ປະເທດອາດມີຈຳເປັນ ຈະຕ້ອງໄດ້ລົງທຶນໃສ່ການ ພັດທະນາສີມິແຮງງານ ເພາະວ່າຂະແໜງການດັ່ງນັ້ນ ມີຄວາມຕ້ອງການນຳໃຊ້ແຮງງານທີ່ມີທັກສະສູງ ແລະ ຍັງໄດ້ ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການລົງທຶນໃສ່ເພື່ອປັບປຸງບັນຍາກາດການລົງທຶນທີ່ດີກວ່າເກົ່າ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ World Bank, 2014A).

ອີງຕາມບົດລາຍງານ ຍັງໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າປະເທດໄທ ເປັນແຫລ່ງນຳເຂົ້າຕົ້ນຕໍຂອງ ສປປ ລາວ ແລະ ຖືວ່າໄທ ເປັນແຫລ່ງນຳເຂົ້າສິນຄ້າອັນດັບຕົ້ນ ໂດຍສະເລ່ຍໄດ້ກວມເອົາປະມານສາມສ່ວນສີ່ຂອງການນຳເຂົ້າທັງໝົດ, ແຫລ່ງ ນຳເຂົ້າແຫລ່ງສຳຄັນຕໍ່ມາແມ່ນ ຈາກ ສປ ຈີນ, ຕາມດ້ວຍຫວຽດນາມ ແລະ ຍີ່ປຸ່ນ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ DTIS, 2012) (ເບິ່ງເສັ້ນສະແດງ 2). ການນຳເຂົ້າສູງສຸດ ໃນປີ2013 ແມ່ນການນຳເຂົ້ານໍ້າມັນເຊື້ອໄຟ (ເຊິ່ງມີມູນຄ່າສູງເຖິງ US\$ 991 ລ້ານ), ຕໍ່ມາແມ່ນເຄື່ອງອີເລັກໂທຣນິກ (integrated circuits) (ມີມູນຄ່າສູງເຖິງ US\$ 478ລ້ານ), ລົດບັນທຸກ (ປະມານ US\$ 424 ລ້ານ), ລົດ (ມູນຄ່າ US\$ 324 ລ້ານ) ແລະ ເຫລັກແທ່ງ (iron structures) (ມີມູນຄ່າ ເຖິງ US\$130 ລ້ານ) (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ OEC, 2015).

ຕົວເລກສະຖິຕິ 2. ປະລິມານການນໍາເຂົ້າ ແລະ ການສົ່ງອອກ (2001-2014)



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: Trade Map, ສູນການຄ້າສາກົນ(2015)

4.4 ການຈ້າງງານ

ປະຊາກອນແຮງງານຂອງ ສ ປ ປ ລາວ ໃນປີ 2012 ແມ່ນມີປະມານ 3.2 ລ້ານຄົນ, ແຮງງານທີ່ບໍ່ເຮັດກະສິກໍາລວມທັງໝົດ ໃນປີ 2012 ຄາດວ່າມີປະມານ 963,668 ຄົນ ໃນນັ້ນມີ 336,467 ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກໍາ ແລະ ມີປະມານ 627,201 ຄົນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂະແໜງການບໍລິການ, ໃນນັ້ນລວມມີພະນັກງານຂອງລັດ, ການປະເມີນທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ ໄດ້ຕັ້ງຕົວເລກຈໍານວນ ຂອງ ກໍາມະກອນລາວ ທີ່ອົບພະຍົບເຂົ້າໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທ ນັ້ນຄາດວ່າຈະມີປະມານ 250,000 ຄົນ. ຂໍ້ມູນຫລ້າສຸດກ່ຽວກັບປະຊາກອນ ຍັງໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າໃນລະຫວ່າງປີ 1995 ແລະ 2005 ຈໍານວນແຮງງານຍິງ ທີ່ຖືກຈ້າງຢູ່ທົ່ວປະເທດແມ່ນໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 38 ເປັນ 44% ເພີ່ມຂຶ້ນໃນ ອັດຕາສ່ວນ 1 % ຕໍ່ປີ (ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ NSC, 2005). ຕະຫລາດແຮງງານໃນ ສ ປ ປ ລາວ ເຖິງວ່າຈະມີການປ່ຽນແປງກໍ່ຕາມ ແຕ່ວ່າແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ຍັງເປັນແຮງງານທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ ຫລື ເອກະເທດ (ແຮງງານທີ່ບໍ່ໄດ້ຈົດທະບຽນ, ບໍ່ມີສັນຍາ, ບໍ່ໄດ້ເສຍພາສີ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກການອອກແຮງງານ ແລະ ບໍ່ມີປະກັນສັງຄົມ ແລະ ອື່ນໆ) ແລະ ສ່ວນໃຫຍ່ຍັງເປັນແຮງງານຮັບໃຊ້ຢູ່ໃນຂົງເຂດການກະສິກໍາ(ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ EC 2006). ຂໍ້ມູນຈາກການສໍາຫລວດປະຊາກອນຄັ້ງລ້າສຸດ ໃນປີ 2005 ຍັງໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າມີພຽງແຕ່ປະມານ 6 % ຂອງປະຊາກອນ ຫລື ມີພຽງແຕ່ປະມານ 13 % ຂອງ ກໍາລັງແຮງງານ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນ ຂະແໜງທີ່ເປັນທາງການ ແລະ ການສໍາຫລວດດັ່ງກ່າວນັ້ນ ຍັງໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກກັບພາກລັດ ຍັງຄົງມີຈໍານວນຫລາຍ ຫລື ຫລາຍກວ່າກໍາມະກອນທີ່ ເຮັດວຽກກັບພາກຂະແໜງການເອກະຊົນ. ເຖິງແນວນັ້ນກໍ່ຕາມ, ສ ປ ປ ລາວ ພວມກໍາລັງຢູ່ໃນໄລຍະການດໍາເນີນການຂ້າມຜ່ານຈາກການເຮັດການຜະລິດກະສິກໍາກຸ້ມຕົນເອງ ໄປສູ່ການເຮັດເສດຖະກິດຕະຫລາດ ເຊິ່ງໄດ້ເຮັດໃຫ້ມີການຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງໄວວາຢູ່ໃນບັນດາຂະແໜງ ອຸດສາຫະກໍາ ແລະ ຂະແໜງການບໍລິການ (ເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ຂະແໜງການໂຮງແຮມ ແລະ ຂະແໜງການທະນາຄານ) ແມ່ນກໍາລັງເປັນຂະແໜງການທີ່ດຶງດູດແຮງງານໝູ່ມສາວ ທີ່ນັບມື້ເພີ່ມຂຶ້ນ. ພ້ອມກັນນັ້ນ, ຂະແໜງການ ພາກລັດໄດ້ຖືກຈັດວ່າ ເປັນຂະແໜງການ ຫລື ເປັນນາຍຈ້າງທີ່ມີຄວາມໜັ້ນຄົງສູງ ສໍາລັບແຮງງານຈໍານວນ ຫລວງຫລາຍ, ແຕ່ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ສ່ວນວຽກງານໃໝ່ຈໍານວນຫລວງຫລາຍແມ່ນເປັນວຽກທີ່ບໍ່ໄດ້ໃຊ້ທັກສະ ເຊິ່ງ ເປັນວຽກທີ່ໃຫ້ຄ່າຕອບແທນຕໍ່າ ແລະ ບໍ່ມີຄວາມໜັ້ນຄົງ. ບັນຫານີ້ສ່ວນໜຶ່ງມີສາເຫດມາຈາກ

ການສະໜອງການ ສຶກສາວິຊາຊີບ ທີ່ຍັງບໍ່ທັນພຽງພໍກັບຄວາມຕ້ອງການຕົວຈິງ, ໂດຍສະເພາະສະໜອງໃຫ້ແກ່ ແມ່ຍິງ ແລະ ພ້ອມກັນນັ້ນ ການສະໜອງດ້ານການສຶກສາທີ່ມີຢູ່ນັ້ນພັດມີຄຸນນະພາບຕໍ່າ, ອີງຕາມອົງການແຮງງານ ສາສາກິນ (ILO) (2015) ໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ສ່ວນແບ່ງຂອງການລົງທະບຽນຮຽນຂອງນັກຮຽນໃນຫລັກສູດຝຶກອົບຮົມ ວິຊາຊີບ (TVET) ທຽບໃສ່ການລົງທະບຽນເຂົ້າຮຽນຢູ່ໃນຊັ້ນມັດທະຍົມທັງໝົດ ແມ່ນມີປະມານ 0.8 % ເຊິ່ງເປັນການລົງທະບຽນທີ່ຕໍ່າທີ່ສຸດໃນພາກພື້ນ, ໃນຂະນະທີ່ອັດຕາສ່ວນການລົງທະບຽນຮຽນຢູ່ໃນລະດັບຊັ້ນສູງ ກໍ່ມີພຽງແຕ່ 16.7% ເທົ່ານັ້ນ ເຊິ່ງຖືວ່າເປັນໜຶ່ງໃນຈຳນວນຕໍ່າສຸດໃນພາກພື້ນເຊັ່ນກັນ.

ດ້ານຜະລິດຕະພາບ

ກະສິກຳຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ເວົ້າລວມແລ້ວ ແມ່ນເປັນຂະແໜງການທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດຂອງລະບົບເສດຖະກິດ, ແຕ່ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ການຈະເລີນເຕີບໂຕຢ່າງໜັ້ນຄົງຂອງຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ, ຂະແໜງການບໍລິການ ແລະ ຂະແໜງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດນັ້ນ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ 1) ໄດ້ສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ການປະກອບສ່ວນຂອງຂະ ແໜງກະສິກຳເຂົ້າໃນ GDP ໃນໄລຍະທົດສະວັດທີ່ຜ່ານມາຫລຸດລົງ.

ຕາຕະລາງ 1. ການເຕີບໂຕຂອງຜົນຜະລິດ ໂດຍປຽບທຽບເປັນຂະແໜງການ ຈາກ 2000-2008

| ຂົງເຂດ | ກະສິກຳ | ອຸດສາຫະ ກຳປຸງແຕ່ງ | ບໍ່ແຮ່ | ໄຟຟ້າ, ອາຍແກັສ ແລະ ນໍ້າປະປາ | ກໍ່ສ້າງ | ຂາຍຍົກ ແລະ ຂາຍຍ່ອຍ, ໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານ | ຂົນສົ່ງ, ສາງ ແລະ ການສື່ສານ | ການເງິນ, ຕະຫລາດຫ ລັກຊັບ ແລະ ທຸລະກິດ | ການບໍລິການ ຊຸມຊົນ, ສັງຄົມ ແລະ ບຸກຄົນ |
|---------|--------|-------------------|--------|-----------------------------|---------|--|----------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| ສປປ ລາວ | 4.6 | 32.1 | 9.2 | 2.1 | 10.5 | 8.0 | 7.7 | -1.3 | 5.6 |
| ອາຊຽນ | 3.8 | 1.4 | 5.4 | 5.9 | 4.7 | 5.7 | 7.8 | 6.5 | 4.8 |

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ອິນມິໄຊ ແລະ ຄຳປະສິດ, 2015

ອິນມິໄຊ ແລະ ຄຳປະສິດ (2015) ລາຍງານວ່າ ອັດຕາການເຕີບໂຕຂອງຜະລິດຕະພາບດ້ານແຮງງານຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ຈາກ 3.6 ໃນໄລຍະປີ 1990-1995 ມາເປັນ 5.2 ໃນໄລຍະປີ 2005-2008 (ເບິ່ງຕາຕະ ລາງ 2). ການຈະເລີນເຕີບໂຕນີ້ ແມ່ນສູງກວ່າການເຕີບໂຕສະເລ່ຍຂອງປະເທດອາຊຽນ.

ຕາຕະລາງ 2. ການເຕີບໂຕຂອງຜະລິດຕະພາບດ້ານແຮງງານໃນ ສ ປ ປ ລາວ ແລະ ສະເລ່ຍໃນ ປະເທດອາຊຽນ(1990-2008)

| | 1990-1995 | 1995-2000 | 2000-2005 | 2005-2008 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| ສ ປ ປ ລາວ | 3.6 | 3.7 | 4.1 | 5.2 |
| ອາຊຽນ | 5.3 | 0.6 | 3.1 | 3.1 |

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ອິນມິໄຊ ແລະ ຄຳປະສິດ, 2015

ກອງທຶນການເງິນສາກົນ (IMF) (2015)ໄດ້ລາຍງານວ່າ ການເຕີບໂຕທາງດ້ານຜະລິດຕະພາບ ຂອງ ສປປ ລາວ ແມ່ນຖືກຈັດວ່າເປັນໜຶ່ງໃນບັນດາປະເທດທີ່ມີການເຕີບໂຕສູງສຸດໃນອາຊຽນ ນັບແຕ່ປີ 2008 ເປັນຕົ້ນມາ. ຂະແໜງການສໍາຄັນທີ່ປະກອບສ່ວນໃສ່ການຍົກລະດັບຜະລິດຕະພາບນັ້ນ ໄດ້ແກ່ຂະແໜງການເງິນ, ຕະຫລາດ ຫລັກຊັບ, ຂະແໜງການບໍລິການທາງດ້ານທຸລະກິດ, ການຂົນສົ່ງ ແລະ ການສື່ສານ, ແລະ ການກໍ່ສ້າງ, ແຕ່ວ່າບໍ່ມີຂະແໜງການໃດໃນບັນດາຂະແໜງການນີ້ ເປັນນາງຈ້າງລາຍໃຫຍ່ ຂອງແຮງງານຍິງເວົ້າລວມ, ແຕ່ຢ່າງໃດ ກໍ່ຕາມ, ຜະລິດຕະພາບດ້ານແຮງງານ ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ໂດຍລວມແລ້ວ ເຫັນວ່າຍັງຄົງຕໍ່າກວ່າບັນດາປະເທດທີ່ຖືກປຽບທຽບ ແລະ ຕໍ່າກວ່າທີ່ຄາດຄິດສໍາລັບປະເທດທີ່ມີລາຍຮັບລະດັບນີ້ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ World Bank, 2014a). ທະນາຄານໂລກ (2014) ໄດ້ປະເມີ ຜະລິດຕະພາບດ້ານແຮງງານ ຂອງ ສປປ ລາວ ແມ່ນຢູ່ທີ່ປະມານ US\$1,600 ຕໍ່ກໍາມະກອນໜຶ່ງຄົນ ເຖິງວ່າຜະລິດຕະພາບນັ້ນອາດຖືກຄາດໄວ້ຢູ່ທີ່ປະມານ US\$5,300 ຖ້າວ່າຄິດໄລ່ ຫລື ພິຈາລະນາຈາກລາຍຮັບຕໍ່ຫົວຄົນ. ຜະລິດຕະ ພາບຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ແມ່ນຕໍ່າກວ່າຜະລິດຕະພາບ ຢູ່ກໍາປູເຈຍ ແລະ ສສ ຫວຽດນາມ ໜ້ອຍໜຶ່ງ ແລະ ໄກຈາກບັນດາປະເທດຜູ້ນໍາໃນພູມິພາກ ເຊັ່ນ ຈີນ, ໄທ ແລະ ມາເລເຊຍ.

ແຕ່ຢ່າງໃດກໍ່ດີ, ການມີຜະລິດຕະພາບຕໍ່ານັ້ນ ເບິ່ງຄືວ່າຈະບໍ່ມີຜົນສະທ້ອນກະທົບໃດໆ ໃຫ້ແກ່ການແກ້ງແຍ້ງແຂ່ງຂັນ ຂອງ ບັນດາວິສາຫະກິດ ຍ້ອນວ່າໂຮງງານອຸດສາຫະກໍາປຸງແຕ່ງຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ມີທ່າແຮງດ້ານການສົ່ງອອກ ທີ່ຢູ່ໃນລະດັບທີ່ໜ້າພໍໃຈ ຖ້າທຽບກັບປະເທດອື່ນໆໃນອາຊຽນ. ຈາກຜົນການສໍາ ຫລວດວິສາຫະກິດ ຂອງທະນາຄານໂລກ 2012 ຍັງໄດ້ໃຫ້ຮູ້ຕື່ມວ່າເກືອບ 50% ຂອງໂຮງງານອຸດສາຫະກໍາປຸງແຕ່ງຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ໄດ້ລາຍງານວ່າ ພວກເຂົາໄດ້ສົ່ງອອກຜະລິດຕະພັນຂອງພວກເຂົາພຽງສ່ວນໃດສ່ວນ ໜຶ່ງເທົ່ານັ້ນ. ເຖິງວ່າໂຮງງານອຸດສາຫະກໍາປຸງແຕ່ງຢູ່ ມາເລເຊຍ ແລະ ໄທ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນດໍາເນີນການຜະລິດ ເພື່ອຈຸດປະສົງໃນການສົ່ງອອກຫລາຍກວ່າ ໂຮງງານອຸດສາຫະກໍາປຸງແຕ່ງ ຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ກໍ່ຕາມ, ແຕ່ວ່າ ສໍາລັບ ສປປ ລາວ ແລ້ວແມ່ນຖືກຈັດຢູ່ໃນລະດັບທີ່ໜ້າພໍໃຈສົມຄວນ ຖ້າວ່າປຽບທຽບກັບບັນດາປະເທດອື່ນໆ ໃນພາກພື້ນເຊັ່ນ: ປະເທດ ຫວຽດນາມ, ກໍາປູເຈຍ ແລະ ສປ ຈີນ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ World Bank, 2014a). ຄືດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງ, ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ອາດເປັນຍ້ອນວ່າກໍາມະກອນຜູ້ຜະລິດຢູ່ໃນອຸດສາຫະກໍາການຜະລິດນັ້ນໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານທີ່ຕໍ່າ.

ສິ່ງທີ່ໜ້າປະຫລາດໃຈທີ່ສຸດນັ້ນແມ່ນ ບັນດາບໍລິສັດທີ່ເຮັດການສົ່ງອອກ ຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຜະລິດຕະພາບຂອງບໍລິສັດສົ່ງອອກ ແມ່ນ ຕໍ່າກວ່າບັນດາບໍລິສັດທີ່ບໍ່ໄດ້ທໍາການຜະລິດເພື່ອສົ່ງອອກ (ເຊິ່ງບໍລິສັດທີ່ບໍ່ທໍາການສົ່ງອອກດັ່ງກ່າວນັ້ນ ໄດ້ຈ້າງແຮງງານເພດຍິງເປັນຈໍານວນຫລວງຫລາຍ). ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບນີ້ແມ່ນສິ່ງທີ່ກົງກັນຂ້າມ ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວບໍ່ຄ່ອຍມີໃຫ້ເຫັນ ເພາະວ່າໂດຍປົກກະຕິແລ້ວ ບໍລິສັດທີ່ເຮັດການສົ່ງອອກຂອງບັນດາປະເທດທີ່ທໍາການສົ່ງອອກສ່ວນໃຫຍ່ນັ້ນ ແມ່ນມີຜະລິດຕະພາບສູງກວ່າ ບໍລິສັດທີ່ບໍ່ທໍາການສົ່ງອອກ, ພ້ອມນັ້ນບໍລິສັດໃຫຍ່ກໍ່ມີຜະລິດຕະພາບສູງກວ່າ ບໍລິສັດນ້ອຍເວົ້າລວມ ແລະ ບໍລິສັດທີ່ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງໂດຍທົ່ວໄປ ແມ່ນມີຜະລິດຕະພາບສູງກວ່າບໍລິສັດທີ່ຄົນພາຍໃນເປັນເຈົ້າຂອງ. ແຕ່ວ່າ, ສິ່ງນີ້ບໍ່ແມ່ນກໍລະນີທີ່ຖືກຄົ້ນພົບຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ. ທະນາຄານໂລກ (2014) ໄດ້ວິເຄາະໃຫ້ເຫັນວ່າ ເຖິງແມ່ນວ່າ ໂດຍສະເລ່ຍແລ້ວ ບໍລິສັດທີ່ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງຈະມີຜະລິດຕະພາບສູງກວ່າບໍລິສັດທີ່ຄົນພາຍໃນເປັນເຈົ້າຂອງພຽງເລັກນ້ອຍກໍ່ຕາມ, ແຕ່ວ່າບໍລິສັດທີ່ບໍ່ທໍາການສົ່ງອອກ ພັດມີຜະລິດຕະພາບສູງກວ່າບໍລິສັດທີ່ທໍາການສົ່ງອອກ ແລະ ບໍລິສັດນ້ອຍກໍ່ມີຜະລິດຕະພາບສູງກວ່າບັນດາບໍລິສັດໃຫຍ່, ເຊິ່ງທັງທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ທຸລະກິດທີ່ບໍ່ທໍາການສົ່ງ

ອອກນັ້ນ ເຫັນວ່າສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ຈ້າງແຮງງານເພດຍິງເປັນຈຳນວນຫລວງຫລາຍ (ເບິ່ງ ຕາຕະລາງ 3).

ຕາຕະລາງ 3: ບໍລິສັດທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດ ຢູ່ ສປປ ລາວ, ຄິດໄລ່ເປັນສະຖາສະພາບການສິ່ງອອກ (2009 ແລະ 2012)

| | ຈຳນວນ ກຳມະກອນ (ຕົວ ເລກກາງ) | | ມູນຄ່າເພີ່ມຕໍ່ ກຳມະກອນ | | ຄ່າແຮງງານ | | ຄ່າແຮງງານຕໍ່ ກຳມະກອນ | | ຈຳນວນທຶນຕໍ່ ກຳມະກອນ(ມູນ ຄ່າບັນທຶກ) | | ຜະລິດຕະພາບ | |
|----------------------------|----------------------------|------|------------------------|---------|-----------|------|----------------------|---------|------------------------------------|---------|------------|------|
| | 2009 | 2012 | 2009 | 2012 | 2009 | 2012 | 2009 | 2012 | 2009 | 2012 | 2009 | 2012 |
| ທັງໝົດ | 11 | | \$1,554 | | 36% | | \$439 | | \$1,110 | | 134% | |
| ບໍລິສັດສິ່ງອອກ | 30 | 50 | \$415 | \$847 | 60% | | \$197 | \$1,023 | \$1,233 | \$655 | 72% | |
| ບໍລິສັດທີ່ບໍ່ທຳ ການສິ່ງອອກ | 10 | 15 | \$3,808 | \$1,996 | 32% | | \$533 | \$1,227 | \$888 | \$5,996 | 194% | |

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ບົດສຳຫລວດວິສາຫະກິດ ຂອງທະນາຄານໂລກ 2009 ແລະ 2012

ທະນາຄານໂລກຍັງໄດ້ໃຫ້ເຫດຜົນວ່າ, ສາເຫດຫລັກໆທີ່ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ສູງ ວ່າເປັນຫຍັງບັນດາບໍລິສັດທີ່ທຳການສິ່ງອອກນັ້ນ ຈິ່ງມີຜະລິດຕະພາບຕໍ່າກວ່າບໍລິສັດທີ່ບໍ່ທຳການສິ່ງອອກ, ນັ້ນກໍ່ອາດເປັນຍ້ອນວ່າບັນດາບໍລິສັດເຫລົ່ານັ້ນ ແມ່ນສຸມໃສ່ຂະແໜງການທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານສູງ ຫລື ເນັ້ນໃສ່ການນຳໃຊ້ແຮງງານທີ່ບໍ່ມີຄຸນນະພາບ ຫລື ບໍ່ມີສິມິ, ບັນດາຂະແໜງການເຫລົ່ານັ້ນໄດ້ແກ່ ໂຮງງານຕັດຫຍິບ ແລະ ໂຮງງານອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງໄມ້. ສິ່ງນີ້ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າຄວາມສາມາດໃນການແກ້ງແຍ້ງແຂ່ງຂັນ ຂອງ ສ ປ ປ ລາວ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຍິງຕິດພັນຢູ່ກັບບັນດາຂະແໜງການຜະລິດ ທີ່ມີຜະລິດຕະພາບຕໍ່າ (ທະນາຄານໂລກ, 2104a). ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວໄວ້ເບື້ອງຕົ້ນ, ອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບ ແມ່ນອຸດສາຫະກຳຕົ້ນຕໍທີ່ຈ້າງແຮງງານເພດຍິງຈຳນວນຫລວງຫລາຍ ແລະ ເປັນຂະແໜງການທີ່ເວົ້າລວມແລ້ວຂ້ອນຂ້າງເອົາປຽບແຮງງານເພດຍິງ ແມ່ຍິງທີ່ເຮັດວຽກກັບໂຮງງານຕັດຫຍິບຈະຕ້ອງໄດ້ຈຳຕ້ອງຍອມ ຮັບຄ່າແຮງງານທີ່ຕໍ່າ ເວົ້າອີກຢ່າງໜຶ່ງກໍ່ຖືວ່າເປັນຄ່າແຮງງານທີ່ຕໍ່າທີ່ສຸດຢູ່ໃນພາກພື້ນ ແລະ ເປັນຂະແໜງການທີ່ມີສະພາບແວດລ້ອມການອອກແຮງງານທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ (ເບິ່ງ ທະນາຄານໂລກ 2012 a). ສິ່ງທັງໝົດເຫລົ່ານີ້ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ໂດຍບັນດາໂຮງຈັກໂຮງງານ ເປັນກັບເຄື່ອງມືທີ່ເພີ່ມຂໍ້ໄດ້ປຽບໃນການແກ້ງແຍ້ງແຂ່ງຂັນໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າ, ເຊິ່ງ ສິ່ງນີ້ເອງໄດ້ເປັນແຮງຈູງໃຈອັນໜຶ່ງໃຫ້ແກ່ລັດຖະບານ ກໍ່ຄືບັນດາບໍລິສັດເອກະຊົນ, ໂຮງຈັກໂຮງງານ ມີຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະຮັກສາຄ່າແຮງງານໃຫ້ຕໍ່າ ແລະ ຮັກສາສະພາບແວດລ້ອມການອອກແຮງງານທີ່ທຸກຍາກ ເພື່ອຮັກສາຕົ້ນທຶນການຜະລິດໃຫ້ຕໍ່າ. ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວໄວ້ຂ້າງເທິງ, ບັນດາບໍລິສັດພາຍໃນ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນມີຜະລິດຕະພາບສູງກວ່າບັນດາບໍລິສັດ ທີ່ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງ. ສິ່ງນີ້ກໍ່ອາດເປັນຍ້ອນວ່າ ບັນດາບໍລິສັດ ທີ່ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງ ສ່ວນໃຫຍ່ນັ້ນເປັນບໍລິສັດທີ່ດຳເນີນການໃນຂະແໜງການທີ່ມີຜະລິດຕະພາບຕໍ່າ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ຂະແໜງການຕັດຫຍິບ, ຂະແໜງການປຸງແຕ່ງໄມ້ ແລະ ຜະລິດເພີນິເຈີ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ A6) ບັນດາ

ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ໄດ້ປະສົບກັບບັນຫາຜົນກຳໄລທີ່ຕົກຕໍ່າ ໃນລະຫວ່າງປີ 2009 ແລະ 2012 ໃນຂະນະທີ່ຂະແໜງການບໍລິການ ແມ່ນມີທ່າກ້າວ ແລະ ໄດ້ສ້າງຜົນກຳໄລທີ່ໜ້າພໍໃຈ ເຊິ່ງສິ່ງນີ້ກົງກັນຂ້າມກັບຂະແໜງການອື່ນໆ. ໃນຂະນະທີ່ຂະແໜງການອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ແລະ ຂະແໜງການບໍລິການ ໄດ້ສ້າງຜົນກຳໄລໃນລະດັບທີ່ໃກ້ຄຽງກັນໃນປີ 2009 (ຫລື ປະມານ 40%), ພາຍໃນປີ 2012 ຜົນກຳໄລ ຂອງ ອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ ໄດ້ຫລຸດລົງປະມານໜຶ່ງສ່ວນສາມ ໃນຂະນະທີ່ຂະແໜງການບໍລິການໄດ້ສ້າງຜົນກຳໄລເພີ່ມຂຶ້ນຫລາຍກວ່າ 75 % (ຂໍ້ມູນຈາກທະນາຄານໂລກ, 2014 A). ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ຊີ້ບອກວ່າ ບັນດາແຮງງານທີ່ຢູ່ໃນອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງການຜະລິດ (ເຊິ່ງເປັນຂະແໜງການຕົ້ນຕໍ ຫລື ເປັນນາຍຈ້າງລາຍໃຫຍ່ຂອງແຮງງານເພດຍິງ) ຈະຍັງຄົງເດີມຕະຫລອດໄລຍະເວລາຂ້າງໜ້າ, ເຫັນວ່າຍັງມີໂອກາດໜ້ອຍທີ່ສຸດສຳລັບບໍລິສັດອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງທີ່ຈະເພີ່ມຄ່າແຮງງານ ຫລື ເຫັນດີຈະເຂົ້າຮ່ວມໃນການເຈລະຈາ ເພື່ອເພີ່ມຄ່າແຮງງານໃຫ້ແກ່ບັນດາກຳມະກອນທີ່ຢູ່ໃນການຄຸ້ມຄອງຂອງເຂົາເຈົ້າ ຖ້າວ່າຜະລິດຕະພາບຂອງຂະແໜງການຜະລິດນັ້ນຫາກບໍ່ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຫລວງຫລາຍ. ໃນ0ຂະນະດຽວກັນ, ຍັງໄດ້ມີການຄາດການວ່າ ຄ່າເງິນເດືອນຢູ່ໃນຂະແໜງການບໍລິການອາດຈະເພີ່ມສູງຂຶ້ນ, ເຊິ່ງຈະເຮັດໃຫ້ບັນດາແຮງງານຢູ່ໃນຂະແໜງການດັ່ງກ່າວນັ້ນ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຢ່າງຫລວງຫລາຍ. ແຕ່ໜ້າສິ່ງເສຍດາຍນັ້ນ, ບົດສຶກສາບົດນີ້ ແມ່ນບໍ່ສາມາດທຳການວິເຄາະວິໄຈດ້ານຜະລິດຕະພາບ ໂດຍແຍກອອກເປັນເພດຂອງເຈົ້າຂອງບໍລິສັດ ຍ້ອນວ່າຂາດຂໍ້ມູນທີ່ຈຳເປັນໃຫ້ແກ່ການວິໄຈໃນຄັ້ງນີ້, ເຊິ່ງຂໍ້ມູນນັ້ນອາດຈະສາມາດໃຫ້ຂໍ້ຄິດທີ່ດີ ໃຫ້ແກ່ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈບັນດາບັນຫາທີ່ສຳຄັນຫລາຍປະການ ທີ່ບັນດານັກທຸລະກິດທັງເພດຍິງ ແລະ ຊາຍພວມປະສົບຢູ່. ເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ທຳການເຮັດການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈໃນອານາຄົດ ແລະ ແນະນຳວ່າການຄົ້ນຄວ້າສຶກສາໃນອານາຄົດຄວນລົງເລິກບັນຫານີ້ຕື່ມ.

ບົດສຶກສານີ້ ບໍ່ຄົ້ນພົບສິ່ງໃດ ທີ່ເປັນຫລັກຖານຊີ້ບອກວ່າ ບັນດາເຈົ້າຂອງທຸລະກິດທີ່ເປັນເພດຍິງນັ້ນ ຖືກຈຳແນກ ຫລື ຖືກເອົາລັດເອົາປຽບຍ້ອນການສັ່ລາດບັງຫລວງ ໃນເວລາທີ່ມີການຕິດຕໍ່ພົວພັນກັບພະນັກງານລັດຫລາຍກວ່າເຈົ້າຂອງທຸລະກິດທີ່ເປັນເພດຊາຍ. ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຫລັກໆ ຍັງໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດຕື່ມອີກວ່າ ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດທີ່ເປັນເພດຍິງນັ້ນ ບໍ່ເຄີຍພົບພໍ້ບັນຫາໃດໆທີ່ເປັນການຈຳແນກຕໍ່ເຂົາເຈົ້າ ໃນເວລາທີ່ທຶນງານຄົ້ນຄວ້າໄດ້ເຮັດການສຳພາດເອົາຂໍ້ມູນ. ການວິເຄາະວິໄຈບັນດາຂໍ້ມູນ ທີ່ເປັນຕົວເລກ ເພື່ອສຶກສາວິໄຈບັນດາບັນຫາດັ່ງກ່າວນີ້ ກໍ່ບໍ່ສາມາດດຳເນີນໄດ້ເນື່ອງຈາກວ່າບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ຫລື ບໍ່ມີຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການຈ່າຍພາສີອາກອນ ໂດຍບັນດາບໍລິສັດ. ຕໍ່ກັບບັນຫານີ້ ຈຶ່ງແນະນຳວ່າ ໃນອານາຄົດການເຮັດບົດສຶກສາ ຄວນສຶກສາລົງເລິກຕື່ມໃນດ້ານນີ້ ເພື່ອຊອກຫາຄຳຕອບຕໍ່ສິ່ງຂ້ອງໃຈທີ່ວ່າ ນັກທຸລະກິດເພດຍິງນັ້ນ ແມ່ນກຳລັງປະສົບກັບບັນຫາການຈຳແນກ ຫລື ບໍ່.

5. ການຄ້າໃນມຸມມອງດ້ານຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບເພດ ໃນ ສ ປ ປ ລາວ

ການຄົ້ນຄວ້າສະເພາະເຈາະຈົງ ໃສ່ດ້ານການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຍິງ ໃນຖານະການເປັນເຈົ້າຂອງ ຫລື ໃນຖານະເປັນຜູ້ບໍລິຫານ ຫລື ໃນຖານະເປັນກຳມະກອນທີ່ທຳການຜະລິດ ແລະ ກຳມະກອນທີ່ບໍ່ໄດ້ທຳການຜະລິດ (ພະນັກງານຫ້ອງການ) ໃນບັນດາຂົງເຂດຕ່າງໆທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຈະສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ເຂົ້າໃຈຫລາຍຂຶ້ນກ່ຽວກັບບັນດາກາລະໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ມີຢູ່ ທີ່ແມ່ຍິງກຳລັງປະສົບພົບພໍ້ ໃນການເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງເຕັມສ່ວນໃນຂົງເຂດເສດຖະກິດ ແລະ ໃນບັນດາກິດຈະກຳດ້ານເສດຖະກິດ.

5.1 ການເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ການເປັນຜູ້ບໍລິຫານ

ແມ່ຍິງແມ່ນເປັນເພດທີ່ມີບົດບາດອັນສໍາຄັນໃຫຍ່ຫລວງໃນການສ້າງ, ດໍາເນີນ ແລະ ຂະຫຍາຍທຸລະກິດ ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ຖືກຈັດເປັນດັ່ງຕົວຂັບເຂື່ອນທີ່ສໍາຄັນໃຫ້ແກ່ການຈະເລີນເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ການພັດທະນາ ແລະ ການລົບລ້າງຄວາມທຸກຍາກ ຂອງປະເທດ, ໄດ້ມີຫລັກຖານຈາກສາກົນຢ່າງຫລວງຫລາຍ ທີ່ໄດ້ຊີ້ບອກວ່າຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງ ລະດັບການເພີ່ມຄວາມອາດສາມາດ ແລະ ບົດບາດຂອງ ແມ່ຍິງ ໃນສັງຄົມຍິ່ງຫລາຍເທົ່າໃດ ຍິ່ງສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ໄດ້ຫລາຍເທົ່ານັ້ນ ແລະ ນັ້ນຍັງໄດ້ຕິດພັນຢ່າງສະໜິດແໜ້ນກັບການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງຊາດ ແລະ ການລົບລ້າງຄວາມທຸກຍາກ (ທະນາຄານໂລກ, 2011).

ກິດຈະກຳທາງດ້ານເສດຖະກິດ ອາດຈະເປັນທາງອອກ ຫລື ຫົນທາງທີ່ສໍາຄັນສໍາລັບເພດຍິງ ໃນການເພີ່ມກາລະໂອກາດເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດເຂົ້າຮ່ວມໃນເສດຖະກິດຕະຫຼາດ ເຊິ່ງນັ້ນໄດ້ເປັນຕົວຂັບເຂື່ອນໜຶ່ງ ໃນການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ ຖ້າບັນດາໂອກາດເຫລົ່ານີ້ຫາກມີໜ້ອຍ ຫລື ຖ້າວ່າການຈຳແນກ ໃນຕະຫລາດແຮງງານ ບໍ່ເປັນບັນຫາຕໍ່ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງເພດຍິງເຂົ້າໃນຂົງເຂດເສດຖະກິດ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນໄດ້ຈາກບົດວິໄຈຂອງທ່ານ Zoltan, et al, 2011).

ທ່ານ ແກມເບີໂຣນີ ແລະ ທ່ານ ເຣອິສ (Gamberoni and Reis 2011) ໄດ້ສະໜັບສະໜູນສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບມາຂ້າງເທິງ ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງຕໍ່ການຄ້າ ແລະ ພວກທ່ານ ຍັງໄດ້ໃຫ້ຈຸດເຍືອນວ່າ ຢ່າງໜ້ອຍມີສາມເຫດຜົນ ຫລັກ ວ່າເປັນຫຍັງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ຈຶ່ງກາຍເປັນປະເດັນສໍາຄັນ, ແລະ ຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນ ທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂ ໃນຂົງເຂດຂອງວຽກງານດ້ານການຄ້າ. ເຫດຜົນອັນທຳອິດ, ການຈຳແນກຕໍ່ນັກທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ຜະລິດເພດຍິງ ອາດຈະທ່ວງດຶງພວກເຂົາເຈົ້າໃນການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ແຫລ່ງການເງິນ ແລະ ເຂົ້າເຖິງຕະຫລາດ, ເຊິ່ງ ໃນທາງກັບກັນ ມັນສາມາດບັນທອນທ່າແຮງ ແລະ ຄວາມອາດສາມາດຕົວຈິງດ້ານຜະລິດຕະພາບຂອງເພດຍິງ ໃນການນໍາພາບັນດາກິດຈະການທາງດ້ານເສດຖະກິດ. ດັ່ງນັ້ນ ມັນຈຶ່ງສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດໂດຍລວມຊະລໍຕົວ ຖ້າວ່າຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍຫາກມີສູງ. ເຫດຜົນທີສອງ, ບັນດານະໂຍບາຍ ແລະ ການລິເລີ່ມດ້ານການຄ້າ ທີ່ຍັງບໍ່ທັນສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຈຳເປັນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງເພດຍິງ ສາມາດເຮັດໃຫ້ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ທີ່ຫລົງເຫລືອຢູ່ນັ້ນຂະຫຍາຍຕົວໄດ້ ແລະ ອາດຈະສົ່ງຜົນສະທ້ອນທີ່ບໍ່ດີໃຫ້ແກ່ໜ້າຜົນທີ່ສາມາດຍາດມາໄດ້ໃນໄລຍະຜ່ານມາ. ຍ້ອນແນວນັ້ນ, ນະໂຍບາຍສະໜັບສະໜູນເພີ່ມເຕີມ ຈຶ່ງເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນຈະຕ້ອງໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນມາໃຊ້ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ເພດຍິງ ບໍ່ໄດ້ຮັບພາລະອັນໜັກໜ່ວງແບບບໍ່ເປັນທຳ ໃນຂະບວນການການປັບປຸງປ່ຽນແປງ. ເຫດຜົນທີສາມ, ແມ່ຍິງໂດຍປົກກະຕິແລ້ວ ແລະ ໂດຍປະເພນີ ແມ່ນໄດ້ທຸ້ມເທລາຍຮັບຂອງຕົນເອງເກືອບທັງໝົດເຂົ້າໃສ່ການເບິ່ງແຍງສຸຂະພາບ ແລະ ເຂົ້າໃສ່ການສຶກສາຂອງຄອບຄົວ ຖ້າທຽບໃສ່ກັບເພດຊາຍ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງສາມາດເວົ້າໄດ້ວ່າ ການແກ້ໄຂອຸປະສັກທີ່ມີຕໍ່ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ຢູ່ໃນຂົງເຂດການຜະລິດ ແລະ ການຄ້າ ຈຶ່ງສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບອັນໃຫຍ່ຫລວງ ກໍ່ຄືໃນການມີຜົນກະທົບຕໍ່ການພັດທະນາປະເທດຊາດ ແລະ ການລົບລ້າງຄວາມທຸກຍາກໂດຍລວມ.

ຂໍ້ມູນຈາກ ຜົນການສຳຫລວດວິສາຫະກິດ ທີ່ເຮັດໂດຍ ທະນາຄານໂລກ ປີ 2009 ແລະ 2012 ໄດ້ໃຫ້ຮູ້ຕື່ມວ່າ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງເພດຍິງ ໃນການເປັນເຈົ້າຂອງບໍລິສັດ ແມ່ນໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ. ຕາຕະລາງທີ 4 ໄດ້ສະແດງ

ໃຫ້ເຫັນເຖິງອັດຕາສ່ວນຂອງບໍລິສັດ ທີ່ມີເພດຍິງເຂົ້າຮ່ວມໃນການເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ອັດຕາສ່ວນຂອງບໍລິສັດ ທີ່ມີຜູ້ຍິງເປັນຜູ້ບໍລິຫານຂັ້ນສູງສຸດ, ແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມສູງໃນການເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານທຸລະກິດ ຄ້າຂາຍຍ່ອຍທຸກປະເພດ, ແຕ່ກົງກັນຂ້າມ, ມີພຽງແຕ່ໜຶ່ງສ່ວນສາມ ຂອງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງເທົ່ານັ້ນ ທີ່ມີແມ່ຍິງມີສ່ວນເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ມີພຽງໜຶ່ງສ່ວນສີ່ ຂອງບໍລິສັດອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ທີ່ມີຜູ້ຍິງເປັນຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດ ຫລື ຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ສໍາຄັນຕ່າງໆ. ສິ່ງນີ້ ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນອຸປະສັກທີ່ຍັງຄົງມີຢູ່ ຕໍ່ເພດຍິງໃນການທີ່ຈະກ້າວເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງການຄຸ້ມຄອງ ຫລື ຕໍາແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງ ໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ, ເຊິ່ງເປັນອຸດສາ ຫະກຳຂະໜາດໃຫຍ່ທີ່ສຸດ, ທີ່ກົງກັນຂ້າມກັບການທຸລະກິດຄ້າຂາຍຍ່ອຍນັ້ນ ເປັນທຸລະກິດຂະໜາດຍ່ອຍ ແລະ ຂະໜາດນ້ອຍ, ອີງຕາມຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ ແລະ ຜົນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ, ບັນຫາເຫລົ່ານີ້ລວມມີບັນຫາທາງດ້ານວັດທະນະທໍາ ແລະ ບົດບາດທາງດ້ານສັງຄົມຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ, ເຊັ່ນວ່າແມ່ຍິງ ແມ່ນຍັງຖືກຄາດຫວັງ ຫລື ກົດດັນຈາກຄອບຄົວ ໃນການທີ່ຈະຕ້ອງເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂະແໜງການບໍລິການ ແລະ ເພດຍິງ ແມ່ນມີພາລະໜ້າທີ່ ທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເປັນຜູ້ຮັບພາລະເບິ່ງແຍງວຽກເຮືອນວຽກຊານ ແລະ ເບິ່ງແຍງລູກເດັກ, ເຊິ່ງສິ່ງເຫລົ່ານີ້ໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ກັບຄວາມອາດສາມາດຂອງແມ່ຍິງ ໃນການທີ່ຈະເຂົ້າເຖິງອາຊີບໃດໜຶ່ງທີ່ແນ່ນອນ. ພ້ອມກັນນັ້ນ, ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດສ່ວນໃຫຍ່ ຍັງໄດ້ກ່າວວ່າ ແມ່ຍິງ ຍັງຂາດຄວາມອາດສາມາດທາງດ້ານການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ໃນການທີ່ຈະກ້າວເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານຂັ້ນສູງ, ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫານີ້ ມາດຕະການຈໍານວນຫລວງຫລາຍພວມຖືກນໍາມາທົດລອງ ແລະ ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໂດຍພາກເອກະຊົນ, ລັດຖະບານແຫ່ງ ສປປ ລາວ ແລະ ບັນດາຜູ້ໃຫ້ທຶນ, ຕະຫລອດຮອດການສ້າງຕັ້ງສູນຝຶກອົບຮົມ ໃຫ້ແກ່ທັງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ສາມາດເຂົ້າຫາເພື່ອພັດທະນາທັກສະຄວາມອາດສາມາດໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ, ບັນຫາຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກທີ່ບັນດາສູນຝຶກອົບຮົມເຫລົ່ານີ້ພວມປະເຊີນໜ້າຢູ່ນັ້ນຍັງແມ່ນການຂາດບັນດາມາດຖານທີ່ຈະແຈ້ງ ທີ່ນໍາໃຊ້ໂດຍພາກອຸດສາຫະກຳ, ແລະ ການຂາດຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງບັນດາບໍລິສັດ ທີ່ຈະຈ່າຍເງິນເພື່ອຝຶກອົບຮົມເພີ່ມເຕີມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຂອງເຂົາເຈົ້າ. ສິ່ງນີ້ໄດ້ເປັນສິ່ງເຕືອນວ່າຍັງມີຫລາຍໜ້າວຽກທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເຮັດ ໂດຍລັດຖະບານ ແລະ ບັນດາຜູ້ໃຫ້ທຶນ ເພື່ອປຸກລະດົມບັນດາບໍລິສັດ ໃຫ້ທໍາການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ ແລະ ຊຸກຍູ້ເຂົາເຈົ້າໃນການສົ່ງເສີມແມ່ຍິງໃຫ້ບຸກບິນເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງຂັ້ນສູງສໍາຄັນຕ່າງໆ (ເຊັ່ນການກໍານົດໂຄຕ້າໃຫ້ກັບເພດຍິງ). ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາມາດຕະການຕ່າງໆ ເພື່ອຊອກຫາແຫລ່ງທຶນ ໃນການຝຶກອົບຮົມເພີ່ມເຕີມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຍິງ. ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນ, ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຄົນສໍາຄັນຍັງໄດ້ລາຍງານວ່າ ແມ່ຍິງຍັງຂາດຕົວແບບທີ່ດີ ທີ່ເປັນແຮງຈູງໃຈ ຫລື ແຮງບັນດານໃຈໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າ ແລະ ບຸກຄົນຕົວແບບນັ້ນ ຕ້ອງເປັນບຸກຄົນທີ່ເຂົາເຈົ້າສາມາດປຶກສາຫາລື ເພື່ອຂໍການຊ່ວຍເຫລືອ ແລະ ຄໍາແນະນໍາໃຫ້ກັບເຂົາເຈົ້າໃນເວລາທີ່ຕ້ອງການ.

ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງເພດຍິງໃນການເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ການບໍລິຫານລະດັບສູງ ຂອງບໍລິສັດ (ທຽບເປັນຂະແໜງການ)

| | | ອັດຕາສ່ວນ ຂອງ ບໍລິສັດ ທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ | | ບໍລິສັດ ທີ່ມີແມ່ຍິງ ເປັນຜູ້ຈັດການລະດັບສູງ |
|------------------|--------------|---|------|---|
| ຂະແໜງການ | | 2009 | 2012 | 2012 |
| ທັງໝົດ | | 39.4 | 41.9 | 32.2 |
| ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ | | 28.4 | 32.1 | 24.4 |
| ການບໍລິການ | ທັງໝົດ | 44.3 | 47.1 | 36.6 |
| | ຂາຍຍ່ອຍ | 60.6 | 73.5 | 71.7 |
| | ຂະແໜງການອື່ນ | 38.3 | 36.9 | 23 |

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ບົດການສໍາຫລວດວິສາຫະກິດ ຂອງທະນາຄານໂລກ ປີ 2009 ແລະ 2012

ສັງເກດການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຍິງ ໃນຖານະເປັນເຈົ້າຂອງບໍລິສັດ ໂດຍແບ່ງຕາມຂະໜາດ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ອັດຕາສ່ວນຂອງວິສາຫະກິດ ທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງນັ້ນ ແມ່ນກວມອັດຕາສ່ວນໃຫຍ່ໃນບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ (ເຊິ່ງມີສູງເຖິງ 55.3%) ຫລາຍກວ່າ ເປັນເຈົ້າຂອງໃນບັນດາບໍລິສັດຂະໜາດກາງ ແລະ ຂະໜາດໃຫຍ່ ເຊິ່ງມີແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງພຽງແຕ່ ປະມານ 20% ເທົ່ານັ້ນ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ 5). ແຕ່ແນວໃດກໍ່ດີ, ອັດຕາສ່ວນຂອງເພດຍິງ ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເປັນເຈົ້າບໍລິສັດ ຫລື ເປັນເຈົ້າຂອງກິດຈະການນັ້ນ ເບິ່ງຄືວ່າກຳລັງມີການຂະຫຍາຍຕົວ ຢູ່ໃນບໍລິສັດທຸກຂະໜາດ, ເບິ່ງຄືວ່າຈະມີການປ່ຽນແປງ ຫລື ຫລຸດລົງໜ້ອຍໜຶ່ງ ສຳລັບບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍ.

ຕາຕະລາງ 5. ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງເພດຍິງ ໃນການເປັນເຈົ້າຂອງບໍລິສັດ (ແບ່ງຕາມຂະໜາດ)

| ຂະໜາດ | ອັດຕາສ່ວນ ຂອງບໍລິສັດ ທີ່ມີເພດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ | |
|------------------|--|------|
| | 2009 | 2012 |
| ຂະໜາດນ້ອຍ(5-19) | 45.4 | 55.3 |
| ຂະໜາດກາງ (20-99) | 18.9 | 21.6 |
| ຂະໜາດໃຫຍ່ (100+) | 20 | 20.8 |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ບົດການສຳຫລວດວິສາຫະກິດ ຂອງທະນາຄານໂລກ ປີ 2009 ແລະ 2012

ຕາຕະລາງ 6 ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງ ຈຳນວນບໍລິສັດ ທີ່ມີແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ ໂດຍປຽບທຽບເປັນຂະແໜງການ. ດັ່ງທີ່ຕາຕະລາງໄດ້ສະແດງ, ເພດຍິງ ເປັນເຈົ້າຂອງບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍນັ້ນ ແມ່ນມີອັດຕາສ່ວນກວມສູງ ໂດຍສະເພາະຢູ່ໃນຂະແໜງປຸງແຕ່ງອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ (ຍົກຕົວຢ່າງເຊັ່ນ, ເປັນເຈົ້າຂອງຮ້ານອາຫານ ແລະ ຮ້ານບັນເທີງ) ຂະແໜງການຄ້າຂາຍຍ່ອຍ, ສ່ວນອັດຕາສ່ວນຂອງເພດຍິງທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງຢູ່ໃນອຸສາຫະກຳການບໍລິການ ແລະ ອຸດສາຫະກຳການຜະລິດຂະໜາດນ້ອຍ ແມ່ນມີໜ້ອຍກວ່າ. ສ່ວນອັດຕາສ່ວນຂອງເພດຍິງ ທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງບໍລິສັດຂະໜາດໃຫຍ່ນັ້ນ ແມ່ນມີຈຳນວນໜ້ອຍຫລາຍ ເກືອບວ່າຢູ່ໃນທຸກຂະແໜງການ. ຕົວເລກເຫລົ່ານີ້ ໄດ້ຢັ້ງຢືນວ່າ ການເປັນເຈົ້າຂອງບໍລິສັດ ໂດຍເພດຍິງ ສ່ວນຫລວງຫລາຍຈັດຢູ່ໃນຂົງເຂດວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ຢູ່ໃນຈຳນວນບໍ່ເທົ່າໃດ ສອງ ຫລື ສາມ ຂະແໜງການເທົ່ານັ້ນ (ຮ້ານອາຫານ ແລະ ການຜະລິດເຄື່ອງດື່ມ ແລະ ຄ້າຂາຍຍ່ອຍ). ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນສາເຫດທີ່ມາຈາກຫລາຍປັດໃຈ, ຈຳນວນໜຶ່ງແມ່ນໄດ້ທຳການອະທິບາຍມາຂ້າງເທິງແລ້ວ. ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຍິງໃນຂົງເຂດເສດຖະກິດແມ່ນກຳນົດໂດຍບັນດາບົດບາດທາງດ້ານສັງຄົມຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ຢູ່ໃນສັງຄົມ ແລະ ຍັງຖືກກຳນົດໂດຍຄວາມອາດສາມາດຂອງເພດຍິງ ໃນການມີສ່ວນຮ່ວມເຮັດກິດຈະກຳຕ່າງໆທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ກິດຈະກຳທາງດ້ານສັງຄົມອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ແມ່ນເສດຖະກິດ, ເຊັ່ນວ່າ ການເບິ່ງແຍງລູກເດັກ ແລະ ການເຮັດວຽກເຮືອນວຽກຊານ (ເປັນຕົ້ນແມ່ນການເຮັດຢູ່ຄົວກິນ ແລະ ການທຳຄວາມສະອາດເຮືອນຊານ) ແລະ ຄວາມອາດສາມາດຂອງເພດຍິງ ໃນການເຂົ້າເຖິງ ຫລື ການຮັບເອົາທັກສະ ໃນການເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ເປັນຜູ້ຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານທຸລະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ (ເຊັ່ນການເຂົ້າເຖິງເງິນແຫລ່ງເງິນກູ້ ແລະ ເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ). ດ້ານອື່ນ, ບໍລິສັດທີ່ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງ ຈຳນວນຕໍ່າກວ່າ ໜຶ່ງສ່ວນສີ່ (ຫລື ປະມານ 23,6%) ເທົ່ານັ້ນທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ, ເມື່ອປຽບທຽບກັບບໍລິສັດທີ່ຄົນພາຍໃນເປັນເຈົ້າຂອງແລ້ວ ມີພຽງແຕ່ຈຳນວນ 43,8 % ຂອງບໍລິສັດດັ່ງກ່າວເທົ່ານັ້ນ ທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ.

ຕາຕະລາງ 6: ເພດ ກັບການເປັນເຈົ້າຂອງ ບໍລິສັດ ໂດຍປຽບທຽບດ້ວຍຂະໜາດ ແລະ ຂະແໜງການ

| ເພດ ກັບການເປັນຜູ້ບໍລິຫານ | ຂະໜາດນ້ອຍ (0-9) | | ຂະໜາດກາງ (10-99) | | ຂະໜາດໃຫຍ່ (100+) | | ຍິງ | ຊາຍ |
|----------------------------------|-----------------|-------|------------------|-------|------------------|-------|-------|-------|
| | ຍິງ | ຊາຍ | ຍິງ | ຊາຍ | ຍິງ | ຊາຍ | | |
| ຂະແໜງການ | | | | | | | | |
| ກະສິກໍາ, ປ່າໄມ້, ການປະມົງ | 85.15 | 14.85 | 84.62 | 15.38 | 83.33 | 16.67 | 85.09 | 14.91 |
| ອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ | 16.64 | 83.36 | 47.67 | 52.33 | 100 | 0 | 17.45 | 82.55 |
| ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ອາຫານ ແລະ ຢາສຸບ | 75.34 | 24.66 | 62.04 | 37.96 | 100 | 0 | 75.02 | 24.98 |
| ບໍ່ແຮ່ ແລະ ການຂຸດຄົ້ນແຮ່ທາດ | 90.32 | 9.68 | 83.93 | 16.07 | 100 | 0 | 88.61 | 11.39 |
| ຂະແໜງການອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງອື່ນໆ | 58.45 | 41.55 | 74.83 | 25.17 | 82.67 | 17.33 | 60.98 | 39.02 |
| ການຄ້າຂາຍຍ່ອຍ | 22.85 | 77.15 | 51.35 | 48.65 | 60 | 40 | 22.98 | 77.02 |
| ການບໍລິການ | 64.28 | 35.72 | 72.27 | 27.73 | 93.07 | 6.93 | 64.97 | 35.03 |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ເອກະສານດ້ານເສດຖະກິດ (EconomicCensus), 2013.

ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ຈຳນວນບໍລິສັດ ທີ່ມີເຈົ້າຂອງເປັນແມ່ຍິງພຽງຜູ້ດຽວນັ້ນ ມີຫລາຍເກືອບສອງເທົ່າຕົວຂອງ ຈຳນວນບໍລິສັດ ທີ່ມີເຈົ້າຂອງທີ່ເປັນຜູ້ຊາຍພຽງຜູ້ດຽວ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ A2). ແຕ່ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ຄືດັ່ງທີ່ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນ, ບໍລິສັດທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງເກືອບທັງໝົດ ເບິ່ງຄືວ່າຈະເປັນພຽງແຕ່ບໍລິສັດ ຫລື ກິດຈະການຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກວມເອົາພຽງແຕ່ ສອງ ຫລື ສາມຂົງເຂດເທົ່ານັ້ນ ເຊັ່ນ ການຄ້າຂາຍຍ່ອຍ, ຮ້ານອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ. ແຕ່ກົງກັນຂ້າມ, ບໍລິສັດທີ່ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງນັ້ນ ເກືອບສອງເທົ່າຕົວ ແມ່ນຜູ້ຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງພຽງຜູ້ດຽວ ແລະ ສຳລັບບໍລິສັດຮ່ວມທຸ້ນພາຍໃນກັບຕ່າງປະເທດ ຜູ້ຊາຍຈະເປັນເຈົ້າຂອງສູງ (4.5 ເທົ່າຕົວ) ເຊິ່ງສູງກວ່າ ການເປັນເຈົ້າຂອງໂດຍແມ່ຍິງ ສິ່ງນີ້ກໍ່ອາດເປັນຍ້ອນວ່າຂໍ້ມູນຄວາມເປັນຈິງ ຂອງແມ່ຍິງ ແມ່ນເປັນເຈົ້າຂອງຢູ່ໃນບັນດາທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ, ທຸລະກິດທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ເປັນຜູ້ບໍລິຫານນັ້ນ ເຫັນວ່າມີໜ້ອຍທີ່ສຸດທີ່ເຮັດການສົ່ງອອກ ໂດຍລວມແລ້ວ. ເຖິງວ່າທຸລະກິດທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງຈະກຳລັງເພີ່ມຂຶ້ນເປັນຈຳນວນຫລວງຫລາຍແລ້ວກໍ່ຕາມ. ເຫດຜົນຕ່າງໆສຳລັບບັນຫານີ້ ອາດມີສາມເຫດມາຈາກຫລາກຫລາຍປັດໃຈ. ບັນດາບົດສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຂອງຫລາຍປະເທດ ໄດ້ມີການໂຕ້ຖຽງກັນວ່າ ບໍລິສັດ ທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງ ຫລື ບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງໂດຍເພດຍິງນັ້ນ ສ່ວນໜ້ອຍເທົ່ານັ້ນທີ່ຈະທຳການສົ່ງອອກນັ້ນກໍ່ອາດເປັນຍ້ອນວ່າ ການເຮັດທຸລະກິດສົ່ງອອກແມ່ນມີຄວາມສ່ຽງສູງ ແລະ ແມ່ຍິງເອງກໍ່ເບິ່ງຄືວ່າເປັນເພດທີ່ບໍ່ມັກຄວາມສ່ຽງ. ເຖິງວ່ານີ້ຈະເປັນພຽງແຕ່ມຸມມອງແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບນັກທຸລະກິດຍິງກໍ່ຕາມ, ຍົກຕົວຢ່າງ ດັ່ງທີ່ໄດ້ເວົ້າມາແລ້ວ ໃນບົດສຳຫລວດໃໝ່ໆກ່ຽວກັບ ມຸມມອງແນວຄວາມຄິດ ຕໍ່ກັບການເປີດກວ້າງດ້ານການຄ້າ ໃນ ສ ປ ປ ລາວ (ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນມາຈາກ NathanAssociates, 2015), ບົດຄົ້ນຄວ້າຂອງສາກົນ ຫລາຍສະບັບຍັງໄດ້ຄົ້ນພົບວ່າເພດຍິງ ອາດຈະບໍ່ມັກເຮັດທຸລະກິດສົ່ງອອກດ້ວຍຫລາຍເຫດຜົນ ແລະ ໜຶ່ງໃນເຫດຜົນຫລັກໆນັ້ນ ແມ່ນແມ່ຍິງເປັນເພດທີ່ບໍ່ມັກສ່ຽງ.

ຕົວຢ່າງ: ແມ່ຍິງອາດຈະນຳໃຊ້ເງິນສ່ວນໃຫຍ່ ເພື່ອປະຄັບປະຄອງ ຫລື ຮັກສາທຸລະກິດໃຫ້ຢູ່ລອດ ຫລາຍກວ່າການທີ່ຈະລົງທຶນໃສ່ການພັດທະນາທຸລະກິດ ເພື່ອຂະຫຍາຍທຸລະກິດ ພ້ອມກັນນັ້ນ, ນັກທຸລະກິດຍິງ ອາດຈະພົບກັບບັນດາອຸປະສັກຫລາຍປະການ ໃນການສົ່ງອອກ ເຊັ່ນວ່າ ເຂົາອາດຈະບໍ່ມີຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າເຖິງເຄືອຄ່າຍ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບການຄ້າ ທີ່ໜ້ອຍກວ່າ ເມື່ອທຽບກັນເພດຊາຍ. ນອກນັ້ນ, ບໍລິສັດເກືອບທັງໝົດ ທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນຜູ້ຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ຫລື ເປັນເຈົ້າຂອງພຽງຜູ້ດຽວນັ້ນ ແມ່ນຍັງອ່ອນນ້ອຍ ແລະ ມີຂະໜາດ

ນ້ອຍ ແລະ ອາດມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຫລາຍ ໃນການເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອ ຫລື ແຫລ່ງເງິນທຶນຕ່າງໆ. ນອກຈາກນັ້ນ ແລ້ວ, ແມ່ຍິງ ອາດຈະເປັນຜູ້ເລືອກຫົນທາງເອງໃນການເຂົ້າສູ່ຂົງເຂດທຸລະກິດທີ່ມີຜະລິດຕະພາບຕໍ່າ ເນື່ອງຈາກ ສະພາບບັນຫາທີ່ໄດ້ອະທິບາຍມາ. ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ, ຍັງມີຂໍ້ມູນ ທີ່ເກັບໄດ້ຈຳນວນໜຶ່ງ ຈາກຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ ທີ່ໄດ້ຊີ້ ບອກວ່າ ແມ່ຍິງໄດ້ປະເຊີນກັບຄວາມກົດດັນທາງດ້ານສັງຄົມ ໃນການກົດດັນເຂົ້າເຖິງເຂົ້າສູ່ຂົງເຂດເສດຖະກິດ ຈຳນວນໃດໜຶ່ງທີ່ແນ່ນອນເທົ່ານັ້ນ (ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ບໍ່ແມ່ນຂະແໜງທຸລະກິດການສົ່ງອອກ) ເຊັ່ນວ່າ ການຄ້າຂາຍ ຍ່ອຍ. ເບິ່ງຄືວ່າ ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດເພດຍິງ ຍັງໄດ້ພົບກັບສິ່ງທ້າທາຍຫລາຍປະການໃນການເຮັດທຸລະກິດສົ່ງອອກ, ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ການບໍ່ໄດ້ຮັບຄວາມໄວ້ວາງໃຈ, ການຂາດທຶນຮອນ, ຂາດການຕິດຕໍ່ສື່ສານ ແລະ ຂາດຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ເພື່ອທຳການຄ້າຕ່າງປະເທດ. ໃນບາງຂະແໜງການ ເຊັ່ນ: ຫັດຖະກຳ, ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຍັງໄດ້ລາຍງານວ່າ ນັກ ທຸລະກິດຍິງ ແມ່ນຍັງຂາດທັກສະໃນການຊອກຫາຕະຫລາດສົ່ງອອກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ຂາດຄວາມອາດສາມາດ ແລະ ທັກສະໃນການເຈລະຈາກັບຜູ້ຄ້າຕ່າງປະເທດ, ສິ່ງນີ້ໄດ້ຊີ້ບອກວ່າ ລັດຖະບານມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ ລົງທຶນ ແລະ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫລືອນັກທຸລະກິດຍິງ ເພື່ອຊ່ວຍເຫລືອເຂົາເຈົ້າໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງ ຫລື ເຊື່ອມໂຍງ ບັນດາທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ເຂົ້າກັບບັນດາຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຢູ່ເຊັ່ນ: ກົມສົ່ງເສີມຜະລິດ ແລະ ພັດທະນາ ສິນຄ້າຂອງກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ ຫລື ກອງທຶນສົ່ງເສີມ ແລະ ພັດທະນາ SME ບ່ອນທີ່ພວກເຂົາ ເຈົ້າສາມາດເຂົ້າເຖິງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ.

ແມ່ຍິງຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງຂັ້ນບໍລິຫານລະດັບສູງ

ອັດຕາສ່ວນ ຂອງ ບໍລິສັດ ທີ່ມີແມ່ຍິງ ເປັນຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດ ແມ່ນກວມເອົາອັດຕາສ່ວນສູງ ຢູ່ໃນບັນດາວິ ສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ເຊິ່ງມີເຖິງ 44.8% ແລະ ບໍລິສັດຂະໜາດກາງມີພຽງ 16.5 %, ເຊິ່ງທັງສອງຂະໜາດ ນັ້ນ ໄດ້ກວມເອົາອັດຕາສ່ວນຫລາຍກວ່າການເປັນຜູ້ບໍລິຫານຢູ່ໃນບໍລິສັດຂະໜາດໃຫຍ່ ເຊິ່ງກວມເອົາພຽງແຕ່ 5.1 % ເທົ່ານັ້ນ (ເບິ່ງຕາ ຕະລາງ 7) ຄ້າຍຄືກັນ, ມີພຽງແຕ່ 12.4% ຂອງບໍລິສັດທີ່ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງ ທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດ, ເຊິ່ງກົງກັນຂ້າມກັບ ບໍລິສັດທີ່ຄົນລາວເປັນເຈົ້າຂອງ ແມ່ຍິງເປັນຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດ ກວມເອົາປະມານ ໜຶ່ງ ສ່ວນສາມ ຫລື ກວມເອົາປະມານ 34.2% ເທົ່ານັ້ນ. ສິ່ງນີ້ໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ພວກເຮົາເຫັນ ເຖິງຂໍ້ຈຳກັດທາງດ້ານກາລະໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ ທີ່ແມ່ຍິງປະເຊີນໜ້າຢູ່ໃນການທີ່ຈະເຂົ້າເຖິງຕໍາແໜ່ງຜູ້ບໍ ລິຫານທີ່ສູງກວ່າ ຫລື ຕໍາແໜ່ງທີ່ສຳຄັນຕ່າງໆ, ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງ ຢູ່ໃນບໍລິສັດຂະໜາດໃຫຍ່ກວ່າ ເຊິ່ງເປັນບ່ອນ ທີ່ມີການສົ່ງອອກ ແລະ ໃຫ້ຄ່າຕອບແທນການອອກແຮງງານສູງ. ອີງໃສ່ຂໍ້ມູນຈາກຜູ້ໃຫ້ສຳພາດ, ເຫດຜົນສຳຄັນ ສຳລັບບັນຫານີ້ ແມ່ນການຂາດທັກສະຄວາມຮູ້ໃນກຸ່ມຜູ້ຍິງເອງ ເຊິ່ງການຂາດຄວາມຮູ້ນັ້ນ ອາດຈະເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງມີ ຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກ ທີ່ຈະກ້າວໄປມີບົດບາດ ຫລື ຮັບພາລະບົດບາດໜ້າທີ່ໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ສູງຂຶ້ນ ແລະ ບັນຫາຮີດຄອງປະ ເພນີ, ຄວາມເຊື່ອຮີດຄອງເກົ່າຈາກສັງຄົມ ແລະ ຄອບຄົວ ກໍ່ເປັນສ່ວນປະກອບໜຶ່ງ ທີ່ເປັນການຂັດຂວາງ ແມ່ຍິງ ໃນການທີ່ຈະເລືອກຢູ່ ຫລື ກ້າວເຂົ້າສູ່ບັນດາຕໍາແໜ່ງທີ່ສູງ ຫລື ສຳຄັນຂອງບໍລິສັດ. ສິ່ງນີ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການຊຸກຍູ້ ສົ່ງເສີມ ແລະ ປຸກລະດົມບັນດາບໍລິສັດທີ່ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າຈ້າງແມ່ຍິງ ຫລື ຊຸກຍູ້ ແມ່ຍິງໃຫ້ເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງສຳຄັນ ແລະ ຕໍາແໜ່ງລະດັບບໍລິຫານຂັ້ນສູງຕ່າງໆ (ຍົກຕົວຢ່າງ ເຊັ່ນການກຳນົດໂຄຕ້າໃຫ້ ກັບແມ່ຍິງ), ແລະ ຊຸກຍູ້ບັນດາພະນັກງານເພດຍິງທີ່ມີຢູ່ ໃຫ້ຝຶກຝົນຕົນເອງດ້ານຄວາມຮູ້ວິຊາການ ເພື່ອກ້າວເຂົ້າສູ່ ການຮັບຕໍາແໜ່ງທີ່ສູງຂຶ້ນ.

ຕາຕະລາງ 7. ການເຂົ້າຮ່ວມ ຂອງເພດຍິງ ຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານຂັ້ນສູງ ຂອງບັນດາບໍລິສັດ (ປຽບທຽບເປັນຂະໜາດ)

| | ບໍລິສັດ ທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນຜູ້ບໍລິຫານຂັ້ນສູງ (%) |
|------------------|--|
| ຂະໜາດ | 2012 |
| ຂະໜາດນ້ອຍ (5-19) | 44.8 |
| ຂະໜາດກາງ (20-99) | 16.5 |
| ຂະໜາດໃຫຍ່(100+) | 5.1 |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ບົດການສໍາຫລວດວິສາຫະກິດ ຂອງທະນາຄານໂລກ ປີ 2009 ແລະ 2012

ລະດັບການສຶກສາ ຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານທຸລະກິດເພດຍິງ

ເຖິງວ່າລະດັບການສຶກສາ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານທຸລະກິດເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ແມ່ນມີລະດັບໃກ້ຄຽງກັນ ກໍ່ຕາມ ແຕ່ວ່າໃນຄວາມເປັນຈິງ, ບັນດາຂະແໜງການທຸລະກິດຕ່າງໆ ເຫັນວ່າມີພຽງແຕ່ສອງສາມ ຂະແໜງເທົ່ານັ້ນ ທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໂດຍແມ່ຍິງ ສິ່ງທີ່ແຕກຕ່າງກັນທີ່ສາມາດສັງເກດໄດ້ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ A3). ຍົກຕົວຢ່າງ, ເປັນ ຕົ້ນແມ່ນຢູ່ ໃນຂະແໜງການຜະລິດອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ, ຜູ້ບໍລິຫານເພດຊາຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນມີລະດັບການ ສຶກສາສູງກວ່າຜູ້ບໍລິຫານເພດຍິງ ເຊັ່ນ: ຈໍານວນໜຶ່ງສ່ວນສາມຂອງຜູ້ບໍລິຫານເພດຊາຍທັງໝົດແມ່ນມີ ລະດັບການ ສຶກສາຊັ້ນປະລິນຍາຕີ, ຫລື ໜ້ອຍປະລິນຍາຕີ ເມື່ອທຽບກັບຜູ້ບໍລິຫານເພດຍິງ ເຊິ່ງເຫັນວ່າມີໜ້ອຍກວ່າ ຫລື ມີ ພຽງ 8% ເທົ່ານັ້ນ. ສ່ວນຢູ່ໃນຂະແໜງການອຸດສາຫະກໍາການຜະລິດ, ເຊິ່ງລວມມີທັງຂະແໜງການຕັດຫຍິບ ເຊິ່ງ ເບິ່ງຄືວ່າຈະເປັນບ່ອນທີ່ເພດຍິງມີໂອກາດຫລາຍທີ່ສຸດທີ່ຈະໄດ້ຮັບລະດັບການຍົກລະດັບໃຫ້ເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງການຄຸ້ມ ຄອງບໍລິຫານທີ່ສູງກວ່າ ຖ້າທຽບໃສ່ຂະແໜງການອຸດສາຫະກໍາປະເພດອື່ນໆແມ່ຍິງຈະມີໂອກາດໜ້ອຍ (ເປັນຕົ້ນ ແມ່ນ: ຂະແໜງການບໍ່ແຮ່ ຫລື ຂະແໜງອຸດສາຫະກໍາປຸງແຕ່ງອາຫານ ແລະ ຢາສູບ), ໃນຂະນະທີ່ 18.6% ຂອງ ຜູ້ບໍລິຫານເພດຊາຍ ແມ່ນມີລະດັບການສຶກສາລະດັບປະລິນຍາຕີ ຫລື ທຽບເທົ່າປະລິນຍາຕີ, ປະລິມານຕໍ່າກວ່າ 10% ຂອງຜູ້ບໍລິຫານເພດຍິງເທົ່ານັ້ນ ທີ່ມີລະດັບການສຶກສາລະດັບດຽວກັນກັບເພດຊາຍ. ຄວາມແຕກຕ່າງເຫລົ່າ ນີ້ ໄດ້ສະຖ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ແມ່ຍິງມີໂອກາດໜ້ອຍກວ່າເພດຊາຍ ໃນການທີ່ຈະກ້າວເຂົ້າເຖິງລະດັບການສຶກສາທີ່ສູງ ກວ່າ ຫລື ຄວາມແຕກຕ່າງນັ້ນກໍາລັງບອກວ່າແມ່ຍິງທີ່ມີໂອກາດສູງໃນການເຂົ້າເຖິງການສຶກສານັ້ນ ພວມຖືກປະຕິ ເສດໃນການທີ່ຈະຖືກໃຫ້ໂອກາດ ຫລື ໄດ້ຮັບໂອກາດໃນການເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານບໍລິສັດ. ຂໍ້ມູນ ເອກະສານຈໍານວນໜຶ່ງຍັງ ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ແມ່ຍິງ ທີ່ມີການສຶກສາສູງນັ້ນ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນບໍ່ມີຄວາມສົນໃຈໃນ ການເຮັດວຽກຢູ່ໃນບາງຂະແໜງການເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ຂະແໜງອຸດສາຫະກໍາປຸງແຕ່ງ, ແລະ ເຫັນວ່າພວກເຂົາຈະມີ ຄວາມສົນໃຈໃນການເຮັດວຽກຢູ່ໃນທະນາຄານ ຫລື ກັບລັດຖະບານຫລາຍກວ່າ. ແຕ່ບັນຫາຍັງມີຢູ່ວ່າ, ເຖິງວ່າຂະ ແໜງການທະນາຄານ ຈະເປັນຂະແໜງການທີ່ມີການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວກໍ່ຕາມ ແຕ່ວ່າຂະແໜງດັ່ງກ່າວນັ້ນ ອາດຈະບໍ່ມີຄວາມອາດສາມາດໃນການ ທີ່ຈະຮອງຮັບເອົາແຮງງານທັງໝົດທີ່ມີລະດັບການສຶກສາຂັ້ນສູງທີ່ຮຽນຈົບ ມາໃນແຕ່ລະປີ. ເພື່ອເຮັດໃຫ້ມີການເບິ່ງບັນຫາທີ່ເລິກເຊິ່ງຕື່ມໃນຂົງເຂດການສຶກສາກະລຸນາເບິ່ງລາຍລະອຽດຢູ່ໃນ ພາກຕໍ່ໄປດັ່ງລຸ່ມນີ້.

ດ້ານການຄ້າ

ເພື່ອຊອກຫາບັນຫາສິ່ງທ້າທາຍ ທີ່ບັນດາແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ກຳລັງຜະເຊີນໜ້າ ໃນເວລາດຳເນີນການ ເຮັດການຄ້ານັ້ນ ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນຫລາຍ ສະນັ້ນຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງເບິ່ງຕື່ມໃນບົດສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ສອງບົດ. ບົດທຳອິດ, ແມ່ນບົດສຳຫລວດກ່ຽວກັບມຸມມອງແນວຄວາມຄິດດ້ານທຸລະກິດ ກ່ຽວກັບການເປີດກວ້າງ ທາງດ້ານການຄ້າ ໃນ ສ ປ ປ ລາວ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ Nathan Associates, 2015) ສິ່ງສຳຄັນທີ່ສຸດ, ບົດສຳ ຫລວດໄດ້ຄົ້ນພົບ ບັນດາຄວາມແຕກຕ່າງກ່ຽວກັບ ຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານກາລະໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ ທີ່ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບ ໃນເວລາເຮັດການເຮັດການຄ້າໃນ ສ ປ ປ ລາວ. ສິ່ງທີ່ໜ້າສົນໃຈ ແມ່ນ ມີພຽງແຕ່ 37% ຂອງຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນທັງໝົດເທົ່ານັ້ນ ທີ່ມີມຸມມອງແນວຄວາມຄິດທີ່ວ່າ ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງຫລວງຫລາຍ ສຳລັບ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບທີ່ແຕ່ງຕ່າງກັນຈາກການເຮັດການຄ້າ. ບັນດາຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນເຫລົ່ານີ້ຍັງຮູ້ ສຶກວ່າ ຄວາມແຕກຕ່າງເຫລົ່ານີ້ ສ່ວນໃຫຍ່ຕິດພັນກັບບັນຫາແນວຄວາມຄິດຄອງເດີມ ແລະ ຮິດຄອງປະເພນີທີ່ຈຳ ແນກລະຫວ່າງເພດຍິງກັບເພດຊາຍ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ຄວາມສາມາດຂອງແມ່ຍິງແມ່ນຕິດພັນກັບວຽກທີ່ມີຄວາມ ລະອຽດອ່ອນ ແລະ ໃຊ້ຄວາມອິດທິນສູງ. ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ ຍັງໄດ້ອ້າງວ່າ ແມ່ຍິງຂາດຄວາມເດັດຂາດ ຫລື ເປັນເພດທີ່ ບໍ່ມີຄວາມເດັດຂາດໃນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ຍັງເປັນເພດທີ່ບໍ່ມີຄວາມສາມາດສູງ ຫລື ເວົ້າລວມແລ້ວເປັນເພດທີ່ບໍ່ ກ້າໄດ້ ກ້າເສຍ ຖ້າທຽບກັບເພດຊາຍ (ຕົວຢ່າງ ແມ່ຍິງສ່ວນໃຫຍ່ເປັນເພດທີ່ບໍ່ມັກສຽງ ແລະ ບໍ່ກ້າສຽງ), ມີພຽງ ແຕ່ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຈຳນວນໜ້ອຍໜຶ່ງເທົ່ານັ້ນ (ເຊິ່ງມີພຽງແຕ່ 8%) ໃນຈຳນວນຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນທັງໝົດ ໄດ້ອ້າງວ່າ ແມ່ຍິງມີ ພາລະກິດອື່ນຫລາຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ນພາລະໃນການເບິ່ງແຍງຄອບຄົວ ເຮັດວຽກເຮືອນ ແລະ ແມ່ຍິງ ສ່ວນຫຼາຍ ມັກມີບັນຫາກັບການເດີນທາງ. ຄຳເຫັນຈາກກຸ່ມສຸດທ້າຍ, ກຸ່ມນີ້ມີພຽງແຕ່ 5% ຂອງຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນທັງໝົດເທົ່ານັ້ນ ທີ່ ໄດ້ບອກວ່າການຂາດຄວາມອາດສາມາດ ຫລື ປະສິບການ ແມ່ນເປັນອຸປະສັກອັນໜຶ່ງສຳລັບຜູ້ຍິງ ໃນການເຮັດການ ຄ້າ. ການຄົ້ນພົບເຫລົ່ານີ້ ຍັງໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຮັບຮູ້ທີ່ຈຳກັດໃນບັນດາກຸ່ມທຸລະກິດຊາຍ ແລະ ທຸລະ ກິດຍິງຕໍ່ກັບບັນດາບັນຫາຂໍ້ຈຳກັດຕົວຈິງທີ່ແມ່ຍິງພົບເຈັບ ໃນເວລາທີ່ເຂົາເຈົ້າເຮັດການຄ້າ ແລະ ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍຕໍ່ ແມ່ຍິງ ທີ່ອາດຈະປະກົດຂຶ້ນໄດ້ໃນເວລາທີ່ເຂົາເຈົ້າດຳເນີນການຄ້າ ເຊິ່ງນັ້ນອາດຈະເປັນຜົນມາຈາກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າ. ສິ່ງນີ້ໄດ້ເປັນການເຕືອນໃຫ້ຮູ້ວ່າມີຫລາຍໜ້າວຽກທີ່ຈຳເປັນຈະຕ້ອງ ໄດ້ເຮັດ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ຕໍ່ກັບບັນຫາດັ່ງກ່າວໃຫ້ແກ່ບັນດານັກທຸລະກິດ ກ່ຽວກັບກາລະໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າ ທາຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນກັບແມ່ຍິງ ຫລື ຜູ້ຊາຍ ເຊິ່ງເປັນຜົນມາຈາກການເປີດກວ້າງການເສລີທາງ ດ້ານການຄ້າ. ບົດທີສອງ, ເຫັນວ່າມັນເປັນສິ່ງທີ່ດີ ແລະ ມີປະໂຫຍດໃນການທີ່ຈະຄົ້ນຄວ້າພິຈາລະນາສິ່ງທີ່ບົດສຶກ ສາຫລ້າສຸດຈາກທະນາຄານ ໄດ້ຄົ້ນພົບໃນການເຮັດບົດສຶກສາ ກ່ຽວກັບມຸມມອງດ້ານຕ່າງໆກ່ຽວກັບເພດ ໃນການ ຄ້າຊາຍແດນຂະໜາດນ້ອຍ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ທະນາຄານໂລກ WorldBank, 2015). ເຖິງວ່າບັນດາການລົງທຶນ ເຂົ້າໃນການພັດທະນາ ແລະ ຍົກລະດັບການລະບອບການດຳເນີນງານ ແລະ ແບບແຜນວິທີເຮັດວຽກໃຫ້ກັບບັນດາ ດ້ານຕາມແລວຊາຍແດນແລ້ວກໍຕາມ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ທະນາຄານໂລກ World Bank 2014b), ແຕ່ວ່າ ຍັງມີຂໍ້ ຫຍຸ້ງຍາກຫລາຍປະການ ທີ່ເປັນອຸປະສັກໃຫ້ແກ່ການຄ້າຊາຍແດນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃຫ້ແກ່ຜູ້ຄ້າຂາຍຂ້າມແດນ ຂະໜາດນ້ອຍ ຍັງຄົງມີຢູ່, ບາງບັນຫານັ້ນເຫັນວ່າເປັນບັນຫາສະເພາະໃຫ້ແກ່ຜູ້ຍິງ. ສິ່ງທີ່ໜ້າສົນໃຈອີກອັນໜຶ່ງ, ແມ່ນການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ ໄດ້ຄົ້ນພົບວ່າບັນຫາທັງໝົດທີ່ສາມາດເກັບມາໄດ້ນັ້ນ ໂດຍໄດ້ມາຈາກສັງເກດການ ການຄ້າຂາຍຂ້າມຊາຍແດນຈາກ ດ່ານກວດກາຄົນເຂົ້າ-ອອກເມືອງ ພຽງດ່ານດຽວເທົ່ານັ້ນ. ແຕ່ແນວໃດກໍຕາມ, ທີ່ມາງານໄດ້ສັງເກດເຫັນວ່າ ບັນດາເຈົ້າໜ້າທີ່ປະຈຳດ່ານຢູ່ໃນດ່ານກວດກາຄົນເຂົ້າ-ອອກເມືອງດ່ານນັ້ນ ແມ່ນເປັນຜູ້

ຊາຍໝົດ, ສິ່ງນີ້ໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ແມ່ຍິງບໍ່ສາມາດເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ປະຈຳດ່ານ ຍ້ອນວ່າເປັນວຽກທີ່ເສຍສະຫລະເວລາ (ຕ້ອງໄດ້ໃຊ້ເວລາໃນການເດີນທາງ ແລະ ການຄົມມະນາຄົມ). ຂໍ້ສັງເກດທີ່ໜ້າສົນໃຈອີກອັນໜຶ່ງເຫັນວ່າ ຜູ້ຄ້າເພດຍິງຈະສ້າງລາຍຮັບ ຫລື ຜົນກຳໄລໄດ້ຫລາຍກວ່າຜູ້ຄ້າເພດຊາຍ, ເຖິງວ່າແມ່ນວ່າລາຍຮັບຂອງເພດຍິງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ບໍ່ເທົ່າກັບລາຍຮັບຂອງເພດຊາຍຖ້າສົມທຽບໃສ່ລາຍຮັບຂອງເພດຊາຍ. ໃນຈຳນວນບັນດາສິ່ງທ້າທາຍທັງຫລາຍ ທີ່ບັນດາຜູ້ຄ້າຂາຍມັກເຈັບໃນການເວລາເຮັດການຄ້າຊາຍແດນນັ້ນ ແມ່ນບັນຫາຄວາມບໍ່ແນ່ນອນດ້ານພາສີອາກອນ ແລະ ຄ່າທຳນຽມຕ່າງໆ, ບັນຫາສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ ທີ່ບັນດາແມ່ຍິງໄດ້ພົບເຈັບນັ້ນກໍ່ແມ່ນບັນຫາໃນການເດີນທາງ ເນື່ອງມາຈາກສະພາບຖະໜົນຊຸດໂຊມ ແລະ ອີກຢ່າງໜຶ່ງກໍ່ບໍ່ຄ່ອຍມີລົດຂົນສົ່ງສາທາລະນະປະຈຳທາງ, ສະນັ້ນ ພວກເຂົາຈຶ່ງຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຈ້າງລົດໂດຍສານສ່ວນບຸກຄົນ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ຂະໜາດຂອງການຄ້າຖືກຈຳກັດຮັດແຄບ ເນື່ອງມາຈາກວ່າລົດຂົນສົ່ງດັ່ງກ່າວນັ້ນ ສາມາດບັນທຸກສິນຄ້າໄດ້ໃນປະລິມານທີ່ນ້ອຍເທົ່ານັ້ນ. ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ, ຄວາມລ້ຳຊ້າຢູ່ຕາມດ່ານເຂດຊາຍແດນແມ່ນເປັນບັນຫາທີ່ແມ່ຍິງພົບເຈັບເລື້ອຍໆ. ຍ້ອນແນວນັ້ນ, ແມ່ຍິງ ຈຶ່ງຍັງໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການນຳໃຊ້ນະໂຍບາຍການເກັບອາກອນທີ່ກ້າວໜ້າ (progressive taxation) ເຊິ່ງເປັນນະໂຍບາຍການເກັບພາສີ-ອາກອນຂັ້ນຕ່ຳ ຫລື ຍົກເວັ້ນພາສີອາກອນໃຫ້ແກ່ການຄ້າຂາຍຍ່ອຍ ຫລື ສຳລັບສິນຄ້າປະເພດຈຳເປັນຕໍ່ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງປະຊາຊົນ ການຮຽກຮ້ອງດັ່ງກ່າວກໍ່ເນື່ອງຈາກວ່າຜູ້ຄ້າທີ່ເປັນແມ່ຍິງ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເຮັດທຸລະກິດການຄ້າຂາຍຂະໜາດນ້ອຍ ກວ່າຜູ້ຄ້າເພດຊາຍ. ແມ່ຍິງ ນອກຈາກນັ້ນ ຍັງໄດ້ພົບບັນຫາໃນການບໍລິການຄົມມະນາຄົມຂົນສົ່ງ ເຊັ່ນການຈ້າງລໍ້ຍູ້ເຄື່ອງ ຫລື ຈ້າງລົດຈັກ ເພື່ອຂົນສົນຄ້າ ຂອງຕົນເອງເພື່ອໃຫ້ໄວຂຶ້ນຕື່ມ, ທັງໝົດເຫລົ່ານີ້ໄດ້ເປັນອຸປະສັກໃຫ້ແກ່ຜູ້ຄ້າຂາຍຊາຍແດນຂະໜາດນ້ອຍ ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງຕໍ່ຜູ້ຄ້າຂາຍເພດຍິງ. ໂດຍສະເລ່ຍແລ້ວ ຊາວຄ້າຂາຍເພດຍິງແມ່ນມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຫລາຍກວ່າເພດຊາຍເຖິງສອງເທົ່າຕົວ ຕໍ່ສິ່ງສິນຄ້າຂ້າມແດນ ຫລື ຕໍ່ການຄ້າຂາຍຂ້າມຊາຍແດນແຕ່ລະຄັ້ງ. ນັ້ນອາດເປັນຍ້ອນວ່າແມ່ຍິງໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການຈຳແນກໃນການເສຍອາກອນ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ແມ່ຍິງແມ່ນຈະຖືກເກັບພາສີເປັນເງິນກ້ອນໃຫຍ່ບາດດຽວໃນຊ່ວງໄລຍະກຳນົດເວລາໃດໜຶ່ງ ຫລື ເສຍເປັນຈຳນວນເງິນຕາຍຕົວຕໍ່ລົດຂົນສົ່ງສິນຄ້າໜຶ່ງຄັນ ແລະ ຕ້ອງໄດ້ຈ່າຍພາສີ-ອາກອນຫລາຍກວ່າເພດຊາຍໂດຍສະເລ່ຍ. ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ, ແມ່ຍິງຍັງເບິ່ງຄືວ່າຈະເປັນເພດທີ່ທຳການຄ້າຂາຍຜ່ານຂະບວນການກັກກັນ ເຊັ່ນຂະບວນການກັກກັນພືດ, ປ້ອງກັນພະຍາດ, ສຸຂາອານາໄມພືດ ແລະ ສັດໃນເວລາທີ່ທຳການຄ້າຂາຍຜ່ານຊາຍແດນ. ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບເຫລົ່ານີ້ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຍັງມີຫລາຍສິ່ງຫລາຍຢ່າງທີ່ຈຳເປັນຈະຕ້ອງໄດ້ປັບປຸງ ເພື່ອຊ່ວຍເຫລືອຜູ້ຄ້າຂາຍຜ່ານຊາຍແດນຂະໜາດນ້ອຍ ທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ. ເຊິ່ງສິ່ງເຫລົ່ານີ້ ລວມມີການເພີ່ມທະວີຄວາມໂປ່ງໃສໃນຂົງເຂດການຄ້າຊາຍແດນ ໂດຍການອອກປະກາດ ແລະ ແຈ້ງການກ່ຽວກັບອັດຕາຄ່າພາສີ ທີ່ບັນດາຊາວຄ້າຂາຍ ແລະ ນາຍໜ້າ (brokers) ຕ້ອງໄດ້ຈ່າຍເປັນທາງການ. ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງແມ່ນຜູ້ຄ້າຊາຍແດນເພດຍິງ, ການປັບປຸງນັ້ນອາດລວມມີການເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງ ຍິງ-ຊາຍ ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານພາສີປະຈຳດ່ານ ແລະ ພະນັກງານປະຈຳດ່ານອື່ນໆ ເພື່ອຫລຸດຜ່ອນການຈຳແນກ ຫລື ຈຳແນກປະຕິບັດຕໍ່ເພດຍິງ. ພ້ອມນັ້ນ, ການເພີ່ມຈຳນວນພະນັກງານພາສີເພດຍິງ ແລະ ພະນັກງານປະຈຳດ່ານອື່ນໆທີ່ເປັນເພດຍິງ ທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ປະຈຳຢູ່ດ່ານນັ້ນ ກໍ່ອາດເປັນວິທີການໜຶ່ງ ທີ່ຈະຊ່ວຍໃນການຫລຸດຜ່ອນການຈຳແນກຕໍ່ຊາວຄ້າຂາຍຊາຍແດນເພດຍິງ. ບັນຫາອີກອັນໜຶ່ງ, ກໍ່ແມ່ນບັນຫາສະພາບພື້ນຖານໂຄ່ງລ່າງຖະໜົນຫົນທາງ ຢູ່ເຂດຄ້າຂາຍຊາຍແດນແມ່ນຊຸດໂຊມຫລາຍ, ສະນັ້ນ, ຊາວຄ້າຂາຍເພດຍິງຈຶ່ງຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ໃຊ້ເງິນເພີ່ມຕື່ມເຂົ້າໃນການຈ້າງຂົນສົ່ງ. ພ້ອມນັ້ນ, ສະພາບຖະໜົນຫົນທາງທີ່ຊຸດໂຊມນັ້ນ ກໍ່ຍັງເປັນສາເຫດຕົ້ນຕໍໜຶ່ງທີ່ພາໃຫ້ມີການແກ່ຍາວເວລາເຮັດໃຫ້ການຄ້າ ຂາຍມີຄວາມຫລ້າຊ້າ ເຊິ່ງສິ່ງ

ເຫລົ່ານີ້ໄດ້ມີຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ເພດຍິງໃນລະດັບທີ່ແນ່ນອນ ແລະ ທັງສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຕົ້ນທຶນການຜະລິດ ແລະ ການແກ້ໄຂແຍ້ງແຍ່ງຂັ້ນ. ສະນັ້ນ, ການລົງທຶນເຂົ້າໃສ່ການປັບປຸງພື້ນຖານໂຄງລ່າງ, ລະບົບການຂົນສົ່ງ ສາທາລະນະ ອາດຈະເປັນທິນທາງອອກທີ່ດີໃນການແກ້ໄຂບັນຫາສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ອາດສົ່ງຜົນດີຕໍ່ແມ່ຍິງ ໃນລະດັບອັນແນ່ນອນ.

ຂໍ້ແນະນຳສຸດທ້າຍ, ການຫລຸດຄ່າທຳນຽມໃຫ້ແກ່ລົດຂົນສົ່ງຂະໜາດໃຫຍ່ ກໍ່ອາດເປັນທາງອອກທີ່ດີ ເນື່ອງຈາກວ່ານະໂຍບາຍນີ້ ອາດຈະຊ່ວຍກະຕຸກຊຸກຍູ້ຊາວຄ້າຂາຍຊາຍແດນເພດຍິງ ໃຫ້ຫັນເຂົ້າສູ່ການຄ້າຂາຍໃນລະດັບທີ່ໃຫຍ່ຂຶ້ນ ເພື່ອຈະເປັນການຫລຸດຜ່ອນຕົ້ນທຶນ ແລະ ສ້າງຜົນກຳໄລຈາກການຄ້າຂາຍທີ່ຫລາຍຂຶ້ນ. ສະນັ້ນ, ຈິ່ງເຫັນວ່າການປັບປຸງ ລະບົບການຂົນສົ່ງ-ຄົມມະນາຄົມ ແລະ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຊຸກຍູ້ສົ່ງເສີມການຄ້າຂາຍຊາຍແດນທີ່ສ້າງຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ທັງຊາວຄ້າຂາຍຍິງ ແລະ ຊາຍ.

5.1.1 ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ ແລະ ກາລະໂອກາດ

ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ:

- ແມ່ຍິງແມ່ນມີສ່ວນຮ່ວມຫລາຍ ໃນການເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ. ໃນຂະນະທີ່ບັນຫານີ້ອາດກຳລັງສີ່ໃຫ້ເຫັນວ່າ ສິ່ງດັ່ງກ່າວນັ້ນເປັນຜົນດີ, ແຕ່ວ່າໃນຂະນະດຽວກັນມັນກໍ່ຍັງໄດ້ສີ່ໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງ ແມ່ນພວມປະສົບກັບສິ່ງທ້າທາຍຫລາຍປະການໃນການຂະຫຍາຍທຸລະກິດໃຫ້ເຕີບໂຕ ຫລື ພົບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການເຮັດທຸລະກິດຂະໜາດໃຫຍ່. ສິ່ງນີ້ເບິ່ງຄືວ່າ ອາດເປັນຍ້ອນວ່າພວກເຂົານັ້ນຂາດໂອກາດໃນການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງເງິນທຶນ, ເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງຄວາມຮູ້, ເຄືອຄ່າຍທຸລະກິດ ແລະ ຕະຫລາດ ໃນການຂະຫຍາຍທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາ.
- ເພດຍິງຍັງໄດ້ພົບກັບບັນຫາໃນການເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ເປັນຜູ້ບໍລິຫານອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ, ຍ້ອນບັນຫາແນວຄິດຄອງເດີມ ແລະ ປະເພນີ ຕໍ່ກັບເພດຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງເອງຍັງຂາດຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າຫາແຫລ່ງຄວາມຮູ້ ແລະ ເຄືອຄ່າຍ.
- ແມ່ຍິງ ຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານໃນການຊອກຫາກາລະໂອກາດຕ່າງໆເພື່ອເຮັດໃຫ້ຕົນເອງເຂົ້າເຖິງຕຳແໜ່ງບໍລິຫານຂັ້ນສູງ ຢູ່ໃນບັນດາບໍລິສັດຂະໜາດໃຫຍ່ ເຊິ່ງບໍລິສັດຂະໜາດໃຫຍ່ ແມ່ນໄດ້ເປັນບ່ອນທີ່ສ່ວນໃຫຍ່ເຮັດທຸລະກິດສິ່ງອອກ. ບັນດາເຫດຜົນສຳຄັນສຳລັບບັນຫານີ້ ລວມມີການຂາດທັກສະຄວາມສາມາດ ຂອງແມ່ຍິງເອງ ໃນການບຸກບິນເອົາຕຳແໜ່ງທີ່ສູງຂຶ້ນ, ບັນຫາແນວຄິດຄອງເດີມ, ປະເພນີ ແລະ ການຈຳແນກຕໍ່ເພດຍິງ ທີ່ເປັນສິ່ງກົດຂວາງພວກເຂົາໃນການກ້າວເຂົ້າສູ່ຕຳແໜ່ງສູງ ຫລື ພັດທະນາຕົນເອງໃຫ້ກ້າວໜ້າ, ແລະ ບັນຫາຄວາມຄິດທີ່ຖອຍຕີຕໍ່ຕົນເອງ (ເປັນຕົ້ນແມ່ຍິງ ຍັງຂາດຄວາມໝັ້ນໃຈໃນຕົນເອງ ໃນການທີ່ຈະກ້າວເຂົ້າສູ່ ຫລື ຮັບຕຳແໜ່ງທີ່ສູງຂຶ້ນ). ການເຮັດວຽກກັບເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ຢູ່ໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ໃນການເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈຕໍ່ກັບ ບັນດາອຸປະສັກສິ່ງທ້າທາຍທາງດ້ານສັງຄົມ ແລະ ການສ້າງເງື່ອນໄຂຊຸກຍູ້ ໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ໃນການເຂົ້າເຖິງຕຳແໜ່ງບໍລິຫານຂັ້ນສູງ ຫລື ຕຳແໜ່ງສຳຄັນຕ່າງໆ ແມ່ນເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ອາດລວມມີການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກທີ່ເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ແກ່ຜູ້ຈັດການເພດຍິງ ລວມທັງການສະໜອງບັນດາກາລະໂອກາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ການໃຫ້ໂອກາດພັກຜ່ອນໃນເວລາ

ເກີດລູກ, ໃຫ້ນະໂຍບາຍໂຍະຍານເພື່ອເບິ່ງແຍງຄອບຄົວ, ຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ.

- ບັນດາທຸລະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ສ່ວນໃຫຍ່ບໍ່ແມ່ນທຸລະກິດທີ່ທຳການສົ່ງອອກ. ໄດ້ມີຫຼັກຖານທີ່ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ເພດຍິງ ໄດ້ພົບກັບຄວາມກົດດັນທາງດ້ານສັງຄົມ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງຈາກສັງຄົມຕໍ່ກັບເພດຍິງທີ່ຕ້ອງສຸມໃສ່ແຕ່ສະເພາະຂະແໜງການທີ່ບໍ່ແມ່ນທຸລະກິດສົ່ງອອກ ເນື່ອງຈາກແມ່ຍິງມີພາລະບົດບາດທີ່ຕ້ອງຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄອບຄົວ, ເຊັ່ນ ການຄ້າຂາຍຍ່ອຍ. ພ້ອມນັ້ນ, ນັກທຸລະກິດຍິງ ອາດຈະພົບກັບບັນຫາສິ່ງກົດຂວາງ ແລະ ບັນຫາຫລາຍປະການ ໃນການທີ່ຈະເຮັດທຸລະກິດສົ່ງອອກ ເຊັ່ນ: ການເຂົ້າເຖິງເຄືອຄ່າຍ ແລະ ເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບການຄ້າ ຂອງເພດຍິງ ເວົ້າລວມຍັງຕໍ່າ ຖ້າທຽບໃສ່ເພດຊາຍ, ນອກນັ້ນ, ຍັງເຫັນວ່າ ບໍລິສັດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງນັ້ນ ໄດ້ພົບກັບບັນຫາຫລາຍຢ່າງໃນການສົ່ງອອກ, ເຊັ່ນວ່າ ທຸລະກິດມີຂະໜາດນ້ອຍ, ຂາດທຶນຮອນ, ຂາດຄວາມຮູ້ໃນການເຮັດສັນຍາ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານໃນການຄ້າຂາຍກັບຕ່າງປະເທດ.
- ໂດຍລວມແລ້ວ ເຫັນວ່າ ຍັງມີການຂາດຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບອຸປະສັກສິ່ງທ້າທາຍທີ່ແມ່ຍິງ ໄດ້ປະເຊີນໃນການເຮັດການຄ້າຂາຍ ຢູ່ໃສ່ສັງຄົມໂດຍລວມ. ສະນັ້ນ, ຈິ່ງເຫັນວ່າການເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຜົນກະທົບແຕ່ລະດ້ານທີ່ແຕ່ທີ່ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ໄດ້ພົບພໍ້ຈາກການເປີດກວ້າງການຄ້າ ໃຫ້ແກ່ບັນດານັກທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ຈັດການ ແລະ ບັນດາຜູ້ຄົນຄວ້າອອກແບບ ແລະ ສ້າງນະໂຍບາຍ ນັ້ນອາດຈະເປັນຊ່ອງທາງທີ່ສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້.

ກາລະໂອກາດ:

- ຍ້ອນມີການພັດທະນາຂອງຂະແໜງກະສິກຳຢ່າງຫລວງຫລາຍ ສະນັ້ນຈິ່ງມີກາລະໂອກາດຢ່າງຫລວງຫລາຍເກີດຂຶ້ນໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ໃນການປະກອບສ່ວນ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມເຂົ້າໃນບັນດາກິຈະກຳຕ່າງໆ ເປັນຕົ້ນແມ່ນໃນຕ່ອງໂສ້ການຜະລິດ. ສຳລັບແມ່ຍິງ ທີ່ຈະສາມາດຍາດໄດ້ບັນດາກາລະໂອກາດເຫລົ່ານີ້ ພວກເຂົາມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ, ເພີ່ມຄວາມອາດສາມາດໃນການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງຄວາມຮູ້, ເຄືອຂ່າຍທຸລະກິດ ແລະ ເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈິ່ງມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ລົງທຶນໃສ່ການຈັດຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນພະນັກງານຍິງ.
- ຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ ແມ່ນເປັນຂະແໜງການທີ່ພວມຂະຫຍາຍຕົວ ແລະ ແມ່ຍິງ ກໍ່ໄດ້ມີສ່ວນປະກອບເຂົ້າໃນຂະແໜງການດັ່ງກ່າວນີ້ຢ່າງເຂັ້ມແຂງ ບໍ່ວ່າຈະເປັນຖານະການເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ເປັນຜູ້ຈັດການທຸລະກິດທ່ອງທ່ຽວ. ພວກເຂົາຍັງຄົງຈະສືບຕໍ່ໃນເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງແຂງແຮງໃນຂະແໜງການນີ້. ແຕ່ແນວໃດກໍ່ຕາມ ແມ່ຍິງຍັງ ເຫັນວ່າຍັງມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການຝຶກແອບທັກສະເພື່ອເພີ່ມຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດທີ່ແທດເໝາະ, ຖືກຕ້ອງ ຕາມຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການ ຂອງຕະຫລາດ ແລະ ຖືກກັບເປົ້າໝາຍ.

5.2 ແຮງງານ

ຂະແໜງກະສິກໍາ ເປັນຂະແໜງການ ທີ່ນໍາໃຊ້ແຮງງານທີ່ນໍາໃຊ້ແຮງງານສູງ ທັງແຮງງານເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ຫລາຍທີ່ສຸດ ໃນ ສ ປ ປ ລາວ, ເບິ່ງຕາຕະລາງ 8 ຈະເຫັນວ່າແຮງງານເພດຍິງ ທີ່ຢູ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂົງເຂດກະສິກໍາ ແມ່ນກວມເຖິງ 70% ຂອງຈໍານວນແຮງງານເພດຍິງທັງໝົດ, ຂະແໜງການບໍລິການ ແມ່ນເປັນອັນດັບສອງ ທີ່ຈ້າງແຮງງານເພດຊາຍເຖິງ 25% ຂອງ ແຮງງານເພດຊາຍທັງໝົດ ແລະ ນໍາໃຊ້ແຮງງານເພດຍິງ ເຖິງ 23 % ຂອງແຮງງານເພດຍິງທັງໝົດ. ຂະແໜງການອຸດສາຫະກໍາການຜະລິດແມ່ນໄດ້ຈ້າງແຮງງານເພດຊາຍ ພຽງແຕ່ 6 ເປີເຊັນ ຂອງແຮງງານເພດຊາຍທັງໝົດ ແລະ ຈ້າງແຮງງານເພດຍິງ ພຽງແຕ່ 7 % ຂອງຈໍານວນແຮງງານເພດຍິງທັງໝົດ. ອັນດັບສຸດທ້າຍ ແມ່ນຂະແໜງການພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່, ຂະແໜງການນໍ້າ ແລະ ຂະແໜງການກໍ່ສ້າງ, ຂະແໜງການດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ຈ້າງແຮງງານຈໍານວນໜ້ອຍທີ່ສຸດ ບໍ່ວ່າຈະເປັນແຮງງານຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ເຊິ່ງໃນຈໍານວນທີ່ຈ້າງໜ້ອຍຢູ່ແລ້ວນັ້ນ ພັດມີແຮງງານເພດຍິງເຂົ້າຮ່ວມຈໍານວນພຽງແຕ່ໜ້ອຍດຽວເທົ່ານັ້ນ ໃນຂະແໜງການດັ່ງກ່າວນີ້. ຈາກຕົວເລກທີ່ຂະແໜງການທີ່ສັງລວມໄດ້ນີ້ ເຫັນວ່າແມ່ຍິງຈໍານວນຫລວງຫລາຍທີ່ສຸດໄດ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຂະແໜງການກະສິກໍາ ແລະ ນັ້ນໄດ້ກາຍເປັນການສ້າງລາຍຮັບຢູ່ໃນເຂດຊົນນະບົດ ສະນັ້ນຂະແໜງການຕ່າງໆ ເຊັ່ນ ອຸດສາຫະກໍາປຸງແຕ່ງກະສິກໍາ ຈຶ່ງເປັນຂະແໜງການທີ່ສໍາຄັນ ໃນການພັດທະນາຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງຄົນຢູ່ໃນຊົນນະບົດເວົ້າລວມ ເວົ້າສະເພາະຕໍ່ແມ່ຍິງ. ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນ, ໃນຂະນະທີ່ແຮງງານເພດຍິງໄດ້ຖືກຈ້າງຢ່າງຫລວງຫລາຍໃນຂົງເຂດອຸດສາຫະກໍາການຜະລິດ, ແຕ່ວ່າແຮງງານເພດຍິງສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ນຈະຖືກຈ້າງຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ຕໍ່າ ຫລື ເປັນຕໍາແໜ່ງທີ່ບໍ່ມີຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ໄດ້ຄ່າແຮງງານຕໍ່າເທົ່ານັ້ນ, ສ່ວນແຮງງານເພດຊາຍ ແມ່ນຈະຖືກຈັດເຂົ້າ ຫລື ດໍາລົງຢູ່ໃນບັນດາຕໍາແໜ່ງສູງ ຫລື ຕໍາແໜ່ງທີ່ມີຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນສູງເປັນສ່ວນໃຫຍ່ ເຊັ່ນ ເປັນຜູ້ຄຸມງານ ແລະ ເປັນຜູ້ຈັດການ. ສຸດທ້າຍແລ້ວ, ປະລິມານແຮງງານເພດຍິງທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂົງເຂດພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ ແລະ ຂະແໜງການກໍ່ສ້າງ ໄດ້ຖືກແບ່ງອອກເປັນສອງດ້ານແນວຄວາມຄິດຄື:

ດ້ານທໍາອິດ, ນາຍຈ້າງ ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການຈ້າງແຮງງານເພດຊາຍ ໃນການເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂົງເຂດວຽກງານທີ່ສໍາຄັນດັ່ງກ່າວນີ້ ນັ້ນກໍ່ອາດເປັນຍ້ອນວ່າ ພວກເຂົາມີຄວາມຄິດວ່າ ວຽກດັ່ງກ່າວນີ້ເປັນວຽກຂອງຜູ້ຊາຍ ແລະ ເໝາະສົມສໍາລັບຜູ້ຊາຍ.

ແຕ່ອີກດ້ານໜຶ່ງ, ແມ່ຍິງສ່ວນໃຫຍ່ຍັງມີຄວາມມັ່ງມາດປາຖະໜາ ທີ່ຈະສຶກສາຮຳຮຽນ ແລະ ນໍາໃຊ້ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດທີ່ຕົນມີນັ້ນ ເຂົ້າໃນຂະແໜງການອື່ນໆ, ເປັນຕົ້ນແມ່ນຂະແໜງການປຸງແຕ່ງ ແລະ ຂະແໜງການບໍລິການ (ເປັນຕົ້ນແມ່ນຂະແໜງການໂຮງແຮມ ແລະ ຂະແໜງການບໍລິການດ້ານການທ່ອງທ່ຽວອື່ນໆ). ເວົ້າລວມແລ້ວ ແມ່ນຜູ້ຍິງເປັນຜູ້ເລືອກທີ່ຈະເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂະແໜງການດັ່ງກ່າວນີ້.

ຕາຕະລາງ 8. ສົມທຽບອັດຕາການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແຮງງານເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ໂດຍປຽບທຽບ ເປັນຂະແໜງການ (ຫົວໜ່ວຍ ເປີເຊັນ)

| ຂະແໜງການ | 2007/2008 | | | 2012/2013 | | |
|-----------------------|-----------|-----|-----------|-----------|------|-----------|
| | ຊາຍ | ຍິງ | ລວມທັງໝົດ | ຊາຍ | ຍິງ | ລວມທັງໝົດ |
| ກະສິກໍາ | 70 | 72 | 71 | 70 | 70 | 70 |
| ບໍ່ແຮ່ | 0.1 | 0.3 | 0.2 | 0.5 | 0.2 | 0.3 |
| ຕັດຫຍິບ | 0.4 | 3.8 | 2.1 | 0.4 | 3.1 | 1.7 |
| ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງອື່ນໆ | 6.3 | 4.2 | 5.3 | 5.2 | 3.7 | 4.5 |
| ບໍລິການ | 23 | 20 | 21.5 | 25.7 | 23.4 | 24.6 |
| ລວມທັງໝົດ | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫລວດ ລາຍຮັບ ແລະ ການບໍລິໂພກ ຂອງ ສປປ ລາວ (2007/08) ແລະ (2012/13)

ຕາຕະລາງ A4 ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນປະລິມານການເຂົ້າຮ່ວມ ຂອງແຮງງານເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ໂດຍສົມທຽບເປັນແຕ່ລະຂະແໜງການ ແລະ ແຕ່ລະຂະໜາດຂອງບໍລິສັດ. ດັ່ງທີ່ຕາຕະລາງໄດ້ຊີ້ບອກ, ຂະແໜງການຜະລິດ ແລະ ປຸງແຕ່ງອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງຕົ້ມຂະໜາດນ້ອຍ ແມ່ນມີຈຳນວນພະນັກງານເພດຍິງຫລາຍຢູ່ໃນບໍລິສັດ ແລະ ທັງຖືວ່າເປັນຂະແໜງການທີ່ມີເພດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງເປັນສ່ວນຫລາຍ. ສິ່ງທີ່ໜ້າສັງເກດອີກອັນໜຶ່ງແມ່ນທຸລະກິດຄ້າຂາຍຍ່ອຍທຸກຂະໜາດ ແມ່ນມີການປະກອບສ່ວນຂອງເພດຍິງຫລາຍທີ່ສຸດ. ສຸດທ້າຍ, ແມ່ນເຫັນວ່າໂຮງງານອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງຂະໜາດໃຫຍ່ (ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນໂຮງງານຕັດຫຍິບ) ກໍ່ເປັນອຸດສາຫະກຳທີ່ໄດ້ຈ້າງແຮງງານເພດຍິງຫລາຍເປັນສ່ວນໃຫຍ່ ຫລື ອາດເວົ້າໄດ້ວ່າຈ້າງແຮງງານຍິງຫລາຍທີ່ສຸດ. ແຕ່ກົງກັນຂ້າມ, ໂຮງງານອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງອາຫານ ແລະ ຢາສຸບຂະໜາດໃຫຍ່ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນໄດ້ນຳໃຊ້ແຮງງານຊາຍຫລາຍ ສ່ວນແຮງງານເພດຍິງ ມີພຽງຈຳນວນໜ້ອຍດຽວເທົ່ານັ້ນ ທີ່ເຮັດວຽກກັບອຸດສາຫະກຳດັ່ງກ່າວນີ້. ເວົ້າລວມແລ້ວ, ຂະແໜງການຜະລິດຂະໜາດໃຫຍ່ແມ່ນໃຊ້ແຮງງານຍິງໜ້ອຍກວ່າແຮງງານຊາຍ.

ຂໍ້ສັງເກດສຸດທ້າຍທີ່ໜ້າສົນໃຈອີກອັນໜຶ່ງແມ່ນ, ບັນດາທຸລະກິດຢູ່ໃນຂົງເຂດການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່ ແລະ ບໍລິການທຸກຂະໜາດ ໄດ້ຈ້າງແຮງງານເພດຍິງພຽງຈຳນວນໜ້ອຍເທົ່ານັ້ນ, ບັນດາຂໍ້ມູນເຫລົ່ານີ້ ໄດ້ຊີ້ບອກເຖິງການຈຳແນກເພດຢ່າງຮ້າຍແຮງ ໃນການຈ້າງງານແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ໂດຍປຽບທຽບເປັນຂະແໜງການ ແລະ ໂດຍປຽບທຽບຈາກຂະໜາດຂອງທຸລະກິດເຫັນວ່າ ຍິງມີສູງຫລາຍຢູ່ໃນສັງຄົມ. ບັນຫານີ້ໄດ້ສ່ອງແສງໃຫ້ເຫັນແນວຄິດຄອງເດີມ ແລະ ຮີດຄອງປະເພນີຄວາມຄາດຫວັງຂອງສັງຄົມຕໍ່ກັບເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ແລະ ໄດ້ສິ່ງດັ່ງກ່າວນັ້ນ ຍັງເນັ້ນໃຫ້ເຫັນວ່າ ມີຄວາມຈຳເປັນຫລາຍ ແລະ ຮີບດ່ວນໃນການທີ່ຈະຕ້ອງສ້າງກາລະໂອກາດ ໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ໃນການເຂົ້າເຖິງບັນດາກາລະໂອກາດທາງດ້ານການສຶກສາ (ຍົກຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ເຂົ້າເຖິງການສຶກສາໃນຂົງເຂດ ການຂະແໜງອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການ) ແລະ ເພີ່ມຄວາມອາດສາມາດຂອງແມ່ຍິງໃນການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ເທັກໂນໂລຊີ, ຕະຫລາດ ແລະ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ຈຳເປັນ (ໂດຍສະເພາະແມ່ນສຳລັບຂະແໜງກະສິກຳ ແລະ ຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງກະສິກຳ). ສິ່ງທີ່ໜ້າສົນໃຈອີກຢ່າງໜຶ່ງ ແມ່ນເຫັນວ່າເພດຂອງຜູ້ບໍລິຫານຂັ້ນສູງສຸດຂອງບັນດາບໍລິສັດ ແມ່ນມີສາຍພົວພັນຢ່າງສະໜິດແໜ້ນກັບປະລິມານ ຫລື ຈຳນວນຂອງແຮງງານເພດຍິງ ທີ່ຖືກຈ້າງໂດຍບໍລິສັດດັ່ງນັ້ນໆ ດັ່ງທີ່ໄດ້ສະແດງຢູ່ (ຕາຕະລາງ 9) ຍົກຕົວຢ່າງ: ຢູ່ໃນບໍລິສັດໃດທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດ, ເຫັນວ່າບໍລິສັດນັ້ນຈະມີແຮງງານເພດຍິງຫລາຍ ແລະ ກວມເອົາເຖິງ 58.2%

ແຕ່ກົງກັນຂ້າມ ຖ້າວ່າບໍລິສັດໃດຫາກມີຜູ້ຊາຍເປັນຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດ, ບໍລິສັດນັ້ນຈຶ່ງ ຫລື ຈະມີແຮງງານພຽງແຕ່ 35.4 %. ຄ້າຍຄືກັນກັບ ຢູ່ໃນບັນດາໂຮງງານອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ບ່ອນທີ່ມີຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດເປັນເພດຍິງ, ໂຮງງານດັ່ງກ່າວນັ້ນຈະມີແຮງງານແມ່ຍິງກວມເຖິງ 46.4 % ເຊິ່ງຖ້າທຽບໃສ່ກັບໂຮງງານໃດທີ່ມີຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດເປັນເພດຊາຍ ໂຮງງານນັ້ນຈະມີແຮງງານເພດຍິງພຽງແຕ່ 40% ເທົ່ານັ້ນ, ເຊິ່ງສິ່ງປະກົດໃຫ້ເຫັນນີ້ ໄດ້ສອດຄ່ອງກັບເຫດການ ຢູ່ໃນແຮງງານທີ່ບໍ່ໄດ້ຢູ່ອອກການຜະລິດ (ພະນັກງານຫ້ອງການ). ຖ້າວ່າຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດຂອງບໍລິສັດ ຫາກເປັນແມ່ຍິງ, ບໍລິສັດນັ້ນຈະມີແຮງງານທີ່ບໍ່ທຳການຜະລິດ (ພະນັກງານຫ້ອງການເພດຍິງ) ນັ້ນ ກໍ່ຈະມີສູງເຖິງ 60% ເມື່ອທຽບໃສ່ບໍລິສັດທີ່ມີເພດຊາຍເປັນຜູ້ບໍລິຫານແລ້ວ ຈະມີພະນັກງານຫ້ອງການເພດຍິງພຽງແຕ່ 34.3% ເທົ່ານັ້ນ. ເຖິງແມ່ນວ່າຂໍ້ມູນນີ້ ບໍ່ໄດ້ຊີ້ແຈ້ງໃຫ້ເຫັນໄດ້ຢ່າງຈະແຈ້ງ ເຖິງເຫດຜົນທີ່ຊັດເຈນ ວ່າເປັນຫຍັງຈຶ່ງເປັນແນວນັ້ນ, ແຕ່ມັນກໍ່ໄດ້ສະຖ່ອນໃຫ້ເຫັນ ແລະ ແງ່ຄິດ ວ່າແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ບໍລິຫານ ຈະຊຸກຍູ້ການຈ້າງພະນັກງານເພດຍິງດ້ວຍກັນ. ສິ່ງນີ້ຍັງໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສຳຄັນ ຂອງການຊຸກຍູ້ ແລະ ສົ່ງເສີມແມ່ຍິງ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ກ້າວເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງສຳຄັນລະດັບຕ່າງໆ ໃນທາງກັບກັນ ຖ້າວ່າມີແມ່ຍິງເປັນຜູ້ບໍລິຫານຫລາຍເຂົາເຈົ້າກໍ່ຈະເປັນຜູ້ສະໜອງກາລະໂອກາດອັນໃຫຍ່ຫລວງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃນການເຂົ້າເຖິງວຽກເຮັດງານທຳ. ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງເວົ້າໄດ້ວ່າການຊຸກຍູ້ໃຫ້ແມ່ຍິງໃຫ້ກ້າວເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານຂັ້ນສູງ ຫລື ເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ຈຶ່ງເປັນການສະໜອງກາລະໂອກາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃນສັງຄົມໂດຍລວມ.

ຕາຕະລາງ 9. ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຍິງ ໃນການຈຳນວນແຮງງານທີ່ທຳການການຜະລິດ ແລະ ບໍ່ທຳການຜະລິດ (ສົມທຽບໂດຍເພດ ຂອງ ຜູ້ບໍລິຫານ)

| | ອັດຕາສ່ວນຂອງ ຈຳນວນແຮງງານ ເພດຍິງ | ອັດຕາສ່ວນ ຂອງ ແຮງງານ ເພດຍິງທີ່ທຳການຜະລິດ (ຂະ ແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ) | ອັດຕາສ່ວນ ຂອງພະນັກງານ ຫ້ອງການເພດຍິງ(ຂະແໜງ ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ) |
|-------------------------------|---------------------------------------|---|---|
| | 2012 | 2012 | 2012 |
| ຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດທີ່ເປັນເພດຍິງ | 58.2 | 46.4 | 59.6 |
| ຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດທີ່ເປັນເພດຊາຍ | 35.4 | 39.8 | 34.3 |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ບົດການສຳຫລວດວິສາຫະກິດ ຂອງທະນາຄານໂລກ ປີ 2009 ແລະ 2012

ການຄ້າຕ່າງປະເທດ

ໃນຈຳນວນບໍລິສັດທັງໝົດທີ່ຖືກສຳຫລວດ ໃນບົດລາຍງານດ້ານເສດຖະກິດ 2013 (Economic Census 2013) ບໍລິສັດການຄ້າຕ່າງປະເທດເຫຼົ່ານີ້ ໄດ້ຈ້າງແຮງງານພຽງແຕ່ 15% ຂອງຈຳນວນແຮງງານທັງໝົດ. ໃນຈຳນວນແຮງງານທັງໝົດດັ່ງກ່າວນີ້ ກໍ່ມີພຽງແຕ່ 38.55% ເທົ່ານັ້ນ ທີ່ເປັນແຮງງານເພດຍິງ ເຫລືອຈາກນັ້ນແມ່ນເປັນແຮງງານເພດຊາຍ. ພວກເຂົາໄດ້ຈ້າງແຮງງານກວມເອົາອັດຕາ 82 % ຂອງຈຳນວນແຮງງານທີ່ເກັບກຳທັງໝົດ. ເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງ ຂອງແຮງງານ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນບໍລິສັດສິ່ງອອກເຫລົ່ານີ້ ມີແຮງງານເພດຍິງພຽງແຕ່ 48 % ເທົ່ານັ້ນ. ແຕ່ແນວໃດກໍ່ດີ, ແມ່ຍິງເບິ່ງຄືວ່າຈະຖືກຈ້າງໃຫ້ເຮັດວຽກຢູ່ກັບບໍລິສັດທີ່ທຳການສິ່ງອອກ ຫລາຍກວ່າຢູ່ກັບບໍລິສັດທີ່ບໍ່ໄດ້ເຮັດການສິ່ງອອກ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ 10) ເຊິ່ງສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບນີ້ ແມ່ນມີສາເຫດມາຈາກວ່າທຸລະກິດທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານສູງ (ໂດຍສະເພາະແມ່ນຂະແໜງການຕັດຫຍິບ) ແມ່ນເປັນຂະແໜງການທີ່ທຳການຜະລິດເພື່ອສິ່ງອອກ, ໂຮງງານອຸດສາຫະກຳອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ ທີ່ສິ່ງອອກຜະລິດຕະພັນຂອງເຂົານັ້ນ ສ່ວນ

ໃຫຍ່ແມ່ນໄດ້ຈ້າງພະນັກງານຫ້ອງການເພດຍິງ ຫລາຍກວ່າບໍລິສັດທີ່ບໍ່ໄດ້ທໍາການສົ່ງອອກ. ເວົ້າລວມແລ້ວ, ຂະແໜງການສົ່ງອອກຢູ່ ສປປ ລາວ ແມ່ນເປັນຂະແໜງການຜະລິດຕົ້ນຕໍທີ່ຈ້າງແຮງງານເພດຍິງ ແລະ ມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ແຮງງານເພດຍິງໂດຍລວມ.

ສິ່ງທີ່ໜ້າສັງເກດ, ບໍລິສັດທີ່ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງ ແມ່ນມີແຮງງານເພດຍິງ ຫລາຍກວ່າບໍລິສັດທີ່ຄົນລາວເປັນເຈົ້າຂອງ, ສິ່ງນີ້ອາດເປັນສິ່ງທີ່ຊ່ວຍຢັ້ງຢືນ ໃນສິ່ງທີ່ໄດ້ຄົ້ນພົບ ໃນບົດສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ທີ່ເຮັດໂດຍທະນາຄານໂລກ (World Bank) 2012 a ເຊິ່ງໄດ້ຢັ້ງຢືນໃຫ້ເຫັນວ່າ ບໍລິສັດອຸດສາຫະກໍາປຸງແຕ່ງ ແມ່ນໄດ້ຈ້າງແຮງງານເພດຍິງ ໃນຂອດການຜະລິດນັ້ນກໍຍ້ອນວ່າ ພວກເຂົາເຫັນວ່າຂອດການຜະລິດເປັນຂະແໜງການທີ່ເໝາະສົມ ໃນການນໍາໃຊ້ແຮງງານທີ່ບໍ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ແຮງງານຍິງແມ່ນຖືກຈັດເປັນແຮງງານທີ່ເໝາະສົມກັບຕໍາແໜ່ງ ດັ່ງກ່າວ (ເຊິ່ງແນວຄວາມຄິດດັ່ງກ່າວນັ້ນ ແມ່ນແນວຄວາມຄິດຮີດຄອງປະເພນີຕໍ່ກັບເພດຍິງ) ແລະ ເບິ່ງຄືວ່າເພດຍິງເປັນເພດທີ່ສາມາດຍອມຮັບ ຫລື ຮັບໄດ້ກັບທຸກສະພາບແວດລ້ອມການດໍາລົງຊີວິດ ແລະ ການເຮັດວຽກ ທີ່ບໍລິສັດ ຫລື ນາຍຈ້າງສະໜອງໃຫ້. ໝາຍວ່າແມ່ຍິງ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນບໍ່ເລືອກວຽກ ແລະ ບໍ່ຄ່ອຍມີບັນຫາ ແລະ ເປັນເພດທີ່ບໍ່ມັກຕໍ່ລອງເຈລະຈາ ສາມາດຮັບໄດ້ທຸກເງື່ອນໄຂ ແລະ ສະພາບການອອກແຮງງານເກືອບທຸກຢ່າງ. ເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງພະນັກງານຫ້ອງການ ຢູ່ໃນໂຮງງານອຸດສາຫະກໍາການຜະລິດ ທີ່ມີຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງນັ້ນ ແມ່ນເພດຍິງ ເຊິ່ງສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ຊີ້ບອກວ່າ ຍັງມີກາລະໂອກາດອັນຫລວງຫລາຍສໍາລັບແມ່ຍິງ ຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ໃນການທີ່ຈະກ້າວເຂົ້າສູ່ການເຮັດວຽກຢູ່ຂອດບໍລິຫານຫ້ອງການ ຫລື ເປັນຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງ. ໂດຍລວມແລ້ວ, ບໍລິສັດທີ່ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງ ແມ່ນຈະສະໜອງໂອກາດຫລາຍກວ່າໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ໃນການທີ່ຈະເຮັດວຽກຢູ່ຫ້ອງການ ຖ້າທຽບໃສ່ບໍລິສັດທີ່ຄົນພາຍໃນເປັນເຈົ້າຂອງ. ແຕ່ແນວໃດກໍຕາມ, ຂໍ້ມູນທີ່ສັງລວມມາໄດ້ (ຈາກການສໍາພາດ ບັນດາຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ) ໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ແມ່ຍິງແມ່ນມີໂອກາດໜ້ອຍທີ່ສຸດ ທີ່ຈະໄດ້ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂອດ ທີ່ບໍ່ທໍາການຜະລິດ ຫລື ເປັນພະນັກງານຫ້ອງການ ເປັນຕົ້ນແມ່ນຕໍາແໜ່ງເຊັ່ນ: ພະນັກງານບັນຊີການເງິນ ແລະ ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານຫ້ອງການ ແລະ ຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ. ສິ່ງນີ້ໄດ້ຖືກຄົ້ນພົບ ຢູ່ໃນບົດວິໄຈ ແມ່ນໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຈາກບົດການເຮັດວິໄຈ ທີ່ດໍາເນີນການສໍາຫລວດວິໄຈໂດຍທະນາຄານໂລກ ເຊິ່ງບົດຄົ້ນຄວ້າດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບມາດຕະຖານແຮງງານ ແລະ ຜະລິດຕະພາບ ຢູ່ໃນຂົງເຂດອຸດສາຫະກໍາຕັດຫຍິບ ເພື່ອການສົ່ງອອກ ຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ World Bank 2012 a). ສິ່ງທີ່ໄດ້ອະທິບາຍກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບນີ້ ໄດ້ມີສາເຫດມາຈາກຫລາຍປັດໃຈ ທີ່ກະທົບໃສ່ ບໍ່ວ່າຈະເປັນທັງດ້ານການໃຫ້ກາລະໂອກາດໃນການຈ້າງງານຂອງເພດຍິງ ຮວມມໄປເຖິງບັນດາສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆ ທີ່ແມ່ຍິງໄດ້ພົບເຈັຈະ ໃນການທີ່ຈະພະຍາຍາມປັບປຸງຕົນເອງ ເພື່ອໃຫ້ກ້າວເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງ ສໍາຄັນຕ່າງໆໃນບໍລິສັດ ເຊິ່ງປັດໃຈດັ່ງນັ້ນອາດລວມມີການຂາດທັກສະຄວາມຮູ້ທາງດ້ານວິຊາການ ແລະ ທັກສະຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດໃນການນໍາໃຊ້ພາສາຕ່າງປະເທດ ແລະ ຮວມມໄປເຖິງຄວາມຮູ້ໃນການຕິດຕໍ່ສື່ສານ ຫລື ເຈລະຈາ ແຕ່ ສິ່ງທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດ ແມ່ນຄວາມຄິດຄອງເດີມ ແລະ ຮີດຄອງປະເພນີໃນການຈໍາແນກພາລະບົດບາດທາງດ້ານສັງຄົມໃຫ້ແກ່ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ. ສະນັ້ນ, ຈິ່ງເຫັນວ່າແນວຄິດ ແລະ ຮີດຄອງປະເພນີ ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການທົບທວນຄືນ ເພາະວ່າມັນໄດ້ມີອິດທິພົນສູງຫລາຍໃນການກໍານົດຕໍາແໜ່ງງານ ແລະ ອາຊີບໃຫ້ແກ່ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ ຢູ່ໃນສັງຄົມໃດໜຶ່ງ.

ຕາຕະລາງ 10. ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນຂອດການຜະລິດ ແລະ ຂອດບໍ່ທໍາການຜະລິດ (ທຽບ ຕາມຂະໜາດການສົ່ງອອກ)

| | | ອັດຕາສ່ວນ ຂອງ ແຮງງານເພດຍິງ (ຢູ່ ໃນທຸກຂົງເຂດ) | | ອັດຕາສ່ວນຂອງແຮງ ງານເພດຍິງ ຢູ່ໃນຂອດ ການຜະລິດ (ຂະແໜງ ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ) | ອັດຕາສ່ວນ ຂອງ ພະນັກງານຫ້ອງການ ເພດຍິງ (ຂະແໜງ ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ) |
|----------------------|---------------------------|--|------|--|---|
| | | 2009 | 2012 | 2012 | 2012 |
| ສະຖານະພາ ບການສົ່ງອອກ | ທຸລະກິດສົ່ງອອກ | 68.9 | 55.3 | 55.5 | 45 |
| | ທຸລະກິດທີ່ບໍ່ສົ່ງອອກ | 43 | 39.8 | 35.4 | 38.7 |
| ການເປັນເຈົ້າ ຂອງ | ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນ ເຈົ້າຂອງ | 48.4 | 49.1 | 52.1 | 48 |
| | ຄົນພາຍໃນເປັນເຈົ້າ ຂອງ | 43.3 | 42 | 39.9 | 39.3 |

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ບົດການສໍາຫລວດວິສາຫະກິດ ຂອງທະນາຄານໂລກ ປີ 2009 ແລະ 2012

ດ້ານການສຶກສາ

ບັນຫາຕົ້ນຕໍຂອງການຈ້າງງານຢູ່ ສປປ ລາວ ທີ່ເຫັນໄດ້ຢ່າງຈະແຈ້ງນັ້ນ ແມ່ນບັນຫາການບໍ່ສົມຄູ່ກັນ ລະຫວ່າງການສະໜອງທັກສະດ້ານສີມິແຮງງານ ກັບຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານສີມິແຮງງານຕົວຈິງ. ປະຈຸບັນນີ້, ການຮຽນການສຶກສາດ້ານວິຊາຊີບທີ່ມີສະໜອງໃຫ້ສັງຄົມນັ້ນ ມີຢູ່ພຽງແຕ່ສອງສາຂາຕົ້ນຕໍ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນຈາກ ຢູ ເນັສໂກ UNESCO, 2013). ສາຂາທຳອິດ, ແມ່ນບັນດາສະຖານບັນຊາອົບຮົມວິຊາຊີບໃນນັ້ນ ລວມມີ ໂຮງຮຽນ ຫລື ວິທະຍາໄລ ດ້ານວິຊາການ ແລະ ດ້ານວິຊາຊີບ ເຊິ່ງເປັນບ່ອນທີ່ພະແນກການແບບປະເພນີ ໝາຍວ່າ ເປັນສະຖາບັນວິຊາຊີບທີ່ບໍ່ໄດ້ແຍກກັນຢ່າງຈະແຈ້ງລະຫວ່າງວິຊາຊີບ ແລະ ວິຊາການ ຫລື ລະຫວ່າງໂຮງຮຽນ ຫລື ວິທະຍາໄລ. ສະຖາບັນ ທີ່ ສູນຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ນໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງບັນຊາຈາກບັນດາອົງການ ລັດຫລາຍແຫ່ງ (ເປັນຕົ້ນກະຊວງສຶກສາ ແລະ ກິລາ, ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້, ກະຊວງການເງິນ, ກະຊວງ ໂຍທາທິການ ແລະ ກະຊວງຖະແຫລງຂ່າວ ແລະ ວັດທະນະທຳ ແລະ ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ ແລະ ອື່ນໆ). ສາຂາທີສອງ, ແມ່ນບັນດາໂຮງຮຽນ ວິຊາຊີບທີ່ໄດ້ໃຫ້ການມີການບໍລິການ ໃນການຈັດການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບຂັ້ນ ພື້ນຖານ ແບບເປັນທາງການ ຫລື ແບບບໍ່ເປັນທາງການ ໃຫ້ແກ່ບັນດາກຸ່ມເປົ້າໝາຍຕ່າງໆ ລວມທັງການຝຶກອົບຮົມ ໃຫ້ແກ່ກຸ່ມຜູ້ໃຫຍ່, ການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາຊີບໄດ້ໃຫ້ການບໍລິການຜ່ານຫລາຍຊ່ອງທາງ ໃນນັ້ນລວມມີສະຖາ ບັນ ຫລື ສູນຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບຕ່າງໆ, ມະຫາວິທະໄລທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ແລະ ບັນດາໂຮງຮຽນ ແລະ ສະຖາບັນຂອງເອກະຊົນ. (ເບິ່ງຕາຕະລາງ 11 ແລະ 12) ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນ ຈຳນວນຂອງນັກຮຽນທີ່ໄດ້ລົງ ທະບຽນຮຽນຫລັກສູດວິຊາຊີບ ຢູ່ນໍາບັນດາສະຖາບັນ ທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງຂອງ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, (ຕາຕະລາງ 11) ຍັງໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຈຳນວນຂອງນັກຮຽນ ທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນຮຽນຫລັກສູດວິຊາຊີບຢູ່ໃນ ບັນດາສະຖາບັນ ທີ່ຄຸ້ມຄອງໂດຍບັນດາສະຖາບັນພາກລັດອື່ນໆໂດຍສົມທຽບເປັນຂະແໜງການ.

ຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງກັນລະຫວ່າງການສະໜອງທັກສະ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທັກຕົວຈິງໄດ້ສະແດງອອກ ເຊັ່ນ: ໃນຂະນະທີ່ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງນັ້ນ ໄດ້ເປັນຕົວຊ່ວຍດຶງດູດ ການລົງທຶນທີ່ມີການສ້າງມູນຄ່າເພີ່ມສູງ ເຂົ້າໃສ່ຂະແໜງອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ, ແຕ່ໃນທາງກັບກັນ, ນັກຮຽນ ຈຳນວນໜ້ອຍກວ່າເຄິ່ງເທົ່ານັ້ນ ທີ່ເຂົ້າຮຽນໃນຂົງເຂດດັ່ງກ່າວ. ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ, ນັກຮຽນຍິງບໍ່ເຖິງ 15 % ຂອງນັກຮຽນເພດຍິງທັງໝົດ ທີ່ລົງທະບຽນເຂົ້າຮຽນຢູ່ໃນຫລັກສູດວິຊາຊີບອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ, ເຖິງແມ່ນວ່າ ຈຳນວນ ແລະ ປະລິມານຂອງນັກຍິງ ທີ່ລົງທະບຽນຮຽນຢູ່ໃນຫລັກສູດວິຊາຊີບນັ້ນຈະເລີ່ມເພີ່ມຂຶ້ນແລ້ວກໍຕາມ, ແຕ່ວ່ານັກຮຽນຫລາຍກວ່າ 58 % ແມ່ນໄດ້ລົງທະບຽນຮຽນຢູ່ໃນຫລັກສູດການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບດ້ານການບໍລິ ການ (ເຂົາເຈົ້າໄດ້ລົງທະບຽນຮຽນຢູ່ທັງສະຖາບັນຂອງພາກລັດ ແລະ ຂອງພາກເອກະຊົນ). ພ້ອມນັ້ນ, ຈາກການ ສຳພາດຂອງຜູ້ໃຫ້ສຳພາດ ຍັງໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ນັກຮຽນ ທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນຮຽນຢູ່ໃນຂະແໜງວິຊາຊີບການບໍລິການນັ້ນ ແມ່ນຄ້ອນຄ້າງມີການເລືອກເຟັ້ນສູງ ຕໍ່ຂະແໜງການ ທີ່ພວກເຂົາເລືອກຮຽນ, ເພື່ອໃຫ້ເຫັນພາບຈະແຈ້ງ ຍົກ ຕົວຢ່າງ, ເຂົາເຈົ້າຈະລົງທະບຽນຮຽນຢູ່ໃນຂະແໜງການບໍລິການດ້ານຮັບຕ້ອນ ແລະ ດ້ານການໂຮງແຮມ ເທົ່ານັ້ນ. ດ້ານກ້າວໜ້າ ທີ່ສັງເກດເຫັນໄດ້ແມ່ນ ຈຳນວນນັກຮຽນ ທີ່ລົງທະບຽນຮຽນໃນວິຊາຊີບຂະແໜງກະສິກຳ ແມ່ນ ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ແລະ ຈຳນວນຂອງນັກຮຽນຍິງທີ່ລົງທະບຽນຮຽນຢູ່ຂະແໜງການດັ່ງກ່າວ ແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ ເນື່ອງໃນທຸກໆປີ. ປະລິມານຂອງແຮງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ມີສີມິຕິ ທີ່ໄດ້ປະກອບເຂົ້າໃນຂະແໜງກະສິກຳ ຈະຊ່ວຍປະເທດຊາດ ໃນການເພີ່ມຜະລິດຕະພາບ ຫລື ເພີ່ມສະມັດຕະພາບໃຫ້ແກ່ຂະແໜງການຜະລິດກະສິກຳ ແລະ ປະກອບສ່ວນຢ່າງຕັ້ງໜ້າໃນການເຕີບໂຕຂອງກິດແຫ່ງຊາດ ເຊິ່ງນັ້ນກໍ່ຈະເປັນການສ້າງລາຍຮັບໃຫ້ແກ່ຂະ ແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງກະສິກຳ ແລະ ອຸດສາຫະກຳທີ່ຕໍ່ເນື່ອງປົນອ້ອມອື່ນໆ.

ຕາຕະລາງ 11. ນັກຮຽນວິຊາຊີບປີ 2015-2016 (ສະຖາບັນພາກລັດ)

| ຂະແໜງການ | ນັກຮຽນ | | ນັກຮຽນຊາຍ | | ນັກຮຽນຍິງ | |
|-----------|--------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| | ຈຳນວນ | % (1) | ຈຳນວນ | % (2) | ຈຳນວນ | % (2) |
| ກະສິກຳ | 4,133 | 13.67 | 1,951 | 47.21 | 2,182 | 52.79 |
| ອຸດສາຫະກຳ | 13,904 | 45.99 | 12,001 | 86.31 | 1,903 | 13.69 |
| ບໍລິການ | 12,001 | 39.69 | 3,838 | 31.98 | 8,163 | 68.02 |
| ລວມທັງໝົດ | 30,038 | 100 | 17,790 | 59.06 | 12,248 | 40.78 |

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ກົມອາຊີວະສຶກສາ, ກະຊວງ ສຶກສາ

ໝາຍເຫດ: (1) ອັດຕາສ່ວນ ຕໍ່ຈຳນວນນັກຮຽນທັງໝົດ; (2) ອັດຕາສ່ວນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຈຳນວນນັກຮຽນ ໂດຍປຽບທຽບເປັນຂະແໜງການ.

ນັກຮຽນວິຊາຊີບ ປີ 2015-2016 (ພາກເອກະຊົນ)

| ຂະແໜງການ | ນັກຮຽນ | | ນັກຮຽນຊາຍ | | ນັກຮຽນຍິງ | |
|------------|--------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| | ຈຳນວນ | % (1) | ຈຳນວນ | % (2) | ຈຳນວນ | % (2) |
| ອຸດສາຫະ ກຳ | 2521 | 6.98 | 2,027 | 80.40 | 494 | 19.60 |
| ບໍລິການ | 33597 | 93.02 | 15,140 | 45.06 | 18457 | 54.94 |
| ລວມທັງໝົດ | 30,234 | 100 | 17,167 | 47.53 | 12,377 | 52.47 |

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ກົມອາຊີວະສຶກສາ, ກະຊວງ ສຶກສາ

ໝາຍເຫດ: (1) ອັດຕາສ່ວນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຈຳນວນນັກຮຽນທັງໝົດ; (2) ອັດຕາສ່ວນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຈຳນວນນັກຮຽນ ໂດຍປຽບທຽບເປັນຂະແໜງ ການ.

ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍ ທີ່ຂະແໜງການຕ່າງໆພົບພໍ້ ຍັງມີບັນຫາຄຸນນະພາບຂອງການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ ທີ່ສະໜອງໂດຍບັນດາສະຖາບັນ ແລະ ສູນຝຶກວິຊາຊີບ, ບັນຫານີ້ໄດ້ເປັນຜົນມາຈາກຫລາຍປັດໃຈກະທົບໃສ່ ໃນນັ້ນອາດລວມມີການຂາດແຄນບຸກຄະກອນຄູ່ທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ການຂາດແຄນປຶ້ມຕໍາລາສໍາລັບການຮຽນການສອນ ແລະ ອຸປະກອນເຄື່ອງມືຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການຮຽນການສອນ ໃຫ້ແກ່ທັງຄູ ແລະ ນັກຮຽນ. ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ, ສູນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ໂຮງຮຽນວິຊາຊີບສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ນຍັງຂາດສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກເປັນຕົ້ນແມ່ນ ຂາດຫ້ອງທົດລອງ, ຫ້ອງຄອມພິວເຕີແລບ ແລະ ອຸປະກອນໄອທີສໍາລັບຫ້ອງທົດລອງ ແລະ ອຸປະກອນທີ່ທັນສະໄໝ ທີ່ຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການຮຽນການສອນຂອງຄູ ແລະ ນັກຮຽນ. ພ້ອມກັນນັ້ນ, ສາຍກ່ຽວພັນລະຫວ່າງ ຂະແໜງການວິຊາຊີບ ແລະ ບັນດາອຸດສາຫະກຳແມ່ນຍັງອ່ອນແອຫລາຍ, ບັນດານາຍຈ້າງທັງຫລາຍໄດ້ສ່ວນໃຫຍ່ໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນວ່າ ນັກຮຽນທີ່ຈົບມານັ້ນ ສ່ວນໜຶ່ງແມ່ນຂາດຄວາມສາມາດ ແລະ ທັກສະທີ່ຈໍາເປັນ ແລະ ພຽງພໍຕໍ່ກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງອຸດສາຫະກຳຂອງເຂົາເຈົ້າ. ຜົນທີ່ຕາມມາແມ່ນນັກຮຽນຈໍານວນຫລວງຫລາຍໄດ້ພົບກັບບັນຫາໃນການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ບໍ່ວ່າຈະເປັນການສະໝັກເຂົ້າເຮັດວຽກກັບສະຖາບັນ ຫລື ບໍລິສັດຂອງພາກເອກະຊົນ ພາຍຫລັງຮຽນຈົບມາ. ການບໍ່ສົມຄູ່ກັນລະຫວ່າງທັກສະທີ່ຮຽນມາ ກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານທັກສະຕົວຈິງນັ້ນ ໄດ້ສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ເກີດມີບັນຫາການຫວ່າງງານ ເຊິ່ງເປັນຜົນກະທົບທີ່ຕາມມາ.

ບັນດາຜູ້ໃຫ້ທຶນຊ່ວຍເຫລືອ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມດ້ານການພັດທະນາ ແມ່ນໄດ້ທຸ້ມເທຄວາມພະຍາຍາມ ໃນການປັບປຸງສາຍພົວພັນ ແລະ ເພີ່ມທະວີການຕິດຕໍ່ພົວພັນກັນລະຫວ່າງ ບັນດາສະຖາບັນຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບກັບບັນດາຜູ້ຈ້າງງານ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ນັກຮຽນທີ່ຮຽນຈົບມານັ້ນ ໄດ້ຮັບທັກສະຄວາມຮູ້ທີ່ຈໍາເປັນ ໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຖືກກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງທຸລະກິດ. ບັນຫາສິ່ງທ້າທາຍອີກອັນໜຶ່ງ ທີ່ມີຢູ່ໃນການສະໜອງແຮງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ພຽງພໍໃຫ້ແກ່ຄວາມຕ້ອງການທີ່ມີຢູ່ໃນປະຈຸບັນ ແລະ ອະນາຄົດ ນັ້ນກໍ່ແມ່ນນັກຮຽນສ່ວນໃຫຍ່ຍັງມີຄວາມມຸ່ງຫວັງ ຫລື ຄວາມປາຖະໜາ ທີ່ຈະຮຽນຕໍ່ຢູ່ລະດັບການສຶກສາຂັ້ນສູງ ຫລາຍກວ່າທີ່ປາຖະໜານຈະຮຽນຢູ່ໃນລະດັບການສຶກສາທີ່ບໍ່ແມ່ນລະດັບມະຫາວິທະຍາໄລ (ເປັນຕົ້ນແມ່ນການສຶກສາພາກວິຊາຊີບຢູ່ນໍາສະຖາບັນການສຶກສາວິຊາຊີບ). ໃນໄລຍະທີ່ຜ່ານມາ ໄດ້ມີການສັງເກດວ່າ ເຖິງວ່ານັກຮຽນ ບໍ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນການສອບເສັງເຂົ້າຮຽນໃນສະຖາບັນການສຶກສາຂັ້ນສູງຂອງລັດ ທີ່ມີຢູ່ເທົ່າໃດບ່ອນກໍ່ຕາມແຕ່ວ່າພວກເຂົາກໍ່ຍັງບໍ່ລົດລະຄວາມພະຍາຍາມ ທີ່ຈະເຂົ້າຮຽນໃນຂະແໜງການສຶກສາຂັ້ນສູງ ຢູ່ນໍາບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາ ຊັ້ນສູງພາກເອກະຊົນ. ສິ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນນີ້ກໍ່ອາດເປັນຍ້ອນວ່າ ການສຶກສາລະດັບມະຫາວິທະຍາໄລ ແມ່ນເປັນການທີ່ຫລາຍຄົນເຊື່ອວ່າເປັນການສຶກສາລະດັບດີກວ່າ ແລະ ມີກຽດ ແລະ ຫລາຍຄົນກໍ່ເຊື່ອວ່າເປັນລະດັບການສຶກສາດຽວທີ່ຈະສະໜອງກາລະໂອກາດໃນການຊອກວຽກເຮັດງານທຳທີ່ດີກວ່າໃຫ້ແກ່ນັກຮຽນຍ້ອນເຫດຜົນແນວນັ້ນ, ຈຶ່ງສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ນັກຮຽນຫລາຍຄົນປາຖະໜາທີ່ຈະຮຽນຢູ່ໃນລະດັບມະຫາວິທະຍາໄລ.

ແຕ່ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ບົດຄົ້ນຄວ້າໃໝ່ ຈາກທະນາຄານໂລກ ຍັງໄດ້ຄົ້ນພົບວ່າ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ທະນາຄານໂລກ **World Bank 2015**) ລາຍຮັບສະເລ່ຍ ຂອງນັກຮຽນທີ່ຮຽນຈົບຈາກໂຮງຮຽນ ຫລື ສະຖາບັນຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແມ່ນໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຕະຫລອດເວລາ ເມື່ອປຽບທຽບກັບນັກຮຽນທີ່ຮຽນຈົບມາຈາກໂຮງຮຽນມັດທະຍົມ ຫລື ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຕ່າງໆ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ໃນປີ 2007-2008 ແຮງງານເພດຍິງ ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮຽນຈົບມາຈາກມັດທະຍົມຕອນປາຍ ແມ່ນໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານທີ່ສູງກວ່າຜູ້ທີ່ຮຽນຈົບຈາກໂຮງຮຽນວິຊາຊີບ, ແຕ່ວ່າສິ່ງນີ້ໄດ້ກົງກັນຂ້າມ ກັບສິ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນຊຸມປີ 2012-2013 ອີງຕາມຂໍ້ມູນຂອງທະນາຄານໂລກ (**World Bank 2015**) ສະພາບດັ່ງກ່າວນີ້ ໄດ້ຊີ້ບອກວ່າບັນດາກິດຈະກຳການຜະລິດ ຢູ່ໃນບັນດາຂະແໜງການຕ່າງໆເຫລົ່ານີ້ອາດຈະຫັນ

ເປັນຂະແໜງທີ່ນໍາໃຊ້ແຮງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບ ຫລື ມີສິມິແຮງງານສູງຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ ຍ້ອນວ່າພວກເຂົາໄດ້ຫັນເຂົ້າສູ່ການຜະລິດຜະລິດຕະພັນທີ່ມີມູນຄ່າເພີ່ມສູງຂຶ້ນ ແລະ ມີຄຸນນະພາບສູງດີຂຶ້ນ, ເຊິ່ງສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ຄວາມຕ້ອງການພະນັກງານທີ່ຮຽນຈົບຫລັກສູດວິຊາຊີບນັ້ນ ນັບມື້ນັບສູງຂຶ້ນເລື້ອຍໆ. ສິ່ງທີ່ໜ້າສົນໃຈ ທີ່ຄວນສັງເກດແມ່ນ, ການຫວ່າງງານ ໃນກຸ່ມແຮງງານທີ່ມີຄຸນວຸດທິການສຶກສາສູງນັ້ນແມ່ນມີສູງຂຶ້ນນັບມື້ ແລະ ການຫວ່າງງານຂອງແຮງງານຢູ່ໃນຕົວເມືອງກໍ່ນັບມື້ສູງຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ, ສິ່ງດັ່ງກ່າວໄດ້ບອກເຖິງລະດັບການຫວ່າງງານແບບສະໜັກໃຈ ຫລື ເວົ້າອີກຢ່າງໜຶ່ງແມ່ນການເລືອກທີ່ຈະຫວ່າງງານຂອງນັກສຶກສາພາຍຫລັງທີ່ຮຽນຈົບມານັ້ນກໍ່ອາດເປັນຍ້ອນວ່າ ແຮງງານຈໍານວນໜຶ່ງ ແມ່ນເລືອກວຽກເຮັດ ຫລື ຍອມທີ່ຈະຫວ່າງງານໃນໄລຍະ ຫລື ໃນຂະນະທີ່ທີ່ພວກເຂົາຄອງຄອບຄົວຖ້າວຽກທີ່ໄດ້ຄ່າຕອບແທນສູງ ແລະ ຄອງຄອບຄົວທີ່ກົງກັບຄຸນວຸດທິທີ່ຕົນຮຽນມາ ຫລື ໃຫ້ໄດ້ຕາມຄວາມຄາດຫວັງຂອງເຂົາເຈົ້າ. ສ່ວນຫລວງຫລາຍ, ແຮງງານທີ່ມີຄຸນວຸດທິການສຶກສາສູງແມ່ນຍັງລໍຖ້າ ຫລື ຄອງຄອບທີ່ຈະເຂົ້າເຮັດວຽກກັບລັດວິສາຫະກິດ ເຊິ່ງເປັນບ່ອນທີ່ໃຫ້ເງິນເດືອນສູງກວ່າຂະແໜງການອື່ນໆ. ດ້ວຍເຫດຜົນດັ່ງກ່າວນີ້ເອງ ການຫວ່າງງານໃນກຸ່ມແຮງງານທີ່ມີວຸດທິການສຶກສາສູງນັ້ນ ຈຶ່ງນັບມື້ນັບເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ເປັນສັນຍານເຕືອນໃຫ້ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຕ້ອງໄດ້ຊອກຫານະໂຍບາຍເພື່ອດຶງດູດເອົານັກສຶກໃຫ້ເຂົ້າສູ່ການສຶກສາວິຊາຊີບຕ່າງໆຫລາຍຂຶ້ນ.

ຊ່ອງຫວ່າງດ້ານລາຍຮັບລະຫວ່າງເພດຍິງກັບເພດຊາຍ

ບົດຄົ້ນຄວ້າໃໝ່ ທີ່ສຶກສາໂດຍທະນາຄານໂລກ (World Bank 2015) ໄດ້ຍົກຕົວຢ່າງ, ໃນປີ 2007-2008 ແມ່ຍິງສ່ວນຫລວງຫລາຍ ຍັງມີລາຍຮັບໂດຍສະເລ່ຍແລ້ວຕໍ່າກວ່າ ຫລື ໜ້ອຍກວ່າເພດຊາຍຜູ້ທີ່ມີວຸດທິການສຶກສາລະດັບດຽວກັນ ແລະ ເຮັດວຽກໃນຂົງເຂດດຽວກັນ ເຖິງ 14-15% ຊ່ອງຫວ່າງດ້ານລາຍຮັບລະຫວ່າງເພດຍິງກັບເພດຊາຍນີ້ໄດ້ສູງຂຶ້ນເປັນ 18-19 % ໃນປີ 2012-2013, ການຄົ້ນຄວ້ານີ້ໄດ້ຮັບຈາກການຄິດໄລ່ທີ່ການເມື່ອການຄວບຄຸມປັດໃຈອື່ນໆແລ້ວ.

ບົດຄົ້ນຄວ້າດັ່ງກ່າວນັ້ນ ຍັງໄດ້ພົບວ່າ ຊ່ອງຫວ່າງດ້ານລາຍຮັບລະຫວ່າງເພດຍິງກັບເພດຊາຍ ແມ່ນມີຫລາຍສຸດ ຢູ່ທີ່ຈຸດຕໍ່າສຸດ ຂອງລະດັບການສຶກສາ ຫລື ມີຫລາຍທີ່ສຸດຢູ່ໃນກຸ່ມຊາວຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີວຸດທິການສຶກສາຕໍ່າສຸດ (ຍົກຕົວຢ່າງ ຄວາມແຕກຕ່າງກັນດ້ານລາຍຮັບລະຫວ່າງຍິງ ແລະ ຊາຍ ແມ່ນມີສູງເຖິງ 76 % ຢູ່ໃນບັນດາແຮງງານ ທີ່ມີວຸດທິການສຶກສາຂັ້ນປະຖົມ) ແຕ່ວ່າຊ່ອງຫວ່າງດ້ານລາຍຮັບດັ່ງກ່າວນັ້ນໄດ້ຫລຸດລົງ ໃນກຸ່ມແຮງງານທີ່ມີວຸດທິການສຶກສາຂັ້ນສູງຂຶ້ນ (ຍົກຕົວຢ່າງ ຊ່ອງຫວ່າງດ້ານຄ່າແຮງງານ ແມ່ນຈະຕົກຢູ່ທີ່ປະມານ 27 % ຢູ່ໃນກຸ່ມຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ມີວຸດທິການສຶກສາຂັ້ນວິທະຍາໄລ), ບົດຄົ້ນຄວ້າຂ້າງເທິງ ບໍ່ໄດ້ບອກເຫດຜົນວ່າເປັນຫຍັງຈຶ່ງມີຊ່ອງຫວ່າງດ້ານຄ່າແຮງງານ ລະຫວ່າງເພດຍິງກັບເພດຊາຍ. ແຕ່ແນວໃດກໍ່ດີ, ບັນຫາດັ່ງກ່າວນັ້ນ ໄດ້ສ່ອງແສງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສໍາຄັນ ທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເພີ່ມການເອົາໃຈໃສ່ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາຊ່ອງຫວ່າງດັ່ງກ່າວຕື່ມອີກ ແລະ ບັນຫາໄດ້ເປັນຂໍ້ຄິດໜຶ່ງໃຫ້ແກ່ລັດຖະບານ ເພື່ອຈະຮັບປະກັນວ່າ ຂະບວນການເປີດກວ້າງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງຕ່າງໆນັ້ນ ຈະບໍ່ໄປປະກອບສ່ວນເຮັດໃຫ້ຊ່ອງຫວ່າງດັ່ງກ່າວນັ້ນຂະຫຍາຍຕົວຂຶ້ນຕື່ມອີກ. ອີກສິ່ງໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນ, ລັດຖະບານມີຄວາມຈໍາເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບປະກັນວ່າ ຕະຫລາດແຮງງານບໍ່ໄດ້ມີການຈໍາແນກຕໍ່ເພດ, ຕ້ອງສ້າງທຸກເງື່ອນໄຂເພື່ອຮັບປະກັນສິດຜົນປະໂຫຍດຂອງແມ່ຍິງໃນການເຮັດວຽກໃຫ້ແກ່ບັນດາອຸດສາຫະກໍານັ້ນ ຮັບປະກັນວ່າແຮງງານເຫລົ່ານັ້ນ ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າແມ່ຍິງໄດ້ຮັບກາລະ

ໂອກາດໃນການເຂົ້າເຖິງຕໍາແໜ່ງທີ່ສູງ ແລະ ສໍາຄັນ ເທົ່າທຽມກັບເພດຊາຍ ການເຮັດແນວນັ້ນກໍ່ຍ້ອນວ່າປະເທດລາວ ໄດ້ເຂົ້າສູ່ຂັ້ນຕອນທີ່ສູງຂຶ້ນໃນການປັບປຸງເທັກໂນໂລຢີ ເພື່ອກ້າວເຂົ້າສູ່ການຫັນເປັນອຸດສາຫະກຳທັນສະໄໝທີ່ສ້າງມູນຄ່າເພີ່ມສູງຂຶ້ນ.

5.2.1 ບັນຫາສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ ແລະ ກາລະໂອກາດ

ບັນຫາສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ

- ບັນດາທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ຍົກເວັ້ນ ການຄ້າຂາຍຍ່ອຍ ແລະ ການທະນາຄານ ຍັງບໍ່ໄດ້ມີການເປີດກວ້າງໃນການຈ້າງແຮງງານເພດຍິງ ຍ້ອນຍັງມີແນວຄິດຫລ້າຫລັງຮີດເກົ່າຄອງເດີມ ແລະ ຮີດຄອງປະເພນີຕໍ່ແມ່ຍິງ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ໄດ້ຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຍັງມີຫລາຍວຽກທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເຮັດ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບກາລະໂອກາດໃນການສ້າງລາຍຮັບໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ໃນຂະແໜງການອື່ນໆ ແລະ ໃນການປ່ຽນແປງແນວຄິດຫລ້າຫລັງຮີດເກົ່າຄອງເດີມ ແລະ ປະເພນີປະຕິບັດແບບຫລ້າຫລັງ ທີ່ມີຕໍ່ແມ່ຍິງຢູ່ໃນສັງຄົມ. ຖ້າເຮັດໄດ້ແນວນັ້ນໂອກາດຂອງແມ່ຍິງທີ່ຈະໄດ້ຮັບໃນການເຂົ້າເຮັດວຽກກໍ່ຈະເພີ່ມສູງຂຶ້ນ.
- ບັນດາກາລະໂອກາດໃນການເຂົ້າເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງໃນອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ ຈຸດໜັກແມ່ນຢູ່ໃນອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ ທີ່ທຶນນໍາໃຊ້ແຮງງານຫລາຍ ແລະ ຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງບັນຊາຄວບຄຸມ ໃນຂະນະທີ່ກາລະໂອກາດທີ່ຈະເຂົ້າສູ່ວຽກທີ່ມີມູນຄ່າເພີ່ມສູງ ຫລື ວຽກທີ່ມີທຶນນໍາໃຊ້ທັກສະສູງນັ້ນ ແມ່ນຍັງມີໜ້ອຍຫລາຍສໍາລັບແມ່ຍິງ ເວົ້າລວມ.
- ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດເພດຍິງ ເບິ່ງຄືວ່າຈະໃຫ້ໂອກາດໃນການເຮັດວຽກ ໃຫ້ແກ່ແຮງງານເພດຍິງຫລາຍກວ່າ ຜູ້ບໍລິຫານ ຫລື ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດເພດຊາຍ, ເມື່ອສົມທຽບກັບຜູ້ບໍລິຫານ ຫລື ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດເພດຊາຍ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ໄດ້ຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າ ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເຮັດວຽກກັບເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານເພດຊາຍຕື່ມອີກ ເພື່ອປຸກລະດົມ ແລະ ຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມເຂົ້າໃຫ້ຈ້າງ ຫລື ໃຫ້ໂອກາດແກ່ແຮງງານເພດຍິງເພີ່ມຂຶ້ນ ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນ ກໍ່ຕ້ອງນໍາໃຊ້ບັນດາຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດເພດຍິງຜູ້ທີ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນການດໍາເນີນທຸລະກິດ ເພື່ອເປັນແບບຢ່າງ ຫລື ເປັນຕົວແບບໃຫ້ແກ່ເພດຍິງໃນການຮຽນຮູ້ເອົາປະສົບການ ແລະ ເອົາແບບຢ່າງ.
- ມີຄວາມບໍ່ກົມກຽວກັນລະຫວ່າງການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການດ້ານທັກສະໃນຂະນະທີ່ແມ່ຍິງໄດ້ສຸມໃສ່ໃນການສຶກສາສີມີແຮງງານດ້ານການບໍລິການ, ໃນຂະນະດຽວກັນກໍ່ຍັງມີ ແລະ ຍັງຈະສືບຕໍ່ມີກາລະໂອກາດໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ.

ກາລະໂອກາດ

- ຂະແໜງການຄ້າຂາຍຍ່ອຍ ແລະ ການໂຮງແຮມຂະໜາດຍ່ອຍ ໄດ້ສະໜອງກາລະໂອກາດໃນການເຮັດວຽກໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ, ວຽກທີ່ສໍາຄັນອີກອັນໜຶ່ງທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເຮັດນັ້ນກໍ່ແມ່ນ ການສະໜອງຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ ກ່ຽວກັບກາລະໂອກາດ ໃນຂະແໜງການຍ່ອຍເຫລົ່ານີ້ ໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດເຂົ້າເຖິງບັນດາຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວ ຕະຫລອດເຖິງ ຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ມີການລົງທຶນເຂົ້າໃສ່ໃນການເພີ່ມກາລະໂອກາດ ເພື່ອໃຫ້

ແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມໃນວິຊາຊີບຕ່າງໆທີ່ຈຳເປັນສຳລັບເຂົາເຈົ້າ ແລະ ການສຶກສາຮ່າຮຽນໃນລະດັບຕ່າງໆ. ຖ້າເຮັດໄດ້ແນວນັ້ນ ແນ່ນອນວ່າແມ່ຍິງຈະໄດ້ຮັບໂອກາດຢ່າງຫລວງ ແລະ ເພີ່ມຂຶ້ນເພື່ອຫລຸດຜ່ອນຄວາມແຕກໂຕນກັນທາງດ້ານກາລະໂອກາດລະຫວ່າງເພດຍິງກັບເພດຊາຍ.

6. ຈຳນວນແຮງງານເພດຍິງ ແລະ ແຮງງານເພດຍິງຢູ່ບັນດາຂະແໜງການວິຊາສະເພາະ

6.1. ຂະແໜງອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ

ສະເພາະຂະແໜງອຸດສາຫະກຳການຜະລິດທັງໝົດ ໄດ້ປະກອບສ່ວນອັນສຳຄັນໃຫ້ແກ່ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ໄດ້ກວມເອົາປະມານ 31.4 % ຂອງຍອດລວມຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ (GDP) (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ທະນາຄານໂລກ2015) ແລະ ໃນປີ 2010 ຂະແໜງການດັ່ງກ່າວນີ້ ໄດ້ຈ້າງແຮງງານທັງໝົດປະມານ 8.3 % ຂອງຈຳນວນແຮງງານທັງໝົດ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນຈາກ ILO, 2015). ອີງຕາມ ອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) (2015) ໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ໃນປີ 2010 ຂະແໜງອຸດສາຫະກຳການຜະລິດໄດ້ຈ້າງແຮງງານເຖິງ 9.9 % ຂອງແຮງງານເພດຊາຍທັງໝົດ ແລະ ໄດ້ຈ້າງແຮງງານເພດຍິງປະມານ 6.7 % ຂອງແຮງງານເພດຍິງທັງໝົດ. ຂະແໜງການອຸດສາຫະກຳການຜະລິດຂະໜາດນ້ອຍຕົ້ນຕໍແມ່ນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ, ອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບ ແລະ ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງໄມ້ ແມ່ນໄດ້ເປັນຂະແໜງສຳຄັນທີ່ມີການຈ້າງແຮງງານຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ ແລະ ຖືວ່າເປັນຂະແໜງທີ່ມີຄວາມສຳຄັນທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງຊາດ. ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມໄດ້ລາຍງານວ່າ ຈຳນວນແຮງງານທັງໝົດ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂົງເຂດອຸດສາຫະກຳການຜະລິດໃນປີ 2012 ແມ່ນ ເຖິງ 336,467 ຄົນ. ເຊິ່ງຕົວເລກນີ້ໄດ້ຍັ້ງຢືນເຖິງຄວາມສຳຄັນ ແລະ ບົດບາດຂອງຂະແໜງການຜະລິດໃນການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ສ້າງລາຍຮັບໃຫ້ແກ່ປະຊາຊົນລາວໂດຍລວມ.

6.1.1. ຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງກະສິກຳ-ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງຜະລິດຕະພັນອາຫານ

ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງກະສິກຳ ກໍ່ແມ່ນຂະແໜງການຜະລິດສຳຄັນໜຶ່ງ ທີ່ໄດ້ຈ້າງແຮງງານຈຳນວນຫລວງຫລາຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ນໄດ້ຈ້າງແຮງງານເພດຊາຍເປັນແຮງງານຕົ້ນຕໍ ເຂົ້າໃສ່ບໍ່ວ່າຈະເປັນວິສາຫະກິດໃນລະດັບຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ຂະໜາດຈຸລະພາກ. ຈຳນວນຂອງແຮງງານ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງກະສິກຳ ແມ່ນມີປະມານ 450,000 ຄົນ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ສຸວັນນະວົງ, 2013). ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງກະສິກຳຂະໜາດໃຫຍ່ ຍັງເປັນແຫລ່ງຈ້າງແຮງງານຈຳນວນຫລວງຫລາຍ. ໂດຍທົ່ວໄປ, ອີງໃສ່ຜົນການສຳຫລວດທາງດ້ານເສດຖະກິດ (the the Economic Census) 2013, ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງກະສິກຳ ໄດ້ຈ້າງແຮງງານເພດຊາຍ (ມີສູງເຖິງ 68 %) ຫລາຍກວ່າແຮງງານເພດຍິງ (ເຊິ່ງມີພຽງແຕ່ 32 %). ແຕ່ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ມີບາງຂະແໜງການຍ່ອຍ ທີ່ໄດ້ຈ້າງແຮງງານເພດຍິງຈຳນວນຫລວງຫລາຍ, ເຊັ່ນວ່າ ຢູ່ໃນຂະແໜງການການຜະລິດ ແລະ ການຕັ້ມກັນເຫລົ້າຂາວ (ເຊິ່ງມີສູງເຖິງ 61 %); ການຜະລິດເຂົ້າຈີ່ ແລະ ເຂົ້າໝົມ (rolls) (ກໍ່ມີແຮງງານຍິງປະກອບສ່ວນໃສ່ເຖິງ 60 %); ການຜະລິດເສັ້ນໝີ່ ແລະ ການຜະລິດເສັ້ນຕ່າງໆທີ່ຄ້າຍຄືກັນ (ແຮງງານຍິງກໍ່ປະກອບສ່ວນໃນແຮງງານສູງເຖິງ 57 %); ການຜະລິດແກ່ນທັນຍາພິດ (seeds)(ມີແຮງງານຍິງປະສ່ວນສູງເຖິງ

53 %); ແລະ ການປຸງແຕ່ງ ແລະ ການເກັບຮັກສາຜະລິດຕະພັນຊີ້ນ (ແມ່ຍິງກໍ່ມີການປະກອບສ່ວນສູງເຖິງ 58 %) ແລະ ຜະລິດຕະພັນປາ (ແມ່ຍິງປະກອບສ່ວນເຕັມ 100 %) ເຊິ່ງຂະແໜງການຍ່ອຍແຕ່ລະຂະແໜງການນີ້ແມ່ນມີແຮງງານຍິງທີ່ປະກອບສ່ວນຫລາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງຢູ່ໃນແຕ່ລະຂົງເຂດ. ໜ້ອຍກວ່າ (1 %) ຂອງຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ທີ່ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນນັ້ນ ທີ່ທຳການຜະລິດ ແລະ ສົ່ງອອກຜະລິດຕະພັນຂອງພວກເຂົາ, ອີງຕາມຜົນການສຳຫລວດທາງດ້ານເສດຖະກິດ (Economic Census) 2013. ໃນຈຳນວນອຸດສາຫະກຳການຜະລິດທີ່ທຳການສົ່ງອອກ ທີ່ມີຈຳນວນໜ້ອຍນັ້ນ, ກໍ່ມີພຽງແຕ່ໜຶ່ງສ່ວນສີ່ ຂອງອຸດສາຫະກຳການຜະລິດເພື່ອການສົ່ງອອກເທົ່ານັ້ນ ທີ່ມີ ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ຫລື ເປັນຜູ້ບໍລິຫານ, ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ໄດ້ສະຖ່ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງການທຸ້ມເທ ຂອງຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງກະສິກຳ ສຸມໃສ່ການຜະລິດເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ຕະຫລາດພາຍໃນ. ສິ່ງນີ້ຍັງໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງການຂາດຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ທຶນຮອນ, ທັກສະ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບການສົ່ງອອກຜະລິດຕະພັນຂອງພວກເຂົາ, ຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງກະສິກຳ ຍັງພວມຢູ່ໃນໄລຍະການພັດທະນາຂະໜາດໃຫຍ່ ຍ້ອນບັນຫາຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກສິ່ງທ້າທາຍ ໃນນັ້ນລວມມີພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ບໍ່ເອື້ອອ່ານວຍ, ຂາດຂໍ້ມູນດ້ານການຕະຫລາດ ແລະ ຂາດທັກສະ ຄວາມຮູ້ ແລະ ເທັກໂນໂລຊີ ໃນການຈັດສັນຊັ້ນຄຸນນະພາບ ຫລື ຈັດເກຣດ, ໃນການປຸງແຕ່ງ, ທຸ້ມຫໍ່ ແລະ ຂາດພາຫະນະເຄື່ອງມືຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການຜະລິດ. ຂະແໜງການຜະລິດ ເປັນຂະແໜງການນຳໜ້າຕົ້ນຕໍ ທີ່ມີທ່າແຮງໃນການຈ້າງແຮງງານເພດຍິງ, ເບິ່ງຄືວ່າຈະເປັນພຽງຂະແໜງການດຽວທີ່ມອບກາລະໂອກາດດ້ານວຍກເຮັດງານທຳ ແລະ ໃນການສ້າງລາຍຮັບໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ, ເຊິ່ງບໍ່ພຽງແຕ່ຢູ່ໃນຂອດການຜະລິດ ແລະ ປຸງແຕ່ງເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຍັງລວມໄປເຖິງການເປັນນາຍໜ້າ, ການຄ້າ ແລະ ການຄົມມະນາຄົມ ແລະ ການຂົນສົ່ງ. ທາງອອກໜຶ່ງ ທີ່ຈະຊ່ວຍແມ່ຍິງ ຜູ້ທີ່ມີຄວາມສົນໃຈໃນການຂາຍຜະລິດຕະພັນກະສິກຳ ບໍ່ວ່າຈະເປັນຜະລິດຕະພັນກະສິກຳທີ່ໄດ້ຜ່ານການປຸງແຕ່ງ ແລະ ບໍ່ທັນຜ່ານການປຸງແຕ່ງນັ້ນ ກໍ່ແມ່ນການເພີ່ມການສະໜອງ ຫລື ປ່ອຍສິນເຊື່ອ ຢູ່ໃນເຂດຊົນນະບົດໃຫ້ຫລາຍຂຶ້ນ. ໃນປະຈຸບັນ ຄວາມອາດສາມາດໃນການເຂົ້າເຖິງສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກຂອງປະຊາຊົນທີ່ຢູ່ໃນເຂດຊົນນະບົດແມ່ນຍັງຕ່ຳຫລາຍ. ການສະໜອງຄວາມຊ່ວຍເຫລືອໃຫ້ແກ່ອຸດສາຫະກຳ ໃນການຕໍ່ຍອດຂະຫຍາຍຕະຫລາດ ອາດຈະເປັນທາງອອກທີ່ດີ ໃນການເພີ່ມຄວາມອາດສາມາດຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການຂະຫຍາຍທຸລະກິດ. ການຂະຫຍາຍທະນາຄານການຄ້າປະເພນີ ອາດຈະເປັນຫົນທາງການຊ່ວຍເຫລືອທີ່ດີອີກທາງໜຶ່ງ, ແຕ່ແນວໃດກໍ່ຕາມມັນມີຄວາມສຳຄັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າໃຈວ່າໃນກະໂຕຂອງສິນເຊື່ອຈຸລະພາກເອງນັ້ນ ແມ່ນບໍ່ພຽງພໍ ທີ່ຈະຊ່ວຍແມ່ຍິງ ໃນເຂດຊົນນະບົດໃນການເພີ່ມລາຍຮັບໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າ. ການທີ່ຈະຊ່ວຍແມ່ຍິງເຫລົ່ານັ້ນ ນອກຈາກການຊ່ວຍເຫລືອໃຫ້ເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອແລ້ວ, ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງກະສິກຳ ຍັງໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການຊ່ວຍເຫລືອ ທາງດ້ານວິຊາການ ແລະ ການໃຫ້ຄຳແນະນຳໃນການຂະຫຍາຍການບໍລິການທີ່ມີຄຸນນະພາບ (ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງ ແມ່ນສະໜອງການບໍລິການໂດຍແມ່ນແມ່ຍິງ ແລະ ຕ້ອງມີການດັດປັບໃຫ້ເໝາະສົມກັບສະພາບຄວາມເປັນຈິງຂອງ ແມ່ຍິງຢູ່ແຕ່ລະທ້ອງຖິ່ນ). ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ສິ່ງດັ່ງກ່າວນັ້ນກໍ່ຍັງມີຄວາມໝາຍວ່າແມ່ຍິງຈຳນວນຫລາຍ ຍັງມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການປຸກລະດົມສິ່ງເສີມ ແລະ ໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າລົງທະບຽນເຂົ້າຮຽນໃນຫລັກສູດການສຶກສາວິຊາຊີບຢູ່ໃນວິທະຍາໄລກະສິກຳຕ່າງໆ, ຂະແໜງການດັ່ງກ່າວນີ້ ຍັງໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການສະໜັບສະໜູນຊ່ວຍເຫລືອໃນດ້ານທັກສະດ້ານການຕະຫລາດ ແລະ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ຈຳເປັນ (ຍົກຕົວຢ່າງ ການປັບປຸງພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ເປັນຕົ້ນແມ່ນການກໍ່ສ້າງ ແລະ ປັບປຸງບັນດາຖະໜົນຫົນທາງທີ່ດີ, ມີໄຟຟ້າເຂົ້າເຖິງຊຸມຊົນ).

6.1.2 ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ ແລະ ກາລະໂອກາດ

ສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ

- ບັນດາທຸລະກິດ ທີ່ຢູ່ໃນຂະແໜງການຍ່ອຍ ແມ່ນໄດ້ຈ້າງແຮງງານເພດຍິງເປັນສ່ວນໃຫຍ່ ແຕ່ວ່າບັນດາແຮງງານເຫລົ່ານັ້ນ ເວົ້າລວມແມ່ນເກືອບວ່າບໍ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມເລີຍ ຫລື ມີພຽງຈຳນວນໜ້ອຍດຽວເທົ່ານັ້ນທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມໜ້ອຍທີ່ສຸດ.
- ບັນດາທຸລະກິດ ທີ່ຢູ່ໃນຂະແໜງການຍ່ອຍ ສ່ວນໃຫຍ່ເປັນທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ໄດ້ເນັ້ນການຜະລິດເພື່ອຂາຍຜະລິດຕະພັນຂອງພວກເຂົາໃຫ້ແກ່ຕະຫລາດພາຍໃນເທົ່ານັ້ນ ຫລື ວ່າບໍ່ໄດ້ວາງເປົ້າໝາຍສະໜອງໃຫ້ແກ່ຕະຫລາດຕ່າງປະເທດ. ສິ່ງນີ້ໄດ້ແນະນຳວ່າ ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດເຫລົ່ານັ້ນຄວນໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫລືອໃນການເຂົ້າເຖິງຕະຫລາດ, ການເຂົ້າເຖິງຄວາມຮູ້ໃໝ່ ແລະ ເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນ (ສິນເຊື່ອ).
- ແມ່ຍິງ ຢູ່ໃນຂະແໜງການຍ່ອຍ ໂດຍລວມຍັງຂາດຄວາມຮູ້ (ຍົກຕົວຢ່າງ ຂາດຂໍ້ມູນຂ່າວສານດ້ານການຕະຫລາດ) ແລະ ຍັງຂາດທັກສະຄວາມຮູ້ໃນດ້ານຕ່າງໆ (ເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ໃນການບໍລິຫານຈັດການ, ການຜະລິດ, ການຫຸ້ມຫໍ່) ເພື່ອຈະສາມາດຍາດໄດ້ບັນດາກາລະໂອກາດທາງດ້ານການຕະຫລາດໃຫ້ແກ່ຜະລິດຕະພັນກະສິກຳປຸງແຕ່ງຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ກາລະໂອກາດ

- ຍ້ອນຜະລິດຕະພາບຂອງກະສິກຳເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ຍ້ອນວ່າການຜະລິດກະສິກຳ ໄດ້ຫຍັບເຂົ້າສູ່ການຜະລິດທັນຍາຫານ ຫລື ພັນທັນຍາພືດ ທີ່ມີຄຸນຄ່າລາຄາສູງ ຍ້ອນແນວນັ້ນກາລະໂອກາດຈຳນວນຫລວງຫລາຍໄດ້ປະກົດອອກ ໃນບັນດາອຸດສາຫະກຳສະໜັບສະໜູນປົນອອ້ມ ຫລື ອຸດສາຫະກຳຕໍ່ເນື່ອງອື່ນໆ ທີ່ສະໜອງໃຫ້ແກ່ການຜະລິດກະສິກຳໃນການການປັບປຸງຄຸນນະພາບ ແລະ ຜະລິດຕະພາບຂອງກະສິກຳ ເຊັ່ນ: ປຸຍເຄມີ, ເຄື່ອງມືການກະເສດ ແລະ ອຸດສາຫະກຳສະໜອງເຄື່ອງມືຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ຂະບວນການຜະລິດກະສິກຳຕ່າງໆ. ລັດຖະບານ ສາມາດປຸກລະດົມ ແລະ ສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການພັດທະນາບັນດາອຸດສາຫະກຳເຫລົ່ານີ້ ແລະ ປຸກລະດົມສົ່ງເສີມແມ່ຍິງ ໃນການເກັບກ່ຽວເພີ່ມຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ເພື່ອເຮັດວຽກ ຫລື ເຂົ້າຮ່ວມໃນອຸດສາຫະກຳດັ່ງກ່າວໃຫ້ຫລາຍຂຶ້ນ.
- ເນື່ອງມາຈາກມູນຄ່າຈາກການຜະລິດກະສິກຳຕ່ອງໂສ້ໄດ້ຮັບການພັດທະນາ, ກາລະໂອກາດຈຳນວນຫລວງຫລາຍຈະປະກົດອອກ ໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ມີໂອກາດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ສ້າງລາຍຮັບໃຫ້ແກ່ຕົນເອງ, ໃນການຮັບໜ້າ ຫລື ເປັນຜູ້ມີບົດບາດໜ້າທີ່ຕ່າງໆຢູ່ໃນຂະບວນການຜະລິດເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ຜູ້ເກັບຊື້ສິນຄ້າ (collectors), ນາຍໜ້າຕົວແທນເກັບຊື້ (brokers), ຜູ້ຄ້າລາຍໃຫຍ່, ການບໍລິການດ້ານການຂົນສົ່ງ. ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນ, ບົດບາດຕ່າງໆ ຢູ່ໃນການໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ການຊ່ວຍໜູນໃນຕ່ອງໂສ້ການຜະລິດຈະປະກົດມີເປັນຕົ້ນແມ່ນກາລະໂອກາດໃນການເປັນ: ນັກວິໄຈດ້ານກະສິກຳ (agronomists) ແລະ ສັດຕະວະແພດ (veterinaries), ຜູ້ໃຫ້ເຊົ່າອຸປະກອນການກະເສດ, ແລະ ນາຍຊ່າງສ້ອມແປງອຸປະກອນການກະເສດ.

6.1.3 ຂະແໜງຕັດຫຍິບ

ຂະແໜງການຕັດຫຍິບ ແມ່ນໄດ້ຖືກຈັດວ່າເປັນອຸດສາຫະກຳທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານຍິງຫລາຍທີ່ສຸດ ໃນຂົງເຂດ ເສດຖະກິດ ແຫ່ງຊາດລາວ, ຂະແໜງການຕັດຫຍິບໄດ້ຈ້າງແຮງງານ ປະມານ 30,000 ຄົນ (ຫລື ໄດ້ຈ້າງແຮງງານ ປະມານ 1 % ຂອງ ແຮງງານທັງໝົດ) (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ທະນາຄານໂລກ 2012a). ອີງຕາມຜົນສຳຫລວດທາງດ້ານ ເສດຖະກິດ 2013, ປະມານ 81 % ຂອງແຮງງານທັງໝົດ ທີ່ຢູ່ໃນອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບ ແມ່ນເປັນແຮງງານເພດ ຍິງ ແຮງງານຍິງໄດ້ຖືກຈ້າງໃຫ້ເປັນແຮງງານກຳມະກອນຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ຂອດການຜະລິດ, ພວກເຂົາເປັນກຳມະກອນ ທີ່ບໍ່ມີທັກສະຄວາມຮູ້ ແລະ ເປັນກຳມະກອນທີ່ມີທັກສະໃນລະດັບປານກາງ ໃນການເຮັດວຽກຢູ່ໃນໂຮງງານຢູ່ໃນ ຂອດການຜະລິດເຊັ່ນ: ການຕັດດ້າຍ, ການຫຍິບ, ການຫຸ້ມຫໍ່ ແລະ ການລິດ, ສ່ວນແຮງງານຜູ້ຊາຍ ຫລາຍກວ່າ ແມ່ຍິງ ແມ່ນຖືກຈ້າງໃຫ້ເປັນພະນັກງານວິຊາການ ຫລື ເປັນແຮງງານທີ່ມີທັກສະຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ແມ່ຍິງ ສ່ວນໃຫຍ່ 79% ຍັງເປັນຜູ້ຄວບຄຸມບັນຊາຢູ່ໃນຂອດການຜະລິດ ຢູ່ບັນດາໂຮງງານທຸກຂະໜາດ, ເຖິງວ່າຕົວ ເລກນີ້ ອາດຈະຕໍ່າກວ່າ ຢູ່ໃນບັນດາບໍລິສັດຂະໜາດກາງ (ມີປະມານ 65 %) (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ທະນາຄານໂລກ 2012a). ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແລະ ພະນັກງານວິຊາການເພດຊາຍ (ແມ່ນມີສູງເຖິງ 22 %) ຫລາຍກວ່າເພື່ອນຮ່ວມງານ ເພດຍິງ ທີ່ຢູ່ໃນຕໍ່າແຫ່ງດຽວກັນ (ເຊິ່ງມີພຽງແຕ່ 19 %) ພະນັກງານຊ່ຽວຊານ ແລະ ວິຊາການສ່ວນຫລາຍມາ ຈາກຕ່າງປະເທດ (ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 2012a). ກຳມະກອນຂອງບັນດາໂຮງງານຕັດຫຍິບ ຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ແມ່ນເປັນ ສ່ວນໜຶ່ງ ຂອງປະກົດການ ການອົບພະຍົບ ຫລື ການຫລັ່ງໄຫລຂອງຄົນຈາກຊົນນະບົດ ເຂົ້າສູ່ຕົວເມືອງ ເຊິ່ງ ບັນຫາການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຈາກຊົນນະບົດສູ່ຕົວເມືອງນີ້ ໄດ້ຕິດພັນກັບການຂ້າມຜ່ານຂອງລາວ ທີ່ຫັນອອກຈາກ ການເຮັດ ກະສິກຳ ໄປສູ່ຂະແໜງການບໍລິການ ແລະ ອຸດສາຫະກຳຫລາຍຂຶ້ນ ໃນຍຸກຂອງການພັດທະນາທາງດ້ານ ເສດຖະກິດແບບກ້າວກະໂດດ ຂອງປະເທດ, ການອົບພະຍົບຂອງແຮງງານແມ່ຍິງຊາວຊົນນະບົດເຂົ້າສູ່ຕົວເມືອງ ເພື່ອເຮັດວຽກຢູ່ນຳບັນດາໂຮງຈັກໂຮງງານ ແມ່ນປະກົດການທີ່ເກີດຂຶ້ນໃໝ່ຖ້າທຽບໃສ່ການອົບພະຍົບເຂົ້າມາໃນ ຕົວເມືອງ ໃນຮູບການອື່ນ ຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ, ແລະ ການອົບພະຍົບນີ້ໄດ້ຖືກຍອມຮັບຢ່າງກວ້າງຂວາງວ່າ ເປັນຍຸດ ທະສາດທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແຫ່ງຊຸມຊົນຊົນນະບົດ ທີ່ສຳຄັນ ໃນການພັດທະນາຊົນນະບົດ ແລະ ລົບລ້າງ ຄວາມທຸກຍາກ (ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 2012a). ແຕ່ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ແມ່ຍິງໜຸ່ມ ພວມພະເຊີນໜ້າກັບສິ່ງກົດດັນຫລາຍ ປະການ ລະຫວ່າງຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງດ້ານສັງຄົມ, ຮິດຄອງປະເພນີ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງຂອງສັງຄົມຕໍ່ ແມ່ຍິງ ທີ່ເປັນເພດທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເບິ່ງແຍງຄອບຄົວ, ດ້ວຍການອອກແຮງງານໃນວຽກລະດັບຕໍ່າ ເພື່ອແລກກັບຄ່າ ແຮງງານທີ່ຕໍ່າ ແລະ ແຮງງານຍິງໜຸ່ມໄດ້ຮັບຕໍ່າແຫ່ງແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າ ໃນການເຮັດໜ້າທີ່ເປັນກຳມະກອນໃຫ້ແກ່ ໂຮງງານຕັດຫຍິບ ພວກເຂົາມີຄວາມມຸ້ງມາດປາຖະໜາ ທີ່ຢາກເປັນສ່ວນໜຶ່ງ ຂອງຊີວິດສັງຄົມທັນສະໄໝສີວິໄລ ໃນແບບຕົວເມືອງ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ພູໄຊ ແລະ ໂທເລັບເຟັນ 2011 ທະນາຄານໂລກ 2012a). ຄ່າແຮງງານໂດຍ ສະເລ່ຍ ຢູ່ໃນອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບ ແມ່ນຕໍ່າກວ່າ ຢູ່ໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳຂະແໜງການອື່ນໆ ເຊິ່ງຂະແໜງ ການດັ່ງກ່າວນີ້ເປັນອຸດສາຫະກຳທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານເພດຊາຍເປັນສ່ວນໃຫຍ່, ເງື່ອນໄຂການອອກແຮງງານຂອງແຕ່ລະ ໂຮງງານ ແມ່ນຫລາກຫລາຍ ຂຶ້ນກັບຫລາຍປັດໃຈຕ່າງໆ ເຊັ່ນວ່າ ສະຖານທີ່ຕັ້ງຂອງໂຮງງານ, ເຈົ້າຂອງໂຮງງານ ແລະ ຊະນິດຂອງວຽກທີ່ໂຮງງານນັ້ນຜະລິດ, ໂຮງງານທັງໝົດ ໄດ້ຈັດການຝຶກອົບຮົມຂຶ້ນພື້ນຖານເທົ່ານັ້ນ ໃຫ້ແກ່ ພະນັກງານໃໝ່ພາຍຫລັງທີ່ເຂົາໄດ້ຖືກຮັບເຂົ້າມາເຮັດວຽກ ແລະ ທັນທີພາຍຫລັງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມແລ້ວ ພະ ນັກງານໃໝ່ເຫລົ່ານັ້ນ ແມ່ນຈະຖືກສົ່ງເຂົ້າໄປເຮັດວຽກໃນຂອດການຜະລິດທັນທີ ເພື່ອສືບຕໍ່ພັດທະນາສີມິຈາກ

ການເຮັດວຽກຕົວຈິງ. ສອງສ່ວນສາມ ຂອງໂຮງງານໃຫຍ່ ແລະ ປະມານເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງໂຮງງານຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ ເທົ່ານັ້ນທີ່ຈະໃຫ້ໂອກາດແກ່ພະນັກງານຂອງເຂົາເຈົ້າໃຫ້ໄດ້ຮັບ ຫລື ເຂົ້າຮ່ວມໃນການຝຶກອົບຮົມເພື່ອຍົກລະດັບສິມີແຮງງານ ການຝຶກອົບຮົມສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນການຝຶກອົບຮົມດ້ານທັກສະເຕັກນິກກ່ຽວກັບການຫຍິບ, ຍ້າກາໝາຍ ແລະ ການຕັດ ແຕ່ຍັງລວມທັງ ຂອດຄຸ້ມຄອງການຜະລິດ, ການຄວບຄຸມແຖວ, ການຄຸມງານ ແລະ ໜ້າທີ່ ທີ່ຕິດພັນກັບການບໍລິຫານ, ການເງິນອື່ນໆ (ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 2012a).

ບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍ ໃນອຸດສາຫະກຳດັ່ງກ່າວນີ້ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຄົນລາວເປັນເຈົ້າຂອງ, ສ່ວນໂຮງງານຂະໜາດໃຫຍ່ ສ່ວນໃຫຍ່ພັດແມ່ນຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງ ຫລື ເປັນເຈົ້າຂອງຮ່ວມລະຫວ່າງຄົນລາວ ກັບຄົນຕ່າງປະເທດ. ໂຮງງານຂະໜາດກາງ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບສະເລ່ຍ ລະຫວ່າງ ຄົນລາວເປັນເຈົ້າຂອງ, ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງ ຫລື ເປັນເຈົ້າຂອງຮ່ວມກັນລະຫວ່າງຄົນລາວກັບຄົນຕ່າງປະເທດ. ເຈົ້າຂອງໂຮງງານທີ່ເປັນຄົນຕ່າງປະເທດ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເປັນຄົນສັນຊາດພາກພື້ນ ໃນນັ້ນສະມາຄົມກຸ່ມຕັດຫຍິບໄທ ແມ່ນເປັນນາຍທົນຫລື ເຈົ້າຂອງກິດຈະການໂຮງງານຂະໜາດໃຫຍ່ ເຊິ່ງກວມອັດຕາສ່ວນທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດ (ສູງເຖິງ 50 %) ໃນກຸ່ມຕັດຫຍິບທີ່ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງຮອງລົງມາແມ່ນຍີ່ປຸ່ນ (ກວມເອົາເຖິງ 20 %) ແລະ ຕໍ່ມາແມ່ນ ອິດສະຕາລີ 10% (ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທະນາຄານໂລກ 2012a).

ນາຍຈ້າງ ຫລື ຜູ້ບໍລິຫານ ຢູ່ໃນຂະແໜງການນີ້ ສ່ວນໃຫຍ່ບໍ່ແມ່ນແມ່ຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງບໍ່ເທົ່າໃດຄົນເທົ່ານັ້ນ ທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງໂຮງງານຂະໜາດນ້ອຍ. ແມ່ຍິງ ໄດ້ກວມເອົາເກືອບ ໜຶ່ງສ່ວນສາມ ຂອງເຈົ້າຂອງໂຮງງານຕັດຫຍິບທີ່ຄົນລາວເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ຫລາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງແມ່ນເປັນຜູ້ບໍລິຫານລະດັບຢູ່ໃນໂຮງງານດັ່ງກ່າວທີ່ຄົນລາວເປັນເຈົ້າຂອງ (ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ ທະນາຄານໂລກ 2012a). ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ, ຜູ້ຈັດການເພດຊາຍ ແມ່ນມີລະດັບການສຶກສາສູງກວ່າ ເຊິ່ງຈຳນວນຜູ້ຈັດການເພດຊາຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນມີວຸດທິການສຶກສາຂັ້ນປະລິນຍາຕີ, ທຽບເທົ່າ ຫລື ສູງກວ່າປະລິນຍາຕີ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ A6). ສິ່ງນີ້ໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ແມ່ຍິງ ຜູ້ທີ່ມີວຸດທິການສຶກສາສູງອາດຈະບໍ່ສະໜັກເຂົ້າເຮັດວຽກກັບ ຫລືເປັນໄປໄດ້ວ່າ ອາດຈະບໍ່ໄດ້ຮັບໂອກາດໃນການເຂົ້າເຮັດວຽກກັບອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບ. ຫລັກຖານ ທີ່ໄດ້ຈາກການໃຫ້ສຳພາດຈາກພາກເອກະຊົນ ໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ຜູ້ຄຸມງານ ມີຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະຍົກລະດັບທັກສະໃນການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງຂອງພວກເຂົາເຈົ້າເອງ ແຕ່ພວກເຂົາພັດພົບບັນຫາ ເນື່ອງຈາກວ່າໂຮງງານຕັດຫຍິບ ຫລື ເຈົ້າຂອງໂຮງງານບໍ່ໃຫ້ການຮ່ວມມືສະໜັບສະໜູນ. ມີຫລາຍຄັ້ງ, ທີ່ພວກເຂົາຕ້ອງໄດ້ຈ່າຍເງິນສ່ວນຕົວເພື່ອໄປເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ໃຊ້ເວລາຫວ່າງຂອງຕົນເພື່ອເຂົ້າຝຶກອົບຮົມ, ສະນັ້ນຈິ່ງເຫັນວ່າການເພີ່ມການສະໜັບສະໜູນຂອງໂຮງງານ ເປັນຕົ້ນແມ່ນການໃຫ້ອະນຸຍາດແກ່ຜູ້ຄຸມງານ ແລະ ຜູ້ຈັດການທີ່ມີຕຳແໜ່ງຕໍ່າກວ່າ ໂດຍສະເພາະໃຫ້ແກ່ເພດຍິງ ໃຫ້ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບທັກສະໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ເພື່ອຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ເປັນເຫັນວ່າເປັນສິ່ງທີ່ຄວນເຮັດ. ອີງຕາມຜົນການສຳຫລວດທາງດ້ານເສດຖະກິດ ປີ 2013 ຈຳນວນຂອງໂຮງງານທີ່ເຮັດການສົ່ງອອກ (ປະມານ 0.5 % ຂອງໂຮງງານທັງໝົດ) ປະມານ 50 % ແມ່ນມີແມ່ຍິງເປັນຫົວໜ້າ, ສ່ວນໂຮງງານທີ່ບໍ່ໄດ້ທຳການສົ່ງອອກນັ້ນ (ສ່ວນໃຫຍ່ເປັນໂຮງງານຂະໜາດນ້ອຍ) ປະມານ 73 % ແມ່ນມີແມ່ຍິງເປັນຫົວໜ້າ. ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກຜູ້ໃຫ້ສຳພາດໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າເຈົ້າຂອງໂຮງງານ ຫລື ຜູ້ບໍລິຫານເພດຍິງມີໂອກາດໜ້ອຍກວ່າຜູ້ບໍລິຫານ ຫລື ເຈົ້າຂອງໂຮງງານເພດຊາຍໃນການພັດທະນາການເຊື່ອມໂຍງ ແລະ ການສ້າງເຄືອຄ່າຍທຸລະກິດ ໃນການຮຽນຮູ້ກ່ຽວກັບຕະຫລາດໃໝ່ໆ ແລະ ຮັບຮູ້ຮ່ວມໄປເຖິງການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ທັກສະຄວາມຮູ້ດ້ານການສົ່ງອອກ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ສ່ອງແສງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຕ້ອງໄດ້ມີການສະໜັບສະໜູນຊ່ວຍເຫລືອ ແລະ ຄວນສະໜອງການຊ່ວຍເຫລືອ

ໃຫ້ຫລາຍຂຶ້ນຕື່ມ ເພື່ອຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມແມ່ຍິງ ໃນການພັດທະນາເຄືອຄ່າຍທຸລະກິດ ແລະ ເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະໃນການສົ່ງອອກ. ການຊ່ວຍເຫລືອສະໜັບສະໜູນດັ່ງກ່າວນັ້ນ ຈະເປັນທາງອອກທີ່ດີໃຫ້ແກ່ບັນດາ ທີ່ແມ່ຍິງມີ ແລະ ຈະຊ່ວຍຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມບັນດາກາລະໂອກາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ບໍ່ວ່າຈະຢູ່ໃນຖານະຜູ້ບໍລິຫານ, ເປັນ ເຈົ້າຂອງ, ເປັນພະນັກງານ ຫລື ເປັນລູກຈ້າງກຳມະກອນຕ່າງໆ.

6.1.3.1 ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ ແລະ ກາລະໂອກາດ

ສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ

- ຂະແໜງການຕັດຫຍິບທີ່ຢູ່ໃນ ສ ປ ປ ລາວ ແມ່ນພວມປະເຊີນໜ້າກັບການຊະລໍຕົວນັບຕັ້ງແຕ່ 2007-2008 ພວກເຂົາໄດ້ປະເຊີນກັບບັນຫາທັງສອງດ້ານຄື: ດ້ານການຈ້າງງານ ແລະ ຄ່າແຮງງານທີ່ຖີບຕົວສູງຂຶ້ນ ເຊິ່ງເປັນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ສ້າງອຸປະສັກ ແລະ ການຫລຸດຖອຍລົງຂອງການແກ້ງແຍ້ງແຂ່ງຂັນຂອງໂຮງງານຕັດຫຍິບ ຢູ່ໃນເວທີສາກົນ.
- ປະຈຸບັນ ວຽກສ່ວນໃຫຍ່ ຂອງຂະແໜງການນີ້ ທີ່ສະໜອງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແມ່ນເປັນວຽກທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານທັກ ສະຕຳ ແລະ ຕ້ອງການນຳໃຊ້ທັກສະໜ້ອຍເທົ່ານັ້ນ, ວຽກຂອດການຜະລິດທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານນີ້ເປັນໜ້າວຽກ ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງໂຮງງານຕັດຫຍິບ ເນື່ອງຈາກວ່າລະດັບການສຶກສາຂອງແຮງງານລາວນັ້ນຍັງຕ່ຳ. ພ້ອມດຽວ ກັນ, ອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບ ຍັງໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກສູນເສຍລາຍຮັບ.
- ບັນຫາສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ ທີ່ເປັນອຸປະສັກໃຫ້ແກ່ການດຶງດູດເອົາການລົງທຶນທີ່ມີມູນຄ່າເພີ່ມສູງອີກອັນໜຶ່ງ ນັ້ນກໍ່ ແມ່ນບັນຫາແຮງງານທີ່ບໍ່ມີຄຸນນະພາບ. ສະນັ້ນ, ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຕ້ອງໄດ້ມີການລົງທຶນເພີ່ມ ເຂົ້າໃສ່ການ ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ແລະ ພັດທະນາຍົກລະດັບສີມິແຮງງານຂອງແຮງງານລາວ ໃນນັ້ນລວມມີ ການຮ່ວມມືກັບອຸດສາຫະກຳ ເພື່ອຈັດຝຶກອົບຮົມວິຊາຄວາມຮູ້ທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ຖືກຕ້ອງໃຫ້ແກ່ກຳມະກອນ ຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ອຸດສາຫະກຳນັ້ນໆ. ນະໂຍບາຍ ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການອອກແບບ, ຈັດວາງ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ເພື່ອປັບປຸງລະດັບການສຶກສາ, ເພື່ອສະໜອງການຊ່ວຍເຫລືອເພີ່ມເຕີມທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ຖືກຕ້ອງ ໃຫ້ແກ່ ການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານ, ການປະຕິຮູບຫລັກສູດການຮຽນການສອນ ເພື່ອສາມາດຖ່າຍທອດທັກສະຄວາມຮູ້ ໃຫ້ໄດ້ຕາມຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງຕະຫລາດ ໃນນັ້ນລວມມີ ທັກສະດ້ານມັນສະໜອງ (soft skills) ທັກສະດັ່ງກ່າວອາດລວມມີ: ທັກສະໃນການເຈລະຈາ, ການຕິດຕໍ່ສື່ສານ ແລະ ອື່ນໆ ນອກນັ້ນຍັງມີການ ເພີ່ມທັກສະໃນການເຮັດທຸລະກິດ ແລະ ການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ເພື່ອໃຫ້ແທດເໝາະກັບຄວາມ ຕ້ອງການຕົວຈິງຂອງພາກເອກະຊົນ ແລະ ຫລືກລ້ຽງບັນຫາຄວາມບໍ່ສົມດຸນກັນລະຫວ່າງການສະໜອງທັກສະ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທັກສະ.
- ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ, ນະໂຍບາຍເພື່ອປັບປຸງໂຄງສ້າງ, ເງື່ອນໄຂສະພາບແວດລ້ອມໃນການອອກແຮງງານ ຫລື ເຮັດວຽກ ຂອງວຽກງານຕັດຫຍິບ (ເຊັ່ນວ່າເງື່ອນໄຂສະພາບແວດລ້ອມຂອງສະຖານທີ່ໃນການອອກແຮງງານ ແລະ ການພັດທະນາອາຊີບສີມິແຮງງານ) ເພື່ອເຮັດໃຫ້ສາມາດຈູງໃຈກຳມະກອນຜູ້ອອກແຮງງານໃຫ້ເຮັດ ວຽກຢ່າງມີຜະລິດຕະພາບສູງຂຶ້ນ ແລະ ພ້ອມນັ້ນກໍ່ຕ້ອງຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກການອອກ ແຮງງານທີ່ເປັນທຳ.

- ບັນດາມາດຕະການທີ່ຄວນຖືກເອົາມານຳໃຊ້ເພື່ອດຶງດູດການລົງທຶນ ທີ່ຕ້ອງການກຳມະກອນທີ່ມີສີມື ຫລື ມີທັກສະສູງ (ແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນສູງຂຶ້ນ). ມາດຕະການດັ່ງກ່າວນີ້ອາດລວມມີການຈັດງານວາງສະແດງດ້ານການຄ້າ ແລະ ການລົງທຶນ, ລັດຖະບານຍັງສາມາດສຸມໃສ່ການສ້າງບັນດາຊ່ອງຫວ່າງທີ່ເປັນສິ່ງດຶງດູດ ຫລື ການຜະລິດຕໍ່ເນື່ອງທີ່ຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ອຸດສາຫະກຳ ຂອງບັນດາປະເທດທີ່ມີລາຍຮັບສູງໂດຍຜ່ານວິທີການ ເຊັ່ນ: ການຍົກລະດັບມາດຕະຖານສີມືແຮງງານ ແລະ ມາດຕະຖານທາງດ້ານການປົກປັກຮັກສາສະພາບແວດລ້ອມ, ສະນັ້ນ ບັນດາມາດຕະການດັ່ງກ່າວຈຶ່ງເປັນການຊ່ວຍບັນດາຜູ້ຄ້າຢ່ອຍ ແລະ ຜູ້ຊື້ສາມາດບັນລຸພັນທະຄວາມຮັບຜິດຊອບດ້ານສັງຄົມຮ່ວມກັນ.
- ຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດຈຳນວນໜຶ່ງ ທີ່ແມ່ຍິງ ຢູ່ໃນໂຮງງານຕັດຫຍິບພົບພໍ້ໃນການກ້າວເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ລະດັບສູງ, ສິ່ງທ້າທາຍເຫລົ່ານີ້ ອາດຈະປະກອບດ້ວຍ ແນວຄິດຮີດເກົ່າຄອງເດີມ, ປະເພນີ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງຂອງສັງຄົມຕໍ່ກັບເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ, ການຂາດທັກສະ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ, ການຂາດສະຖາບັນການສຶກສາທີ່ເປັນທາງການ, ແລະ ຂາດເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກທີ່ຍືດຍຸ່ນ ໄດ້ສ້າງຄວາມຫຍຸ້ງຫຍາກໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃນການເຮັດວຽກໃນຕໍາແໜ່ງສຳຄັນດັ່ງກ່າວ. ການຮັບປະກັນວ່າບັນດາໂຮງງານຢູ່ໃນອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບນັ້ນ ສະໜອງຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ກາລະໂອກາດໃນການເອົາໃຈໃສ່ເບິ່ງແຍງແມ່ ແລະ ເດັກ ແລະ ໃນການໄດ້ຮັບການສຶກສາຂັ້ນສູງຂຶ້ນນັ້ນສາມາດຊ່ວຍເພີ່ມຈຳນວນ ແລະ ປະລິມານ ຂອງແມ່ຍິງໃຫ້ເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານຂຶ້ນສູງ.
- ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ ໃນອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບ (ຫລາຍບໍລິສັດ ໃນບັນດາບໍລິສັດທັງໝົດ ແມ່ນແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ) ກໍ່ມີບັນຫາຫລາຍປະການ ໃນການຍົກລະດັບ ແລະ ປັບປຸງ ຄຸນນະພາບຂອງຜະລິດ ຕະພັນພວກເຂົາເຈົ້າ, ສະນັ້ນ, ການອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ການຊ່ວຍເຫລືອເຂົາເຈົ້າໃຫ້ແກ່ການເຂົ້າເຖິງເທັກໂນໂລຊີ ແລະ ການຜະລິດຜະລິດຕະພັນທີ່ມີມູນຄ່າສູງຂຶ້ນ ຜ່ານຊ່ອງທາງເຊັ່ນ: ການໃຫ້ນະໂຍບາຍພິເສດເພື່ອດຶງດູດການລົງທຶນໂດຍເຈາະຈົງໃສ່ຂະແໜງການທີ່ຕ້ອງການ, ຫລື ເວົ້າລວມໂດຍການເຮັດໃຫ້ການເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອຈາກສະຖາບັນການເງິນທາງການໃຫ້ງ່າຍຂຶ້ນ ໂດຍຜ່ານລະບົບທະນາຄານ ຫລື ສະຖາບັນການເງິນທີ່ສຸມໃສ່ວິການຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ ເຊິ່ງດັ່ງກ່າວນັ້ນເປັນສິ່ງທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ຄວນເຮັດ.

ກາລະໂອກາດ

- ໃນຊຸມປີປະຈຸບັນ, ຄ່າແຮງງານຂອງກຳມະກອນທີ່ມີລະດັບການສຶກສາວິຊາຊີບແມ່ນສູງຂຶ້ນ ລະດັບການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄ່າແຮງງານນັ້ນແມ່ນໄວກວ່າ ຄ່າແຮງງານໂດຍສະເລ່ຍ ຂອງກຳມະກອນຕັດຫຍິບທັງໝົດ (14% ທຽບກັບ 2.6 % ຂອງອັດຕາການຈະເລີນເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ) (ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທະນາຄານໂລກ 2015). ສິ່ງນີ້ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄ່າຕອບແທນຈາກການອອກແຮງງານສຳລັບກຳມະກອນທີ່ມີສີມື, ມີຄວາມຮູ້ທັກສະປານກາງ (semi-skilled workers) ແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນເຊິ່ງກົງກັບການລາຍງານທີ່ວ່າມີການຂາດແຄນແຮງງານທີ່ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດລະດັບສູງ. ການຊຸກຍູ້ໃຫ້ແມ່ຍິງລົງທະບຽນເຂົ້າຮຽນຢູ່ສາຍຮຽນວິຊາຊີບດ້ານອຸດສາຫະກຳໃຫ້ຫລາຍຂຶ້ນນັ້ນ ສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາການຂາດແຄນແຮງງານ ແລະ ເຮັດໃຫ້ແນວໂນ້ມຄ່າແຮງງານດີຂຶ້ນ.

- ປະເທດລາວ ໂດຍລວມແລ້ວ ແມ່ນມີຄວາມສາມາດພັດທະນາຄວາມອາດສາມາດຂອງກຳມະກອນໃນຂັ້ນອື່ນໆ ຂອງອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບ ເພື່ອເພີ່ມມູນຄ່າຕ່ອງໂສ້ການຜະລິດຄູ່ຂະໜານ ຫລື ອຸດສາຫະກຳຕໍ່ເນື່ອງ, ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ອາດລວມມີການນຳສະເໜີປະເທດ ໃຫ້ເປັນສະຖານ ຫລື ສະຖານທີ່ໃນການດຶງດູດການລົງທຶນ ຈາກຕ່າງປະເທດທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງ ເຂົ້າໃນຂະແໜງການຜະລິດແຜ່ນແພພາຍໃນ (ເຊິ່ງຂະແໜງການດັ່ງກ່າວນີ້ ໂດຍປະເພນີແລ້ວ ແມ່ນມີແຮງງານເພດຍິງ ປະກອບສ່ວນ ຫລື ມີສ່ວນຮ່ວມເປັນຈຳນວນຫລວງຫລາຍ), ສິ່ງນີ້ຈະຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີການສ້າງຕັ້ງ ອຸດສາຫະກຳຕໍ່ເນື່ອງອື່ນໆ ແລະ ທັງຈະຊ່ວຍພັດທະນາທັກສະຈຳເປັນທີ່ປະເທດລາວນັ້ນຂາດ ຫລື ບໍ່ມີ. ພ້ອມກັນນັ້ນ, ສປປ ລາວ ຍັງສາມາດ ສະໜອງການຊ່ວຍເຫລືອອັນຈຳເປັນໃຫ້ແກ່ທຸລະກິດພາຍໃນຂອງຕົນ ແລະ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫລືອໃນການພັດທະນາວິສາຫະກິດ ຫລື ຂະແໜງການ ຍ່ອຍດັ່ງກ່າວນີ້.
- ຊ່ວຍອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບ ໃນການຂະຫຍາຍການສົ່ງອອກຂອງເຂົ້າເຈົ້າ ໄປສູ່ປະເທດທີ່ມີເສດຖະກິດຂະຫຍາຍຕົວສູງ (emerging economies) ແລະ ມີລາຍຮັບສູງ (ເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນອື່ນໆ). ບັນດາຕະຫລາດອາຊຽນເຫລົ່ານີ້ ແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການໜ້ອຍກວ່າບັນດາຕະຫລາດສົ່ງອອກປະເພນີ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ຕະຫລາດສົ່ງອອກຢູ່ສະຫະລັດອາເມລິກາ ແລະ ສະຫະພາບເອີຣົບ, ແຕ່ວ່າບັນດາຕະຫລາດອາຊຽນ ແມ່ນສະໜອງກາລະໂອກາດຫລາຍກວ່າໃນການຍົກສູງທັກສະຄວາມຮູ້ໃນການກ້າວໄປສູ່ການເຮັດໜ້າທີ່ເພີ່ມມູນຄ່າໃຫ້ສູງຂຶ້ນ ເຊັ່ນ: ການອອກແບບຜະລິດຕະພັນ, ການຕະຫລາດ, ແລະ ເຄື່ອງໝາຍສິນຄ້າ.

6.1.4 ຫັດຖະກຳ ແລະ ຕຳແຜ່ນ

ຂະແໜງຫັດຖະກຳ ສ່ວນໃຫຍ່ປະກອບດ້ວຍບັນດາທຸລະກິດ ຫລື ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ທີ່ມີເປົ້າໝາຍສຸມໃສ່ຮັບໃຊ້ຕະຫລາດພາຍໃນເປັນຕົ້ນຕໍ, ອີງຕາມຂໍ້ມູນຈາກກົມອຸດສາຫະກຳ ແລະ ຫັດຖະກຳ, ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ ໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ມີປະມານ 20,146 ຫົວໜ່ວຍເປັນວິສາຫະກິດຂະໜາດຄອບຄົວ ຢູ່ໃນຂະແໜງການນີ້ ແລະ 1,301 ຫົວໜ່ວຍເປັນທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ມີພຽງແຕ່ 52 ວິສາຫະກິດ ທີ່ເປັນຂະໜາດກາງ ແລະ ມີພຽງແຕ່ 10 ໂຮງງານຂະໜາດໃຫຍ່ເທົ່ານັ້ນ, ຂະແໜງການນີ້ ແມ່ນເປັນຂະແໜງທີ່ມີການຈຳແນກເພດສູງ, ເພດຊາຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເຮັດວຽກກັບຜະລິດເຄື່ອງປະດັບເປັນຕົ້ນແມ່ນເຄື່ອງປະດັບທີ່ເຮັດດ້ວຍຄຳ, ເງິນ ແລະ ທອງ ຕະຫອດເຖິງຂະແໜງການຜະລິດເຄື່ອງເຟີນີເຈີ ສ່ວນແມ່ຍິງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂະແໜງການຕຳແຜ່ນແພແບບພື້ນເມືອງ ແລະ ການຜະລິດ ຫລື ປຸງແຕ່ງຜະລິດຕະພັນໄມ້ອື່ນໆ ແລະ ການຜະລິດອຸປະກອນອື່ນໆ.

ຂະແໜງການຕຳແຜ່ນແພບື້ນເມືອງ ແມ່ນເປັນຂະແໜງການນ້ອຍຫລາຍທຽບໃສ່ຂະແໜງການອື່ນຢູ່ໃນຂົງເຂດເສດຖະກິດຂອງ ສ ປ ປ ລາວ, ຍົກຕົວຢ່າງ, ສະມາຄົມຫັດຖະກຳລາວ ໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການສົ່ງເສີມບັນດາກຸ່ມຜູ້ຜະລິດຈຳນວນ 100 ກຸ່ມ ຢູ່ໃນປະເທດ ເຊິ່ງແຕ່ລະກຸ່ມມີສະມາຊິກລະຫວ່າງ 3 ຫາ 10 ຄົນ. ແຕ່ຢ່າງໃດກໍດີ, ຂະແໜງການນີ້ ແມ່ນເປັນແຫລ່ງຈ້າງງານທີ່ສຳຄັນສຳລັບເພດຍິງ ທີ່ດຳລົງຊີວິດຢູ່ເຂດຊົນນະບົດ ແລະ ເຂດຊານເມືອງ ເນື່ອງຈາກວ່າແມ່ຍິງຊົນນະບົດສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນໄດ້ຍິດຖືການຕຳແຜ່ນເປັນທັງອາຊີບເສີມ ແລະ ຕົ້ນຕໍ, ຈາກການຄາດຄະເນໃຫ້ຮູ້ວ່າປະມານ ລະຫວ່າງ 80% ແລະ 95 % ຂອງປະຊົນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂະແໜງ

ການນີ້ແມ່ນແມ່ຍິງ. ດັ່ງນັ້ນ, ຂະແໜງການນີ້ຈຶ່ງມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ແມ່ຍິງຫລາຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ນແມ່ຍິງຢູ່ໃນເຂດ ຊົນນະບົດ

ບັນດາບໍລິສັດ ທີ່ຢູ່ໃນຂະແໜງການນີ້ ສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ນໄດ້ສຸມໃສ່ການຜະລິດເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ຕະຫລາດພາຍໃນ ແລະ ມີພຽງແຕ່ຈໍານວນໜ້ອຍດຽວເທົ່ານັ້ນ ທີ່ຈະພະຍາຍາມຜະລິດເພື່ອທໍາການສົ່ງອອກໃຫ້ແກ່ຕະຫລາດຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ຈາກການສໍາພາດ ບັນດາຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດ ໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າຜູ້ຜະລິດ ແລະ ຜູ້ຄ້າ ແຜ່ນແພ ໄດ້ພົບກັບສິ່ງທ້າທາຍຫລາຍປະການ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ການຂາດທັກສະ, ຂາດຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການເຂົ້າຫາຕະຫລາດ ແລະ ຂາດການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງເງິນທຶນກຸ້ຢືມໃນການຂະຫຍາຍທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ. ການຊ່ວຍເຫລືອເພີ່ມເຕີມໃນການສະໜອງເຂົ້າເຈົ້າດ້ວຍທຶນ ໃນການຂະຫຍາຍທຸລະກິດ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບຕະຫລາດຜະລິດຕະພັນ, ທັກສະໃນການຊອກຫາຕະຫລາດໃໝ່ໆ (ເຊັ່ນ ການຍົກສູງຄວາມອາດສາມາດໃຫ້ເຂົ້າຫາ ແລະ ສ້າງເຄືອຄ່າຍທຸລະກິດ ແລະ ການສົ່ງເສີມໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມງານວາງສະແດງສິນຄ້າ, ຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຂົ້າຮ່ວມໃນງານວາງສະແດງບໍ່ຈະເປັນທັງລະດັບຊາດ ແລະ ສາກົນ ແລະ ຊ່ວຍເຫລືອເຂົາເຈົ້າໃນການດຶງດູດຜູ້ຄ້າລາຍໃຫຍ່) ແລະ ຊ່ວຍເຫລືອໃນການເຈລະຈາຕໍ່ລອງກັບຜູ້ຊື້ຕ່າງປະເທດ (ການເພີ່ມຄວາມຮູ້ເຊັ່ນ: ການຮຽນພາສາອັງກິດ, ການເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຂະບວນການຂັ້ນຕອນການສົ່ງຊື້, ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນການສົ່ງອອກ) ເຊິ່ງຈະເປັນການຊ່ວຍເຫລືອທີ່ມີປະໂຫຍດຢ່າງມະຫາສານ. ທຸລະກິດຫັດຖະກໍາ ແລະ ຕໍາແຜ່ນພຽງແຕ່ບໍ່ພໍທໍາໃດ ຫົວໜ່ວຍເທົ່ານັ້ນ ທີ່ໄດ້ດໍາ ເນີນການສົ່ງອອກ, ບໍລິສັດທີ່ສົ່ງອອກນັ້ນສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງ ຫລື ເປັນທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ທີ່ໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫລືອຈາກຜູ້ໃຫ້ທຶນ ຫລື ສະມາຄົມທຸລະກິດ. ບັນຫານີ້ ໄດ້ຊື້ໃຫ້ເຫັນເຖິງບັນຫາການຂາດ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບຕະຫລາດ, ຄວາມຮູ້ວິຊາການດ້ານການສົ່ງອອກຍັງຈໍາກັດ ເຊິ່ງເປັນບັນຫາພື້ນຖານທີ່ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະ ບັນດາຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະແໜງການນີ້. ເຖິງແມ່ນວ່າສະມາຄົມຫັດຖະກໍາລາວ ໄດ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມເພື່ອພັດທະນາທັກສະ ໃຫ້ແກ່ບັນດາສະມາຊິກແລ້ວກໍຕາມ ແຕ່ວ່າການຊ່ວຍເຫລືອທາງດ້ານວິຊາການເພີ່ມເຕີມໃຫ້ແກ່ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຮ້ານຫັດຖະກໍາ ຫລື ຊາວຄ້າຂາຍ ຍັງມີຄວາມຈໍາເປັນເຊິ່ງອາດຊ່ວຍ ໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຂົ້າເຖິງຕະຫລາດຕ່າງປະເທດ. ແຕ່ແນວໃດກໍຕາມ, ສິ່ງທີ່ສໍາຄັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ນັ້ນ ເຫັນວ່າທັງການຕໍາແຜ່ນ ແລະ ຫັດຖະກໍາ ແມ່ນໄດ້ມີການຜະລິດເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຫລວງຫລາຍ ໂດຍໂຮງງານຂະໜາດໃຫຍ່ (ເຊັ່ນວ່າ ຢູ່ ສປ ຈີນ) ເມື່ອຜະລິດຕະພັນໃດໜຶ່ງໄດ້ຖືກກໍານົດວ່າເປັນສິນຄ້າທີ່ມີທ່າແຮງໃນການຜະລິດ ທີ່ສ້າງຜົນກໍາໄລຂະໜາດໃຫຍ່. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ໄດ້ຊື້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສ່ຽງອັນໃຫຍ່ຫລວງໃຫ້ແກ່ຜູ້ຜະລິດຫັດຖະກໍາ ແລະ ຕໍາແຜ່ນຂະໜາດນ້ອຍ ຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ເວັ້ນເສຍແຕ່ວ່າພວກເຂົາຫາກສຸມໃສ່ບັນດາຕະຫລາດຊ່ອງຫວ່າງ (niche markets) ທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການຜະລິດຕະພັນທີ່ເຮັດດ້ວຍມື ເພື່ອຈະເຮັດໄດ້ແນວນີ້, ຜູ້ຜະລິດທຸລະກິດຕໍາແຜ່ນ ແລະ ຫັດຖະກໍາ ອາດມີຄວາມຈໍາເປັນຈະຕ້ອງໄດ້ສຸມໃສ່ຢ່າງເອົາຈິງເອົາຈັງໃນການຜະລິດສິນຄ້າທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງ ແລະ ສາມາດຕອບສະໜອງໄດ້ຕາມຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງຕະຫລາດດັ່ງກ່າວ.

6.1.4.1 ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍພື້ນຖານ ແລະ ກາລະໂອກາດ

ສິ່ງທ້າທາຍພື້ນຖານ

- ບັນດາທຸລະກິດເກືອບທັງໝົດ ທີ່ຢູ່ໃນຂະແໜງການນີ້ ແມ່ນເປັນທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍຫລາຍ, ເຊິ່ງເປັນອຸປະສັກສໍາລັບເຂົ້າເຈົ້າທີ່ຈະມີຄວາມອາດສາມາດໃນການແຮງງານເຂົ້າມາຊ່ວຍ ແລະ ເປັນໄປໄດ້ຍາກ ທີ່ຈະສ້າງລາຍຮັບທີ່ສູງ.
- ບັນດາວິສາຫະກິດ ທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແມ່ນເລັ່ງໃສ່ການຂາຍຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ຕະຫລາດພາຍໃນເປັນຕົ້ນຕໍມີພຽງຈຳນວນໜ້ອຍເທົ່ານັ້ນທີ່ທໍາການສົ່ງອອກ, ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ສະຖ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າການຊ່ວຍເຫລືອພວກເຂົາໃຫ້ເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອ, ຊ່ວຍເສີມສ້າງຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ແລະ ທັກສະໃນການເຂົ້າເຖິງຕະຫລາດແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນ ທີ່ອາດຈະຊ່ວຍເຫລືອເພື່ອໃຫ້ບັນດາທຸລະກິດເຫລົ່ານັ້ນຈະເລີນເຕີບໂຕ.
- ການຊ່ວຍໝູນ ຍັງອາດຈະລວມເອົາເຖິງການສ້າງກຸ່ມການຜະລິດ ແລະ ການຊ່ວຍເຫລືອໃຫ້ແກ່ຜູ້ຜະລິດ ແລະ ຜູ້ຄ້າ ໃຫ້ສາມາດເຂົ້າຮ່ວມໃນງານວາງສະແດງສິນຄ້າ ແລະ ງານຕ່າງໆ ບ່ອນທີ່ຜູ້ຊື້ ແລະ ຜູ້ຂາຍ ສາມາດພົບກັນ ແລະ ສາມາດພັດທະນາເຄືອຂ່າຍທຸລະກິດຂອງຕົນ ແລະ ຍັງເປັນການຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ຜະລິດເຂົ້າໃຈສິ່ງທີ່ຕະຫລາດຕ້ອງການ.

ກາລະໂອກາດ

- ກາລະໂອກາດທາງດ້ານທຸລະກິດອັນສໍາຄັນອີກອັນໜຶ່ງ ທີ່ມາກັບຕະຫລາດຊ່ອງຫວ່າງ (Niche markets) ເຊິ່ງເປັນຕະຫລາດສະເພາະສິນຄ້າດັ່ງກ່າວ ແລະ ພ້ອມທີ່ຈະຈ່າຍໃຫ້ກັບສິນຄ້າໃນລາຄາທີ່ດີກວ່າໃນການຊື້ຜະລິດຕະພັນຫັດຖະກໍາແບບພື້ນເມືອງ. ແຕ່ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ກາລະໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ຮັບນັ້ນ ແມ່ນມີໜ້ອຍຫລາຍເພາະວ່າມີພຽງແຕ່ຜູ້ຜະລິດທີ່ບໍ່ຮອດໜຶ່ງຮ້ອຍລາຍເທົ່ານັ້ນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກມັນ
- ສໍາລັບຜູ້ຜະລິດທີ່ບໍ່ມີຄຸນນະພາບ ລາຍອື່ນໆນັ້ນ ການຊ່ວຍເຫລືອກໍສາມາດເຮັດໄດ້ ໂດຍການຍົກລະດັບຄວາມສາມາດຂອງເຂົາເຈົ້າ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຂົ້າເຖິງຕະຫລາດທີ່ບໍ່ມີຄວາມຕ້ອງການສູງ ແລະ ເຂົ້າເຖິງເຄື່ອງຈັກ ແລະ ອຸປະກອນການຜະລິດຂະໜາດນ້ອຍ.

6.2 ຂະແໜງການບໍລິການ

ຂະແໜງການບໍລິການໂດຍລວມ ໄດ້ປະກອບສ່ວນ ຫລື ກວມເອົາເຖິງ 40,9% ຂອງ GDP ລາວ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ທະນາຄານໂລກ 2015) ແລະ ໃນປີ 2010 ຂະແໜງການນີ້ໄດ້ຈ້າງແຮງງານ ທີ່ກວມເອົາເຖິງ 20% ຂອງຈຳນວນແຮງງານທັງໝົດ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ILO, 2015) ຂະແໜງການບໍລິການຍ່ອຍດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ແກ່ການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການໂຮງແຮມ (ເປັນຕົ້ນແມ່ນການບໍລິການທາງດ້ານອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ). ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຍິງ (ບໍ່ວ່າຈະເປັນໃນຖານະເປັນລູກຈ້າງ ແລະ ເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ) ໃນຂະແໜງການຍ່ອຍເຊັ່ນການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ໂຮງແຮມນັ້ນແມ່ນມີສູງສົມຄວນ.

6.2.1 ການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການໂຮງແຮມ

ຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການໂຮງແຮມ ຫລື ອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວໄດ້ຈ້າງແຮງງານປະມານ 28,100 ຄົນ ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ, ມີການຄາດຄະເນວ່າການຈ້າງງານທາງອ້ອມທີ່ມາຈາກຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ ນັ້ນອາດມີສູງເຖິງ 275,380 ຄົນ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ ສຸວັນ ນະວົງ, 2013), ການເຂົ້າມີສ່ວນຮ່ວມຂອງເພດຍິງໃນຂະແໜງການດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນມີສູງກວ່າເພດຊາຍ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ 13) ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນອຸດສາຫະກຳທ່ອງທ່ຽວ ມີປະລິມານຫລາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນ ຢູ່ໃນຂະແໜງ ການຮ້ານອາຫານ ແລະ ບັນເທີງ, ໃນຂະນະທີ່ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຊາຍໃນອຸດສາຫະກຳດັ່ງກ່າວ ແມ່ນມີສູງຢູ່ ນຳທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ການບໍລິການນຳທ່ຽວ ແລະ ກິດຈະການການບໍລິການດ້ານການທ່ອງທ່ຽວອື່ນໆ. ປະກົດການດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ສະຖິ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ແມ່ຍິງມີແນວໂນ້ມໄດ້ຮັບກາລະໂອກາດດ້ານວຽກເຮັດງານທຳສູງໃນການເປັນຄົນເສີບບໍລິການອາຫານ ແລະ ເປັນພະນັກງານທີ່ໃຫ້ການບໍລິການຢູ່ສະຖານບັນເທີງ ສ່ວນຜູ້ຊາຍແມ່ນມີແນວໂນ້ມວ່າຈະໄດ້ຮັບກາລະໂອກາດສູງໃນການເຮັດວຽກບໍລິຫານ ແລະ ເປັນພະນັກງານທ້ອງຖານຕໍາແໜ່ງອື່ນໆ.

ຕາຕະລາງ 13. ການກະຈາຍໂອກາດໃນການຈ້າງງານສຳລັບແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ໂດຍປຽບທຽບເປັນຂະແໜງການ (ເບີເຊັນ) (2013)

| ຂະແໜງການຍ່ອຍ | ແມ່ຍິງ | ຜູ້ຊາຍ |
|--|--------|--------|
| ທີ່ພັກອາໄສ | 51.23 | 48.77 |
| ກິດຈະການການບໍລິການດ້ານອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ | 71.08 | 28.92 |
| ບໍລິສັດທ່ອງທ່ຽວ, ບໍລິການນຳທ່ຽວ ແລະ ກິດຈະການການບໍລິການທີ່ສະຫງວນໄວ້ອື່ນໆ | 33.29 | 66.71 |
| ລວມທັງໝົດ | 51.87 | 48.13 |

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫລວດທາງດ້ານເສດຖະກິດ, 2003

ເຈົ້າຂອງ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານທຸລະກິດເພດຊາຍ ໃນຂະແໜງການອຸດສາຫະກຳທ່ອງທ່ຽວນີ້ສ່ວນໃຫຍ່ມີລະດັບການສຶກສາສູງກວ່າເຈົ້າຂອງ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານທຸລະກິດດັ່ງກ່າວເພດຍິງ, ສິ່ງນີ້ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງອາດບໍ່ມີໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ຮັບການສຶກສາທີ່ສູງຂຶ້ນໃນຂະແໜງການອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ແມ່ຍິງທີ່ມີລະດັບການສຶກສາຂຶ້ນມະຫາວິທະຍາໄລທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂະແໜງການດັ່ງກ່າວນີ້ ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ວ່າອາດຈະມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກທີ່ຈະກ້າວເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງ. ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ, ຈາກການໃຫ້ ຂໍ້ມູນຂອງຜູ້ໃຫ້ສຳພາດຍັງໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າໃນຂະນະທີ່ການສະໜອງຄົນລຸ້ນໜຸ່ມ ທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມດ້ານການບໍລິການດ້ານການທ່ອງທ່ຽວ ໃຫ້ແກ່ຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວນັ້ນ ຍັງບໍ່ພຽງພໍແຕ່ໃນເວລາດຽວກັນ, ຄົນລຸ້ນໜຸ່ມຫລາຍຄົນກັບມີມຸມມອງ ຫລື ແນວຄວາມຄິດວ່າ ການທະນາຄານ ແລະ ຂະແໜງການອື່ນໆ ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຫລາຍກວ່າ ແລະ ມີກາລະໂອກາດຫລາຍກວ່າ, ສ່ວນຄົນທີ່ມີອາຍຸສູງສ່ວນໃຫຍ່ກັບໃຫ້ທັດສະນະວ່າຍັງບໍ່ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະສະໜອງການຝຶກອົບຮົມເພີ່ມເຕີມໃດໆ. ສິ່ງນີ້ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄວນໄດ້ມີການປຸກລະດົມເພີ່ມເຕີມອີກເພື່ອຊຸກຍູ້ໃຫ້ຄົນລຸ້ນໜຸ່ມມາລົງທະບຽນເຂົ້າຮຽນວິຊາຊີບໃນຂະແໜງການນີ້ຕື່ມ. ນອກຈາກນັ້ນ, ບັນ

ດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຄວນໄດ້ຮັບການປຸກລະດົມສິ່ງເສີມ ໃນການສະໜອງການຝຶກອົບໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃນທັກສະຄວາມຮູ້ດ້ານການບໍລິ ຫານຈັດການຕື່ມອີກ.

6.2.1.1 ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍພື້ນຖານ ແລະ ກາລະໂອກາດ

ສິ່ງທ້າທາຍພື້ນຖານ

- ຂະແໜງການດ້ານອຸດສາຫະກຳກາທ່ອງທ່ຽວຢ່ອຍນີ້ ເປັນຂະແໜງການທີ່ມີການຈຳແນກດ້ານເພດສູງທີ່ມີແມ່ຍິງສຸມໃສ່ເຮັດວຽກ ຢູ່ໃນຂົງເຂດຮ້ານອາຫານ ແລະ ການຮັບຕ້ອນ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ແມ່ນສຸມໃສ່ເຮັດວຽກຢູ່ນຳທ້ອງການ ເຊັ່ນ: ເຮັດວຽກຢູ່ນຳບໍລິສັດທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ເປັນຜູ້ໃຫ້ບໍລິການດ້ານການນຳທ່ຽວ, ສິ່ງນີ້ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມກົດດັນ ແລະ ກົດເກນທາງດ້ານສັງຄົມ ແລະ ແນວຄິດຮີດເກົ່າຄອງເດີມກ່ຽວກັບເພດ ທີ່ໄດ້ວຽກສະເພາະເຈາະຈົງໃຫ້ກັບແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າສູ່ວຽກ ຫລື ອາຊີບ ຫລື ວິຊາສະເພາະໃດໜຶ່ງໂດຍອີງໃສ່ເພດເປັນຕົວຕັດສິນ. ເຊິ່ງບັນຫາຮີດຄອງແມ່ນເປັນບັນຫາໜຶ່ງທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ການເຂົ້າເຖິງກາລະໂອກາດໃນການລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບ.
- ຂະແໜງການນີ້ຖືວ່າເປັນຂະແໜງການຕົ້ນຕໍທີ່ຈ້າງແຮງງານແມ່ຍິງຈຳນວນຫລວງຫລາຍ, ແຕ່ແນວໃດກໍ່ດີຈຳນວນແມ່ຍິງໜຸ່ມ ທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການ ຫລື ສົນໃຈໃນການເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມຢູ່ໃນຂົງເຂດທີ່ຕິດພັນກັບຂະແໜງການນີ້ ໂດຍລວມແມ່ນຍັງຕ່ຳ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ ສ່ອງແສງໃຫ້ເຫັນວ່າການເອົາໃຈໃສ່ເຜີຍແຜ່ ເພື່ອດຶງດູດ ແລະ ຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມແມ່ຍິງໃຫ້ເຂົ້າຮຽນຢູ່ໂຮງຮຽນວິຊາຊີບ ໃນຂະແໜງການນີ້ອາດຈະເປັນທາງອອກທີ່ດີໃນການດຶງດູດເອົາແມ່ຍິງໃຫ້ລົງທະບຽນຮຽນເພື່ອເຂົ້າຮຽນ ໃນຂະແໜງການວິຊາຊີບດັ່ງກ່າວ, ພ້ອມນັ້ນຄວາມອາດສາມາດ ແລະ ຄຸນນະພາບ ຂອງສູນກາງຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ໃນຂະແໜງການດັ່ງກ່າວນີ້ກໍ່ເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການປັບປຸງ.
- ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ທີ່ຢູ່ໃນຂະແໜງການໂດຍລວມແລ້ ເບິ່ງຄືວ່າຈະມີລະດັບການສຶກສາຕ່ຳກວ່າ ແມ່ຍິງທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຢູ່ໃນຂະແໜງການອື່ນ, ການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ບັນດາເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ໃນຂະແໜງການນີ້ ອາດຈະຊ່ວຍເພີ່ມທັກສະຄວາມຮູ້ຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ ແລະ ເພີ່ມຄຸນນະພາບຂອງການບໍລິການທີ່ພວກເຂົາເປັນຜູ້ສະໜອງ.

ກາລະໂອກາດ

- ອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ ແມ່ນເປັນຂະແໜງການທີ່ຖືກຄາດວ່າ ຈະມີຄວາມຈະເລີນເຕີບໂຕຢ່າງໄວວາ ໃນອີກສອງຫາສາມປີຂ້າງໜ້າ ຍ້ອນການພັດທະນາປະເທດ ແລະ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງຢ່າງໄວວາ ສຳລັບຂະແໜງການນີ້ ໄດ້ສະໜອງກາລະໂອກາດຢ່າງຫລວງ ແລະ ໂອກາດນັ້ນກໍ່ພວມລໍຖ້າ ທັງແຮງງານຍິງ ແລະ ຊາຍໜຸ່ມທີ່ມີທັກສະຄວາມຮູ້ ໃນການເຂົ້າສູ່ ຫລື ເຮັດວຽກກັບຂະແໜງການນີ້. ສະນັ້ນ, ຈິ່ງເຫັນວ່າຂະແໜງອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວເປັນຂະແໜງການທີ່ມີທ່າແຮງສູງໃນການສະໜອງວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ລາຍຮັບໃຫ້ແກ່ແຮງງານ.

6.2.2 ທະນາຄານ ແລະ ການເງິນ ແລະ ການບໍລິການດ້ານອື່ນໆ

ການທະນາຄານ ແລະ ການເງິນ ແມ່ນເປັນໜຶ່ງໃນບັນດາຂະແໜງການຍ່ອຍທີ່ມີການຈະເລີນເຕີບໂຕ ສູງທີ່ສຸດຂອງປະເທດ, ມີການຄາດຄະເນວ່າແນວໂນ້ມນີ້ຈະສືບຕໍ່, ໝາຍວ່າ ຂະແໜງການດັ່ງກ່າວນີ້ ຈະມີຄວາມ ຕ້ອງການບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ເພີ່ມຂຶ້ນ, ອີງຕາມຜົນສໍາຫລວດທາງດ້ານເສດຖະກິດ 2013 ມີປະມານ 51 % ຂອງຈໍາພະນັກງານທັງໝົດ ທີ່ຢູ່ໃນຂະແໜງການທະນາຄານ ແລະ ການບໍລິການອື່ນໆ ແມ່ນແມ່ຍິງ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ 14), ຜູ້ຊາຍເກືອບສອງເທົ່າ ແມ່ນເຮັດວຽກຢູ່ໃນບັນດາກິດຈະການ ຂອງບັນດາບໍລິສັດແມ່ ແລະ ກິດຈະການການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ ແລະ ຢູ່ໃນຂະແໜງການປະກັນໄພ, ໃນຂະນະທີ່ແມ່ຍິງແມ່ນເຮັດວຽກຢູ່ໃນກິດຈະການທາງດ້ານນິຕິກຳ ແລະ ການບັນຊີ ແລະ ຂະແໜງການອື່ນໆ ເຊິ່ງອາດເປັນວຽກເລຂານຸການ, ສິ່ງນີ້ໄດ້ສະແດງເຖິງການກະຈາຍບົດບາດ ແລະ ວຽກງານ ທີ່ກຳນົດໂດຍເພດ ຜູ້ຊາຍມີໂອກາດເຂົ້າເຖິງຕໍາແໜ່ງທີ່ສູງກວ່າ.

ຕາຕະລາງ 14. ການກະຈາຍວຽກຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ໂດຍສົມທຽບເປັນຂະແໜງການ (ຄິດໄລ່ເປັນເປີເຊັນ) (2013)

| ກິດຈະການ | ແມ່ຍິງ | ຜູ້ຊາຍ |
|---|--------------|--------------|
| ບັນດາກິດຈະການ ຂອງບໍລິສັດແມ່ນ; ກິດຈະການ ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ ການບໍລິຫານ | 37.85 | 62.15 |
| ກິດຈະການໃຫ້ການບໍລິການດ້ານການເງິນ | 42.84 | 57.16 |
| ປະກັນໄພ, ການໃຫ້ປະກັນ ແລະ ການຊົດເຊີຍ | 27.68 | 72.32 |
| ກິດຈະການດ້ານນິຕິກຳ ແລະ ການບັນຊີ | 75.00 | 25.00 |
| ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານທ້ອງຖານ, ການຊ່ວຍວຽກທ້ອງຖານ ແລະ ກິດຈະກຳຊ່ວຍເຫລືອທາງດ້ານທຸລະກິດອື່ນໆ | 58.48 | 41.52 |
| ກິດຈະການທາງດ້ານການເງິນອື່ນໆ | 40.76 | 59.24 |
| ການບໍລິການສ່ວນຕົວອື່ນໆ | 78.27 | 21.73 |
| ລວມທັງໝົດ | 51.55 | 48.45 |

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ຜົນການສໍາຫລວດທາງດ້ານເສດຖະກິດ, 2003

ລະດັບການສຶກສາຂອງຜູ້ບໍລິຫານຂອງທະນາຄານ ແລະ ບໍລິສັດການເງິນ, ອີງຕາມຜົນສໍາຫລວດທາງດ້ານເສດຖະກິດ 2013, ຜູ້ບໍລິຫານບໍລິສັດເພດຊາຍໃນຂະແໜງການນີ້ ແມ່ນໄດ້ຮັບການສຶກສາ ຫລື ມີລະດັບການສຶກສາສູງກວ່າຜູ້ບໍລິຫານເພດຍິງ, ເກືອບ 40 % ຂອງພະນັກງານຊາຍແມ່ນມີລະດັບການສຶກສາປະລິນຍາຕີ ຫລື ການສຶກສາເໜືອປະລິນຍາຕີ, ກົງກັນຂ້າມຜູ້ບໍລິຫານບໍລິສັດເພດຍິງ ຢູ່ໃນຂະແໜງການນີ້ ເກືອບ 77 % ແມ່ນມີລະດັບການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານ, ຈາກຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມານີ້ ສາມາດເວົ້າໄດ້ວ່າ ການມີລະດັບການສຶກສາທີ່ສູງກວ່າ ຈະນໍາໄປສູ່ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານບໍລິສັດທີ່ດີກວ່າ ແລະ ກາລະໂອກາດທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ໃນການກ້າວເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານ ຫລື ຕໍາແໜ່ງທີ່ສໍາຄັນອື່ນໆ, ຈາກສິ່ງທີ່ໄດ້ອະທິບາຍນີ້, ຈິ່ງເຫັນວ່າມີຄວາມຕ້ອງການ ທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ປຸກລະດົມ ແລະ ຊຸກຍູ້ ແລະ ສົ່ງເສີມແມ່ຍິງໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມເພື່ອເພີ່ມທັກສະຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມອາດສາມາດຂອງເຂົາເຈົ້າ. ຈາກການໃຫ້ຂໍ້ມູນຂອງຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດໄດ້ເປີດເຜີຍວ່າແມ່ຍິງຢູ່ໃນຂະແໜງການນີ້ ພົບບັນຫາຫຍຸ້ງຍາກຫລາຍປະ

ການໃນການທີ່ຈະກ້າວເຂົ້າເຖິງຕໍາແໜ່ງງານທີ່ສູງກວ່າ ຫລື ຕໍາແໜ່ງງານສໍາຄັນຕ່າງໆ ຍ້ອນແນວຄິດຄອງເດີມ ແລະ ວັດທະນະທໍາກ່ຽວກັບເພດ. ສິ່ງທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດ, ແມ່ຍິງຍັງຂາດການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ສິ່ງເສີມ. ສະນັ້ນ, ເພື່ອ ເປັນການປຸກລະດົມແມ່ຍິງໃຫ້ກ້າວເຂົ້າສູ່ການຈັດຕັ້ງ ຫລື ຕໍາແໜ່ງງານຂັ້ນສູງກວ່ານັ້ນ, ເຫັນວ່າມີຄວາມຈໍາເປັນ ທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ມີນະໂຍບາຍເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ພວກເຂົາມີເງື່ອນໄຂໃນການເຮັດວຽກທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ພຽງພໍ ເຊິ່ງ ນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວນັ້ນອາດລວມເອົາບັນດາສິດຜົນປະໂຫຍດ ເຊັ່ນ ການໄດ້ຮັບການຜັກຜ່ອນເກີດລູກ, ການໄດ້ຮັບ ນະໂຍບາຍໂມງໄປລ້າມາການທີ່ຍືດຢູ່ນ ແລະ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານການບໍລິຫານ ແລະ ວິຊາການ ເພື່ອ ໃຫ້ພວກເຂົາສາມາດແຂ່ງຂັນໄດ້ ແລະ ສາມາດພັດທະນາ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຮອບດ້ານໃຫ້ກັບແມ່ຍິງ.

6.2.2.1 ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍພື້ນຖານ ແລະ ກາລະໂອກາດ

ສິ່ງທ້າທາຍພື້ນຖານ

- ຂະແໜງການດັ່ງກ່າວນີ້ ໄດ້ມີການຈໍາແນກຕໍ່ເພດສູງ ໃນການກະຈາຍພາລະບົດ ແລະ ວຽກງານ ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ສະ ແດງອອກຢູ່ບ່ອນວ່າ ມີແຮງງານເພດຊາຍຈໍານວນຫລວງຫຼາຍ ທີ່ໄດ້ຮັບໂອກາດໃນການຮັບ ແລະ ຄອບຄອງຕໍາ ແໜ່ງສູງກວ່າ.
- ອີງຕາມຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດ, ແມ່ຍິງມີໂອກາດຈໍາກັດຫລາຍຖ້າທຽບໃສ່ເພດຊາຍສໍາລັບຂະແໜງການນີ້ ບໍ່ວ່າຈະເປັນ ບັນດາກາລະໂອກາດໃນການເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາ, ນອກນັ້ນ, ແມ່ຍິງຍັງຂາດການສະໜັບ ສະໜູນ ແລະ ບັນດານະໂຍບາຍດ້ານສິດຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆ ທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຂົາເຈົ້າມີເວລາເຮັດວຽກ ແລະ ເຮັດວຽກສ່ວນຕົວອື່ນໆ ເປັນຕົ້ນແມ່ນການມີເວລາຫລາຍຂຶ້ນໃນການເບິ່ງແຍງຄອບຄົວ ແລະ ເບິ່ງແຍງລູກເຕົ້າ ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນ ກໍ່ໃຫ້ພວກເຂົາມີເວລາໃນການເຮັດວຽກຢູ່ໃນອາຊີບ ແລະ ພັດທະນາຕົນເອງຫລາຍຂຶ້ນ.

ກາລະໂອກາດ

- ໄດ້ມີການຄາດຄະເນວ່າ ຂະແໜງການທະນາຄານ ຈະຈະເລີນເຕີບໂຕຢ່າງກວ້າງຂວາງ ແລະ ແຂງແຮງໃນສອງສາມ ປີຂ້າງໜ້າ ແລະ ບັນດາກາລະໂອກາດໃນການຈ້າງງານ ສໍາລັບຍິງໜຸ່ມ ແລະ ຊາຍໜຸ່ມກໍ່ຈະມີຢ່າງຫລວງຫຼາຍ, ແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ຮັບສຶກສາໃນລະດັບສູງ ຖືກຄາດວ່າຈະມີກາລະໂອກາດສູງ ໃນການເຂົ້າເຮັດວຽກກັບຂະແໜງການດັ່ງ ກ່າວ ແລະ ເຂົ້າເຖິງຕໍາແໜ່ງທີ່ສໍາຄັນຕ່າງໆ.

7. ພາກສະຫລຸບ ແລະ ຄໍາແນະນໍາ

ບົດສຶກສາຄົ້ນຄວ້ານີ້ ໄດ້ພົບວ່າ ເຖິງແມ່ນວ່າມີຄວາມເປັນໄປບໍ່ໄດ້ທີ່ຈະຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຜົນກະທົບດ້ານ ການຄ້າ ທີ່ມີຕໍ່ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍກໍ່ຕາມ (ຍ້ອນຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການຈໍາແນກເພດນັ້ນ ມີຢູ່ຢ່າງຈໍາກັດ), ແຕ່ວ່າ ຂໍ້ມູນທີ່ມີຢູ່ນັ້ນ ແລະ ຫລັກຖານທີ່ເກັບໄດ້ຈໍານວນໜຶ່ງຈາກພະນັກງານລັດ, ຄູ່ຮ່ວມມືດ້ານການພັດທະນາ ແລະ ຜູ້ ໃຫ້ຂໍ້ມູນຈາກພາກເອກະຊົນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຂະບວນການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການ ຄ້າ ຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ ໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບທີ່ແຕກຕ່າງກັນຕໍ່ກັບແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ. ໝາຍວ່າ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໄດ້ ຮັບຜົນກະທົບທີ່ແຕກຕ່າງກັນຈາກການເປີດກວ້າງ ແລະ ການເປີດເສລີທາງດ້ານການຄ້າ ນັ້ນກໍ່ເນື່ອງມາຈາກຫລາຍ ປັດໃຈ, ປັດໃຈເຫຼົ່ານັ້ນ ປະກອບດ້ວຍກະແສການລົງທຶນໂດຍກົງຈາກຕ່າງປະເທດ ແລະ ໃນປະຈຸບັນ, ແນວຄວາມ

ຄິດຮິດເກົ້າຄອງເດີມ ແລະ ປະເພນີດ້ານພາລະບົດບາດຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ທີ່ຍັງຄົງມີຢູ່ພາຍໃນປະເທດ, ລະດັບ ແລະ ປະເພດການສຶກສາທີ່ແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍມີ, ບັນດາປັດໃຈເຫລົ່ານັ້ນໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ບັນດາກາລະໂອກາດ ທີ່ແມ່ຍິງມີ ຫລື ໄດ້ຮັບ ໃນການເຂົ້າເຖິງ ບັນດາຕໍາແໜ່ງງານຂັ້ນບໍລິຫານ ຫລື ຕໍາແໜ່ງສໍາຄັນຕ່າງໆ.

ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ໃນຂົງເຂດເສດຖະກິດສ່ວນໃຫຍ່ຈະຖືກກໍານົດໂດຍພາລະບົດບາດຂອງການພົວພັນທາງດ້ານສັງຄົມລະຫວ່າງ ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ, ຖືກກໍານົດໂດຍ ຄວາມອາດສາມາດຂອງແມ່ຍິງ ໃນການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນບັນດາກິດຈະກຳຕ່າງໆທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ບັນດາກິດຈະກຳຕ່າງໆທີ່ບໍ່ແມ່ນເສດຖະກິດ ເຊັ່ນວ່າ: ການເບິ່ງແຍງຄອບຄົວລູກເຕົ້າ ແລະ ເຮືອນຊານ (ເຊັ່ນ ການແຕ່ງຢູ່ຄົວກິນ, ທຳຄວາມສະອາດ ແລະ ອື່ນໆ) ແລະ ຖືກກໍານົດໂດຍ ຄວາມອາດສາມາດຂອງເຂົາ ເຈົ້າໃນການເກັບກ່ຽວເອົາຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ເພື່ອນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳທີ່ດີ ຫລື ເປັນເຈົ້າຂອງ ຫລື ເປັນຜູ້ບໍລິຫານທຸລະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ (ກໍານົດໂດຍຄວາມອາດສາມາດດ້ານອື່ນໆ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອ ແລະ ການສຶກສາເປັນຕົ້ນ). ຍ້ອນສິ່ງດັ່ງກ່າວຂ້າງເທິງນັ້ນ ໄດ້ສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຍິງສຸມໃສ່ແຕ່ການເຮັດທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ຢູ່ໃນສອງສາມຂະແໜງການຕົ້ນຕໍເທົ່ານັ້ນ (ເປັນຕົ້ນແມ່ນການເຮັດອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງຕົ້ມ ແລະ ການຄ້າຂາຍຍ່ອຍ) ຄວາມຈຳກັດເຫລົ່ານັ້ນ ຍັງໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າບັນດາທຸລະກິດເຫຼົ່ານີ້ຍັງພົບບັນຫາຫຍຸ້ງຍາກໃນການຂະຫຍາຍ ແລະ ເພີ່ມກິດຈະການ.

ໃນການເຮັດບົດສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ກໍ່ພົບຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກຫາຍປະການ ຍ້ອນວ່າຂໍ້ຈຳກັດທາງດ້ານຂໍ້ມູນທີ່ມີສະໜອງໃຫ້ນັ້ນ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ການເຮັດບົດວິໄຈຄັ້ງນີ້ມີຂໍ້ຈຳກັດຫລາຍປະການ ເຖິງແມ່ນວ່າ ພວກເຮົາຈະກຳລັງດຳເນີນໄປໃນທິດທີ່ຖືກຕ້ອງແລ້ວກໍ່ຕາມ, ນອກນັ້ນ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຂະໜາດ ນ້ອຍທີ່ເປັນເພດຍິງຍັງຄົງມີຢູ່ຢ່າງຈຳກັດ ແລະ ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈນີ້ ກໍ່ສາມາດທີ່ເຂົ້າເຖິງແມ່ຍິງຈຳນວນພຽງແຕ່ໜ້ອຍດຽວເທົ່ານັ້ນ ສ່ວນແມ່ຍິງຈຳນວນຫລວງຫລາຍແມ່ນບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງ. ພ້ອມນັ້ນ, ການອຸດໜູນສ່ວນໃຫຍ່ ຍັງສຸມໃສ່ນັກທຸລະກິດເພດຍິງທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂະແໜງການບໍລິການຢູ່ເຂດຕົວເມືອງ, ນັກທຸລະກິດຍິງ ຢູ່ເຂດຊົນນະບົດຍັງເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂອດການຜະລິດ ແລະ ການຄ້າສິນຄ້າຫັດຖະກຳ ແລະ ຕໍາແຜນ ແລະ ການປຸງແຕ່ງກະສິກຳແມ່ນຍັງຂາດການສະໜັບສະໜູນຢ່າງກວ້າງຂວາງ.

ໂດຍລວມແລ້ວເຫັນວ່າ ແມ່ຍິງທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ເບິ່ງຄືວ່າຈະບໍ່ມັກທຳການຜະລິດເພື່ອທຳການສົ່ງອອກ ຖ້າທຽບໃສ່ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດທີ່ເປັນເພດຊາຍ. ບັນຫານີ້ສ່ວນໜຶ່ງແມ່ນອາດເປັນຍ້ອນວ່າທຸລະກິດຂອງແມ່ຍິງແມ່ນມີຂະໜາດນ້ອຍ, ແຕ່ບັນຫານັ້ນຍັງໄດ້ຮັບຜົນມາຈາກລະດັບການເຂົ້າເຖິງເຄື່ອຂ່າຍທຸລະກິດ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆ, ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ຂາດຄວາມຮູ້ທັກສະໃນການຊອກຫາຕະຫລາດ ແລະ ຄວາມອາດສາມາດໃນການສະໜອງສິນຄ້າໃຫ້ແກ່ຕະຫລາດຕ່າງປະເທດນັ້ນ ຍັງບໍ່ທຽບເທົ່າກັບເພດຊາຍ. ແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ເປັນຜູ້ບໍລິຫານບໍລິສັດທີ່ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງນັ້ນ ເຫັນວ່າສ່ວນໃຫຍ່ເປັນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ສ່ວນບໍລິສັດຂະໜາດໃຫຍ່ນັ້ນຍັງໜ້ອຍກວ່າເພດຊາຍຫລາຍ. ຕາງໜ້າຈາກອຸດສາຫະກຳ ແລະ ຜູ້ໃຫ້ສຳພາດອື່ນໆໄດ້ກ່າວວ່າ ແມ່ຍິງຫລາຍຄົນຍັງຂາດທັກສະຄວາມຮູ້ ແລະ ຂາດຄວາມໝັ້ນໃຈໃນການສະໜັກເຂົ້າເຮັດວຽກໃນຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານລະດັບສູງ. ນອກຈາກນັ້ນແລ້ວ, ແມ່ຍິງຍັງປະເຊີນໜ້າກັບບັນຫາຄວາມກົດດັນທາງດ້ານສັງຄົມ ໃນການເຮັດພາລະບົດບາດອື່ນໆ ໃນນັ້ນລວມມີບົດບາດການເບິ່ງແຍງຄອບຄົວເຮືອນຊານ (ເຊັ່ນ: ເຮັດແຕ່ງຢູ່ຄົວກິນ, ການເບິ່ງແຍງລູກເຕົ້າ ແລະ ວຽກຄອບຄົວ).

ແຮງງານເພດຍິງໂດຍລວມ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນສຸມໃສ່ສອງສາມຂະແໜງການຕົ້ນຕໍເຊັ່ນ ການໂຮງແຮມ (ຮ້ານອາຫານ ແລະ ຮ້ານບັນເທີງ) ເຊິ່ງຂະແໜງການເຫຼົ່ານີ້ ເປັນຂະແໜງການທີ່ໃຫ້ເງິນເດືອນທີ່ຕໍ່າກວ່າຂະແໜງການອື່ນໆ ແລະ ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ເອື້ອອໍານວຍ. ບັນດາກາລະໂອກາດສໍາລັບແມ່ຍິງ ທີ່ຈະໄດ້ເຮັດວຽກໃນບ່ອນທີ່ໃຫ້ ຄ່າຕອບແທນແຮງງານທີ່ສູງກວ່າ ແລະ ໃຊ້ທັກສະທີ່ສູງກວ່ານັ້ນ ແມ່ນຍັງຈໍາກັດ ເນື່ອງຈາກວ່າການສະໜອງການສຶກສາວິຊາຊີບທີ່ມີຄຸນນະພາບນັ້ນ ເວົ້າລວມແລ້ວຍັງບໍ່ພຽງພໍກັບຄວາມຕ້ອງການ, ຄວາມກົດດັນທາງດ້ານສັງຄົມ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງຂອງສັງຄົມກັບຕໍ່ແມ່ຍິງໃນການທີ່ຕ້ອງເຮັດວຽກໃນຂະແໜງການໃດໜຶ່ງທີ່ແນ່ນອນ ແລະ ບັນຫາການຂາດການລົງທຶນເຂົ້າໃສ່ຂະແໜງການທີ່ຕ້ອງການແຮງງານທີ່ມີທັກສະສູງ, ແນວຄວາມຄິດຮີດເກົ່າຄອງເດີມຕໍ່ເພດຍິງ ແມ່ນມີຜົນກະທົບຢ່າງໃຫຍ່ຫລວງ ທີ່ສ້າງຂໍ້ຈໍາກັດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃນການເຂົ້າສູ່ພຽງແຕ່ສອງສາມກິດຈະການທີ່ໄດ້ກ່າວມາເທົ່ານັ້ນ, ອີງຕາມຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກໍາໄດ້ຢູ່ໃນການປະເມີນນີ້, ບັນດາຂໍ້ແນະນໍາຂ້າງລຸ່ມນີ້ ແມ່ນຖືກນໍາສະເໜີ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຢ່າງສະເໝີພາບຈາກການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າ ຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ:

- ເກັບກໍາຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການຈໍາແນກຕໍ່ເພດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ເປັນລະບົບຄົບຊຸດຢູ່ໃນທຸກຂະແໜງການ ເຊັ່ນ: ຂະແໜງການຜະລິດ, ການເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອ, ດ້ານການລົງທຶນ, ດ້ານການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ.
- ລົງທຶນເຂົ້າໃສ່ການພັດທະນາທັກສະ ແລະ ຄວາມອາດສາມາດໃນດ້ານການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານວິຊາການພາຍໃນກະຊວງ ອຸດສາຫະກໍາ ແລະ ການຄ້າ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບຄວາມຮູ້ ແລະ ມີຄວາມສາມາດໃນການຄົ້ນຄວ້າຄວາມໝາຍຂອງບັນດາຂໍ້ມູນ ແລະ ຜົນຂອງການຄົ້ນຄວ້າ ເພື່ອຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ນໍາໃຊ້ໜາກຜົນຈາກຄົ້ນຄວ້ານັ້ນ ເຂົ້າໃນການສ້າງແຜນງານລະອຽດ ໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງ ຍິງ-ຊາຍໃນຂະແໜງການຄ້າ.
- ເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຜົນກະທົບທີ່ແຕກຕ່າງຕໍ່ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ອັນເປັນຜົນເນື່ອງມາຈາກການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າ ໃຫ້ແກ່ບັນດາເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຜູ້ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ອອກແບບນະໂຍບາຍ ເພື່ອແກ້ໄຂການຂາດຄວາມຮັບຮູ້ທົ່ວໄປ ກ່ຽວກັບອຸປະສັກທີ່ແມ່ຍິງພົບພໍ້ໃນການເວລາເຮັດການຄ້າ ແລະ ແກ້ໄຂການຂາດຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບກາລະໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ ທີ່ເປັນຜົນມາຈາກການເປີດກວ້າງທາງດ້ານການຄ້າ.
- ປັບປຸງ ແລະ ຍົກລະດັບ ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ເຂົ້າເຖິງເຄືອຂ່າຍທຸລະກິດ ໃຫ້ແກ່ນັກທຸລະກິດ, ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ຜະລິດຍິງ ໂດຍການຍົກສູງການພົວພັນຮ່ວມມືລະຫວ່າງຂະແໜງການພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ໂດຍມີພາກລັດເປັນ ຜູ້ມີບົດບາດສໍາຄັນໃນການນໍາໜ້າພາທາງ, ອໍານວຍຄວາມສະດວກ, ສະໜອງຂໍ້ມູນທາງດ້ານການຕະຫລາດທີ່ຈໍາເປັນ, ການເຊື່ອມໂຍງບັນດາຜູ້ສະໜອງ ແລະ ບັນດາຜູ້ລົງທຶນເຂົ້າກັນ, ແລະ ການເພີ່ມກາລະໂອກາດ ແລະ ຄວາມອາດສາມາດຂອງນັກທຸລະກິດຍິງ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງເງິນທຶນບັນຫານີ້ສາມາດເຮັດໄດ້ໂດຍເພີ່ມຂຶ້ນໄດ້ໂດຍການສ້າງເຄືອຂ່າຍທຸລະກິດ.
- ເພີ່ມທະວີການພົວພັນຮ່ວມມືລະຫວ່າງພາກລັດ, ເອກະຊົນ ແລະ ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງພາຍໃນ ໃນການຄົ້ນຄວ້າບັນດາສິ່ງກົດຂວາງຕໍ່ການຫັນເປັນອຸດສາຫະກໍາ ແລະ ບັນດາສິ່ງກົດຂວາງໃນການເຂົ້າ

- ເຖິງວ່າຮັດງານທຳ, ສິ່ງນີ້ສາມາດເຮັດໄດ້ ໂດຍຜ່ານການສ້າງກຸ່ມເຮັດວຽກ, ຜ່ານກອງປະຊຸມ, ການພົບປະແລກປ່ຽນ ແລະ ອື່ນໆ.
- ເພີ່ມຈຳນວນຂອງແມ່ຍິງຜູ້ມີທັກສະຄວາມຮູ້ເພື່ອ ແລະ ສົ່ງເສີມເຂົ້າເຈົ້າໃຫ້ເຮັດວຽກໃນອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດ ເພື່ອສຸມໃສ່ວຽກງານການສົ່ງເສີມ ແລະ ໃຫ້ນະໂຍບາຍແກ່ຜູ້ສົ່ງອອກ.
- ປຸກລະດົມ ແລະ ຊຸກຍູ້ອຸດສາຫະກຳແບບຫລາກຫລາຍ ແລະ ການຊຸກຍູ້ສົ່ງເສີມການຜະລິດເຂົ້າສູ່ຂົງເຂດອື່ນໆໃຫ້ມີຄວາມຫລາກຫລາຍ, ການເຊື່ອມໂຍງບັນດາອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບ (ເຊັ່ນຕໍ່ແຜ່ນ) ແລະ ໃນຂະແໜງການໃໝ່ທີ່ປະເທດລາວສາມາດດຶງດູດການລົງຈາກຕ່າງປະເທດ (ເຊັ່ນ ຂະແໜງການອີເລັກໂທຣນິກ, ກົນຈັກ) ສິ່ງນີ້ສາມາດ
- ເຮັດໄດ້ໂດຍການປັບປຸງຍົກລະດັບສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ບັນຍາກາດດ້ານການລົງທຶນ ແລະ ໂດຍການສ້າງສິ່ງຈູງໃຈໃຫ້ແກ່ບໍລິສັດຕ່າງປະເທດ.
- ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ/ສະມາຄົມທຸລະກິດ ໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ຂອງສັງຄົມກ່ຽວກັບບັນຫາສິ່ງກົດຂວາງ ທີ່ແມ່ຍິງພົບພໍ້ໃນການກ້າວເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງງານບໍລິຫານ ແລະ ຕໍາແໜ່ງສຳຄັນອື່ນໆ ພ້ອມນັ້ນ, ກໍ່ສ້າງເງື່ອນໄຂ ໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ໃນການເຂົ້າຫາວຽກງານດ້ານການບໍລິຫານທີ່ສຳຄັນ, ສິ່ງນີ້ສາມາດເຮັດໄດ້ ໂດຍການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມ ຂອງການເຮັດວຽກໃຫ້ແກ່ຜູ້ບໍລິຫານເພດຍິງ, ໃນນັ້ນລວມມີບັນດາ
- ນະໂຍບາຍ ແລະ ກາລະໂອກາດ ເຊັ່ນ: ນະໂຍບາຍໃນການພັກຜ່ອນເກີດລູກ, ນະໂຍບາຍໃນການເບິ່ງແຍງຄອບຄົວ, ສະໜອງກາລະໂອກາດໃນການເຂົ້າເຖິງ ການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຕ່າງໆ ທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງມີໂອກາດໄດ້ພັດທະນາເຂົ້າເຈົ້າເອງ.
- ອຳນວຍ ແລະ ເພີ່ມໂອກາດໃນການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ, ເຂົ້າຮ່ວມໃນການພັດທະນາທັກສະ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຕ່າງໆ ໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ໃນຂະແໜງການອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ (ເປັນຕົ້ນແມ່ນຂະແໜງການຕັດຫຍິບ), ເພີ່ມ
- ທັກສະ ແລະ ສີມິແຮງງານໃຫ້ແກ່ແຮງງານທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ເພື່ອດຶງດູດການລົງທຶນທີ່ຜະລິດສິນຄ້າທີ່ມີມູນຄ່າສູງ, ສິ່ງນີ້ສາມາດເຮັດໄດ້ໂດຍການຮ່ວມມືກັບບັນດາສູນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ບັນດາສູນພັດທະນາສີມິແຮງງານດ້ານຂະແໜງອຸດສາຫະກຳການຜະລິດ.
- ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍ ທີ່ຮັບປະກັນການໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານ ທີ່ສະເໝີພາຍໃຫ້ແກ່ທັງເພດ ຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ແລະ ສ້າງຄວາມສະເໝີພາບໃນການເຂົ້າເຖິງກາລະໂອກາດດ້ານວຽກເຮັດງານທຳທີ່ເທົ່າທຽມກັນທັງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ, ແລະ ການໃຫ້ນະໂຍບາຍດ້ານສະຫວັດດີການສັງຄົມ (ເປັນຕົ້ນແມ່ນນະໂຍບາຍ ການລາພັກໃນເວລາເຈັບປ່ວຍ ແລະ ການລາພັກໃນເວລາເກີດລູກ ເພື່ອເບິ່ງແຍງລູກເດັກ) ແລະ ການໄດ້ຮັບການ ປົກປ້ອງຈາກການຈຳແນກ.
- ເພີ່ມການເຂົ້າເຖິງຊ່ຽວຊານໃນການອອກແບບຜະລິດຕະພັນ, ອຸປະກອນການພັດທະນາທຸລະກິດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບເທັກໂນໂລຊີໃໝ່ໆ, ແລະ ຕະຫລາດທີ່ມີທ່າແຮງໃຫ້ແກ່ ຂະແໜງສິນຄ້າຫັດຖະກຳ, ຕໍ່ແຜ່ນ ແລະ ປຸງແຕ່ງຜະລິດຕະພັນກະສິກຳ.

- ເພີ່ມການອຸດໜູນຊ່ວຍເຫລືອ ໃຫ້ແກ່ກຸ່ມຜູ້ຜະລິດເພດຍິງ (ໃນຂະແໜງຫັດຖະກຳ ແລະ ຕໍ່າແຜ່ນ) ເພື່ອຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການແລກປ່ຽນທາງດ້ານຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບກາລະໂອກາດ ໃນການເຂົ້າຫາຕະຫລາດ, ສ້າງຄວາມສະເໝີພາບ, ການຄ້າ ແລະ ເຂົ້າຫາຕະຫລາດຕ່າງປະເທດ.
- ເພີ່ມການສະໜອງໃຫ້ແກ່ການອໍານວຍຄວາມສະດວກທາງດ້ານການຄ້າ, ປັບປຸງລະບົບການຄ່ຽນຖ່າຍສິນຄ້າ ແລະ ການບໍລິການດ້ານການຂົນສົ່ງ ທີ່ໄດ້ຮັບການດັດປັບໃຫ້ເໝາະສົມ ແທດເໝາະກັບສະພາບຄວາມເປັນຈິງຂອງນັກທຸລະກິດເພດຍິງ, ສະໜອງການສະໜັບສະໜູນຊ່ວຍເຫລືອທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃຫ້ແກ່ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍໂດຍພິຈາລະນາບັນດາລະດັບຂອງການເຕີບໂຕຂອງວິສາຫະກິດ ແລະ ບັນຫາດ້ານຕ່າງໆທີ່ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍພົບພໍ້ເນື່ອງຈາກວ່າແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍແມ່ນໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ, ກາລະໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ສະນັ້ນ, ການໃຫ້ນະໂຍບາຍ ແລະ ການຊ່ວຍເຫລືອຕ່າງໆແກ່ທັງສອງເພດຕ້ອງແຕກຕ່າງກັນ ອີງໃສ່ສິ່ງທ້າທາຍ, ກາລະໂອກາດ ແລະ ຜົນກະທົບທີ່ພວກເຂົາໄດ້ຮັບຕົວຈິງ.
- ສ້າງການເຊື່ອມໂຍງກັນລະຫວ່າງທະນາຄານ ແລະ ນັກທຸລະກິດຍິງ ໂດຍການຮວມເອົານັກທຸລະກິດຍິງເຂົ້າ ໃນບັນດາໂຄງການສົນທິສັນຍາເຊື່ອ ເພື່ອສ້າງເງື່ອນໄຂ ແລະ ເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ນະໂຍບາຍດ້ານສົນທິສັນຍາໃຫ້ແກ່ຊຸມຊົນນັກທຸລະກິດ ຕໍ່ກັບບັນດາກາລະໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ມີຢູ່ນັ້ນ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດເຂົ້າເຖິງຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບສົນທິສັນຍາ ແລະ ບັນດາໂຄງການສົນທິສັນຍາ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ກອງທຶນສົ່ງເສີມ ແລະ ພັດທະນາວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ (the SME Fund).
- ຮວມເອົາເພດຍິງເຂົ້າໃນວຽກງານ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມໃນຄະນະຜູ້ແທນໄປເຮັດວຽກງານ ຫລື ເຈລະຈາດ້ານການຄ້າສາກົນ ເພື່ອສ້າງໂອກາດໃຫ້ແກ່ເພດຍິງໃນການພັດທະນາຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງເຂົາເຈົ້າ ໃນການຕິດຕໍ່ພົວພັນ ແລະ ປະສານງານໃນການຄ້າລະດັບສາກົນ.
- ເພີ່ມການສະໜອງບັນດາໂຄງການ ຫລື ສ້າງໂຄງການຕ່າງໆໃນການກໍ່ສ້າງຄວາມອາດສາມາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ເພື່ອພັດທະນາທັກສະຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມວຽກງານຕົວຈິງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງແມ່ຍິງທີ່ເຮັດວຽກທີ່ຢູ່ໃນຂົງເຂດ ທີ່ຕິດພັນກັບການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການບໍລິຫານ, ໃນຂົງເຂດວຽກງານດ້ານອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ.
- ຊຸກຍູ້ປຸກລະດົມແມ່ຍິງ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຮຽນຢູ່ໃນຂະແໜງການທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການສູງ, ຍົກຕົວຢ່າງ, ໃນຂົງເຂດການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ແລະ ການບໍລິການດ້ານ ການທ່ອງທ່ຽວ.
- ປຸກລະດົມ ແລະ ຊຸກຍູ້ແມ່ຍິງໃນການລົງທະບຽນຮຽນໃນລະດັບການສຶກສາວິຊາຊີບ, ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນຢູ່ໃນຂະແໜງການທີ່ມີການຄາດຄະເນວ່າຈະມີການຈະເລີນເຕີບໂຕທາງດ້ານຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ມີທັກສະ, ຍົກຕົວຢ່າງ, ຢູ່ໃນຂະແໜງການບໍລິການດ້ານອຸດສາຫະກຳກະສິກຳ ເຊັ່ນ: ຜູ້ຜະລິດສິນຄ້າ, ກິນຈັກ ແລະ ພາຫະນະອຸປະກອນ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

Berik, Günseli 2011. The gender impacts of trade on employment and wages in Trade and employment: from myths to facts / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2011. International Labour Office

Beviglia Zampetti, A.; Tran-Nguyen, A-H. 2004. Trade and gender: Opportunities and challenges for developing countries (United Nations).

Coche, I.; Kotschwar, B.; Salazar-Xirinachs, J.M. 2006. Gender issues in trade policy-making, OAS Trade Series (Organization of American States).

EFA 2015. Education for All 2015 National Review Report: Lao People's Democratic Republic. Lao PDR: 2015

Elson, D. 1999. "Labor markets as gendered institutions: Equality, efficiency and empowerment issues", in World Development, Vol. 27, No. 3, pp. 611-627.

Elson, D.; Pearson, R. 1984. "The subordination of women and the internationalization of factory production", in R. McCullagh; C. Wolkowitz; K. Young (eds): *Of marriage and the market: Women's subordination internationally and its lessons* (Routledge & Kegan Paul).

Gamberoni, E; Reis, JG. 2011. Gender-Informing Aid for Trade: Entry Points and Initial Lessons Learned from the World Bank / World Bank. Washington, DC: 2011.

Marques, H. 2015. "Does the Gender of Top Managers and Owners Matter for Firm Exports?" , *Feminist Economics*, 21:4.

Nicita, A.; Zarrilli, S. 2010. "Trade Policy and Gender--Unfolding the Links", *Journal of World Trade*, v. 44.

The Observatory of Economic Complexity. <http://atlas.media.mit.edu/en/> [Accessed January 2016]

Souvannavong, Oudet. 2013. Better Matching and Anticipating of Skills in Lao PDR - A Mapping Report to Facilitate the Lao National Chamber of Commerce And

Industry Policy Development. ILO. Vientiane: 2013/

Record, Richard. 2011. Gender and trade in Lao PDR. Investigating high employee turnover rates in the garments export sector. Presentation at the GAP Technical Symposium – April 26-27, 2011.

UNESCO. 2013. Policy Review of TVET in Lao PDR. Lao PDR: 2013.

World Bank. 2016. The Labor Impact of Lao Export Growth. World Bank. Lao PDR: 2014.

World Bank. 2015. Lao PDR Economic Monitor.

World Bank. 2015b. World Bank Statistical Data.

World Bank. 2014a. Investment Climate Assessment 2014. Policy uncertainty in the midst of a natural resources boom / World Bank. Lao PDR: 2014.

World Bank. 2014b. Trade and Transport Facilitation Assessment. World Bank. Lao PDR: 2014.

World Bank. 2012a. Labour standards and productivity in the garments export sector. A survey of managers and workers / World Bank. Lao PDR: 2012.

World Bank. 2012b. Lao PDR Second Trade Development Facility Project. Project Information Document (PID). Concept Stage.

World Bank. 2012c. Mapping the gender dimensions of trade. A preliminary exposition. Lao PDR / World Bank. Lao PDR: 2012

World Bank. 2011. Gender and entrepreneurship. Evidence for the new enterprise survey for Lao PDR. Trade and Development Briefing Note. Issue 6, September 2011.

Zoltan, Acs, Zoltan J., Bardasi, Elena, Estrin, Saul and Svejnar, Jan. 2011. *Introduction to special issue of Small Business Economics on female entrepreneurship in developed and developing economies*. Small Business Economics, 37 (4).

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1. ລາຍຊື່ຂອງບັນດາທ່ານຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຈາກການສຳພາດ

| ເວລາ | ອົງກອນທີ່ໃຫ້ການຮ່ວມມືຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ |
|---------------|--|
| 03 ກັນຍາ 2015 | ທ່ານ ນາງ ແອນເນ ມາຣີ ຣີຣິງຄ ຊ່ຽວຊານອາວຸໂສ ສະເພາະດ້ານ-ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ທ່ານ ນາງ ຣາເຊວ ໂຈລີ ເລຂາທິການເອກ ທ່ານ ນາງ ຈຳປາສິດ ພັນທະກອນ ຜູ້ບໍລິຫານໂຄງການ ກອງທຶນຊ່ວຍເຫລືອສາກົນ ແຫ່ງອົດສະຕາລີ Australian Aid |
| 08 ກັນຍາ 2015 | ທ່ານ ນາງ ມາເດລລິນ ຈອນສ ຫົວໜ້າທີ່ປຶກສາດ້ານວິຊາການ ອົງການແຮງງານສາກົນ ໄອໂລ ILO |
| 15 ກັນຍາ 2015 | ທ່ານ ເຈມສ ເລັທທ ຜູ້ບໍລິຫານໂຄງການ ໄອໂອເອັມ IOM |
| 18 ກັນຍາ 2015 | ທ່ານ ນາງ ຊຸລາຈັນ ແພງດີ ຮອງຫົວໜ້າ ສະຖາບັນທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການໂຮງແຮມ ທ່ານ ນາງ ລາວັນ ຊ້ອຍບຸນພັນ ຮອງຫົວໜ້າ ສະຖາບັນທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການໂຮງແຮມແຫ່ງຊາດ |
| 04 ຕຸລາ 2015 | ທ່ານ ນາງ ສອນນາລີ ເພັດສິຣິແສງ ພະນັກງານໂຄງການລະດັບຊາດ ການຈ້າງງານ ແລະ ຫັກສະ ຫ້ອງການຮ່ວມມືສະວິເດັນ ປະຈຳພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ-ສປປ ລາວ (Swiss Cooperation Office for the Mekong Region - Lao PDR) |
| 04 ກຸມພາ 2016 | ທ່ານ ນາງ ບໍຣິວອນ ຜາຟອງ ຫົວໜ້າສູນພັດທະນາສີມິຕັດຫຍິບ |
| 05 ກຸມພາ 2016 | ທ່ານ ອາເລັກສຊານເດີ ມອນເດັນ ຫົວໜ້າທີມງານການຮ່ວມມືຝຶກອົບຮົມສອງຝ່າຍ Team Leader Dual-Cooperative Training (DCT) ໂຄງການ ເວລາ VELA Project ຈີໄອແຊັສ (GiZ) |
| 8 ກຸມພາ 2016 | ທ່ານ ສິມຟອງ ສຸລິວັນ ຮອງຫົວໜ້າກົມ ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ຫັດຖະກຳ ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ |
| | ທ່ານ ບຸນເພັງ ສິມຈັນມາວິງ ຮອງຫົວໜ້າກົມ |

| | |
|---------------|--|
| 09 ກຸມພາ 2016 | ທ່ານ ດຣ. ແກ້ວມານີ ສີໄສແກ້ວ ຫົວໜ້າພະແນກ ການວິໄຈ ແລະ ການພັດທະນາ ກົມອາຊີວະສຶກສາ, ກະຊວງສຶກສາ ແລະ ກິລາ |
| 09 ກຸມພາ 2016 | ທ່ານ ດຣ ໄຊບັນດິດ ຣາຊະພົນ ປະທານ ສະມາຄົມ ອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບ ແຫ່ງ ສ ປ ປ ລາວ |
| 11 ກຸມພາ 2016 | ທ່ານ ມັມເບີຣທ ຮອປ ນັກເສດຖະສາດການຄ້າ ອາວຸໂສ ທະນາຄານໂລກ |
| 11 ກຸມພາ 2016 | ທ່ານ ນາງ ມະໂນລາ ດາຣາວົງ ປະທານສະມາຄົມ ທຸລະກິດແມ່ຍິງລາວ |
| 12 ກຸມພາ 2016 | ທ່ານ ນາງ ໄຕແກ້ວ ໄຊຍະວົງຄຳດີ ປະທານສະມາຄົມຫັດຖະກຳລາວ |
| 12 ກຸມພາ 2016 | ທ່ານ ນາງ ສິສິມເພັດ ສຸວັນທະລິສິດ ຫົວໜ້າພະແນກສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ແລະ ວຽກແມ່ແລະເດັກ ກະຊວງ ກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ |
| 15 ກຸມພາ 2016 | ທ່ານ ນາງ ປະມວນ ເພັດທານີ ຜູ້ບໍລິຫານສະມາຄົມສິນເຊື້ອຈຸລະພາກ |
| 18 ກຸມພາ 2016 | ທ່ານ ນາງ ມະນີຈັນ ສອນຄຳໄຊ ພະນັກງານວິຊາການ ພະແນກສົ່ງເສີມການຕະຫຼາດ ກົມສົ່ງເສີມ ແລະ ພັດທະນາສິນຄ້າ, ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ |
| 01 ມີນາ 2016 | ທ່ານ ຕຸລາຄຳ ພິມແສງສະຫວັນ ຮອງຫົວໜ້າພະແນກ ຄົ້ນຄວ້າວິໄຈນະໂຍບາຍ ທ່ານ ນາງ ແສງແກ້ວ ພຸດທະວົງ ພະນັກງານວິຊາການ ກົມສົ່ງເສີມວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ, ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ |

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2. ບັນດາຕາຕະລາງ

ຕາຕະລາງ A1. ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຍິງ ໃນການເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ເປັນຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດຂອງ ວິສາຫະກິດ (ປຽບທຽບ ເປັນສະຖານະພາບໃນການສົ່ງອອກ ແລະ ການເປັນເຈົ້າຂອງ) (by export status and ownership)

| | ເປີເຊັນ ຂອງບໍລິສັດ ທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ | | ບໍລິສັດ ທີ່ມີແມ່ຍິງ ເປັນຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດ (%) |
|--------------------------|--|------|--|
| | 2009 | 2012 | 2012 |
| ສະຖານະພາບການສົ່ງອອກ | | | |
| ຜູ້ສົ່ງອອກ | 20.2 | 35.4 | 17.6 |
| ຜູ້ບໍ່ໄດ້ສົ່ງອອກ | 39.8 | 43.5 | 35.8 |
| ເປັນເຈົ້າຂອງ | | | |
| ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງ | 16.3 | 23.6 | 12.4 |
| ຄົນພາຍໃນເປັນເຈົ້າຂອງ | 40.8 | 43.8 | 34.2 |

ຕາຕະລາງ A2. ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ໃນການເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ (ປຽບທຽບໂດຍທີ່ມາຂອງເງິນທຶນ) (ຄິດໄລ່ເປັນເປີເຊັນ) (2013)

| ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ | ແມ່ຍິງ | ຜູ້ຊາຍ |
|---|--------|--------|
| ຄົນພາຍໃນເປັນເຈົ້າຂອງພຽງຜູ້ດຽວ | 61.66 | 38.34 |
| ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງພຽງຜູ້ດຽວ | 35.48 | 64.52 |
| ການເປັນເຈົ້າຂອງຮ່ວມລະຫວ່າງຄົນພາຍໃນ ແລະ ຄົນຕ່າງປະເທດ | 17.98 | 82.02 |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຜົນສໍາຫລວດທາງດ້ານເສດຖະກິດ 2013

ຕາຕະລາງ A3. ລະດັບການສຶກສາ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານທຸລະກິດ ໂດຍທຽບເປັນຂະແໜງການ ແລະ ເພດ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານ (ຄິດໄລ່ເປັນເປີເຊັນ) (2013)

| | ກະສິກໍາ ປ່າໄມ້ ແລະ ການປະມົງ | | ອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ | | ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ອາຫານ ແລະ ຢາສຸບ | | ບໍ່ແຮ່ ແລະ ຊຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່ | | ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ | | ການຄ້າຂາຍຍ່ອຍ | | ການບໍລິການ | | ອັດຕາສ່ວນເປີເຊັນ |
|----------------------|-----------------------------|------|----------------------|------|----------------------------------|------|--------------------------|------|------------------|------|---------------|------|------------|------|------------------|
| | ຍິງ | ຊາຍ | ຍິງ | ຊາຍ | ຍິງ | ຊາຍ | ຍິງ | ຊາຍ | ຍິງ | ຊາຍ | ຍິງ | ຊາຍ | ຍິງ | ຊາຍ | |
| ລະດັບການສຶກສາ | | | | | | | | | | | | | | | |
| ໂຮງຮຽນ | 76.6 | 78.7 | 80.2 | 63.7 | 79.4 | 78.6 | 70.6 | 54.5 | 80.5 | 69.8 | 78.0 | 72.2 | 69.8 | 64.1 | 74.2 |
| ວິຊາຊີບ/ໃບຢັ້ງຢືນ | 3.2 | 2.5 | 1.6 | 1.9 | 2.4 | 2.0 | 11.8 | 3.7 | 2.1 | 3.4 | 2.0 | 3.0 | 3.3 | 3.7 | 2.5 |
| ຊັ້ນສູງ | 4.8 | 5.2 | 1.9 | 8.8 | 1.8 | 2.2 | 0.0 | 9.0 | 3.1 | 5.9 | 2.0 | 4.1 | 7.3 | 8.0 | 3.9 |
| ປະລິນຍາຕີ | 6.4 | 3.5 | 3.4 | 8.6 | 3.9 | 4.4 | 5.9 | 7.5 | 3.8 | 7.1 | 4.2 | 5.8 | 6.4 | 7.5 | 5.2 |
| ເໜືອປະລິນຍາຕີ | 4.3 | 3.5 | 2.1 | 8.2 | 2.4 | 2.5 | 5.9 | 11.9 | 2.7 | 5.6 | 2.0 | 4.6 | 5.7 | 7.5 | 3.8 |
| ປະລິນຍາໂທ | 1.1 | 2.1 | 0.2 | 2.5 | 0.5 | 0.7 | 0.0 | 9.7 | 0.5 | 1.7 | 0.3 | 1.0 | 1.4 | 3.4 | 1.1 |
| ອື່ນໆ | 3.7 | 4.4 | 10.6 | 6.2 | 9.6 | 9.6 | 5.9 | 3.7 | 7.2 | 6.5 | 11.5 | 9.1 | 6.1 | 5.7 | 9.2 |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຜົນສໍາຫລວດທາງດ້ານເສດຖະກິດ 2013

ຕາຕະລາງ A4. ອັດຕາສ່ວນເປີເຊັນ ຂອງ ແຮງງານເພດຍິງ ແລະ ຊາຍ ປຽບທຽບເປັນ ຂະແໜງ ແລະ ຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດ (2013)

| ຂະໜາດ | ຊາຍ | ຍິງ |
|--|--------------|--------------|
| ກະສິກໍາ, ປ່າໄມ້ ແລະ ການປະມົງ | 67.13 | 32.87 |
| ຂະໜາດນ້ອຍ (0-9) | 74.10 | 25.90 |
| ຂະໜາດກາງ (10-99) | 66.57 | 33.43 |
| ຂະໜາດໃຫຍ່ (100+) | 65.17 | 34.83 |
| ອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ | 28.92 | 71.08 |
| ຂະໜາດນ້ອຍ (0-9) | 23.45 | 76.55 |
| ຂະໜາດກາງ (10-99) | 47.71 | 52.29 |
| ຂະໜາດໃຫຍ່(100+) | 62.92 | 37.08 |
| ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງອາຫານ ແລະ ຢາສຸບ | 67.67 | 32.33 |
| ຂະໜາດນ້ອຍ(0-9) | 66.13 | 33.87 |
| ຂະໜາດກາງ (10-99) | 65.57 | 34.43 |
| ຂະໜາດໃຫຍ່ (100+) | 71.37 | 28.63 |
| ບໍ່ແຮ່ ແລະ ຊຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່ | 84.50 | 15.50 |
| ຂະໜາດນ້ອຍ (0-9) | 88.70 | 11.30 |
| ຂະໜາດກາງ (10-99) | 84.21 | 15.79 |
| ຂະໜາດໃຫຍ່ (100+) | 84.25 | 15.75 |
| ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງອື່ນໆ | 51.62 | 48.38 |
| ຂະໜາດນ້ອຍ (0-9) | 63.10 | 36.90 |
| ຂະໜາດກາງ (10-99) | 66.11 | 33.89 |
| ຂະໜາດໃຫຍ່ (100+) | 37.90 | 62.10 |
| ການຄ້າຂາຍຍ່ອຍ | 30.15 | 69.85 |
| ຂະໜາດນ້ອຍ (0-9) | 28.44 | 71.56 |
| ຂະໜາດກາງ (10-99) | 59.60 | 40.40 |
| ຂະໜາດໃຫຍ່ (100+) | 37.91 | 62.09 |
| ການບໍລິການ | 66.57 | 33.43 |
| ຂະໜາດນ້ອຍ (0-9) | 62.78 | 37.22 |
| ຂະໜາດກາງ (10-99) | 66.38 | 33.62 |
| ຂະໜາດໃຫຍ່ (100+) | 70.90 | 29.10 |
| ລວມທັງໝົດ | 53.43 | 46.57 |

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ຜົນສໍາຫລວດທາງດ້ານເສດຖະກິດ 2013

**ຕາຕະລາງ A5. ລະດັບການສຶກສາຂອງ ຜູ້ບໍລິຫານໂຮງງານຕັດຫຍິບ
ໂດຍແຍກອອກເປັນເພດ (2013)**

| ລະດັບການສຶກສາ | ຍິງ | ຊາຍ |
|-------------------|------|------|
| ໂຮງຮຽນ | 79.7 | 66.7 |
| ວິຊາຊີບ/ໃບຢັ້ງຢືນ | 3.4 | 8.1 |
| ຊັ້ນສູງ | 3.9 | 5.6 |
| ປະລິນຍາຕີ | 2.4 | 4.0 |
| ເໜືອປະລິນຍາຕີ | 6.2 | 7.6 |
| ປະລິນຍາໂທ | 0.8 | 3.5 |
| ອື່ນໆ | 3.6 | 4.5 |

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ຜົນສໍາຫລວດທາງດ້ານເສດຖະກິດ 2013

**ຕາຕະລາງ A6. ການດໍາເນີນກິດຈະການທຸລະກິດ ຢູ່ ສ ປ ປ ລາວ
ໂດຍທຽບເປັນຊະນິດຂອງວິສາຫະກິດ (2009 ແລະ 2012)**

| | ຈໍານວນຂອງ ກໍາມະກອນ | | ມູນຄ່າເພີ່ມຕໍ່ ກໍາມະກອນ | | ຫົວໜ່ວຍ ຄ່າແຮງງານ | ຄ່າແຮງງານຕໍ່ ກໍາມະກອນ | | ທຶນຕໍ່ກໍາມະກອນ (ປື້ມມູນຄ່າ) | | ຜະລິດຕະ ພາບຂອງທຶນ |
|------------------------------|-----------------------|------|----------------------------|---------|----------------------|--------------------------|---------|--------------------------------|----------|----------------------|
| | 2009 | 2012 | 2009 | 2012 | | 2009 | 2009 | 2012 | 2009 | |
| ເປັນເຈົ້າຂອງ | | | | | | | | | | |
| ຄົນຕ່າງປະເທດເປັນ ເຈົ້າຂອງ | 89 | 92 | \$1,775 | \$1,641 | 38% | \$710 | \$1,502 | \$1,686 | \$176 | 131% |
| ຄົນພາຍໃນເປັນເຈົ້າຂອງ | 10 | 22 | \$1,516 | \$1,725 | 36% | \$432 | \$1,052 | \$1,057 | \$2,192 | 136% |
| ຂະໜາດ | | | | | | | | | | |
| ນ້ອຍ (5-19) | 7.5 | 9 | \$2,190 | \$1,627 | 36% | \$355 | \$1,197 | \$740 | \$6,069 | 214% |
| ກາງ (20-99) | 30 | 50 | \$1,606 | \$1,729 | 33% | \$666 | \$1,023 | \$2,466 | \$1,685 | 17% |
| ໃຫຍ່ (100 ຂຶ້ນໄປ) | 220 | 197 | \$1,246 | \$1,697 | 39% | \$631 | \$1,080 | \$711 | \$614 | 131% |
| ຂະແໜງການ | | | | | | | | | | |
| ຕັດຫຍິບGarments | 30 | 150 | \$1,009 | | 68% | \$601 | \$1,109 | \$841 | \$493 | 103% |
| ເຟືອນເຈີຣ ແລະ ໄມ້ | 8 | 23 | \$451 | | 60% | \$333 | \$1,023 | \$2,561 | \$6,069 | 93% |
| ອື່ນໆ | 11 | 14 | \$3,916 | | 32% | \$444 | \$1,227 | \$888 | \$14,729 | 194% |

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: ການສໍາຫລວດວິສາຫະກິດ ໂດຍທະນາຄານໂລກ 2009 ແລະ 2012

ຄະນະຮັບຜິດຊອບໂຄງການສຶກສາວິໄຈບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ໃນຂະແໜງການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການ

| | |
|------------------------------|---|
| ທ່ານ ບຸນຖອງ ໂສພາວັນດີ | ຮອງຫົວໜ້າຫ້ອງການກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ, ຜູ້ຊີ້ນຳໂຄງການ. |
| ທ່ານ ນາງ ສິມໝາຍ ພິມມຸນິວົງ | ຫົວໜ້າພະແນກສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ແລະ ວຽກແມ່ແລະເດັກ, ຜູ້ຮັບຜິດຊອບດຳເນີນໂຄງການ. |
| ທ່ານ ນາງ ຄຳຜູ ສິມຟອງບຸດຕະຂັນ | ຮອງຫົວໜ້າພະແນກສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ແລະ ວຽກແມ່ແລະເດັກ, ຜູ້ຊ່ວຍວຽກໂຄງການ. |
| ທ່ານ ນາງ ສິນ ມະນີທອງ | ພະນັກງານວິຊາການ, ຜູ້ຊ່ວຍວຽກໂຄງການ. |
| ທ່ານ ນາງ ເພັດສະໝອນ ບຸດຕາ | ຜູ້ປະສານງານໂຄງການ (ໜ່ວຍງານ NIU). |

ຄະນະຊ່ຽວຊານຂອງໂຄງການ

| | |
|-------------------------------|---|
| ທ່ານ ເອັມມານູເອລ ຊາຍໂຕໂຍ ຣີໂອ | ຜູ້ຂຽນບົດລາຍງານ. |
| ທ່ານ ອາເລັສຊານໂດຣ ໄວເທລ | ຜູ້ດຳເນີນການສຶກສາວິໄຈ ແລະ ສະໜອງຂໍ້ມູນອັນຈຳເປັນ. |
| ທ່ານ ນາງ ພູຄຳ ສີປະເສີດ | ຜູ້ຊ່ວຍດຳເນີນການສຶກສາວິໄຈ. |





ຜົນການສຶກສາວິໄຈບົດບາດຍິງ-ຊາຍ
ໃນຂະແໜງການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການ

AN ASSESSMENT OF GENDER

DIMENSIONS OF THE MANUFACTURING AND SERVICE SECTORS

2016



Report

AN ASSESSMENT OF GENDER

DIMENSIONS OF THE MANUFACTURING AND SERVICE SECTORS

25 May 2016

| Contents | Page |
|---|-------------|
| Preamble | 79 |
| List of tables..... | 80 |
| List of figures | 80 |
| List of acronyms..... | 81 |
| Executive summary..... | 82 |
| 1. Introduction | 84 |
| 2. Rationale and context for the study | 85 |
| 3. Methodology | 88 |
| 4. Trade in Lao PDR | 89 |
| 4.1 Trade liberalisation | 89 |
| 4.2 Foreign direct investment | 90 |
| 4.3 Exports and imports..... | 91 |
| 4.4 Employment | 93 |
| 5. Gender dimensions of trade in Lao PDR..... | 96 |
| 5.1 Owners and managers | 96 |
| 5.1.1 Key constraints and opportunities..... | 103 |
| 5.2 Workers..... | 104 |
| Gender pay gap..... | 108 |
| 5.2.1 Key constraints and opportunities..... | 109 |
| 6. Gender in specific sectors | 109 |
| 6.1 Manufacturing..... | 109 |
| 6.1.1 Agro-processing industry – manufacture of food products | 110 |
| 6.1.2 Key constraints and opportunities..... | 111 |
| 6.1.3 Garments | 111 |
| 6.1.3.1 Key constraints and opportunities | 113 |
| 6.1.4 Handicrafts and textiles | 114 |
| 6.1.4.1 Key constraints and opportunities | 115 |
| 6.2 Services..... | 116 |
| 6.2.1 Tourism and hospitality | 116 |
| 6.2.1.1 Key constraints and opportunities | 116 |
| 6.2.2 Banking and finance and other professional services | 117 |
| 6.2.2.1 Key constraints and opportunities | 118 |
| 7. Conclusion and recommendations | 118 |
| References | 122 |
| Annex 1. List of interviewees..... | 124 |
| Annex 2. Tables..... | 126 |

Preamble

The regional economy, trade, services and investment, has exhibited robust growth. The implementation of trade liberalization and economic integration and the participation of ASEAN countries in the establishment of the ASEAN Economic Community create significant job opportunities and income generations for the populations in the region which is the key contribution to promoting gender role of the countries including Lao PDR.

As the importance of gender role in the social and economic development, the Ministry of Industry and Commerce had decided to introduce and implement the project to assess gender dimensions of the manufacturing and service sector. The findings and recommendations as well as qualitative information and quantitative data provided for in the research will be used in and important to the development of woman advancement policy and strategy as well as will assist in inserting the gender role into the works of all sectors. the research, therefore, is important as it will be used by the researchers, policy makers, technical staffs of all sectors, students as well as economic community, entrepreneurs , manufacturers and services providers in developing, designing and introducing appropriate activities.

This project was directed and supervised by the commission of woman advancement of the Ministry of Industry and Commerce and was funded by CF under the TDF2 and the woman advancement and mother and child division was the key implementing responsible body of this project. This project received widely supports and coordination from both domestic and foreign experts in undertaking the research as well as public agencies, private sector and the relevant international organizations in providing inputs, data, comments and suggestions to this research.

It is highly convinced that this research will benefit all parties who make use of this research. However, like other research paper, the managing team of this project recognizes that this research paper is not perfect so we are open to all feedbacks, views, comments and suggestions from all audiences.

On behalf of Woman Advancement Commission, I would like to express my deepest gratitude for your cooperation, participation and assistance in helping us carrying out this research.

Vice Minister

Chairman of Commission of The Woman Advancement
Ministry of Industry and Commerce



Bounmy MANIVONG

List of tables

| | |
|-----------|--|
| Table 1. | Output Growth by Sector from 2000– 2008 |
| Table 2. | Labour Productivity Growth in Lao PDR and average ASEAN countries (1990-2008) |
| Table 3. | Firm performance in Lao PDR, by export status (2009 and 2012) |
| Table 4. | Participation of women in ownership and top management of firms (by sector) |
| Table 5. | Participation of women in ownership of firms (by size) |
| Table 6. | Sex of owner of firms by size and sector (percentage) (2013) |
| Table 7. | Participation of women in and top management of firms (by size) |
| Table 8. | Gender patterns of employment by sector (LECS 4) |
| Table 9. | Participation of women as production and non-production workers (by sex of the general manager) |
| Table 10. | Participation of women as production and non-production workers (by export status) |
| Table 11. | TVET students 2015-2016 (Public Sector) |
| Table 12. | TVET students 2015-2016 (Private Sector) |
| Table 13. | Distribution of male and female employment by sub-sector (percentage) (2013) |
| Table 14. | Distribution of male and female employment by sub-sector (percentage) (2013) |
| Table A1. | Participation of women in ownership and top management of firms (by export status and ownership) |
| Table A2. | Participation of women in ownership of firms (by source of capital) (percentage) (2013) |
| Table A3. | Education level of director of businesses by sector and sex of the director (percentage) (2013) |
| Table A4. | Percentage of male and female workers by sector and size of firms (2013) |
| Table A5. | Education of directors of garment firms by gender (2013) |
| Table A6. | Firm performance in Lao PDR, by firm type (2009 and 2012) |

List of figures

| | |
|-----------|--|
| Figure 1. | Value of exports in Lao PDR in USD (2010-2014) |
| Figure 2. | Proportion of imports and exports (2001-2014) |

List of acronyms

| | |
|--------|---|
| AEC | ASEAN Economic Community |
| ASEAN | Association of South East Asian Nations |
| DTIS | Diagnostic Trade Integration Study |
| EC | Economic Census |
| EPZs | Export processing zones |
| FDI | Foreign direct investment |
| GDP | Gross domestic product |
| ILO | International Labour Organization |
| IMF | International Monetary Fund |
| LDC | Least developed country |
| LECS | Lao Expenditure and Consumption Survey |
| LTMB | Lao Tourism Marketing Board |
| NIU | National Implementation Unit |
| PDR | People's Democratic Republic |
| SME | Small and medium-sized enterprise |
| TVET | Technical Vocational Education and Training |
| UNCTAD | United Nations Commission for Trade and Development |
| US | United States |
| USD | United States Dollars |
| WTO | World Trade Organization |

Executive summary

Trade policies and practices can have an important impact—both positive and negative on women’s economic and social status. This report explores the relation between trade and gender in Lao People’s Democratic Republic (Lao PDR) and highlights existing differences between the opportunities and challenges for men and women due to recent trends in trade liberalisation. The report aims to answer the following questions:

- In which sectors are women more or less likely to invest and operate?
- How does productivity differ according to the sex of firm owners and/or managers?
- Do women entrepreneurs face different investment climate constraints?
- Do manufacturing and/or services sectors empower female entrepreneurs in industry with comparative advantage?
- Which sectors see greater women’s participation in the labour force?

The findings from this report aim to inform the design of policies and programmes to ensure that the trade liberalisation process provides positive impacts for both men and women and to mitigate any potential negative impacts for women.

In the past few decades, Lao PDR has undergone a process of trade liberalisation in order to integrate more fully to the world economy. The country has actively liberalised its trade and investment regime, largely influenced by bilateral and regional trade agreements. This has resulted in strong growth in cross-border flows of goods, services and investment. However, much of this growth in trade has been driven by the growing demand for Lao PDR’s natural resources.

The export of natural resources has brought significant benefits to Lao PDR’s economy such as higher economic growth, an increase in fiscal revenues, and infrastructure improvements. However, an over reliance on the natural resource sector as a primary source of economic growth poses serious risks to the sustainability of the country’s long-term development. In addition, the sector does not generate the kind of broad-based jobs and income creation needed to benefit a significant proportion of the Lao population.

From a gender perspective, the existing investment trends do not tend to provide women with opportunities for higher income and better standards of living. However, attracting this type investment would require a labour force with higher skills and a better investment climate.

The labour market in Lao PDR, although changing, remains highly informal and agriculture-based. More than 70 per cent of households including 40 per cent of urban households have agriculture, forestry, or fishing as their main activity and most of this work is on family-run smallholdings. Because of this, creating alternative and

better income opportunities in rural areas, in sectors such as handicraft production and agro-processing is important.

Despite this, Lao PDR is already undergoing a transition from an agricultural to an industrial economy. The rapid growth of the industry (garment) and service sectors (such as hospitality and banking) is attracting increasingly more (young) people. At present, the service sector employs almost 18 per cent and around 15.5 per cent of the male and female labour force, respectively. Manufacturing employs 5.5 per cent of the male labour force and only 6.2 per cent of the female labour force. While women make up the majority of workers in the manufacturing sector, they tend to employ the lower level jobs, while men tend to occupy the higher positions as supervisors and managers. Furthermore, a large proportion of new jobs in manufacturing are jobs for unskilled labour, which are the lowest paid and most insecure. Access to training to gain skills to carry out supervisory and managerial jobs is limited for all, but women face the further burden of gender norms and social demands such as fulfilling reproductive roles at home.

Women earn less than men across education levels and that this gap is increasing. For instance, in 2007/08 women earned 14-15 per cent less than men with identical education and sector of work, and this gap widened to 18-19 per cent in 2012/13. The gender gap is the largest at the low end of the education distribution (e.g. 76 per cent for workers with a primary degree) but declines for more educated workers (e.g. 27 per cent for tertiary graduates).

There is a noticeable mismatch between supply and demand of skills. While there is a growing need for skilled manufacturing workers, only about half of vocational students are focused in that area. Furthermore, only just over 8 per cent of female students are enrolled in an industrial vocational course. In contrast, 73 per cent of students in service-oriented vocational trainings are women. There is also a strong bias towards studying university degrees, despite the fact that there is not sufficient demand for people with university degrees in the service sector.

Women can have a significant role in creating, running and growing businesses as a fundamental driver for economic growth, development and poverty reduction. International evidence suggests that gender equality, and in particular the extent to which women are empowered economically, is closely correlated with economic growth and poverty reduction

In Lao PDR, the percentage of firms with women as part of the ownership structure of firms is significantly higher among small firms (55.3 per cent) than among medium and large firms (around 20 per cent), although participation of women in ownership and management of firms is increasing. Women have a high participation in ownership and management in retail businesses. In contrast, only about a third of manufacturing firms have women as part of the ownership and only about a quarter of them have women as top managers.

This suggests that female entrepreneurs may face problems accessing support and resources to expand their businesses, including better access to business networks, credit and management skills. Previous analysis suggests that access to finance may be a constraint for female entrepreneurs to operate their businesses. However, further research on access to credit by businesses owned by men and women is necessary to confirm this. Anecdotal evidence indicates that women are also constrained by gender norms, which baulks their capacity to devote time and resources to growing their businesses.

As a result, businesses owned and managed by women are less likely to export, although the number is increasing. This is partly because of their smaller size, but also because female-owned businesses do not have the same degree of access to business networks and other sources of contacts, information and skills to find and supply foreign markets.

Based on these findings the recommendations are as follows:

- Systematically gather more gender-disaggregated data in all sectors, in areas such as production, access to credit, investment, education and training.
- Invest in the development of analytical skills of technical staff within the Ministry of Industry and Commerce so that they are better equipped to interpret existing data and operationalise findings into specific actions to promote gender equality in trade.
- Increase the awareness of the gender differentiated impact of trade liberalisation among business owners and managers and policy makers to address the general lack of awareness of the constraints that women face to doing trade and of the opportunities and challenges created by trade liberalisation.
- Increase and improve access to information and business networks for women entrepreneurs and producers by fostering collaboration between the private and civil society actors, with the public sector playing a critical facilitation role. Market information, linkages to suppliers and investors, and access to financing can be increased through networks.
- Increase the collaboration between private and civil society actors and Government to identify the barriers to industrialisation and job creation. This can be done through working groups, forums and others.
- Increase the number of skilled women working in Government institutions dedicated to supporting exporters.
- Encourage and promote the diversification of industry into other sectors, both linked with garment manufacturing (i.e. textiles) and in new areas where the country is able to attract foreign investment (i.e. electronics, machinery). This can be done by improving the investment climate and by creating incentives for foreign firms.

- Work with business owners/associations in the manufacturing sector in raising awareness of the social constraints that women face to access managerial positions and creating the conditions for women to access higher management jobs. This can include creating better working conditions for female managers, including opportunities for maternity leave, flexibility for caring for family, providing access to education and training.
- Facilitate and increase access to education, skills development and training for women in manufacturing sector (garment). Increasing the skill base of the labour force will contribute to attracting higher level investment. This can be done through vocational training centres and through industry-specific training centres.
- Implement the laws and policies that guarantee women equal pay and equal access to job opportunities as men, as well as social protection (including parental and sick leave) and protection from discrimination.
- Increase access to expertise in product design, business development advice and training, information on new technology, and potential markets in handicraft, textiles and agro-processing sectors.
- Increase support for women producer groups (in handicrafts and textiles) to improve information sharing on market opportunities, quality, trading and access to foreign markets.
- Increase the supply of trade facilitation, logistics, and transport services tailored for women entrepreneurs. Provide a continuum of services that take into account the various stages of growth of enterprises and the gender issues involved.
- Build linkages between banks and women entrepreneurs to affordable credit programs. Increase awareness among the business community of the existing opportunities to access knowledge and credit, such as the SME Fund.
- Include women in international trade missions and delegations to develop their knowledge, capacity and contacts in international trade.
- Increase the supply of skills development programs and on-the-job training for women, particularly in technical and management-related fields, in the manufacturing sector.
- Encourage women to train and study in areas where there is high demand, for example in management of manufacturing firms and in tourism services.
- Encourage and support more women to enrol in vocational education, in particular in areas where there is expected to be growing demand for skilled workers, for instance in industries services agriculture, such as producers of inputs, machinery and equipment.

1. Introduction

Lao PDR has experienced remarkable growth and development in the last two decades. Real annual growth in Gross Domestic Product (GDP) over the last two decades averages 7 per cent, which has allowed the country to reduce poverty by half and substantially increase per capita income (World Bank, 2014a). Poverty reduced to 23 per cent of the population by 2012-2013 and per capita grew from US\$ 227 in 1990 to US\$ 1,460 in 2013. Economic growth in 2014 was estimated at 7.5 per cent and it is projected to continue within the range of 6 to 8 per cent for the next decade (World Bank, 2014a).

The main drivers of growth in Lao PDR in recent years have been exports and foreign investment. Trade openness remains limited compared to neighbouring countries. Between 1999 and 2012 exports averaged 33 per cent of GDP and net foreign direct investment inflows averaged 3 per cent of GDP (World Bank, 2014a). The share of trade in Lao PDR's GDP remains lower than in other countries in the region.

Importantly, exports of natural resources (a capital intensive industry) represent an increasing share of Lao exports and this trend is expected to continue. Natural resource exports, in particular hydropower and mining, increased from 35 per cent of total exports in 2000 to 71 per cent in 2012. In contrast, non-resource industrial products (manufactures) represented almost 60 per cent of total exports in 2000, but are expected to decrease to about 20 per cent by 2020 (World Bank, 2014a). The agricultural sector, while important for food security and rural livelihoods for the majority of the population that lives in rural areas, plays a small role in terms of total exports. Services exports have also grown strongly in recent years, in particular services related to tourism.

Specialising in resource exports entails risks for the Lao economy so far as they are subject to volatile international commodity prices and sector-specific shocks. A further issue is the fact that most resource industry projects are foreign-owned and a large share of the benefits is repatriated (World Bank, 2014a).

Nevertheless, Lao PDR is already embarked in the transition towards an industrialised economy. This transition has particular consequences on growth and development. Non-resource industries (manufacturing and services) tend to be more labour-intensive, which has a positive impact on poverty reduction and improvement in living standards. They can also be a source of technological spillovers and knowledge (World Bank, 2014a). Non-resource industries have a particular important effect on women, as manufacturing and services sector tend to be a large employer of women.

In this sense, trade openness should help the non-resource export sector grow and develop and the Lao economy diversify. Understanding any existing impacts on men

and women of the country's trade liberalisation process will help Government and other development partners address any negative impacts and to steer the trade process towards more positive outcomes for both men and women.

This report explores the relation between trade and gender in Lao PDR and highlights existing differences between the opportunities and challenges for men and women due to recent trends in trade liberalisation. The report aims to answer the following questions:

- In which sectors are women more or less likely to invest and operate?
- How does productivity differ according to the sex of firm owners and/or managers?
- Do women entrepreneurs face different investment climate constraints?
- Do manufacturing and/or services sectors empower female entrepreneurs in industry with comparative advantage?
- Which sectors see greater women's participation in the labour force?

The findings from this report aim to inform the design of policies and programmes to ensure that trade liberalisation process provides positive impacts for both men and women and to mitigate any potential negative impacts for women.

2. Rationale and context for the study

Trade policies and practices can have an important impact both positive and negative—on women's economic and social status. While they can be perceived as gender-neutral, trade policies are designed and operationalised in specific social gendered structures, which can cause differentiated consequences for men and women. That is, trade policies and practices tend to reflect the prevailing social norms and rules of the society in which they are implemented. It is therefore important to understand the underlying gender assumptions of trade policies and practices to foresee their potential differentiated impacts on men and women. Furthermore, the impact of "gender-neutral" trade policies and practices may be quite different for men and women.

This has created an interest in anticipating the gender-differentiated impacts of trade policies like liberalisation in order to respond to any adverse impacts and promote gender-equitable adjustments (Coche et al., 2006; Tran-Nguyen and Beviglia Zampetti, 2004). For some time now, there has also been an interest in understanding the benefits of promoting gender equality for favourable trade outcomes and growth.

Research on trade has identified several ways in which trade policies and outcomes interact with gender relations. Firstly, the change in level of distribution of employment and wage levels in response to the change in structure of production.

Secondly, the effect of trade liberalisation on prices of tradable goods and services and, as a consequence, household livelihoods. And thirdly, the impact of tariff cuts on government revenues available for spending on social programmes and infrastructure (Berik, 2011; Tran-Nguyen and Beviglia Zampetti, 2004).

Research has shown that trade impacts differ by gender since policies are implemented in the context of gendered social structures. Often, women are more adversely affected by trade policies, given that they have less skills and fewer resources compared to men, and thus have greater difficulty in both coping with the adjustments entailed and taking advantage of new employment or income opportunities generated by trade. Moreover, policy-making compounds these difficulties when the policymakers presume gender-equitable impacts (Berik, 2011).

Conversely, gender inequalities also affect trade and industrialisation strategies and long-term growth. For instance, exporters and exporting countries benefit from women's lower wages relative to men to achieve export success and growth. Gender wage inequalities have provided (competitive) advantages for many developing countries to enter labour-intensive manufacturing exports and develop an exporting base. The proceeds of this growth have been used in some cases to finance investments in higher level/added value production structures, where women have had a limited opportunity to participate.

In other words, while growth in exports in labour-intensive manufacturing generates employment for women, other policies or countries' industrial and labour strategies (such as a lack of access to vocational education to gain the necessary skills to access higher level jobs) make it difficult for these women to secure higher wages or better working conditions. Furthermore, governments may be weary of losing investments as a result of workers' demands or they may be incapable of pursuing a clear industrial strategy to move up to the production of higher value-added products by attracting investment that will bring more sophisticated technologies (Berik, 2011).

Trade liberalisation also drives the feminisation of manufacturing in many developing countries: the greater the share of garments, textiles and electronics in a country's exports, the greater the employment-creating impact of trade for women (World Bank 2012a).

Research (Biker, 2011; Nicita and Zarrilli, 2010) has shown that trade policies and industrial strategies are placed and tend to adapt to existing gendered social structures. For example, in many countries gender norms shape occupation segregation where women are placed in less-skilled, non-supervisory assembly line positions, with men occupying managerial positions or jobs that are perceived as skilled. A wage differential between men and women reinforces this unequal relationship. Women's lower wages are not only the result of women's lower skills and fewer years of work experience compared to men, but also of their low aspirations, lack of options, and employers' and managers' *perceptions* of women as

short-term labour market participants (Biker, 2011). In this way, societal norms that devalue women's labour and see them as less deserving of wages paid to men are embedded in workplace practices (Elson, 1999).

In this sense, women workers earn lower wages compared with men because of employment segregation. Employers often segregate women in unskilled positions because women are *perceived* as unskilled workers according to gender norms – the same gender norms that view men as breadwinners and women as their dependents. Gender wage gaps are also produced by Governments and employers through employment rules, lack of training for women, application of two-tier wages in export-processing zones (EPZs), and suppression of union rights (Biker, 2011).

In many cases, wages and access to jobs are determined by the relative bargaining power of groups of workers, which are shaped by both worker skills and job characteristics. In this case, when export sectors grow and expand, women may experience job gains but not necessarily decline in wage discrimination, since discrimination is accepted. Labour market discrimination is an adaptation to the gender norms in a particular society, shaping occupation distribution and wage levels (Biker, 2011).

It is also important to recognise that labour-intensive export sectors attain high labour productivity with women workers due to the temporary nature of their employment. In Lao PDR, as in other South-East Asian developing countries with a labour-intensive industrial base, there is a high turnover of workers in export factories. This is a result of a number of factors, including poor working conditions and exhaustion, and demands for women to fulfil certain social and reproductive roles (marriage or childbearing), (Record, 2011; World Bank, 2012a). This limited tenure and high turnover allow factories to benefit from female worker's productivity at its peak while keeping them at low-wages. Additionally, female worker's docility, reluctant willingness to accept harsh discipline, and suitability for tedious repetitive work, as well as women's pressure to gain an income to support rural families, contributes to their high productivity. While docility and capacity to conduct monotonous work, as well as dexterity and capacity to conduct detailed work, are usually described as "natural" they are the product of gender socialisation at home and elsewhere (Elson and Pearson, 1984).

These measures are reinforced by institutional arrangements. For instance, the creation of short-term contracts allows factories to keep wage growth under control. The development of housing next to or near to factories allows exporters to draw upon labour rapidly and/or to maintain extremely long hours of work (as has been shown in the study conducted by the World Bank on Labour Productivity in the Garment Sector in Lao PDR). This creates a negative cycle because, due to low wages, workers are eager to work more to earn a higher income, which in turn reinforces lower unit labour costs.

On the other hand, female entrepreneurs tend to face discrimination in the form of limited access to information, finance and markets (Gamberoni and Reis, 2011). The opportunities and obstacles that female entrepreneurs face are also frequently filtered through the prism of gender norms. Both Government policies and programmes and the actions/programmes of other stakeholders (i.e. chambers of commerce, banks, vocational institutions, etc.) may be influenced by the institutional and personal assumptions about what the roles of women are in society.

Understanding female entrepreneurs' needs and aspirations and incorporating them into trade-related interventions will provide women with the tools to make the most of available opportunities, even if the interventions do not specifically focus on trade.

3. Methodology

A review of the most relevant literature on gender and trade was conducted at the outset. This review set the ground for further research and analysis. Furthermore, the review explored any literature related to gender and trade specifically in Lao PDR, although this is very limited.

Data on production, imports and exports, were gathered from diverse sources, including World Bank and Government reports. The study looked at export figures from Lao PDR from the International Trade Centre database.

A quantitative analysis of the Enterprise Survey databases for 2009 and 2012 was conducted in order to explore differences for men and women workers and entrepreneurs, in particular in the areas of labour participation and ownership in firms in the manufacturing and services sectors.

A quantitative analysis (descriptive statistics) of the Economic Censuses for 2006 and 2013 was conducted in order to explore the differences between men and women in relation to access to jobs, education and other factors in the manufacturing and service sectors. It is important to note that only a small proportion of the Economic Census 2013 data base was made available for analysis. There was no data available on wages, investment and access to credit. This is clearly a major limitation of the study.

Interviews with key informants¹ were conducted to complement and aid the analysis of the data. This was helpful in providing context and interpretation to the findings of the literature review and the quantitative analysis.

Overall, there is very limited gender-disaggregated data in Lao PDR making any analysis and understanding of potential differences between men and women in trade difficult. This is clearly an area of opportunity and it is recommended that donors and Government invest heavily in producing quality gender-disaggregated data in each of their surveys and studies.

¹ For a list of key informants see Annex 1.

4. Trade in Lao PDR

4.1 Trade liberalisation

Lao PDR has undergone a process of trade liberalisation in the past few decades in order to integrate more fully to the world economy. The country has actively liberalised its trade and investment regime, largely influenced by bilateral and regional trade agreements (DTIS, 2012).

The country's trade regime is now relatively open and since 2000 the country's most-favoured nation simple average tariff has remained near its current 9.7 per cent, slightly higher than the East Asia Pacific regional average of 9.3 per cent. Improvements to trade policy include attempts to raise transparency, reduce non-tariff barriers and to bring trade legislation in line with the principles of the World Trade Organization (WTO) and Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) agreements (DTIS, 2012).

After accession to the WTO in 2013, full implementation of legal reforms enacted in recent years remain a high priority for the Government. This will be especially challenging in a post WTO accession environment when reform impetus may tend to slow down. Substantial efforts are being made by the Government to ensure that growth in the more labour-intensive non-natural resource sectors does not stop (World Bank, 2012b).

All these efforts have resulted in strong growth in cross-border flows of goods, services and investment. However, much of this growth in trade has been driven by the growing demand for Lao PDR's natural resources. Although the export of natural resources has brought significant benefits to Lao PDR's economy in the form of higher economic growth, an increase in fiscal revenues, and infrastructure improvements, an over reliance on the sector as a primary source of economic growth poses serious risks to the sustainability of the country's long-term development. There is a risk of increased volatility as the economy becomes more susceptible to external shocks driven by commodity price movements. In addition, the sector does not generate the kind of broad-based job and income creation needed to benefit a significant proportion of the Lao population.

Nonetheless, Lao trade performance is likely to continue to be skewed towards natural resource (hydropower and minerals) exports in the years ahead. Lack of diversification can restrict economic growth through the early onset of diminishing marginal returns to a more limited range of export products, and through increased risk of terms-of-trade shocks. The main driver of the risk is not the presence of natural resources per se, but the degree of export concentration. This situation calls for developing the right incentive structures for the private sector, that diversify trade so that it becomes the linking mechanism between GDP growth and income growth (and hence poverty reduction) in Lao PDR (World Bank, 2012b).

On the other hand, according to the World Bank, there is growing evidence that export competitiveness in the non-natural resource sectors is being eroded even before Lao PDR has begun to integrate into regional value chains in a significant way. Lao exports in non-natural resource based sectors tend to be short-lived and rarely in sub-sectors offering scope for significant value addition. Similarly, exporting firms demonstrate substantially lower productivity compared to firms serving the domestic market (World Bank, 2014a). Furthermore, an important share of non-natural resource based exports is dependent on trade preferences associated with Lao PDR's least developed country status, which makes them a high risk area.

High logistics and trade facilitation costs, due in part to a landlocked supply chain, also affect competitiveness. While gains have been made in the efficiency of operations along Lao PDR's key trade corridors, costs remain high with imbalanced trade and a very high frequency of container empty running (World Bank, 2014a).

With an objective of graduating from least developed country status by 2020, Lao PDR will need to increasingly focus on developing skills and facilitating growth in productivity, value addition and the discovery or development of new tradable sectors of comparative advantage. Key bottlenecks remain in the trade enabling environment, not least with regard to the limited extent to which laws and regulations are implemented, the high costs associated with a poorly functioning and landlocked supply chain, an underdeveloped environment for trade in services, and the weak capacity of government to manage a modern, rules-based framework for trade facilitation.

4.2 Foreign Direct Investment

Foreign Direct Investment (FDI) inflows to Lao PDR have increased substantially in recent years, driven by natural resources exploitation, mainly hydropower and mining, which together accounted for more than 80 per cent of total FDI in 2010 (World Bank, 2010). Annual FDI inflows grew from US\$28 million in 2005 to US\$350 million in 2010 and reached US\$721 million in 2014, according to UNCTAD (2015). FDI grew a staggering 69 per cent between 2013 and 2014 (UNCTAD, 2015).

Much of this increase in FDI is driven by China which has made considerable investments in mining and hydropower and as well as a high-speed railway²— and Thailand which make up for more than 50 per cent FDI inflows. Vietnam has also been an important source of FDI.

Lao PDR's investment inflows to non-resource sectors are not expected to rise significantly in the short term due to a relatively unattractive business environment,

²This is reflected in the relative bilateral FDI intensity from China which in 2012 was 34.8. Relative bilateral FDI intensity is the share of the host economy in the outward FDI stock of a given investor country, divided by the share of the host economy in world inward FDI stock, i.e. the relative importance of the host economy in the outward stock of the investor country compared to the importance of the host economy in global FDI (UNCTAD, 2015).

despite improvements and reforms that over the last few years have allowed the country to progress in the Doing Business ranking. Lack of skilled labour and labour availability, relatively high trade costs and costs of doing business particularly in the area of access to finance constrain the competitiveness of the private sector (World Bank, 2014a). A short-term impact of the large amount of FDI could potentially be through increased imports of consumer goods when import prices become cheaper. Lao PDR may see new opportunities for foreign investment and some benefits through lower costs of imports and future inflows of some professional services that the country lacks (World Bank, 2015).

4.3 Exports and Imports

FDI has also driven much of the export growth of recent years in the form of mineral exports (see Figure 1) and the country's economy is increasingly dependent on exports. While these exports provide valuable resources, they are at present providing limited good quality jobs. On the contrary, a large proportion of the jobs offered in export industries are for low skilled workers, in particular those offered to women.

Mining and electric power exports accounted for some 56 per cent of total exports in 2008 (DTIS, 2012), a share which is expected to rise to 77 per cent in 2020. As shown in Figure 1, minerals have been and remain the highest export by value, although this saw an important decrease in 2014. Wood is the second highest export by value and saw an important increase in 2013 and 2014, almost reaching the export value of mineral products. The wood processing industry contributes 40 per cent of the country's annual non-resource merchandise exports, having more than quadrupled in size between 2000 and 2010. The industry employs about 20,000 workers including those in supporting industries. However, it is characterized by low value-addition and efficiency, the non-transparent allocation of logging quotas and low capacity utilization (DTIS, 2012).

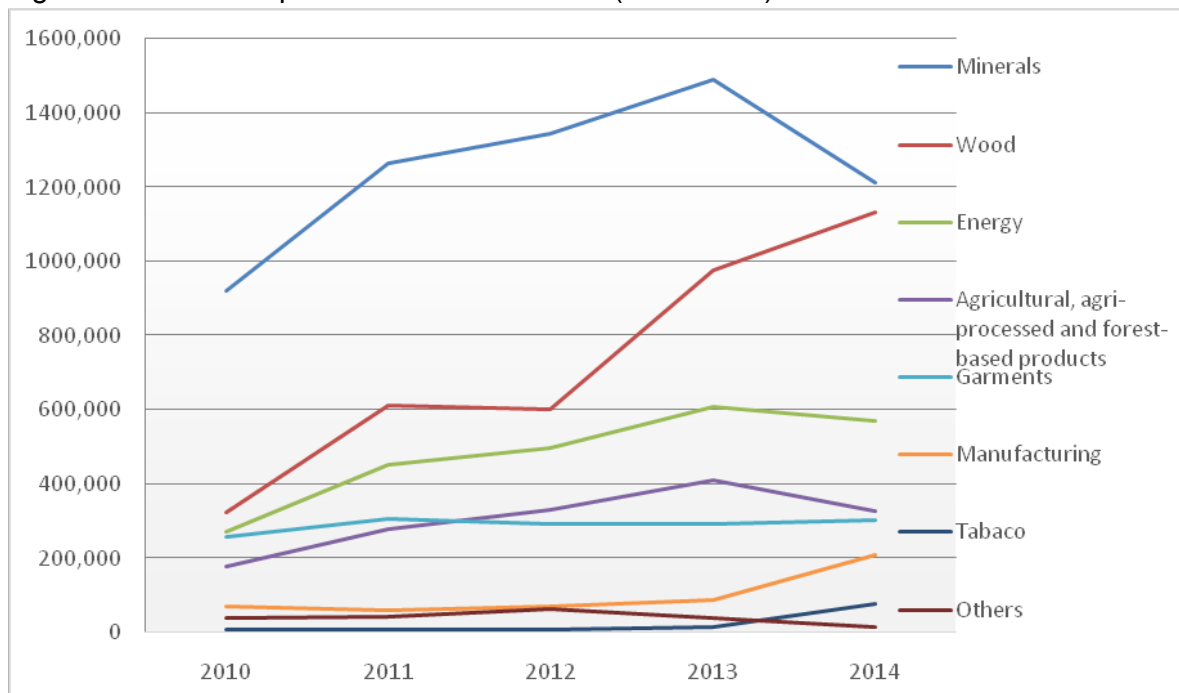
Energy in the form of electricity exported to Thailand is the third highest export of Lao PDR by value. These exports have seen a steady increase in the last four years and can be expected to increase in value and importance as the outcomes of recent investments in infrastructure come to fruition. Agricultural products (unprocessed and processed) and forest-based products other than wood have been and remain the fourth highest export by value, although this saw an important decrease in 2014. Garment exports are the fifth highest export by value and remained relatively stable between 2010 and 2014. The garment industry contributes about 10 per cent of the country's annual export earnings and more than 30 per cent of total non-resource exports. Other exports include other manufactured products, tobacco and other low-value products.

Despite its importance to the domestic economy, agriculture makes up only around 5 per cent of total exports. The two largest agricultural export products are coffee and

fodder maize, together accounting for 90 per cent of agricultural exports (DTIS, 2012). Other commodities are exported in small amounts, like sesame seeds, fruit and nuts.

As a result of the rapid expansion in tourism, services exports have grown roughly twice as fast as goods exports since 1990. Services now comprise over a quarter of GDP. Annual earnings from tourism approximately doubled to US\$381 million in the decade to 2010, making tourism the country's largest source of foreign exchange earnings after mining (DTIS, 2012). The Lao Tourism Marketing Board (LTMB) has set a strategic goal for the sector to earn US\$1 billion a year by 2020.

Figure 1. Value of exports in Lao PDR in USD (2010-2014)



Source: Trade Map, International Trade Centre (2015)

This data shows how the exports of Lao PDR are strongly skewed towards natural resources capital-intensive sectors, which by its nature employ a limited number of (male) workers. Labour intensive industries such as the garment sector come only in fifth place by value. While these industries employ a large number of people, mainly women, they remain small for the number of people entering the labour market every year.

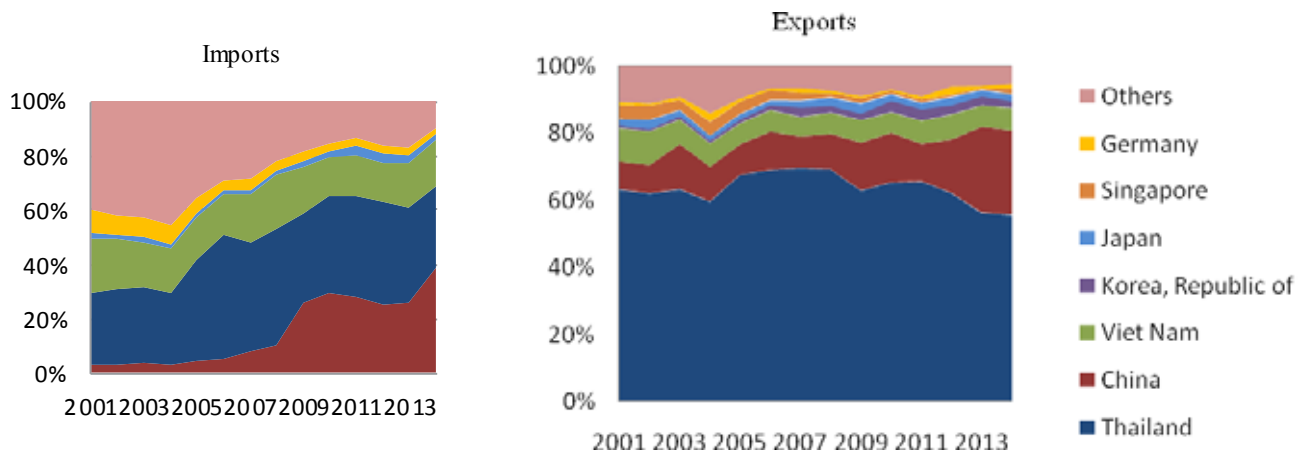
The World Bank (2014) estimates that approximately 90,000 young people will be entering the job market every year in the coming decade, representing four times as many as are currently employed in the hydro-electric and mining sector. Unless important and decisive measures are taken to increase investments in other more labour-intensive areas, the country may face important challenges in this regard.

From a gender perspective, it would be desirable to see an increase in investments that employ more women and provide opportunities for higher income and better

standards of living. Attracting this type investment would require a labour force with higher skills and a better investment climate (World Bank, 2014a).

Regarding imports Thailand is the source of three quarters of imports, followed by China, Vietnam and Japan (DTIS, 2012) (Figure 2). The top imports in 2013 were refined petroleum (US\$991 million), integrated circuits (US\$ 478 million), delivery trucks (US\$ 424 million), Cars (US\$324 million) and iron structures (US\$130 million) (OEC, 2015).

Figure 2. Proportion of imports and exports (2001-2014)



Source: Trade Map, International Trade Centre (2015)

4.4 Employment

The economically active population of Lao PDR in 2012 was estimated at 3.2 million. The total non-agricultural labour force in 2012 was estimated at around 963,668, out of which 336,467 were employed in the industry sector and 627,201 in the service sector (including public sector employees). Unofficial estimates put the number of Lao migrant workers in Thailand at about 250,000.

The latest Lao Population Census data shows that between 1995 and 2005, the proportion of women in wage employment nationwide increased from 38 to 44 percent, rising at a rate of about 1 percentage point per year (NSC, 2005).

The labour market in Lao PDR, although changing, remains highly informal and agriculture-based. More than 70 per cent of households including 40 percent of urban households reported agriculture, forestry, or fishing as their main activity and most of this work is on family-run smallholdings (EC, 2006). Data from the latest Population Census (2005) shows that only around 6 percent of the population, or around 13 per cent of the active labour force, works in the formal sector and that public sector workers still outnumber private sector workers.

Despite this, Lao PDR is already undergoing a transition from an agricultural to an industrial economy. The rapid growth of the industry and service sectors (such as hospitality and banking) is attracting increasingly more (young) people. Furthermore, the public sector is a consistent employer of a large number of people. However, a large proportion of new jobs are unskilled jobs, which are the lowest paid and most insecure. This is compounded by a limited supply of vocational education, in particular for women, and the low quality existing education. According to the International Labour Organization (ILO) (2015), the enrolment of people in vocational training (TVET) as a share of total secondary enrolment is 0.8 per cent which is the lowest in the region, while the tertiary gross enrolment rate is only 16.7 per cent, one of the lowest in the region.

Productivity

Agriculture in Lao PDR is the largest sector in the economy. However, the sustained growth of manufacturing, services and resources (Table 1) has led to a reduction in the contribution of agriculture to GDP over the last decade.

Table 1. Output Growth by Sector from 2000-2008

| Region | Agriculture | Manufacturing | Mining | Electricity, gas and water supply | Construction | Wholesale and retail trade, hotels and restaurants | Transport, storage and communication | Finance, real estate and business | Community, social and personal services |
|---------|-------------|---------------|--------|-----------------------------------|--------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|---|
| Lao PDR | 4.6 | 32.1 | 9.2 | 2.1 | 10.5 | 8.0 | 7.7 | -1.3 | 5.6 |
| ASEAN | 3.8 | 1.4 | 5.4 | 5.9 | 4.7 | 5.7 | 7.8 | 6.5 | 4.8 |

Source: Inmyxai and Khamphasith, 2015

Inmyxai and Khamphasith (2015) report that the labour productivity growth rate in Lao PDR steadily increased from 3.6 in the 1990-1995 period to 5.2 in the 2005-2008 period (Table 2). This growth in labour productivity is higher than the average for ASEAN countries.

Table 2. Labour Productivity Growth in Lao PDR and average ASEAN countries (1990-2008)

| Region | 1990-1995 | 1995-2000 | 2000-2005 | 2005-2008 |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Lao PDR | 3.6 | 3.7 | 4.1 | 5.2 |
| ASEAN | 5.3 | 0.6 | 3.1 | 3.1 |

Source: Inmyxai and Khamphasith, 2015.

The International Monetary Fund (IMF) (2015) claims that productivity growth is one of the highest in the region since 2008. The leading contributors to productivity improvement are finance, real estate, business services, transport and communication, and construction, none of which are large employers of women (as will be shown later) (IMF, 2015).

However, labour productivity of firms in Lao PDR is still lower than in most comparator countries and lower than one would expect for a country at this income

level (World Bank, 2014a). The World Bank (2014) estimates labour productivity at about US\$1,600 per worker, although it would be expected to be at US\$5,300 considering its per capita income. Productivity in Lao PDR is slightly lower than in Cambodia and Vietnam and significantly lags behind the leading countries in the region such as China, Thailand and Malaysia.

However, low productivity does not seem to have an impact on competitiveness of firms as manufacturing firms in Lao PDR compare favourably with other countries in Southeast Asia in terms of exporting. For the 2012 World Bank Enterprise Survey almost 50 per cent of manufacturing firms in Lao PDR reported that they exported some part of their output. Although manufacturing firms in Malaysia and Thailand were more likely to export than firms in Lao PDR, the country compares favourably with other countries in the region such as Vietnam, Cambodia or China (World Bank, 2014a). As mentioned previously, this is likely due to the low wages paid to production workers in the industry.

Surprisingly, export firms in Lao PDR show lower levels of productivity than non-export firms (which employ a higher number of women). This finding is counterintuitive as in most countries exporters are more productive than non-exporters, large firms are more productive than small firms and foreign-owned firms are more productive than domestic firms. However, this is not the case in Lao PDR. World Bank (2014) analysis indicates that although the median foreign-owned firm is slightly more productive than the median domestic firm, non-exporters are more productive than exporters and small firms are more productive than large firms, both of which are more likely to be owned by women and employ a larger number of women (see Table 3).

Table 3: Firm performance in Lao PDR, by export status (2009 and 2012)

| | Number of workers (median) | | Value added per worker | | Unit Labour Costs | | Labour costs per worker | | Capital per worker (book value) | | Capital Productivity | |
|----------------------|----------------------------|------|------------------------|---------|-------------------|------|-------------------------|---------|---------------------------------|---------|----------------------|------|
| | 2009 | 2012 | 2009 | 2012 | 2009 | 2012 | 2009 | 2012 | 2009 | 2012 | 2009 | 2012 |
| All | 11 | | \$1,554 | | 36% | | \$439 | | \$1,110 | | 134% | |
| Exporters | 30 | 50 | \$415 | \$847 | 60% | | \$197 | \$1,023 | \$1,233 | \$655 | 72% | |
| Non-exporters | 10 | 15 | \$3,808 | \$1,996 | 32% | | \$533 | \$1,227 | \$888 | \$5,996 | 194% | |

Source: World Bank Enterprise Surveys 2009 and 2012

The most likely reason why productivity is lower among exporters, according to the World Bank, is that they are concentrated in labour-intensive or low-skill sectors, such as the garment sector and the wood industry. This suggests that the competitive advantage of Lao PDR remains in these relatively low-productivity sectors (World Bank, 2014a). As was mentioned earlier, the garment industry is largely an employer of women and it takes advantage of their propensity to accept low wages –already some of the lowest in the region–and poor working conditions (see World Bank 2012a). Given that this is their main competitive advantage, this is

a perverse incentive for Government and firms to retain the low wages and difficult working conditions as a way to keep their costs low.

As mentioned above, domestic firms are more productive than foreign-owned firms. This may be because foreign-owned firms mostly operate in low productivity sectors such as the garment, wood and furniture sectors (Table A6).

Manufacturing firms have seen their profitability decrease between 2009 and 2012 while the service sector has experienced the opposite. While profitability was at a similar level in manufacturing and services in 2009 (around 40 per cent), by 2012 it had decreased by a third in the manufacturing sector and increased by over 75 per cent in the service sector (World Bank, 2014a). This suggests that wages in manufacturing firms (large employers of women) will remain the same for the time being, with little prospects of firms increasing wages or agreeing to engage in negotiations to do so unless the sector productivity experiences major improvements. At the same time, it would be expected that salaries in the service sector can increase, benefitting employees in those sectors.

Unfortunately, this study was unable to carry out an analysis of productivity by sex of the owner of firms due to lack of access to data, which would have provided a useful insight into any potential issues that female and male entrepreneurs face. Future research should explore this key issue.

The research found no (qualitative) evidence of women owned businesses facing fiscal discrimination or more corruption when dealing with Government officials than businesses owned by men. Key informants claimed that women-owned businesses do not face particular discrimination in this regard. A quantitative analysis to explore this issue could not be carried out due to the lack of access to data on taxes paid by firms. It is recommended that future research is carried out in this area to determine if women-owned businesses are facing particular discrimination.

5. Gender dimensions of trade in Lao PDR

Looking specifically at the participation of women as owners, managers and production and non-production workers in different sectors can help provide a better understanding of the opportunities and challenges that women are facing to participate more fully in the economy.

5.1 Owners and managers

Women can have a significant role in creating, running and growing businesses as a fundamental driver for economic growth, development and poverty reduction. International evidence suggests that gender equality, and in particular the extent to which women are empowered economically, is closely correlated with economic growth and poverty reduction (World Bank, 2011). Entrepreneurial activity might be a highly significant way for women to engage in the market economy a vehicle to create employment opportunities, including when these are scarce or

when discrimination in the labour market does not facilitate women's full participation in the economic sphere (Zoltan, et al, 2011).

Gamberoni and Reis (2011) extend these arguments specifically to trade, arguing that there are at least three reasons why gender inequality matters, and needs to be addressed, in the context of trade. Firstly, discrimination against women entrepreneurs and producers may impede their access to information, finance, and markets, which in turn can undermine the real and potential productivity of women-led economic activities, thereby slowing overall economic growth. Secondly, trade policies and initiatives that do not meet the specific needs of women can aggravate existing inequalities and reverse previously achieved gains. Complementary policies therefore need to be in place to ensure that women do not unfairly bear the burden of adjustment processes. Thirdly, women typically devote a larger portion of their incomes than men to the health and education of their families, which enhance human capital. Therefore, it is assumed that addressing gender-differentiated constraints to trade can have multiplier effects in terms of the overall development impact.

Data from the World Bank Enterprise Surveys 2009 and 2012 suggests that participation of women in ownership of firms is increasing. Table 4 shows the percentage of firms with female participation in ownership and the percentage of firms with a female top manager. Women have a high participation in ownership and management in retail businesses. In contrast, only about a third of manufacturing firms have women as part of the ownership and only about a quarter of them have women as top managers. This points to the constraints that women have to access top management positions in manufacturing firms, which are the largest firms, in contrast with retail businesses that tend to be smaller. According to key informants and research, these constraints include cultural issues and gender roles, such as women pressured by families to work in services and women having to fulfil several roles at home, which affects their capacity to access certain type of jobs.

Furthermore, interviewees claim that women lack the managerial skills to access higher level positions. To address this issue a number of measures are being tested and implemented by the private sector, the Government of Lao PDR and donors, including establishing training centres where men and women can develop their managerial skills. The constraints that these centres face include a lack of clear standards used by the industry, and the reluctance of firms to pay for external training for their staff. This suggests that more work needs to be done by Government and donors to encourage firms to train their staff and to encourage more women to access higher level positions (i.e. through quotas). The implementation of levies to obtain funds for further training should also be explored.

In addition, key informants report that women lack role models as inspiration and who they can contact for support and advice. This indicates that more spaces for networking are required for women.

Table 4. Participation of women in ownership and top management of firms (by sector)

| Sector | Percentage of firms with female participation in ownership | | Firms with a female top manager |
|---------------|--|------|---------------------------------|
| | 2009 | 2012 | 2012 |
| All | 39.4 | 41.9 | 32.2 |
| Manufacturing | 28.4 | 32.1 | 24.4 |
| Services | All | 44.3 | 36.6 |
| | Retail | 60.6 | 71.7 |
| | Other | 38.3 | 23 |

Source: World Bank Enterprise Surveys 2009 and 2012

Looking at the participation of women in ownership of firms by size shows that the percentage of firms with women as part of the ownership structure is significantly higher among small firms (55.3 per cent) than among medium and large firms (around 20 per cent) (Table 5). However, the percentage of women who are part of the ownership structure of firms seems to be growing for firms of all sizes, albeit much more for small firms.

Table 5. Participation of women in ownership of firms (by size)

| Size | Percentage of firms with female participation in ownership | |
|----------------|--|------|
| | 2009 | 2012 |
| Small (5-19) | 45.4 | 55.3 |
| Medium (20-99) | 18.9 | 21.6 |
| Large (100+) | 20 | 20.8 |

Source: World Bank Enterprise Surveys 2009 and 2012

Table 6 shows the proportion of firms owned by men and women by sector. As the table shows, women owned a very high proportion of small firms in the food and beverage sector (i.e. restaurants and bars), the retail sector and to a lower proportion in the manufacturing service and manufacturing sectors. The proportion of women that own a large firm is very small in all sectors.

These figures confirm that ownership of firms by women is highly concentrated in small firms in a few sectors (food and beverage and retail). This points to a number of factors, some of them already mentioned. Participation of women in the economy is highly determined by entrenched gender roles and the capacity of women to fulfil other economic and non-economic activities, such as looking after their children and home (e.g. cooking and cleaning) and their capacity to access/gain the skills to own and manage larger businesses (i.e. access to credit and education). On the other hand, less than a quarter of foreign-owned firms (23.6 per cent) have a woman in their ownership structure, in comparison with 43.8 per cent of domestic firms (Table A1).

Table 6: Sex of owner of firms by size and sector (percentage) (2013)

| Gender of the Director | Small (0-9) | | Medium (10-99) | | Large (100+) | | Male | Female |
|-----------------------------------|-------------|--------|----------------|--------|--------------|--------|-------|--------|
| | Male | Female | Male | Female | Male | Female | | |
| Sector | | | | | | | | |
| Agriculture, forestry, fishing | 85.15 | 14.85 | 84.62 | 15.38 | 83.33 | 16.67 | 85.09 | 14.91 |
| Food and beverage | 16.64 | 83.36 | 47.67 | 52.33 | 100 | 0 | 17.45 | 82.55 |
| Manufacturing of food and tobacco | 75.34 | 24.66 | 62.04 | 37.96 | 100 | 0 | 75.02 | 24.98 |
| Mining and quarrying | 90.32 | 9.68 | 83.93 | 16.07 | 100 | 0 | 88.61 | 11.39 |
| Other manufacturing | 58.45 | 41.55 | 74.83 | 25.17 | 82.67 | 17.33 | 60.98 | 39.02 |
| Retail trade | 22.85 | 77.15 | 51.35 | 48.65 | 60 | 40 | 22.98 | 77.02 |
| Services | 64.28 | 35.72 | 72.27 | 27.73 | 93.07 | 6.93 | 64.97 | 35.03 |

Source: Economic Census, 2013.

Overall, almost twice as many Lao single-owned businesses are owned by women than those single-owned by men (Table A2). However, as has been shown, most of female-owned businesses tend to be small and concentrated in a few sectors, such as retail. In contrast, almost twice as many foreign owned businesses are owned by a man and an even higher proportion (4.5 times) of domestic-foreign owned businesses are owned by men than women.

Probably because of their prevalence among small businesses, businesses owned and managed by women are less likely to export, although the number is increasing. The reasons for this can be various. It has been argued in studies in different countries that firms owned and/or managed by women export less partly because women tend to be more risk-averse (Marques, 2014; Tran-Nguyen and Beviglia Zampetti, 2004). Although this can be a gender *perception* about women entrepreneurs, for example as discussed in the recent survey on Business Perceptions towards Trade Liberalisation in Lao PDR (Nathan Associates, 2015), international research has found that women may be less prone to export for several reasons.

For instance, women may use financing to sustain rather than develop their business. Furthermore, female entrepreneurs may face barriers to export such as reduced access to networks and information regarding trade compared to men. Also, most firms managed or solely owned by women are young and small and may have more difficulty obtaining credit. Furthermore, women may self-select into routine sectors with lower productivity. Anecdotal evidence provided by key informants indicates that women face social pressure to concentrate on particular (non-exporting) sectors, such as retail. It also seems that female owned firms face constraints to export, such as lack of scale, capital, contacts and information to sell abroad. In some sectors, such as handicrafts, informants reported that female entrepreneurs lack the skills to find foreign markets and to conduct negotiations with foreign buyers.

This indicates that help can be provided in linking small businesses to existing sources of support such as the Trade Promotion Department at the Ministry of Industry and Commerce or the SME Fund, where they can access training and information.

Women in top management positions

The percentage of firms that have a woman as a top manager is much higher among small firms (44.8 per cent) and medium-sized firms (16.5 per cent) than in large firms (5.1 per cent) (Table 7). Similarly, only 12.4 per cent of foreign-owned firms have a woman as their top manager, in contrast with over a third (34.2 per cent) of domestic firms. This points to the limited opportunities and/or constraints that women face in accessing higher management positions, in particular in larger firms where most exporting takes place. According to key informants, the main reasons for this include a lack of skills among women to assume higher positions and prevalent gender norms and discrimination at the social and household level that prevent women from opting for higher positions in firms. This requires encouragement among foreign-owned firms to hire women at higher management levels (i.e. through quotas), and/or to support existing female employees to gain the skills to access higher level positions.

Table 7. Participation of women in top management of firms (by size)

| Size | Firms with a female top manager (%) |
|----------------|-------------------------------------|
| | 2012 |
| Small (5-19) | 44.8 |
| Medium (20-99) | 16.5 |
| Large (100+) | 5.1 |

Source: World Bank Enterprise Surveys 2009 and 2012

Education of business owners and managers

Although the levels of education of directors of businesses are fairly similar between men and women in the different sectors, there are a few noticeable differences (Table A3). For instance, in the food and beverage sector, a higher proportion of male directors have higher levels of education with about a quarter of them having a bachelor's degree, a diploma or a high diploma, compared to less than 8 per cent of female directors. In the manufacturing sector, which includes the garment sector, where women tend to have more opportunities to access higher managerial levels than in other industrial sectors (i.e. mining or manufacturing of food and tobacco), while 18.6 per cent of male directors have a bachelor's degree, a diploma or a high diploma, less than 10 per cent of female directors do so. These differences suggest that women have less access to higher levels of education or that women with higher access to education are being denied opportunities to manage firms. Qualitative data indicates that women with higher levels of education are not interested in working in certain sectors, such as manufacturing, and would rather work in banking or government. However, while banking is a growing sector it will be unable to absorb

the entire labour force with tertiary education. Improving the appeal of manufacturing and other sectors is important.

For a closer look at education see the ensuing sections below.

Trading

To explore the constraints faced by men and women while trading, it is useful to consider two recent studies. Firstly, the Business Perceptions Survey Trade Liberalisation in Lao PDR (Nathan Associates, 2015) which aimed to explore how businesses in Lao PDR are experiencing, perceiving, and adjusting to opportunities and challenges created by international trade. Among other things, the survey explored differences in perceptions about the different opportunities and obstacles that men and women face when doing trade in Lao PDR.

Interestingly, only 37 per cent of respondents perceived that there are significant differences for men and women to do trade. These respondents felt that these differences were mainly associated to issues that can be categorised as gender stereotypes, such as the capacity of women to be more detail oriented, more articulate and thoughtful. Respondents also claimed that women lack decisiveness or courage relative to men (i.e. are more risk averse). A much smaller proportion of respondents (only 8 per cent) claimed that women have other burdens and frequently face limitations to travel. Finally, only 5 per cent of respondents identified lack of capacity or experience as a constraint for women to participate in trade.

These findings point to the limited awareness among men and women business people of the real constraints that women can face while doing trade and the challenges that may emerge for women as a result of the implementation of trade liberalisation measures. This suggests that more work needs to be done to raise awareness among business people of the different opportunities and challenges that may emerge for men and women as a result of trade liberalisation.

Secondly, it is useful to consider the findings of a recent study conducted by the World Bank on the Gender Dimensions of Small-Scale Cross-Border Trade (World Bank, 2015). Despite investments in improving the operation of borders (World Bank, 2014b), several constraints for small-scale cross border remain, some of them specifically for women. Interestingly, this study found that most crossings observed in one checkpoint (Vangtao, Champasak province) are done by women. However, most of the brokers in this checkpoint are men, indicating that women are unable to become brokers given the time demands (distance and transportation) that this activity requires. Female traders earn on average more money than male traders, although their income is more unequal than for men.

Among the constraints found for traders to conduct cross-border trading, the most important was the uncertainty surrounding taxes and fees. Specific constraints faced

by women include the fact that women suffer disproportionately from long distances, poor roads and the lack of public transportation, as they have to hire transporters, which eats into their business margins, or transport smaller quantities of goods. Delays at the border were reported to be more frequent for women. Furthermore, women requested a more progressive taxation, which considers that they tend to transport smaller shipments than male traders.

Women also face higher needs for transportation services, e.g. hiring help to pull carts or a motorbike to transport a shipment faster, take pride of place among the challenges specific to women that Small-Scale Cross-Border Traders put forward. On average female traders pay more than double per crossing in transportation costs.

Women are also more likely to suffer some discrimination when paying taxes. For instance, women are more likely to be charged a lump sum per period of time or a fixed amount per vehicle and to have to pay higher tax rates than men. Furthermore, women are significantly more likely to have to go through quarantine when they trade goods across the border.

These findings suggest that further improvements can be made to support small scale cross-border traders, both men and women. These include increasing transparency at the border by publishing and making more available the taxes that traders and brokers may have to pay, displaying clearly tax levy rules and tariffs at border checkpoints, and providing checkpoints with better equipment to measure goods (scales), while monitoring that they are being used.

Specifically for women cross border traders, improvement can include raising gender awareness among border custom officials and others, to reduce discrimination. Also, increasing the number of female custom officials and other official at border checkpoints should help in reducing discrimination towards female traders.

Furthermore, female traders seems to be affected disproportionately by the poor transportation infrastructure at the borders, as they need to hire extra support and transportation and the poor condition of roads that causes time delays in crossing affect them considerably. Hence, investments in transportation infrastructure would be useful and should benefit women considerably.

Finally, reducing fees for larger four-wheel vehicles is suggested as a measure that can encourage small female traders to embark in larger trading operations.

5.1.1 Key constraints and opportunities

Key constraints:

- Women have a high participation in ownership and management in smaller businesses. While this is in itself positive, it also suggests that women have obstacles growing their businesses. This seems to be due to lack of access to capital, knowledge, business networks and/or markets to grow their businesses.
- Women face obstacles to be owners and managers of manufacturing, due to gender norms and to lack of access to knowledge and networks.
- Women have limited opportunities to access higher management positions in larger firms where most of the exporting work is done. The reasons for this include the lack of women's skills to take higher positions, prevalent gender norms and discrimination that prevents women from accessing higher positions, and self-discrimination (women lack the confidence to apply for higher positions). Working with business owners in the manufacturing sector in raising awareness of these social constraints and creating the conditions for women to access higher management jobs is important. This can include creating better working conditions for female managers, including opportunities for maternity leave, flexibility for caring for family, providing access to education and training.
- Businesses owned by women are less likely to export. Anecdotal evidence suggests that women face social pressure to concentrate on particular (non-exporting) sectors, such as retail. Also, female entrepreneurs may face barriers to export such as reduced access to networks and information regarding trade compared to men. It also seems that female owned firms face constraints to export, such as lack of scale, capital, contacts and information to sell abroad.
- There is a general lack of awareness of the constraints that women face to doing trade. Increase the awareness of the gender differentiated impact of trade liberalisation among business owners and managers and policy makers can help address this problem.

Key opportunities:

- As the agricultural sector develops, there will be ample opportunities for women to participate in different activities in value chains (i.e. as collectors, traders, brokers, suppliers of inputs, machinery and equipment). For women to be able to take these opportunities they must have access to training, knowledge, business networks and capital.
- Tourism is a growing sector and women have a strong participation in the sector as owners and managers. They should be able to continue to participate actively in this sector. It is important though, that women ensure that they obtain the right skills to target an ever more demanding market.

5.2 Workers

Agriculture absorbs the vast majority of male and female labour in Lao PDR. As shown by Table 8, participation of women in agriculture is 70 per cent of the total female workforce. The service sector is the second highest employer in Lao PDR employing almost 25 per cent of male labour and around 23 per cent of female labour. Manufacturing employs 6 per cent of the male labour force and only 7 per cent of the female labour force. Finally, the mining and electricity, water and construction sectors employ a very limited proportion of the labour force with women having only marginal participation in the sector.

From these figures, it is important to note that the vast majority of women are still employed in agriculture, and that creating better income opportunities in rural areas, in sectors such as agro-processing is important. Furthermore, while women make up the majority of workers in the manufacturing sector, they tend to employ the lower level jobs, while men tend to occupy the higher positions as supervisors and managers.

Finally, the low proportion of women working in mining and electricity water and construction sectors can be seen from two complementary perspectives. First, employers prefer to higher men to work in this sectors as they are perceived as male jobs. On the other hand, women prefer to study and apply for other types of jobs, mainly in manufacturing and services (hospitality and tourism), in part because of social pressure and gender norms.

Table 8. Gender patterns of employment by sector (per cent)

| Sector | 2007/2008 | | | 2012/2013 | | |
|---------------------|-----------|--------|-------|-----------|--------|-------|
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Agriculture | 70 | 72 | 71 | 70 | 70 | 70 |
| Mining | 0.1 | 0.3 | 0.2 | 0.5 | 0.2 | 0.3 |
| Garment | 0.4 | 3.8 | 2.1 | 0.4 | 3.1 | 1.7 |
| Other manufacturing | 6.3 | 4.2 | 5.3 | 5.2 | 3.7 | 4.5 |
| Services | 23 | 20 | 21.5 | 25.7 | 23.4 | 24.6 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Source: Lao PDR Earnings and Consumption Survey (2007/08) and (2012/13)

Table A4 shows the proportion of male and female workers by sector and size of firms. As the table shows, smaller firms have a much higher proportion of female workers in the food and beverage sector where they are also frequently owners. Retail businesses of all sizes have a high proportion of women. Finally, large manufacturing firms (largely composed of garment factories) have a high proportion of female employees. In contrast, firms have a much lower proportion of female workers in manufacturing of food and tobacco. Finally, firms of all sizes have a low proportion of women in the mining sector and in services.

This data confirms how employment is highly gender-segregated by sector and in some cases by size of firms. This reflects prevailing gender norms and highlights the

need to create opportunities for women in other sectors, through providing better access to education (for example in manufacturing and mining sectors) and to information, technology, markets, finance and infrastructure (in the agricultural and agro-processing sectors).

Interestingly, the gender of a firm's top manager seems to have a relationship with the proportion of female workers employed by that firm as shown in Table 9. For instance, in firms where there is a female top (general) manager, the proportion of full-time female workers is 58.2 per cent, in contrast with only 35.4 per cent when the top (general) manager is a man. Similarly, in manufacturing firms where the top manager is a woman, the percentage of full-time production workers that are women is 46.4 per cent, in comparison to only 40 per cent when the top manager is a man. This situation is also evident with non-production workers. When the top manager of a manufacturing firm is female the proportion of full-time non-production female workers is almost 60 per cent in comparison with only 34.3 per cent when the top manager is a male. Although this data does not indicate a clear causality it strongly suggests that female managers are more likely to encourage hiring more female workers. This points towards the importance of encouraging and supporting women to access higher level positions, as this will in turn allow more women to have access to jobs.

Table 9. Participation of women as production and non-production workers
(by sex of the general manager)

| | Percentage of permanent full-time female workers | Percentage of permanent full-time production female workers (manufacturing) | Percentage of permanent full-time non-production female workers (manufacturing) |
|-----------------------|--|---|---|
| Sex of Manager | 2012 | 2012 | 2012 |
| Female Top Manager | 58.2 | 46.4 | 59.6 |
| Male Top Manager | 35.4 | 39.8 | 34.3 |

Source: World Bank Enterprise Surveys 2009 and 2012

International Trade

Of the total firms surveyed for the Economic Census 2013, only 1.42 per cent reported to do international businesses (import and/or export). These firms employ only 15 per cent of the total number of workers. Of these only 38.55 per cent are women. In contrast, 98 per cent of establishments do not do international businesses. They employ 82 per cent of the recorded workforce. Almost half of the workers in this group of firms (48 per cent) are women.

However, women are more likely to be employed in exporting firms than in non-exporting firms (Table 10). This is explained by the fact that firms that tend to employ women, such as labour-intensive manufacturing firms (garment sector) tend to produce mainly for export. Manufacturing firms that export most of their production

also tend to have a higher proportion of non-production female workers than manufacturing firms that do not export.

Interestingly, foreign-owned firms have a higher proportion of full-time female workers than domestic firms. This is even more noticeable in manufacturing firms. This seems to confirm what has been found by other research (World Bank, 2012a) indicating that manufacturing firms tend to hire more women for production work as they are perceived as more adequate for non-skilled labour-intensive work (gender norms) and may be more amenable to accept the working and living conditions offered by these firms. Almost half of workers in non-production areas in manufacturing firms are female in foreign-owned firms, which suggests that there are opportunities for women with the adequate skills to access non-production work. However, anecdotal data (interviews with key informants) suggest that women only get limited work opportunities in non-production areas, such as in accounting and human resources. This was also found in a recent study on labour standards and productivity in the garments export sector in Lao PDR (World Bank, 2012a). The explanations provided for this include lack of technical and language skills and gender norms.

Table 10. Participation of women as production and non-production workers
(by export status)

| | Percentage of permanent full-time female workers (all sectors) | | Percentage of permanent full-time production female workers (manufacturing) | Percentage of permanent full-time non-production female workers (manufacturing) |
|----------------------|--|------|---|---|
| | 2009 | 2012 | 2012 | 2012 |
| Export status | | | | |
| Exporters | 68.9 | 55.3 | 55.5 | 45 |
| Non-exporter | 43 | 39.8 | 35.4 | 38.7 |
| Ownership | | | | |
| Foreign-owned | 48.4 | 49.1 | 52.1 | 48 |
| Domestic | 43.3 | 42 | 39.9 | 39.3 |

Source: World Bank Enterprise Surveys 2009 and 2012

Education

A particular issue that is noticeable when looking at gender patterns of employment in Lao PDR is the mismatch between supply and demand of vocational skills. At present, there are two main types of provision of vocational education (UNESCO, 2013). Firstly, TVET institutions include technical, vocational or technical/vocational schools or colleges where the traditional divisions between vocational and technical or between school and college have been blurred. TVET institutions are administered by several governmental bodies (the Ministry of Education and Sport, Ministry of Agriculture and Forestry, Ministry of Finance, Ministry of Public Works, Ministry of Culture and Ministry of Health). Secondly, IVET schools deliver formal TVET and non-formal basic vocational training to different target groups, including

adults. TVET is provided through a number of channels, including TVET institutions, public and private universities and private schools.

Tables 11 and 12 show the number of students enrolled in vocational training in institutions supervised by the Ministry of Education and Sport. Table 11 shows the number of students enrolled in vocational training in public sector institutions by sector.

While there is a need for highly skilled manufacturing workers to help attract higher value-added investment to the manufacturing sector, less than half of students are focused in that area. Furthermore, just under 15 per cent of female students are enrolled in an industrial vocational course, although the numbers and proportions of female students in industrial vocational studies is increasing.

A high 58 per cent of students in service-oriented vocational trainings (in both public and private institutions) are women, and this is much higher in public sector TVET institutions. Furthermore, interviews with key informants revealed that students in service vocational studies are highly selective of the areas they choose to focus on, for instance, in the hotel and hospitality sub-sector.

It is positive to note that the number of students enrolling in agricultural vocational studies is increasing dramatically, and the proportion of female students in the area is increasing steadily. Qualified people in agricultural topics will help the country increase agricultural productivity and the growth of important income-generating activities in agro-processing and other supporting industries.

Table 11. TVET students 2015-2016 (Public Sector)

| Sector | Students | | Male Students | | Female Students | |
|--------------------|----------|-------|---------------|-------|-----------------|-------|
| | Number | % (1) | Number | % (2) | Number | % (2) |
| Agriculture | 4,133 | 13.67 | 1,951 | 47.21 | 2,182 | 52.79 |
| Industry | 13,904 | 45.99 | 12,001 | 86.31 | 1,903 | 13.69 |
| Service | 12,001 | 39.69 | 3,838 | 31.98 | 8,163 | 68.02 |
| Total | 30,038 | 100 | 17,790 | 59.06 | 12,248 | 40.78 |

Source: Department of Technical and Vocational Education and Training, Ministry of Education.

Note: (1) percentage in relation to total students; (2) percentage in relation to the number of students per sector.

Table 12. TVET students 2015-2016 (Private Sector)

| Sector | Students | | Male Students | | Female Students | |
|--------------|----------|-------|---------------|-------|-----------------|-------|
| | Number | % (1) | Number | % (2) | Number | % (2) |
| Industry | 2521 | 6.98 | 2,027 | 80.40 | 494 | 19.60 |
| Service | 33597 | 93.02 | 15,140 | 45.06 | 18457 | 54.94 |
| Total | 30,234 | 100 | 17,167 | 47.53 | 12,377 | 52.47 |

Source: Department of Technical and Vocational Education and Training, Ministry of Education.

Note: (1) percentage in relation to total students; (2) percentage in relation to number of student per sector.

Among the challenges faced by the sector are the poor quality of education and training provided in TVET institutions (EFA, 2015). This is due to several factors, including shortages of appropriately qualified and trained teachers and a lack of

textbooks and teaching aids. Furthermore, TVET institutions often lack of facilities such as laboratories, IT laboratories and modern equipment.

Furthermore, the links between the TVET sector and industry are very weak. Employers claim that students do not graduate with the necessary and adequate knowledge and skills currently required by the industry. As a result, many students struggle to find jobs in the private sector when they complete their studies. Important efforts are being made by donors and development partners to improve the communication and articulation between TVET institutions and employers, to make sure that students get the skills that they require to enter the workforce.

A further challenge in the supply of people with adequate skills for the existing and expected demand is that most students prefer to continue their studies in higher education rather than going to the post-secondary non-tertiary education (vocational studies at a TVET). Even when students fail the entry exam to public higher education institutions where there are limited spaces, they go to private institutions to enrol in higher education. This is because university studies are *perceived* as a better education option that will provide students with better employment opportunities.

However, as a recent study found (World Bank, 2015) the average earnings of vocational graduates have grown over time compared to upper secondary and tertiary graduates. For instance, in 2007/08 female workers who completed upper secondary school earned higher wages than those who completed vocational school, but the premium effectively disappeared by 2012/13. According to the World Bank (2015) this switch suggests that productive activities in these sectors may have become more skill intensive as they shifted to higher value or quality of outputs, generating greater demand for vocational graduates.

Interestingly, unemployment is slightly higher among more educated workers and those in urban areas, suggesting a degree of voluntary unemployment as some workers prefer to remain unemployed while waiting for high-paying job offers in line with their qualifications or expectations. Frequently, more educated workers are waiting for a job opportunity in a State-Owned Enterprise where salaries are relatively higher than in other sectors.

Gender pay gap

A recent study conducted by the World Bank (2015) found that women earn less than men across education levels and that this gap is increasing. For instance, in 2007/08 women earned 14-15 per cent less than men with identical education and sector of work, and this gap widened to 18-19 per cent in 2012/13, when controlling for other factors. The study found that gender gap is largest at the low end of the education distribution (e.g., 76 per cent for workers with a primary degree) but declines for more educated workers (e.g., 27 per cent for tertiary graduates).

The aforementioned study does not delve into the reasons for this gender wage gap, and this should be studied further in more detail. However, it is important to note that attention has to be given to this issue and that the Government needs to ensure that liberalisation process does not contribute to the further increase of the gender wage gap. Among other things, the Government needs to ensure that labour markets are non-discriminatory, that the rights of women working in labour intensive industries are respected and that women are given the opportunity to access higher skilled positions as the country moves up the technological ladder into higher value added industries.

5.2.1 Key constraints and opportunities

Key constraints

- Firms in sub-sectors other than retail and hospitality are less open to hire women, mainly due to gender stereotypes. This indicates that work can be done to raise awareness of the potential income generation opportunities for women in other sectors and in changing stereotypes.
- Working opportunities for women in manufacturing are concentrated in labour-intensive jobs and in supervisory positions, while opportunities to access higher added value or level jobs are more limited.
- Women managers and owners of firms seem to provide more working opportunities to other women, compared to male owners and managers. This suggests working with male owners and managers to encourage them to hire more female workers, and to use successful female owners and managers as examples of cases to follow.
- There is a mismatch between supply and demand of skills. While young women focus on vocational studies in the service sector, there are and will be more opportunities in the manufacturing sectors.

Key opportunities

- The retail and hospitality sub-sectors provide ample work opportunities for women. More information on the opportunities in these sub-sectors can be provided to women, as well as increased investment in training and learning opportunities.

6. Gender in specific sectors

6.1 Manufacturing

The manufacturing sector as a whole accounts for about 31.4 per cent of Lao PDR GDP (World Bank, 2015) and in 2010, it provided formal employment to about 8.3 per cent of the total labour force (ILO, 2015). According to the ILO (2015) in 2010 industry employed 9.9 per cent of male labour force and 6.7 of the female labour force. Major manufacturing sub-sectors are food and beverages, garments and wood

processing. The Ministry of Labour and Social Welfare reported that the total labour force working in manufacturing (industry) in 2012 was 336,467 people.

6.1.1 Agro-processing industry – manufacture of food products

The agro-processing industry employs mainly men in mostly micro and small enterprises. The number of people working in agro-industry is estimated to be 450,000 persons (Souvannavong, 2013). Large agro-industrial firms also employ a considerable amount of people.

Overall, according to the Economic Census 2013, the agro-processing industry employs a higher percentage of men (68 per cent) than women (32 per cent). However, there are specific sub-sectors that have a higher proportion of female workforce, such as production of alcoholic rice (61 per cent); production of bread and rolls (60 per cent); manufacture of noodles and similar products (57 per cent); manufacture of refined seeds (53 per cent); and processing and preserving of meat products (58 per cent) and fish products (100 per cent).

Less than one percent of establishments in the agro-processing sector export their products, according to the Economic Census 2013. And of those few that do exports, only one quarter have a female owner or director. This indicates the extreme concentration of agro-processing firms in the local market. This may also indicate their lack of capital, skills and information to export their products.

The agro-processing sector in Lao PDR is still highly under developed due to a number of constraints, including poor infrastructure, lack of market information, and lack of skills and technology to sort, process, package and transport produce. The agro-processing sector is potentially a large employer of women, providing ample opportunities for income generation, not only in production and processing, but also in brokering, trading and transportation.

One way to support women interested in selling agricultural products, processed and un-processed would be to increase the supply of credit in rural areas. At present the penetration of micro-finance institutions in rural areas is very low. Providing support to the industry to extend their coverage may be useful. Increasing the presence of the traditional commercial banking may also prove helpful.

However, it is important to stress that micro-credit by itself will not be sufficient to help women in rural areas increase their income. Agro-processing industry also requires support in better quality extension services (especially provided by women and tailored for women). (This in turn, means that more women need to be encouraged to enrol in vocational studies at agricultural colleges.) This sector also requires support in marketing skills, and with reliable infrastructure (i.e. better roads, electricity).

6.1.2 Key constraints and opportunities

Key constraints

- Firms in this sub-sector employ mainly men and provide limited training.
- Firms in this sub-sector tend to be small and market their products locally. This suggests that they can get support in access markets, accessing new knowledge and capital (credit).
- Women in this sub-sector lack the knowledge (i.e. information about markets) and skills (in sorting, processing, packaging) to exploit any market opportunities for agro-processed products.

Key opportunities

- As agricultural productivity increases and as agricultural production moves towards high value crops a number of opportunities will emerge, in industries that support improvements in agriculture such as the chemical fertiliser, farm machinery and equipment industries. Government can encourage the development of these industries and encourage women to gain skills to work in them
- As agricultural value chains develop, plenty of opportunities will emerge for women to gain an income, in roles as collectors, brokers, traders, transportation. Furthermore, a number of roles in servicing and supporting value chains will emerge, such as commercial agronomists and veterinaries, agricultural equipment renters, and mechanics for agricultural equipment.

6.1.3 Garments

The garments sector is the most female-intensive sector in the Lao PDR economy, although it is still currently of modest size in relative terms. The garments sector employs around 30,000 workers (or about 1 per cent of the total labour force) (World Bank, 2012a). According to the Economic Census 2013, about 81 per cent of the labour force in the garment industry is constituted by women who are mostly hired as unskilled and semi-skilled workers performing activities such as cutting, sewing, packing and ironing. Men are more likely than women to be hired as professional or technical staff, or as skilled workers. Women are also the majority (79 per cent) of supervisors at the production level across all firm sizes, although this figure is somewhat lower amongst medium-sized firms (65 per cent) (World Bank, 2012a). Male professional and technical staff are also slightly more likely to be from foreign countries (22 per cent) than their female counterparts (19 per cent) (World Bank, 2012a).

Lao garment workers are part of the growing phenomenon of rural-urban migration linked to Lao's transition from agriculture to service and industrial sector work in the context of the country's rapid economic development. Female rural-urban migration

to factory work is a relatively recent phenomenon in Lao PDR, and it has successively gained acceptance as an economic strategy in rural communities (World Bank 2012a).

However, young women experience many tensions between traditional responsibilities towards their families, their low-paid and low-status positions as garment factory workers, and their aspirations to participate in modern urban consumer culture (Phouxay and Tollefsen 2011 in World Bank, 2012a). Average wages in the garments industry are lower than in other industries where male workers predominate. Working conditions vary depending on a number of factors, such as the location of the firm, the owners of the firm and the type of work that the firm does.

All firms provide some basic initial skills training upon recruitment and new hires are quickly put into production lines to continue skills development 'on-the-job'. Two-thirds of large firms and about half of medium-sized firms provide workers with opportunities for limited skills-upgrade training mostly related to sewing, marking and cutting skills, but also for production management, line balancing and administrative/finance-related tasks (World Bank, 2012a).

Small firms in this sector are overwhelmingly Lao-owned, while a majority of large firms have foreign or mixed foreign and Lao ownership. Medium firms are more evenly split between Lao owned and foreign or mixed-ownership structures. Foreign owners are predominantly regional nationals with Thais constituting the largest group of foreign owners (50 per cent) followed by Japanese (20 per cent) and Australian (10 per cent) (World Bank, 2012a).

Employers or managers in this sector are rarely women and the few female-owned enterprises tend to be smaller. Women represent nearly a third of Lao garment firm owners and over half of all managers (frequently a woman doing both roles) (World Bank, 2012a). Furthermore, male directors have higher levels of education, with a higher proportion of male directors having a bachelor's degree, a diploma or higher (Table A6). This suggests that women with higher education are not applying or receiving opportunities to work in this sector.

Anecdotal evidence based on private sector consultations suggests that supervisors willing to upgrade their management skills struggle to get support from garment firms to do so. In many cases, they have to pay for their own training and do it in non-working time. Increased support by firms to allow supervisors and lower level managers, in particular women, to obtain training in managerial skills would be advisable.

According to the Economic Census 2013, of the garment firms that export (0.5 per cent of the total), about 50 per cent have a female director, while of those firms that do not export (usually smaller firms), about 73 per cent have a female director. Interviews with key informants revealed that female owners and directors have fewer

opportunities than male owners and directors to develop links and networks to learn about new markets and obtain information and skills to export. This suggests that more support can be provided to encourage women to develop their business networks and have better access to knowledge and skills to export.

6.1.3.1 Key constraints and opportunities

Key constraints

- The garment sector in Lao PDR is facing a relative contraction since 2007/2008, both in terms of employment and weaker wage growth, attributed to a decline in competitiveness on the international stage.
- Most of the work currently offered to women in the sector is low-skilled. This is in large part due to the low education levels of the workforce. Also the industry suffers a very high level of turnover.
- A key constraint to attract higher added value investment is the low skills of the workforce. Investments have to be made to increase the skills of the workforce, including collaborating with industry to train workers, i.e. cost-share models. Policies have to be designed and put in place to increase educational attainment, to provide more support for basic education, curricula reform to meet market demand including soft skills and entrepreneurial skills, and aligning vocational training to private sector demand.
- Furthermore, policies to reshape the incentive structure of garment jobs (such as working conditions and/or career development) could entice workers to remain in relatively more productive work.
- Measures should be taken to attract investment that demands higher-skilled (better paid) workers. These measures can include organising trading and investment fairs, investing in training and skills development of workers, and increasing investment in infrastructure. Government can also focus on creating more attractive niches or product lines for high income economies through e.g., upgrading labour standards and environmental standards, thus helping big brand retailers and buyers to meet their corporate social responsibility objectives.
- There are constraints for women to access higher level managerial positions in garment factories. These constraints may include, gender stereotypes, lack of skills and training, lack of formal education, and inflexible working conditions that make it difficult for women to work in those positions. Making sure that firms in the sector offer benefits and opportunities for maternal and child care and for further education can help increase the number and proportion of women in managerial positions.
- Small and medium sized enterprises in the sector (many of which are female owned) have problems in upgrading and improving the quality of their production. Facilitating access to technology and higher value production through for example more favourable investment incentives, or more generally by easing

access to formal finance through banks or SME-targeted credit institutions would be advisable.

Key opportunities

- In recent years, wage growth for those workers with a vocational degree was much faster than the average for all garment workers (14 per cent vs. 2.6 per cent annual growth) (World Bank, 2015). This suggests that there are increasing returns to semi-skilled workers, consistent with reported shortages of skilled labour. Encouraging more women to enrol in vocational education in industrial areas can help fulfil this labour force demand and make the most of the better wage trends.
- The country can develop their capacities in other stages of the garment/apparel value chain. This can include marketing the country as a favourable location to locate FDI in domestic textile production (a sector traditionally with large female employment). This will help to establish backward linkages and to develop skills not in the country. Furthermore, the country can provide support to local firms to develop in this sub-sector.
- Support the industry to expand their export to emerging countries with growing disposable incomes (i.e. other ASEAN nations). These markets are often less demanding than traditional export markets in the United States and the European Union, but they offer more opportunities to upgrade skills to higher value adding functions such as product design, marketing, and branding.

6.1.4 Handicrafts and textiles

The handicraft sector is mainly composed of small businesses oriented towards local markets. According to the Department of Handicraft Promotion at the Ministry of Industry and Commerce there are about 20,146 family firms in this sector and 1,301 small firms with only 52 medium enterprises and 10 big factories. The sector is highly segregated by gender, with men largely working in gold, silver and copper jewellery as well as furniture manufacture and women working in traditional textiles and manufacturing of other products of wood and other materials.

The traditional textile sector is a relatively small sector in the Lao PDR economy, composed mainly of micro and small enterprises. For instance, the Lao Handicraft Association claims to support 100 producer groups in the country, with each group having between 3 and 10 individual producers. This sector, however, is an important source of employment for women living in rural and semirural settings. It is estimated that between 80 and 95 per cent of people employed in this sector are women.

Firms in this sector are largely focused on the local market and very few manage to export their products. Interviews with key informants revealed that producers and traders of textiles face the challenges of having limited skills, information and access to markets and lack of access to finance to expand their businesses. Further support

in providing them with capital to expand their operations, information about market products, skills to find new markets (i.e. access to networks and trade fairs, support to attend national and international shows, support to attract big buyers) and to negotiate with foreign buyers (i.e. learning English, understanding how to process a purchase order, understanding how to export) would be helpful.

Few handicraft and textile firms manage to export their products. The few that do are mostly firms with a foreign owner or small firms/workshops receiving support from a donor or business association. This points to the lack of information on markets, the limited technical skills to export that the owners of firms and other stakeholders in the sector have. Although the Lao Handicraft Association provides limited skill development training to their members, further technical support to owners of handicraft shops or traders may help them access foreign markets.

However, it is important to note that both textiles and handicrafts are increasingly mass produced by large factories (i.e. in China), once a product is identified as having potential to be produced profitably in a large scale. This represents a big risk for small textile and handicraft producers in Lao PDR, unless they focus on niche markets that value hand made products. In order to do this, textile and handicraft producers would need to concentrate heavily on producing with high quality and be able to fulfil the demands of such markets.

6.1.4.1 Key constraints and opportunities

Key constraints

- Most businesses in this sector are very small, constraining their capacity to employ people and generate high incomes.
- Firms owned by women tend to sell locally. Few of them export. This suggests that helping them access capital, knowledge and access to markets may help in supporting them grow. Support can also include creating producer groups and supporting producers and traders to attend trade fairs and events where they can develop networks and understand what the markets want.

Key opportunities

- There are important business opportunities in niche markets that pay premium prices for high-quality traditional handicrafts. However, the employment opportunity is relatively limited as no more than a few hundred producers would benefit from this.
- For other non-high quality producers, support can be provided to access less demanding markets and to access small-scale equipment and machinery.

6.2 Services

The services sector as a whole accounts for about 40.9 per cent of the Lao GDP (World Bank, 2015) and in 2010 provided formal employment to about 20 percent of the total labour force (ILO, 2015). Major services sub-sectors are tourism and hospitality (food and beverage services). Participation of women (as employees and owners of firms) in sub-sectors such as tourism and hospitality is high.

6.2.1 Tourism and hospitality

The tourism sector employs a workforce of about 28,100 people with a further estimated indirect employment effect up to 275,380 people (Souvannavong, 2013). The participation of women in this sector is higher than that of men (Table 13). Women have a higher proportion of participation in restaurants and bars, while men are more prevalent in travel agencies, tour operator and other tourism sector service activities. This seems to reflect how women tend to receive more job opportunities as waitresses and bar hostess while men seem to have more opportunities in office work.

Table 13. Distribution of male and female employment by sub-sector (percentage) (2013)

| Sub-sector | Female | Male |
|---|--------|-------|
| Accommodation | 51.23 | 48.77 |
| Food and beverage service activities | 71.08 | 28.92 |
| Travel agency, tour operator and other reservation service activities | 33.29 | 66.71 |
| Total | 51.87 | 48.13 |

Source: Economic Census, 2003

Male owners and managers of firms in this sector tend to have a higher educational level than female owners and managers. This suggests that women are not having the opportunity to gain further education in this sector and women with tertiary education working in the sector find it difficult to access managerial positions. Furthermore, interviews with key informants also revealed that while there is an insufficient supply of young people with vocational training in tourism services, many young people find banking and other areas more appealing, while older people do not see the need for further training. This suggests that more advocacy can be done to encourage young people to access vocational education in this sector. Furthermore, businesses can be encouraged to provide more training to women in managerial skills.

6.2.1.1 Key constraints and opportunities

Key constraints

- This sub-sector is largely gender-segregated with women concentrated in restaurants and hospitality jobs and men in desk-based jobs such as travel agencies and tour operators. This indicates that there are strong social pressures

and gender stereotypes that confine people in particular jobs according to their sex.

- This sub-sector is an important employer of women. However, not enough young women want to train in areas related to this sub-sector. This suggests that a campaign to attract more women to vocational schools in this sector may prove useful. Also, the capacity of vocational training centres in this sub-sector needs to increase.
- The owners of businesses in this sector tend to have lower levels of education than in other sectors. Providing accessible training for owners of firms in this sub-sector will increase their skills and the quality of services they offer.

Key opportunities

- This sector will grow substantially in the next few years as the country develops. There is ample opportunity for young skilled men and women to enter the sector.

6.2.2 Banking and finance and other professional services

The banking and finance sub-sectors are one of the highest growing sub-sectors in the country. It is expected that this trend will continue, meaning that they will be an increasing demand for qualified people. According to the Economic Census 2013, about 51 per cent of employees in the banking and other professional services sector are women (Table 14). Men are almost twice as much more prevalent in activities of head offices and consultancy activities and in insurance, while women are more prevalent in legal and accounting activities and in other personal services, which may be secretarial work. This shows again a skewed gender distribution of roles and jobs, with men having more access to higher level positions.

Table 14. Distribution of male and female employment by sub-sector (percentage) (2013)

| Activity | Female | Male |
|---|--------------|--------------|
| Activities of head offices; management consultancy activities | 37.85 | 62.15 |
| Financial service activities | 42.84 | 57.16 |
| Insurance, reinsurance and pension funding | 27.68 | 72.32 |
| Legal and accounting activities | 75.00 | 25.00 |
| Office administrative, office support and other business support activities | 58.48 | 41.52 |
| Other financial activities | 40.76 | 59.24 |
| Other personal services | 78.27 | 21.73 |
| Total | 51.55 | 48.45 |

Source: Economic Census, 2003

Regarding education of managers of banking and finance firms, according to the Economic Census 2013, male directors of firms in this sector are more highly educated than women, with almost 40 per cent of men having a high diploma or higher education. In contrast almost 77 per cent of female directors of firms in this sector have only basic schooling. It can be assumed that having higher level of education will lead to better management of firms and to increased access to higher

managerial positions. In this sense, it is desirable to encourage and support women to enrol in training to increase their knowledge and skills.

Interviews with key informants revealed that women find constraints to access higher level positions due to gender norms and the lack of support. In order to encourage women accessing higher organisational levels, it would be advisable to ensure that they have adequate working conditions that include benefits such as maternity leave, flexible working hours and access to managerial and technical training.

6.2.2.1 Key constraints and opportunities

Key constraints

- This sub-sector has a skewed gender distribution of roles and jobs, with men having more access to higher level positions.
- According to informants, women have limited opportunities for training and development. Women also lack support and benefits that would allow them to work and carry out other personal activities, such as childcare.

Key opportunities

- The banking sector will growth substantially in the next few years and opportunities for employment for young men and women will be plenty. Educated women are likely to have greater access to higher level positions.

7. Conclusion and recommendations

The study has found that, although it is not yet possible to clearly establish the impact of trade on gender (due to the limited availability of gender-disaggregated data), the existing data and the anecdotal evidence of Government staff, development partners and private sector actors working in the country suggests that the trade liberalisation process in Lao PDR is having a different impact on men and women due to a number of factors. These include the recent pattern of Foreign Direct Investment, the gender norms existing in the country, the different level and type of education of men and women, and the opportunities that women have to access managerial jobs.

Participation of women in the economy seems to be highly determined by entrenched gender roles and by the capacity of women to fulfil other economic and non-economic activities, such as looking after their children and home (i.e. cooking, cleaning, etc.) and their capacity to obtain the skills to access better jobs or own and manage larger businesses (i.e. access to credit and education).

As a result, ownership of firms by women is highly concentrated in small firms in a few sectors (food and beverage and retail). The limited available data suggests that these firms also struggle to grow and expand. The support available for female business owners, although heading in the right direction, is still limited and lacks the

capacity to reach a large number of women. Furthermore, this support is largely focused on female entrepreneurs working in the service sector in urban areas. Businesswomen in rural areas working in production and trade of handicrafts and textiles and/or agro-processing have extremely limited support.

Businesses owned by women are less likely to export than businesses owned by men. This is partly because of their smaller size, but also because female owned businesses do not have the same degree of access to business networks and other sources of contacts, information and skills to find and supply foreign markets.

Women are less likely than men to be managers of foreign-owned firms, which also tend to be larger. Industry representatives and other informants claim that many women lack the skills and confidence to apply for higher managerial jobs. Furthermore, women face strong social pressure to fulfil other roles, including reproductive roles (i.e. looking after children and the household).

Female workers are also highly concentrated in a few sectors, such as hospitality (restaurants and bars), tourism, and garment manufacturing. These are areas where salaries tend to be lower than in other sectors and working conditions are frequently poorer. The opportunities for women to access better paid and higher skilled jobs are limited due to the scarce supply of good quality vocational education, social pressure for women to work in certain sectors, and the lack of investment in sectors that require higher skilled workers. Prevailing gender norms are also a strong influence that constrains women to a few activities.

Based on the evidence gathered in this assessment, the following recommendations are suggested to ensure that men and women benefit equitably from trade liberalization in Lao PDR:

- Systematically gather more gender-disaggregated data in all sectors, in areas such as production, access to credit, investment, education and training.
- Invest in the development of analytical skills of technical staff within the Ministry of Industry and Commerce so that they are better equipped to interpret existing data and operationalise findings into specific actions to promote gender equality in trade.
- Increase the awareness of the gender differentiated impact of trade liberalisation among business owners and managers and policy makers to address the general lack of awareness of the constraints that women face to doing trade and of the opportunities and challenges created by trade liberalisation.

- Increase and improve access to information and business networks for women entrepreneurs and producers by fostering collaboration between the private and civil society actors, with the public sector playing a critical facilitation role. Market information, linkages to suppliers and investors, and access to financing can be increased through networks.
- Increase the collaboration between private and civil society actors and Government to identify the barriers to industrialisation and job creation. This can be done through working groups, forums and others.
- Increase the number of skilled women working in Government institutions dedicated to supporting exporters.
- Encourage and promote the diversification of industry into other sectors, both linked with garment manufacturing (i.e. textiles) and in new areas where the country is able to attract foreign investment (i.e. electronics, machinery). This can be done by improving the investment climate and by creating incentives for foreign firms.
- Work with business owners/associations in the manufacturing sector in raising awareness of the social constraints that women face to access managerial positions and creating the conditions for women to access higher management jobs. This can include creating better working conditions for female managers, including opportunities for maternity leave, flexibility for caring for family, providing access to education and training.
- Facilitate and increase access to education, skills development and training for women in manufacturing sector (garment). Increasing the skill base of the labour force will contribute to attracting higher level investment. This can be done through vocational training centres and through industry-specific training centres.
- Implement the laws and policies that guarantee women equal pay and equal access to job opportunities as men, as well as social protection (including parental and sick leave) and protection from discrimination.

- Increase access to expertise in product design, business development advice and training, information on new technology, and potential markets in handicraft, textiles and agro-processing sectors.
- Increase support for women producer groups (in handicrafts and textiles) to improve information sharing on market opportunities, quality, trading and access to foreign markets.
- Increase the supply of trade facilitation, logistics, and transport services tailored for women entrepreneurs. Provide a continuum of services that take into account the various stages of growth of enterprises and the gender issues involved.
- Build linkages between banks and women entrepreneurs to affordable credit programs. Increase awareness among the business community of the existing opportunities to access knowledge and credit, such as the SME Fund.
- Include women in international trade missions and delegations to develop their knowledge, capacity and contacts in international trade.
- Increase the supply of skills development programs and on-the-job training for women, particularly in technical and management-related fields, in the manufacturing sector.
- Encourage women to train and study in areas where there is high demand, for example in management of manufacturing firms and in tourism services.
- Encourage and support more women to enrol in vocational education, in particular in areas where there it is expected to be growing demand for skilled workers, for instance in industries services agriculture, such as producers of inputs, machinery and equipment.

References

Berik, Günseli 2011. The gender impacts of trade on employment and wages in Trade and employment: from myths to facts / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2011. International Labour Office

Beviglia Zampetti, A.; Tran-Nguyen, A-H. 2004. Trade and gender: Opportunities and challenges for developing countries (United Nations).

Coche, I.; Kotschwar, B.; Salazar-Xirinachs, J.M. 2006. Gender issues in trade policy-making, OAS Trade Series (Organization of American States).

EFA 2015. Education for All 2015 National Review Report: Lao People's Democratic Republic. Lao PDR: 2015

Elson, D. 1999. "Labor markets as gendered institutions: Equality, efficiency and empowerment issues", in *World Development*, Vol. 27, No. 3, pp. 611-627.

Elson, D.; Pearson, R. 1984. "The subordination of women and the internationalization of factory production", in R. McCullagh; C. Wolkowitz; K. Young (eds.): *Of marriage and the market: Women's subordination internationally and its lessons* (Routledge&Kegan Paul).

Gamberoni, E; Reis, JG. 2011. Gender-Informing Aid for Trade: Entry Points and Initial Lessons Learned from the World Bank / World Bank. Washington, DC: 2011.

Marques, H. 2015. "Does the Gender of Top Managers and Owners Matter for Firm Exports?", *Feminist Economics*, 21:4.

Nicita, A.; Zarrilli, S. 2010. "Trade Policy and Gender--Unfolding the Links", *Journal of World Trade*, v. 44.

The Observatory of Economic Complexity. <http://atlas.media.mit.edu/en/> [Accessed January 2016]

Souvannavong, Oudet. 2013. Better Matching and Anticipating of Skills in Lao PDR - A Mapping Report to Facilitate the Lao National Chamber of Commerce and Industry Policy Development. ILO. Vientiane: 2013/

Record, Richard. 2011. Gender and trade in Lao PDR. Investigating high employee turnover rates in the garments export sector. Presentation at the GAP Technical Symposium – April 26-27, 2011.

UNESCO. 2013. Policy Review of TVET in Lao PDR. Lao PDR: 2013.

World Bank. 2016. The Labor Impact of Lao Export Growth. World Bank. Lao PDR: 2014.

World Bank. 2015. Lao PDR Economic Monitor.

World Bank. 2015b. World Bank Statistical Data.

World Bank. 2014a. Investment Climate Assessment 2014. Policy uncertainty in the midst of a natural resources boom / World Bank. Lao PDR: 2014.

World Bank. 2014b. Trade and Transport Facilitation Assessment. World Bank. Lao PDR: 2014.

World Bank. 2012a. Labour standards and productivity in the garments export sector. A survey of managers and workers / World Bank. Lao PDR: 2012.

World Bank. 2012b. Lao PDR Second Trade Development Facility Project. Project Information Document (PID). Concept Stage.

World Bank. 2012c. Mapping the gender dimensions of trade. A preliminary exposition. Lao PDR / World Bank. Lao PDR: 2012

World Bank. 2011. Gender and entrepreneurship. Evidence for the new enterprise survey for Lao PDR. Trade and Development Briefing Note. Issue 6, September 2011.

Zoltan, Acs, Zoltan J., Bardasi, Elena, Estrin, Saul and Svejnar, Jan. 2011. *Introduction to special issue of Small Business Economics on female entrepreneurship in developed and developing economies*. Small Business Economics, 37 (4).

Annex 1. List of interviewees

| Date | Activity |
|-------------|--|
| 3 Sep 2015 | Mrs Anne Marie Reerink Senior Sector Specialist - Gender Equality Ms Rachel Jolly First Secretary Ms Champasith Phanthakone Program Manager Australian Aid |
| 8 Sep 2015 | Mrs Madeleine Jones Chief Technical Advisor ILO |
| 15 Sep 2015 | Mr James Lett Project Manager IOM |
| 18 Sep 2015 | Ms.Chounlachan Phengdy Deputy Director Ms.Lavanh Soybounphan Deputy Director LANITH |
| 04 Oct 2015 | Ms Sonenaly Phetsiriseng National Program Officer Employment and Skills Swiss Cooperation Office for the Mekong Region - Lao PDR |
| 04 Feb 2016 | Mrs Borivon Phafong Director of Gament Skills Development Center GSDC |
| 5 Feb 2016 | Mr Alexander Monden Team Leader Dual-Cooperative Training (DCT) VELA Project GiZ |
| 8 Feb 2016 | Mr Somphong Soulivanh Director General of Department of Industry and Handicraft Ministry of Industry and Commerce |
| 9 Feb 2016 | Mr Bounpheng Somchanmavong Deputy Director General of Technical and Vocational Education Department Dr.Keomany Sisaykeo |

| | |
|-------------|--|
| | Director of Research and Development EMIS Division Ministry of Education and Sport |
| 9 Feb 2016 | Dr Xaybandith Rasphone President of Lao Garment Industry Association |
| 11 Feb 2016 | Mr Mombert Hoppe Senior Trade Economist The World Bank |
| 11 Feb 2016 | Mrs Manola Daravong President of Lao Business women's Association |
| 12 Feb 2016 | Mrs Taykeo Sayavongkhamdy President of Lao Handicraft Association |
| 12 Feb 2016 | Mrs Sisomphet Souvanthalisith Director of Woman Advancement and Mother and Child Division Ministry of Agriculture |
| 15 Feb 2016 | Mrs Pamouane Phetthany Executive Director Microfinance Association |
| 18 Feb 2016 | Mrs Manichanh Sonekhamxay Technical Officer Department of Trade Promotion and Product Development Ministry of Industry and Commerce |
| 1 Mar 2016 | Mr Toulakham Phomsengsavanh Deputy Director of Policy Research Division Mrs Sengkeo Phouthavong Technical Officer Department of SME Promotion, Ministry of Industry and Commerce |

Annex 2. Tables

Table A1. Participation of women in ownership and top management of firms
(by export status and ownership)

| | Percentage of firms with female participation in ownership | | Firms with a female top manager (%) |
|----------------------|--|------|-------------------------------------|
| | 2009 | 2012 | 2012 |
| Export status | | | |
| Exporters | 20.2 | 35.4 | 17.6 |
| Non-exporter | 39.8 | 43.5 | 35.8 |
| Ownership | | | |
| Foreign-owned | 16.3 | 23.6 | 12.4 |
| Domestic | 40.8 | 43.8 | 34.2 |

Source: World Bank Enterprise Surveys 2009 and 2012

Table A2. Participation of women in ownership of firms
(by source of capital) (percentage) (2013)

| Type of ownership | Female | Male |
|--------------------------------------|--------|-------|
| Domestic single owner | 61.66 | 38.34 |
| Foreign single owner | 35.48 | 64.52 |
| Domestic-foreign partnerships/owners | 17.98 | 82.02 |

Source: Economic Census 2013

Table A3. Education level of director of businesses by sector and sex of the director (percentage) (2013)

| Sector | Agriculture forestry and fishing | | Food and beverage | | Manufacturing of food and tobacco | | Mining and quarrying | | Manufacturing | | Retail trade | | Services | | Percentage |
|------------------------|----------------------------------|------|-------------------|------|-----------------------------------|------|----------------------|------|---------------|------|--------------|------|----------|------|------------|
| | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | |
| Qualification | | | | | | | | | | | | | | | |
| School | 76.6 | 78.7 | 80.2 | 63.7 | 79.4 | 78.6 | 70.6 | 54.5 | 80.5 | 69.8 | 78.0 | 72.2 | 69.8 | 64.1 | 74.2 |
| Vocational/Certificate | 3.2 | 2.5 | 1.6 | 1.9 | 2.4 | 2.0 | 11.8 | 3.7 | 2.1 | 3.4 | 2.0 | 3.0 | 3.3 | 3.7 | 2.5 |
| Bachelor | 4.8 | 5.2 | 1.9 | 8.8 | 1.8 | 2.2 | 0.0 | 9.0 | 3.1 | 5.9 | 2.0 | 4.1 | 7.3 | 8.0 | 3.9 |
| Diploma | 6.4 | 3.5 | 3.4 | 8.6 | 3.9 | 4.4 | 5.9 | 7.5 | 3.8 | 7.1 | 4.2 | 5.8 | 6.4 | 7.5 | 5.2 |
| High diploma | 4.3 | 3.5 | 2.1 | 8.2 | 2.4 | 2.5 | 5.9 | 11.9 | 2.7 | 5.6 | 2.0 | 4.6 | 5.7 | 7.5 | 3.8 |
| Post-graduate | 1.1 | 2.1 | 0.2 | 2.5 | 0.5 | 0.7 | 0.0 | 9.7 | 0.5 | 1.7 | 0.3 | 1.0 | 1.4 | 3.4 | 1.1 |
| Other | 3.7 | 4.4 | 10.6 | 6.2 | 9.6 | 9.6 | 5.9 | 3.7 | 7.2 | 6.5 | 11.5 | 9.1 | 6.1 | 5.7 | 9.2 |

Source: Economic Census, 2013

Table A4. Percentage of male and female workers by sector and size of firms (2013)

| Sector | Male | Female |
|--|--------------|--------------|
| Agriculture, forestry and fishing | 67.13 | 32.87 |
| Small (0-9) | 74.10 | 25.90 |
| Medium (10-99) | 66.57 | 33.43 |
| Large (100+) | 65.17 | 34.83 |
| Food and beverage | 28.92 | 71.08 |
| Small (0-9) | 23.45 | 76.55 |
| Medium (10-99) | 47.71 | 52.29 |
| Large (100+) | 62.92 | 37.08 |
| Manufacturing of food and tobacco | 67.67 | 32.33 |
| Small (0-9) | 66.13 | 33.87 |
| Medium (10-99) | 65.57 | 34.43 |
| Large (100+) | 71.37 | 28.63 |
| Mining and quarrying | 84.50 | 15.50 |
| Small (0-9) | 88.70 | 11.30 |
| Medium (10-99) | 84.21 | 15.79 |
| Large (100+) | 84.25 | 15.75 |
| Other manufacturing | 51.62 | 48.38 |
| Small (0-9) | 63.10 | 36.90 |
| Medium (10-99) | 66.11 | 33.89 |
| Large (100+) | 37.90 | 62.10 |
| Retail trade | 30.15 | 69.85 |
| Small (0-9) | 28.44 | 71.56 |
| Medium (10-99) | 59.60 | 40.40 |
| Large (100+) | 37.91 | 62.09 |
| Services | 66.57 | 33.43 |
| Small (0-9) | 62.78 | 37.22 |
| Medium (10-99) | 66.38 | 33.62 |
| Large (100+) | 70.90 | 29.10 |
| Total | 53.43 | 46.57 |

Source: Economic Census, 2013.

Table A5. Education of directors of garment firms by gender (2013)

| Qualification | Female | Male |
|------------------------|--------|------|
| School | 79.7 | 66.7 |
| Vocational/Certificate | 3.4 | 8.1 |
| Bachelor | 3.9 | 5.6 |
| Diploma | 2.4 | 4.0 |
| High diploma | 6.2 | 7.6 |
| Post-graduate | 0.8 | 3.5 |
| Other | 3.6 | 4.5 |

Source: Economic Census, 2013

Table A6: Firm performance in Lao PDR, by firm type (2009 and 2012)

| Ownership | Number of workers | | Value added per worker | | Unit Labour Costs | Labour costs per worker | | Capital per worker (book value) | | Capital Productivity |
|--------------------|-------------------|------|------------------------|---------|-------------------|-------------------------|---------|---------------------------------|----------|----------------------|
| | 2009 | 2012 | 2009 | 2012 | 2009 | 2009 | 2012 | 2009 | 2012 | 2009 |
| | | | | | | | | | | |
| Foreign-Owned | 89 | 92 | \$1,775 | \$1,641 | 38% | \$710 | \$1,502 | \$1,686 | \$176 | 131% |
| Domestic | 10 | 22 | \$1,516 | \$1,725 | 36% | \$432 | \$1,052 | \$1,057 | \$2,192 | 136% |
| Size | | | | | | | | | | |
| Small (5-19) | 7.5 | 9 | \$2,190 | \$1,627 | 36% | \$355 | \$1,197 | \$740 | \$6,069 | 214% |
| Medium (20-99) | 30 | 50 | \$1,606 | \$1,729 | 33% | \$666 | \$1,023 | \$2,466 | \$1,685 | 17% |
| Large (100 and up) | 220 | 197 | \$1,246 | \$1,697 | 39% | \$631 | \$1,080 | \$711 | \$614 | 131% |
| Sector | | | | | | | | | | |
| Garments | 30 | 150 | \$1,009 | | 68% | \$601 | \$1,109 | \$841 | \$493 | 103% |
| Furniture and wood | 8 | 23 | \$451 | | 60% | \$333 | \$1,023 | \$2,561 | \$6,069 | 93% |
| Other | 11 | 14 | \$3,916 | | 32% | \$444 | \$1,227 | \$888 | \$14,729 | 194% |

Source: World Bank Enterprise Surveys 2009 and 2012

Assessment of Gender Dimensions of the Manufacturing and Service Sectors Project's managing team

| | |
|-----------------------------------|--|
| Mr. Bounthong Sophavanhdy, | Deputy General Director of Permanent Secretary Office, Project Director. |
| Mrs. Sommay Phommounivong, | Director of Woman Advancement and Mother And Child Division, Project Manager. |
| Mrs Khamphou Somphongbouttakhanh, | Deputy Director of Woman Advancement and Mother and Child Division, Assistant. |
| Mrs Sin Manithong, | Technical Staff of Woman Advancement and Mother and Child Division, Assistant. |
| Mrs Phetsamone Boutta | Project Coodinator (National Implementation Unit). |

Research Team

| | |
|--------------------------|------------------------------------|
| Mr Emmanuel Santoyo Rio, | Lead Researcher and Report Writer. |
| Mr Alessandro Vitale, | Analyst and Inputs Provider. |
| Mrs Phoukham Sipaseuth, | Research Assistant. |



CONTACTS

Ministry of Industry and Commerce, Lao PDR
Phon Xay Rd, P.O.Box 4107 Vientiane, Lao People's Democratic Republic
Call Center Tel: 856-21 911629

ສະໜັບສະໜູນໂດຍ:

