



ບົດສຶກສາດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອຈຳແນກຂໍ້ຈຳກັດຕົ້ນຕໍທີ່ກະທົບຕໍ່ວິສາຫະກິດ ທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ ໃນ ສປປ ລາວ



ສະໜັບສະໜູນ ໂດຍ:
Supported by:



ມິຖຸນາ 2021

**ບົດສຶກສາດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ
ເພື່ອຈຳແນກຂໍ້ຈຳກັດຕົ້ນຕໍທີ່ກະທົບຕໍ່ວິສາຫະກິດ
ທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ
ໃນ ສປປ ລາວ**

ບົດລາຍງານສະບັບສຸດທ້າຍ

ຂຽນໂດຍ ນາງ ລໍແຮັນ ອີ ຄະລາກ (Ms. Lauren E. Clark)
ຊ່ຽວຊານທີ່ປຶກສາສາກົນ

ກົມແຜນການ ແລະ ການຮ່ວມມື, ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ
ສະໜັບສະໜູນໂດຍ ໂຄງການສົ່ງເສີມຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ ແລະ ການຄ້າ ຂອງ
ສປປ ລາວ



ມິຖຸນາ 2021

ບົດສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນ

ຊ່ຽວຊານຕ່າງປະເທດ, ຜູ້ທີ່ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຮຽບຮຽງກ່ຽວກັບຫົວຂໍ້ດັ່ງກ່າວຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈມາຍັງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆ, ທັງພາກລັດ ແລະ ພາກເອກະຊົນ, ທີ່ໄດ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນບົດລາຍງານສະບັບນີ້, ໂດຍສະເພາະແມ່ນກົມແຜນການ ແລະ ການຮ່ວມມື, ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ, ສປປ ລາວ, ເຊິ່ງໄດ້ຕັ້ງໜ້າສະໜັບສະໜູນ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການສຶກສາຕັ້ງແຕ່ຫົວທີ.

ໃນຂະນະດຽວກັນ, ກົມແຜນການ ແລະ ການຮ່ວມມື, ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າຂໍສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນພິເສດຕໍ່ ທ່ານນາງ ລິ້ແຣນ ອີ ຄະລາກ (Lauren E Clark), ທີ່ປຶກສາສາກົນດ້ານການສຶກສາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ຜູ້ທີ່ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າຂຽນບົດລາຍງານນີ້ຢ່າງທ້າວຫັນໃນນາມ ຂອງລັດຖະບານລາວ.

ທັດສະນະທັງຫມົດທີ່ໄດ້ລະບຸໃນບົດລາຍງານນີ້ແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ຂຽນ, ແຕ່ກໍ່ຍິນດີຮັບຟັງທຸກໆຄໍາເຫັນທີ່ອ້າງອີງເຖິງຂໍ້ມູນ, ຂໍ້ເທັດຈິງ ຫລື ຂໍ້ສັງເກດອື່ນໆ.



ສາລະບານ

ບົດສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນ.....	III
ສາລະບານ.....	V
ສາລະບານຮູບສະແດງດ້ວຍກະຣາຟ.....	VII
ສາລະບານຕາຕະລາງ.....	VIII
ສາລະບານກ່ອງ.....	VIII
ລາຍການຄໍາຫຍໍ້.....	IX
ບົດນໍາ.....	XI
1. ບົດສະຫລຸບຫຍໍ້.....	1
2. ວິທີວິທະຍາການສຶກສາ.....	3
3. ພາບລວມຈາກການຄົ້ນຄວ້າບັນດາເອກະສານອ້າງອີງຕ່າງໆ.....	4
4. ຜົນການສຶກສາໄລຍະ II.....	11
4.1. ການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ ແລະ ການອອກໃບອະນຸຍາດດໍາເນີນທຸລະກິດ.....	11
4.2 ນະໂຍບາຍ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງສ່ວຍສາອາກອນ.....	15
4.3 ການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງເງິນທຶນ.....	16
4.4. ການຂຶ້ນທະບຽນກຳມະສິດທີ່ດິນ ແລະ ຄຸ້ມຄອງໃບຕາດິນ.....	19
4.5 ການເຂົ້າເຖິງຂະບວນການສານການຄ້າ ແລະ ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແບບອື່ນ ADR.....	21
5. ຂໍ້ສະເໜີແນະ.....	22
ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1. ພາບລວມຂອງການທົບທວນເອກະສານຄົ້ນຄວ້າຕ່າງໆ: ອຸປະສັກຕົ້ນຕໍທີ່ສິ່ງກະທົບຕໍ່ວິສາຫະກິດ ທີ່ຜູ້ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານງານໃນ ສປປ ລາວ.....	26
ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2. ເອກະສານອ້າງອີງ.....	37
ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3. ວິທີວິທະຍາສໍາລັບການສຶກສາ (ໄລຍະ II) ຂອງບົດສຶກສາ ເພື່ອຈຳແນກຂໍ້ຈຳກັດຕົ້ນຕໍ ທີ່ກະທົບ ຕໍ່ວິສາຫະກິດ ທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ ໃນ ສປປ ລາວ.....	39
ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 4. ການສຳພາດຜູ້ຕ່າງໜ້າຈາກໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (KII) ແລະ ການປຶກສາຫາລືກັບບັນດາຜູ້ ຕ່າງໜ້າຈາກໜ່ວຍງານທຸລະກິດໃນຂະແໜງການຕ່າງໆ (FGD).....	44
ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 5. ລາຍຊື່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບ ບົດຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການຈຳແນກຂໍ້ຈຳກັດ ຕົ້ນຕໍທີ່ກະທົບຕໍ່ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ ໃນ ສປປ ລາວ.....	47
ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 6. ຂໍ້ຕົກລົງກຳນົດໜ້າວຽກ (TOR) ໃນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ.....	55



ສາລະບານຮູບສະແດງດ້ວຍກະຣາຟ

ຮູບທີ 1. ລະດັບການສຶກສາສູງສຸດຂອງເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດ.....	5
ຮູບທີ 2. ບັນດາວິສາຫະກິດໃນສປປ ລາວ, ໂດຍແຍກຕາມຂະໜາດ ແລະ ເພດຂອງເຈົ້າຂອງ ຫຼື ຜູ້ບໍລິຫານທຸລະກິດ	6
ຮູບທີ 3. ເຫດຜົນທີ່ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດເລີ່ມສ້າງຕັ້ງທຸລະກິດຂອງຕົນ, ໂດຍແຍກຕາມເພດຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ.....	7
ຮູບທີ 4. ອາຊີບຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດກ່ອນເລີ່ມສ້າງຕັ້ງທຸລະກິດ	8
ຮູບທີ 5. ຫ້າຂະແໜງການຕົ້ນຕໍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງແຕ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ	8
ຮູບທີ 6. ຫ້າຂະແໜງການຕົ້ນຕໍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງແຕ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ.....	8
ຮູບທີ 7. ຫ້າຂະແໜງການຕົ້ນຕໍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ຂຶ້ນທະບຽນຂອງນັກທຸລະກິດຊາຍ	9
ຮູບທີ 8. ຫ້າຂະແໜງການຕົ້ນຕໍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ຂຶ້ນທະບຽນຂອງນັກທຸລະກິດຍິງ	9
ຮູບທີ 9. ເຫດຜົນຕົ້ນຕໍເປັນຫຍັງບັນດາວິສາຫະກິດຈຶ່ງບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນກັບກົມທະບຽນ ແລະ ຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດ (DERM).....	12
ຮູບທີ 10. ຜົນປະໂຫຍດທີ່ບັນດານັກທຸລະກິດຄິດວ່າຈະໄດ້ຮັບຈາກການຂຶ້ນທະບຽນກັບ (DERM)	13
ຮູບທີ 11. ມີຄວາມແຕກຕ່າງເລັກນ້ອຍໃນການຕີຄວາມໝາຍບັນດາລະບຽບການ ແລະ ເງື່ອນໄຂການປະຕິບັດ ໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ຄຸ້ມຄອງ	13
ຮູບທີ 12. ບັນດາລະບຽບການໄດ້ຮັບການບັງຄັບໃຊ້ຢ່າງເປັນເອກະພາບກັນໃນທຸກຂະແໜງການ.....	13
ຮູບທີ 13. ວິທີການຈັດຫາທຶນໃຫ້ແກ່ການເຄື່ອນໄຫວປະຈຳວັນ, ແຍກຕາມເພດຂອງເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ.....	17
ຮູບທີ 14. ວິທີການສະໜອງທຶນແກ່ການຈັດຊື້ເຄື່ອງຈັກ ຫລື ອຸປະກອນ, ພາຫະນະຂົນສົ່ງ, ແຍກຕາມເພດຂອງເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ	18
ຮູບທີ 15. ການປ່ຽນແປງໃນການຂຶ້ນໃບຢັ້ງຢືນກຳມະສິດທີ່ດິນກ່ອນ ແລະ ຫລັງໂຄງການອອກໃບຕາດິນ (ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍ)	19
ຮູບທີ 16. ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດ ທີ່ກ່າວວ່າການເຂົ້າເຖິງທີ່ດິນເປັນຂໍ້ຈຳກັດໃຫຍ່ ຫລື ຮ້າຍແຮງຫລາຍ, ແຍກຕາມເພດຂອງຜູ້ຈັດການຂັ້ນສູງ	20
ຮູບທີ 17. ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດລະບຸວ່າລະບົບສານການຄ້າເປັນຂໍ້ຈຳກັດໃຫຍ່	21
ຮູບທີ 18. ປະຊາກອນ ສປປລາວ: ຊົນນະບົດ ແລະ ຕົວເມືອງ	26
ຮູບທີ 19. ການມີໄຟຟ້າໃຊ້: ຊົນນະບົດ ແລະ ຕົວເມືອງ	26
ຮູບທີ 20. ອັດຕາການຮູ້ໜັງສືຂອງຊົນເຜົ່າຫຼັກກຸ່ມຕາມເພດໃນປີ 2015.....	28

ສາລະບານຕາຕະລາງ

ຕາຕະລາງທີ 1. ບັນດາຕົວຊີ້ວັດດ້ານການຄຸ້ມຄອງສ່ວຍສາອາກອນ ແລະ ການຮັບຮູ້ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດ, ຕາມ ຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດ ແລະ ເພດຂອງຜູ້ຈັດການ	15
ຕາຕະລາງທີ 2. ການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງເງິນທຶນ, ໂດຍການສໍາຫຼວດວິສາຫະກິດ ທີ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນແລ້ວ	18
ຕາຕະລາງ 3. ເວລາທີ່ໃຊ້ໄປກັບກິດຈະກຳຕົ້ນຕໍ, ແຍກຕາມເພດ, ຊົ່ວໂມງຕໍ່ວັນ	29
ຕາຕະລາງ 4. ຄຸນລັກສະນະຂອງວິສາຫະກິດ ທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານຢູ່ ສປປ ລາວ	31
ຕາຕະລາງທີ 5. ຄົນທີ່ຖືກຈ້າງງານແຕ່ 10 ຄົນຂຶ້ນໄປ ຕາມສະຖານະພາບການມີວຽກເຮັດງານທຳ ແຍກຕາມເພດ ແລະ ພາກພື້ນ	34
ຕາຕະລາງທີ 6. ຄຸນລັກສະນະພື້ນຖານຂອງ KIs	39
ຕາຕະລາງທີ 7. ຄຸນລັກສະນະພື້ນຖານຂອງ FGDs	41

ສາລະບານກ່ອງ

ກ່ອງທີ 1: ແມ່ຍິງບໍ່ມີເວລາປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນກິດຈະກຳອື່ນ.....	30
ກ່ອງທີ 2. ຄວາມແຕກຕ່າງຕົ້ນຕໍລະຫວ່າງວິສາຫະກິດ ທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງກັບວິສາຫະກິດອື່ນ (2009 & 2015)	32
ກ່ອງທີ 3. ການໃຫ້ບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດ (Business Development Service – BDS) ໂດຍໃຊ້ລະບົບ ການຝຶກອົບຮົມແບບທ້ອງຮຽນ ອາດຈະໄດ້ຮັບຜົນດີກວ່າ ປະສົມປະສານກັບວິທີການຝຶກອົບຮົມແບບອື່ນໆ	33

ລາຍການຄໍາຫຍໍ້

A2F	ການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນ
ADB	ທະນາຄານພັດທະນາອາຊີ
ADR	ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງໃນຮູບແບບອື່ນ
BAF	ທຶນສົມທົບເພື່ອສິ່ງເສີມທຸລະກິດ
BDS	ການໃຫ້ບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດ
CEDAW	ສັນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈໍາແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ
COVID-19	ພະຍາດໂຄວິດ-19 (ພະຍາດໂຄໂຣນາໄວຣັສ 2019)
DERM	ກົມທະບຽນ ແລະ ຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດ (ກະຊວງອຸດສາຫະກໍາ ແລະ ການຄ້າ, ສປປ ລາວ)
DB	ບົດລາຍງານການດໍາເນີນທຸລະກິດ
ES	ການສໍາຫລວດວິສາຫະກິດ
ERP	ລະບົບຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນ ຂອງວິສາຫະກິດ
FAO	ອົງການອາຫານ ແລະ ການກະເສດ
FGD	ຜູ້ຕາງໜ້າຈາກຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໃນຂະແໜງການຕ່າງ(ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການປຶກສາຫາລື)
ICA	ການປະເມີນສະພາບແວດລ້ອມ/ ບັນຍາກາດການລົງທຶນ
IFAD	ອົງການກອງທຶນສາກົນເພື່ອການພັດທະນາກະສິກໍາ
ILO	ອົງການແຮງງານສາກົນ
JC&A	ວິສາຫະກິດຈາກອບ, ຄອກໂດວາ ແລະ ຜູ້ຮ່ວມງານ(ຜູ້ຮັບວຽກ)
KII	ຜູ້ຕາງໜ້າຈາກໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ(ທີ່ຖືກສໍາພາດ)
LCTP	ໂຄງການສິ່ງເສີມຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ ແລະ ການຄ້າ ຂອງ ສປປ ລາວ
LECS	ການສໍາຫຼວດການຊົມໃຊ້ ແລະ ການໃຊ້ຈ່າຍ ຂອງຄົວເຮືອນ ຂອງລາວ
LSB	ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດລາວ
M & E	ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ
MSMEs	ຈຸນລະວິສາຫະກິດ, ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ
NCAWMC	ຄະນະກໍາມາທິການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ
NIU	ພະແນກຄຸ້ມຄອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງຕ່າງປະເທດ
PAD	ເອກະສານປະເມີນໂຄງການ
SMEs	ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ
SSCBT	ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍລະຫວ່າງຊາຍແດນ
VAT	ອາກອນມູນຄ່າເພີ່ມ
WDI	ຕົວຊີ້ວັດການພັດທະນາໂລກ

ບົດນຳ

ສປປ ລາວ ໄດ້ມີການຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານເສດຖະກິດທີ່ໜ້າປະທັບໃຈໃນໄລຍະສອງທົດສະວັດເຄິ່ງທີ່ຜ່ານມາ ແລະ ໄດ້ມີຄວາມກ້າວໜ້າໃນການພັດທະນາບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນດ້ານເສດຖະກິດ. ເຖິງວ່າປະເທດໄດ້ມີຜົນການປະຕິບັດງານທີ່ດີ ເຊິ່ງສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຈາກບັນດາຕົວຊີ້ວັດສ່ວນໃຫຍ່ດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍກໍ່ຕາມ, ແຕ່ຍ້ອນບັນດາປັດໄຈຕ່າງໆ, ແມ່ຍິງຍັງຫລ້າຫລັງກວ່າຜູ້ຊາຍໃນດ້ານການສຶກສາ, ອັດຕາການຮູ້ໜັງສື, ຄວາມພ້ອມທາງດ້ານການພັດທະນາທັກສະ, ການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວປະກອບກິດຈະການຕ່າງໆ.

ການຄົ້ນຄວ້າໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບໃນການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດຂອງແມ່ຍິງສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບທາງລົບຕໍ່ການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດ. ໂດຍຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ທ່າແຮງການປະກອບສ່ວນຂອງເຂົາເຈົ້າ, ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ໄດ້ພິຈາລະນາວິທີການສະໜັບສະໜູນຜູ້ປະກອບການເພດຍິງ, ໂດຍສະເພາະວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດຢູ່ ສປປ ລາວ.

ຈຸດປະສົງຂອງການສຶກສານີ້ແມ່ນເພື່ອຈຳແນກໃຫ້ເຫັນເຖິງຂໍ້ຈຳກັດຕໍ່ກັບວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ, ເຊິ່ງມີຜົນກະທົບທີ່ສຳຄັນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ, ລວມທັງລະບຽບການຄຸ້ມຄອງດັດສິມ ແລະ ການອອກອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ; ນະໂຍບາຍ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງສ່ວຍສາອາກອນ; ການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນ; ການຂຶ້ນທະບຽນກຳມະສິດທີ່ດິນ ແລະ ຄຸ້ມຄອງການອອກໃບຕາດິນ; ແລະການເຂົ້າເຖິງຂະບວນການສານການຄ້າ ແລະ ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງໃນຮູບແບບຕ່າງໆ (ADR). ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ການສຶກສາໄດ້ພິຈາລະນາວິທີການແກ້ໄຂບັນຫາສະເພາະ ແລະ ບັບປຸງນະໂຍບາຍເພີ່ມຕື່ມທີ່ອາດສາມາດຖືກຮັບຮອງເພື່ອແກ້ໄຂຂໍ້ຈຳກັດເຫຼົ່ານີ້, ເຊິ່ງຖືເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງວຽກງານພາຍໃຕ້ໂຄງການສົ່ງເສີມຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ ແລະ ການຄ້າຂອງ ສປປ ລາວ (LCT) ທີ່ຄຸ້ມຄອງໂດຍພະແນກຄຸ້ມຄອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງຕ່າງປະເທດ (NIU).

ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ (ກຊອຄ) ມີຄວາມໝາຍໜັ້ນຈະແກ້ໄຂບັນດາສິ່ງທ້າທາຍສະເພາະທີ່ກະທົບເຖິງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ, ໂດຍຜ່ານການສະໜັບສະໜູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດານະໂຍບາຍ ແລະ ວຽກງານຕ່າງໆທີ່ເປັນໄປໄດ້ ເພື່ອຫລຸດຜ່ອນບັນດາຂໍ້ຈຳກັດດັ່ງກ່າວ ແລະ ບັນເທົາຜົນກະທົບອັນຫຍໍ້ທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນຈາກການເຄື່ອນໄຫວທາງເສດຖະກິດທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຕໍ່ກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ.

ໃນນາມ ກຊອຄ, ແລະ ໃນນາມປະທານຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ, ຂ້າພະເຈົ້າຂໍສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນອັນເລິກເຊິ່ງຕໍ່ການຮ່ວມມື, ການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງທ່ານເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມຜົນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ໃນບົດລາຍງານນີ້.

ເຊັນ ແລະ ປະທັບຕາ



ທ່ານ ສິມຈິດ ອິນທະມິດ,
ຮອງລັດຖະມົນຕີ ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ,
ປະທານຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ

1. ບົດສະຫລຸບຫຍໍ້

ສປປ ລາວ ໄດ້ມີການເຕີບໂຕທີ່ໜ້າປະທັບໃຈໃນໄລຍະສອງທົດສະວັດເຄິ່ງທີ່ຜ່ານມາ. ການເຕີບໂຕດັ່ງກ່າວໄດ້ຮັບການຂັບເຄື່ອນໂດຍການຫັນປ່ຽນຈາກເສດຖະກິດກະສິກໍາໄປສູ່ເສດຖະກິດທີ່ອີງໃສ່ຊັບພະຍາກອນທໍາມະຊາດຫຼາຍຂຶ້ນ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນມາຈາກພະລັງງານເຂື່ອນໄຟຟ້ານໍ້າຕົກ, ໃນຂະນະທີ່ການຂະຫຍາຍຕົວທາງເສດຖະກິດໂດຍອີງໃສ່ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່ ແລະ ການບໍລິການກໍ່ມີທໍາແຮງຫຼຸດລົງ. ການເຕີບໂຕຂອງເສດຖະກິດທີ່ມາຈາກການບໍລິການນັ້ນແມ່ນໄດ້ມາຈາກການທ່ອງທ່ຽວ, ການຄ້າ ແລະ ການຂະຫຍາຍຕົວໃນຂະແໜງການກໍ່ສ້າງ. ອຸດສາຫະກໍາປຸງແຕ່ງໄດ້ຂະຫຍາຍຕົວໃນລະດັບປານກາງ, ເຊິ່ງໄດ້ກ້າວຂຶ້ນມາຈາກລະດັບພື້ນຖານທີ່ຕໍ່າ. ດ້ວຍຂະແໜງເອກະຊົນທີ່ມີຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ການແຂ່ງຂັນພາຍໃນທີ່ຈໍາກັດ, ບັນດາວິສາຫະກິດຈຶ່ງມີງົບປະມານໜ້ອຍໃນການລົງທຶນທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ, ນະວັດຕະກໍາ ແລະ ການຄ້າ - ແລະມີພຽງແຕ່ປະມານ 2,9 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງການສົ່ງອອກຂອງວິສາຫະກິດໂດຍກົງ (LCT PAD, 2018). ຜະລິດຕະພາບຂອງວິສາຫະກິດແມ່ນຕໍ່າ, ຍ້ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສິ້ນເປືອງພາຍນອກ, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບຄວາມສາມາດດ້ານການຄຸ້ມຄອງ. ຜະລິດຕະພາບແຮງງານ ແລະ ຄວາມເຂັ້ມຂຸ້ນຂອງທຶນຮອນຍັງຕໍ່າ.

ສປປ ລາວ ປະຕິບັດໄດ້ດີກ່ຽວກັບບົດບາດຍິ່ງຊາຍທີ່ຕິດພັນກັບຕົວຊີ້ວັດດ້ານກິດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການຕ່າງໆ. ອີງຕາມບົດລາຍງານດ້ານວຽກງານແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກິດໝາຍ, ສປປ ລາວ ປະຕິບັດໄດ້ດີກວ່າຫຼາຍປະເທດອ້ອມຂ້າງ. ດັດຊະນີໂດຍລວມແມ່ນ 88,1 ໃນປີ 2020, ທຽບໃສ່ 78,1 ແລະ 78,8 ຂອງໄທ ແລະ ຫວຽດນາມ ຕາມລຳດັບ. ນອກຈາກນັ້ນ, ສປປ ລາວ ຍັງປະຕິບັດໄດ້ດີກ່ຽວກັບຕົວຊີ້ວັດການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານການເມືອງ ເຊັ່ນ: ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງທີ່ໄປນັ່ງໃນສະພາ. ໃນປີ 2019, ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງລາວທີ່ເປັນສະມາຊິກສະພາແມ່ນ 27,5 ສ່ວນຮ້ອຍ, ເມື່ອທຽບກັບ 26,7 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ 16,2 ສ່ວນຮ້ອຍໃນຫວຽດນາມ ແລະ ໄທ, ຕາມລຳດັບ (WDI). ການເປັນຕົວແທນອັນໃຫຍ່ທີ່ສຸດຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນພາກລັດ ໃນ ສປປ ລາວ ແມ່ນຢູ່ໃນຂົງເຂດນິຕິບັນຍັດ ແລະ ລະດັບຊາດ, ໃນຂະນະທີ່ຢູ່ລະດັບອຳນາດການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ແຂວງແມ່ນມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະເປັນຜູ້ຊາຍຫລາຍກວ່າ (NIU 2020, ສະຫະປະຊາຊາດໃນ ສປປ ລາວ, 2015).

ສປປ ລາວ ມີຂອບ ແລະ ລະບົບກິດໝາຍ ທີ່ເຂັ້ມແຂງ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ. ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ໃນຂະນະທີ່ກິດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍແມ່ນຂ້ອນຂ້າງບໍ່ລໍາອຽງກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ, ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຕາມມາແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ. ໂດຍສະເລ່ຍແລ້ວ, ແມ່ຍິງໃນ ສປປ ລາວ ມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະສະແດງອອກເຖິງລະດັບການຮູ້ໜັງສື ແລະ ຜົນສໍາເລັດດ້ານການສຶກສາທີ່ຕໍ່າກວ່າ. ແມ່ຍິງມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະແຕ່ງງານຕັ້ງແຕ່ອາຍຸຍັງນ້ອຍ ແລະ ມີລູກຫຼາຍກວ່າໃນບັນດາປະເທດອ້ອມຂ້າງ. ການນໍາໃຊ້ເວລາກໍ່ແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ແມ່ຍິງໃຊ້ເວລາເຂົ້າໃນວຽກບ້ານການເຮືອນຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ, ໂດຍສະເລ່ຍແລ້ວຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ 1,5 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ມື້. ຄວາມແຕກຕ່າງອັນນີ້ແມ່ນກວ້າງຂຶ້ນເມື່ອທຽບໃສ່ແມ່ຍິງຢູ່ເຂດນອກນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ຜູ້ປະກອບການຍິງໃນ ສປປ ລາວ ມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະສຸມໃສ່ໃນວິສາຫະກິດທີ່ນ້ອຍກວ່າ, ມຸ່ງໄປໃນຂົງເຂດການບໍລິການ, ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນໃນການເປັນຕົວແທນຢູ່ໃນແຕ່ລະພາກ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄ້າໃນລະດັບໃດໜຶ່ງ. 45 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ 53,2 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງ ເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ດໍາເນີນທຸລະກິດ, ຕາມລຳດັບ, ແມ່ນມີພະນັກງານໜ້ອຍກວ່າ 20 ຄົນ; ໃນຂະນະທີ່ມີພຽງແຕ່ 4,2 ແລະ 5,9 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ດໍາເນີນທຸລະກິດ, ຕາມລຳດັບ, ຖືກຈັດເປັນປະເພດຂະໜາດໃຫຍ່, ຄືການມີພະນັກງານຫຼາຍກວ່າ 100 ຄົນ (ການສໍາຫຼວດວິສາຫະກິດລາວ 2018). ຢູ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວິສາຫະກິດທີ່ຜູ້ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະດໍາເນີນທຸລະກິດກວມເອົາ 13,2 ແລະ 20,6 ສ່ວນຮ້ອຍວິສາຫະກິດຕາມລຳດັບ. ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ອັນນີ້ຍັງແຕກຕ່າງກັນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ ໃນພາກຕ່າງໆ. ຕົວຢ່າງ: ຢູ່ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ 70,3 ແລະ 79,2 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດແມ່ນແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ດໍາເນີນທຸລະກິດຕາມລຳດັບ - ທຽບກັບແຂວງຫຼວງພະບາງທີ່ມີ 36,9 ແລະ 40,1 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ດໍາເນີນທຸລະກິດຕາມລຳດັບ (ການສໍາຫຼວດວິສາຫະກິດລາວ 2018). ຜູ້ຊາຍມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະແນໃສ່ຂະແໜງການການກໍ່ສ້າງ, ການຂົນສົ່ງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງສາງ, ພະລັງງານໄຟຟ້າ ແລະ ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່ຫຼາຍກວ່າ. ແມ່ຍິງມັກຈະສຸມໃສ່ຂະແໜງການຂາຍຍ່ອຍ ແລະ ຮ້ານອາຫານ, ກໍ່ຄືວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ. ທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍປາກົດວ່າຈະມີການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນວຽກງານຂະແໜງການບໍລິການໃນອັດຕາສ່ວນໃກ້ຄຽງກັນ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ສ່ວນແບ່ງຂອງສິນຄ້າທີ່ຜະລິດໂດຍວິສາຫະກິດເພື່ອການສົ່ງອອກຍັງມີໜ້ອຍ - ການສໍາຫຼວດທີ່ດໍາເນີນໂດຍ FinScope ແລະ ທະນາຄານແຫ່ງສປປ ລາວ, ໃນປີ 2014, ພົບວ່າ 94,4 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງການຜະລິດສິນຄ້າ ແລະ ການບໍລິການຕົ້ນຕໍແມ່ນເພື່ອການບໍລິໂພກພາຍໃນປະເທດ (NIU 2020, ຖານຂໍ້ມູນວິສາຫະກິດແຫ່ງຊາດ, FinScope).

ຈຸດປະສົງຂອງການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນເພື່ອຈໍາແນກໃຫ້ເຫັນຂໍ້ຈໍາກັດຕໍ່ວິສາຫະກິດ ເຊິ່ງນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ ທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ປັດໄຈຫຼັກໃນການພັດທະນາສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອໍານວຍແກ່ການດໍາເນີນທຸລະກິດ ລວມທັງລະບຽບການທີ່ຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດ ແລະ ການອອກໃບອະນຸຍາດດໍາເນີນທຸລະກິດ; ນະໂຍບາຍ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງສ່ວຍສາອາກອນ; ການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງເງິນທຶນ; ການຂຶ້ນທະບຽນກໍາມະສິດທີ່ດິນ ແລະ ຄຸ້ມຄອງການອອກໃບຕາດິນ; ແລະການເຂົ້າເຖິງຂະບວນການສານການຄ້າ ແລະ ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຕ່າງໆ (ADR). ນອກຈາກນີ້, ບົດສຶກສານີ້ຍັງໄດ້ສຶກສາລົງເລິກເຖິງວິທີການແກ້ໄຂບັນຫາສະເພາະ ແລະ ການປັບປຸງນະໂຍບາຍທີ່ສາມາດສົ່ງເສີມວຽກງານການຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດ ກໍ່ຄື ການແກ້ໄຂຂໍ້ຈໍາກັດທີ່ໄດ້ຈໍາແນກໃນບົດສຶກສານີ້.

ການສຶກສາໄດ້ຄົ້ນພົບປັດໄຈຕົ້ນຕໍຈໍານວນໜຶ່ງໃນແຕ່ລະຂະແໜງການທີ່ສໍາຄັນໃນການພັດທະນາສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອໍານວຍຕໍ່ການດໍາເນີນທຸລະກິດ. ການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດສໍາລັບແມ່ຍິງປາກົດວ່າເປັນຂໍ້ຈໍາກັດ, ເນື່ອງຈາກການຂາດການຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ, ການຂາດຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຂະບວນການ/ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບຫ້ອງການ

ຫຼື ພະແນກທີ່ຈິດທະບຽນ, ແລະ ເວລາ, ຄ່າທຳນຽມ ແລະ ຂັ້ນຕອນການປະກອບເອກະສານຕ່າງໆ. ນັກທຸລະກິດຍິ່ງທີ່ເຂົ້າໃຈວ່າ ການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດມີຜົນປະໂຫຍດແມ່ນຍ້ອນພວກເຂົາຮູ້ວ່າໃບທະບຽນວິສາຫະກິດເປັນເອກະສານສຳຄັນໃນການປະກອບ ເຜືອເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນ, ເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງວັດຖຸດິບໄດ້ສະດວກກວ່າ, ຫລືກລ່ຽງການຈ່າຍສິນບິນ ແລະ ເຂົ້າເຖິງບັນດາລູກຄ້າທີ່ມີທ່າ ແຮງ. ແຕ່ໃນເວລາດຽວ, ນັກທຸລະກິດຊາຍ ແລະ ຍິງກໍ່ມີທັດສະນະທີ່ແຕກຕ່າງກັນກ່ຽວກັບຄວາມເປັນທຳ ແລະ ຄວາມສອດຄ່ອງ ຂອງລະບຽບຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດ ແລະ ການບັງຄັບໃຊ້. ການອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດກໍ່ຖືວ່າເປັນຂໍ້ຈຳກັດໃນການດຳເນີນ ທຸລະກິດ. ເນື່ອງຈາກການປະກອບເອກະສານທີ່ສັບສົນ ແລະ ຫ້ອງການບາງບ່ອນກໍ່ຕ້ອງການເອກະສານທີ່ຊ້ຳຊ້ອນກັນ. ການເພີ່ມ ຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຜົນປະໂຫຍດໃນການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ ແລະ ການອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດຈະເປັນ ປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງ. ພ້ອມກັນນັ້ນ ຮັບປະກັນໃຫ້ບັນດາກະຊວງມີການລົບລ້າງ ບັນດານະໂຍບາຍ/ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ບໍ່ ຈຳເປັນ ຫຼື ມີການຊ້ຳຊ້ອນ ແລະ ຂັດແຍ້ງກັນ. ນະໂຍບາຍ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງສ່ວຍສາອາກອນ ອາດຈະມີຜົນກະທົບຕໍ່ນັກທຸລະກິດ ຍິ່ງຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍເນື່ອງຈາກລະດັບການສຶກສາ, ການຮູ້ຄິດໄລ່ເລກ ແລະ ການຮູ້ຫນັງສືຂອງແມ່ຍິງຍິ່ງຕໍ່າກວ່າເມື່ອປຽບທຽບກັບເພດ ຊາຍ. ນັກທຸລະກິດຍິ່ງເຫັນວ່າ ການຊຳລະອາກອນແບບມອບເໝົາສະດວກກວ່າການຊຳລະອາກອນຄຽງຄູ່ກັນກັບການຖືບັນຊີ, ເນື່ອງ ຈາກ ຄວາມສາມາດດຳເນີນວິຊາ ແລະ ຫລັກການບັນຊີຍິ່ງມີຈຳກັດ - ເຊັ່ນດຽວກັນນັ້ນ, ນັກທຸລະກິດຍິ່ງກໍ່ມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານວິສາຫະກິດທີ່ມີຕົ້ນທຶນຕໍ່າ. ໃນບາງກໍລະນີ, ແມ່ຍິງຂາດຄວາມຮັບຮູ້ດ້ານນະໂຍບາຍສ່ວຍສາອາກອນ, ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາຖືກ ບັບໃຫມ່ໃນການ “ບໍ່ປະຕິບັດຕາມກົດລະບຽບຕ່າງໆ”. ໃນບາງກໍລະນີ, ນັກທຸລະກິດຜູ້ເປັນເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ (ບາງ ເທື່ອຍ້ອນຄວາມຮູ້ເທົ່າບໍ່ເຖິງການ), ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະບໍ່ສາມາດເຈລະຈາຄ່າພາສີອາກອນ/ຄ່າທຳນຽມຢູ່ຊາຍແດນ, ເຊິ່ງສິ່ງຜົນ ໃຫ້ຕ້ອງເສຍພາສີອາກອນໃນອັດຕາສູງຂຶ້ນກວ່າ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນອັດຕາກຳໄລ ຂອງພວກເຂົາທີ່ໄດ້ຮັບໜ້ອຍແລ້ວ. ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການເພີ່ມຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບວຽກງານດັ່ງກ່າວອາດສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ນັກທຸລະກິດຍິ່ງມີຄວາມໝັ້ນໃຈໃນການປະຕິບັດ ລະບຽບທີ່ຈຳເປັນເພື່ອລາຍງານການຊຳລະສ່ວຍສາອາກອນໃຫ້ຖືກຕ້ອງຕາມຫຼັກການ. ການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນບໍ່ປາກົດວ່າແມ່ນ ຂໍ້ຈຳກັດອັນດັບຕົ້ນຂອງວິສາຫະກິດທີ່ຜູ້ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ດຳເນີນງານ. ແຕ່ໃນເວລາດຽວກັນ, ການໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານໃໝ່ ໆດ້ານການບໍລິການທາງດ້ານການເງິນ, ສຳລັບນັກທຸລະກິດຍິງແລ້ວແມ່ນຍິ່ງນຳບໍ່ທັນນັກທຸລະກິດຊາຍໃນເກືອບທຸກດ້ານ. ອັນນີ້ຊື່ ໃຫ້ເຫັນວ່າການທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງມີຄວາມຮັບຮູ້ໜ້ອຍກ່ຽວກັບຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການທາງດ້ານການເງິນ, ເຮັດໃຫ້ພວກ ເຂົາພາດໂອກາດດັ່ງກ່າວ. ການຂຶ້ນກຳມະສິດທີ່ດິນປາກົດວ່າບໍ່ເປັນຂໍ້ຈຳກັດອັນໃຫຍ່ຫຼວງຕໍ່ນັກທຸລະກິດຍິງໃນ ສປປ ລາວ, ເນື່ອງ ຈາກໄດ້ມີໂຄງການປັບປຸງນະໂຍບາຍການຂຶ້ນທະບຽນກຳມະສິດທີ່ດິນໃນຊຸມປີທີ່ຜ່ານມາ. ຢ່າງໃດກໍ່ດີ, ອີງຕາມຂໍ້ມູນການສຳຫລວດ ວິສາຫະກິດ, ນັກທຸລະກິດຍິງໃນຂະແໜງການໂຮງແຮມ/ຮ້ານອາຫານຍິ່ງມີຂໍ້ຈຳກັດໃນການຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບການນຳໃຊ້ສິດຊົມໃຊ້ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຈາກກຳມະສິດທີ່ດິນທຽບໃສ່ນັກທຸລະກິດຍິງທີ່ໃນຂະແໜງການອື່ນ. ອັນນີ້ອາດຈະເປັນຍ້ອນຄວາມສາມາດເຂົ້າຫາທີ່ດິນ ຕົວຈິງຫຼາຍກວ່າຂັ້ນຕອນການຂຶ້ນທະບຽນກຳມະສິດທີ່ດິນ. ການນຳໃຊ້ການບໍລິການສານການຄ້າ ແລະ ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ້ງຕ່າງໆ ບໍ່ປາກົດວ່າເປັນຂໍ້ຈຳກັດທີ່ສຳຄັນຕໍ່ນັກທຸລະກິດຍິງ. ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຍ້ອນພວກເຂົາມີທ່າອ່ຽງໃນການດຳເນີນວິສາຫະກິດວິສາຫະກິດ ຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ວິສາຫະກິດທີ່ເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະນຳໃຊ້ການບໍລິການສານການຄ້າ ຫຼື ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ້ງຕ່າງໆແມ່ນວິສາຫະກິດ ຂະໜາດວິສາຫະກິດໃຫຍ່. ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ຄວາມຮັບຮູ້ຂອງທັງສອງທິວຂໍ້ປາກົດວ່າຍິ່ງຕ່ຳ ແລະ ການເພີ່ມຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈແກ່ ນັກທຸລະກິດຍິງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນກ່ຽວກັບການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ້ງໃນຮູບແບບຕ່າງໆເປັນວາລະທີ່ມີປະໂຫຍດ.

ຜົນການສຶກສາເຫຼົ່ານີ້, ແມ່ນໝາກຜົນມາຈາກການນຳໃຊ້ວິທີວິທະຍາການສຶກສາທີ່ຄົບຖ້ວນຮອບດ້ານ, ເຮັດໃຫ້ຜົນທີ່ໄດ້ ຮັບຈາກການສຳພາດຜູ້ຕາງໜ້າຈາກໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ການປຶກສາຫາລືກັບບັນດາຜູ້ຕາງໜ້າຈາກຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໃນ ຂະແໜງການຕ່າງໆ ແລະ ການທົບທວນເອກະສານຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ, ນຳໄປສູ່ຂໍ້ສະເໜີແນະໃນການແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ການ ປັບປຸງນະໂຍບາຍ. ລາຍລະອຽດຕ່າງໆກ່ຽວກັບບົດສຶກສາດັ່ງກ່າວໄດ້ບັນທຶກໄວ້ໃນພາກຕ່າງໆຂອງບົດລາຍງານສະບັບນີ້.

2. ວິທີວິທະຍາການສຶກສາ

ບົດສຶກສານີ້ແມ່ນແນໃສ່ ຈຳແນກໃຫ້ເຫັນຂໍ້ຈຳກັດ ໃນບັນດາປັດໄຈຕົ້ນຕໍທີ່ສົ່ງ ຜົນກະທົບຕໍ່ການພັດທະນາ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອ ອຳນວຍໃນການດຳເນີນ ທຸລະກິດ ຂອງວິສາຫະກິດທີ່ ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ ແລະ ເພື່ອຄົ້ນ ຄວ້າບັນດາມາດຕະການເພື່ອ ແກ້ໄຂ.

ຈຸດປະສົງຂອງບົດສຶກສາແມ່ນເພື່ອຈຳແນກໃຫ້ເຫັນຂໍ້ຈຳກັດໃນບັນດາປັດໄຈຕົ້ນຕໍ ທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງ ເຊິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ປັດ ໄຈຕົ້ນຕໍຂອງການພັດທະນາສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍຕໍ່ການດຳເນີນທຸລະກິດ, ເຊິ່ງ ລວມທັງລະບຽບການທີ່ຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດ ແລະ ການອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ; ນະໂຍບາຍ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງສ່ວຍສາອາກອນ; ການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງເງິນທຶນ; ການຂຶ້ນ ທະບຽນກຳມະສິດທິດິນ ແລະ ຄຸ້ມຄອງການອອກໃບຕາດິນ; ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຂະບວນການ ຂອງສານການຄ້າ ແລະ ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຕ່າງໆ (ADR). ການສຶກສາຍັງໄດ້ຄົ້ນຄວ້າເຖິງ ການນຳໃຊ້ການບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດ (BDS), ການແກ້ໄຂບັນຫາສະເພາະ ແລະ ການ ປັບປຸງນະໂຍບາຍທີ່ສາມາດສົ່ງເສີມວຽກງານການຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດ ກໍ່ຄື ການແກ້ໄຂຂໍ້ຈຳ ກັດທີ່ໄດ້ຈຳແນກໃນບົດສຶກສານີ້.

ການສຶກສານີ້ດຳເນີນໂດຍການທົບທວນຄືນເອກະສານອ້າງອີງຕ່າງໆທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ, ການສຳພາດຜູ້ຕາງໜ້າຈາກໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (KIs) ແລະ ການປຶກສາຫາລືກັບບັນດາ ຜູ້ຕາງໜ້າຈາກຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໃນຂະແໜງການຕ່າງໆ (FGDs) ໃນນະຄອນຫຼວງ ວຽງຈັນ ແລະ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ແລະ ໄດ້ວິເຄາະຂໍ້ມູນຕ່າງໆທີ່ມາຈາກການສຳຫຼວດ ວິສາຫະກິດທີ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ. ຂໍ້ມູນທາງດ້ານຄຸນນະພາບຈາກການ ສຳພາດນີ້ ພ້ອມກັບຂໍ້ມູນທາງດ້ານປະລິມານຈາກເອກະສານຕ່າງໆແມ່ນໄດ້ປຽບທຽບໃສ່ ກັບ ກໍລະນີສຶກສາຈາກຕ່າງປະເທດ ແລະ ແບບຢ່າງວິທີຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ເໝາະສົມທີ່ສຸດ, ເຊິ່ງໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອເປັນບ່ອນອີງໃນການໃຫ້ຄຳເຫັນ ແລະ ການໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີແນະໃນພາກ ສຸດທ້າຍ.

ຜູ້ຕາງໜ້າຈາກໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດ 7 ໜ່ວຍງານໄດ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າ ໃນການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້, ເຊິ່ງປະກອບມີ: ຕາງໜ້າຈາກນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ 5 ທ່ານ ແລະ ແຂວງຫຼວງພະບາງ 2 ທ່ານ. ທີ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ລວມມີ ສະມາຄົມນັກທຸລະກິດຍິງ ລາວ, ສະມາຄົມເຝີນິເຈີລາວ, ສະມາຄົມອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບລາວ, ສະມາຄົມນັກທຸລະກິດ ໜຸ່ມລາວ, ສະມາຄົມທຸລະກິດທ່ອງທ່ຽວລາວ. ຕາງໜ້າໃຫ້ແຂວງຫຼວງພະບາງ, ລວມມີ ສະມາຄົມໂຮງແຮມ, ເຮືອນພັກ ແລະ ຮ້ານອາຫານ ແລະ ສະມາຄົມນັກທຸລະກິດໜຸ່ມລາວປະ ຈຳແຂວງ ຫຼວງພະບາງ.

ຕາງໜ້າໃຫ້ກຸ່ມຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການປຶກສາຫາລື ແລະ ປະກອບ ສ່ວນເຂົ້າໃນບົດສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ຢູ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນມີ 6 ກຸ່ມ ແລະ ຢູ່ຫຼວງພະບາງມີ 3 ກຸ່ມ. ສຳລັບກຸ່ມຢູ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ສະມາຄົມທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນການປຶກສາຫາລືຕາງໜ້າ ໃຫ້ຂະແໜງການໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານປະກອບມີນັກທຸລະກິດຍິງ 4 ທ່ານ ແລະ ນັກ ທຸລະກິດຊາຍມີ 6 ທ່ານ. ໃນຂະແໜງການຂາຍຍົກ-ຂາຍຍ່ອຍ, ຕາງໜ້າໃຫ້ນັກທຸລະກິດຍິງ ມີ 4 ທ່ານ ແລະ ນັກທຸລະກິດຊາຍ 3 ທ່ານ. ຕາງໜ້າໃຫ້ຂະແໜງການອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ (ອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ, ເຄື່ອງນຸ່ງຫົ່ມ ແລະ ເຄື່ອງເຝີນິເຈີ) ປະກອບມີນັກທຸລະກິດຍິງ 3 ທ່ານ ແລະ ນັກທຸລະກິດຊາຍ 2 ທ່ານ. ຢູ່ແຂວງຫຼວງພະບາງ, ການສຳພາດໄດ້ແບ່ງອອກເປັນ 2 ກຸ່ມໃຫຍ່, ກຸ່ມທຳອິດແມ່ນກຸ່ມຜູ້ຕາງໜ້າຈາກສະມາຄົມທຸລະກິດ ແລະ ບັນດາຫົວໜ່ວຍ ນັກທຸລະກິດຊາຍ, ສ່ວນກຸ່ມທີ່ສອງແມ່ນກຸ່ມຜູ້ຕາງໜ້າຈາກສະມາຄົມທຸລະກິດ ແລະ ບັນດາ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຍິງ. ໃນການປຶກສາຫາລືກັບກຸ່ມທຳອິດ ປະກອບມີນັກທຸລະກິດຊາຍ 2 ທ່ານຕາງໜ້າໃຫ້ຂະແໜງການຂາຍຍົກ - ຂາຍຍ່ອຍ, ແລະ ອີກທ່ານໜຶ່ງແມ່ນຕາງໜ້າໃຫ້ ຂະແໜງການໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານ. ໃນການປຶກສາຫາລືກັບກຸ່ມທີ່ສອງປະກອບມີ ນັກທຸລະກິດຍິງ 4 ທ່ານຕາງໜ້າໃຫ້ຂະແໜງການໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານ, ຂາຍຍົກ - ຂາຍຍ່ອຍ. ສຳລັບຂໍ້ມູນເພີ່ມຕື່ມກ່ຽວກັບຜູ້ຕາງໜ້າທີ່ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນບົດສຶກສາໃນຄັ້ງ ນີ້ ແມ່ນຢູ່ທີ່ ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 4. ສຳລັບຂໍ້ມູນພື້ນຖານກ່ຽວກັບວິທີວິທະຍາ/ວິທີການ ທີ່ໃຊ້ໃນການຄັດເລືອກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສຳພາດຕາງໜ້າໃຫ້ໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ KIs ແລະ ກຸ່ມຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ FGDs, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບຄຳຖາມທີ່ໃຊ້ໃນການສຳພາດ ແລະ ການສື່ນທະນາ, ສາມາດກວດເບິ່ງໄດ້ທີ່ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3.

ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ພົບເຫັນ

ການສຶກສາດັ່ງກ່າວໄດ້ມີຂໍ້ຈຳກັດຫຼາຍຢ່າງ, ເຊັ່ນ: ການເກັບກຳຂໍ້ມູນທາງໄກ, ເນື່ອງຈາກການລະບາດຂອງ ໂຄວິດ 19, ເຊິ່ງສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການ ເດີນທາງຂອງຊ່ຽວຊານທີ່ປຶກສາ ພ້ອມກັບມາດຕະການການປິດເມືອງຊົ່ວຄາວໃນທົ່ວ ປະເທດໃນໄລຍະຂອງການເກັບຂໍ້ມູນ. ເຖິງວ່າຈະໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ທິດ

ຊື່ນຳຈາກພະແນກ NIU ກໍ່ຕາມ, ການສຶກສາແບບຊ່ອງໜ້າກັນອາດຈະເປັນປະໂຫຍດຫຼາຍກວ່າ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນການຈັບບາງປະເດັນທີ່ແຕກຕ່າງຈາກຜູ້ໃຫ້ສຳພາດ FGDs/KIIs ທີ່ອາດຈະບໍ່ເຫັນໄດ້ຊັດເຈນຈາກການສື່ນທະນາທາງໄກ. ສັງເກດເຫັນວ່າຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD/KII ອາດຈະລັງເລທີ່ຈະເວົ້າຢ່າງເປີດເຜີຍກ່ຽວກັບຂໍ້ຈຳກັດທາງທຸລະກິດ ແລະ ບາງຄັ້ງອາດຈະຮູ້ສຶກວ່າຕ້ອງການນຳສະເໜີທັດສະນະໃນແງ່ດີ/ໃນທາງບວກ, ໃນຂະນະທີ່ການໄດ້ຍິນຂໍ້ຈຳກັດທີ່ບໍ່ມີການກັນຕອງຈະເປັນປະໂຫຍດໃນການສຶກສາ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນເພື່ອການໃຫ້ຂໍ້ຊີ້ແນະຫຼາຍກວ່າ. ນອກຈາກນີ້, ຜູ້ຕາງໜ້າຈຳນວນໜຶ່ງ FGDs/KIIs ບໍ່ໄດ້ເວົ້າ/ບໍ່ຮູ້ສຶກສະດວກໃນການສື່ນທະນາຫົວຂໍ້ຕ່າງໆເປັນພາສາອັງກິດ, ເຊິ່ງຈຳເປັນຕ້ອງມີການແປພາສາໃນລະຫວ່າງການປະຊຸມທີ່ອາດຈະເຮັດໃຫ້ບາງຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກຳໃນລະຫວ່າງການສື່ນທະນາຄາດເຄື່ອນໄດ້.

ໃນການເກັບຂໍ້ມູນທາງດ້ານປະລິມານ, ຂໍ້ມູນດ້ານສະຖິຕິແຍກຕາມເພດທີ່ຜ່ານມາ (ແລະ ຂໍ້ມູນທີ່ຕິດພັນອື່ນໆ) ແມ່ນຂ້ອນຂ້າງມີໜ້ອຍໃນ ສປປ ລາວ, ເຊິ່ງໄດ້ເປັນຂໍ້ຈຳກັດໃນລະດັບໜຶ່ງ.

ວິທີການຜ່ານຜ່າ / ແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍ.

ໃນຂະນະທີ່ຂໍ້ມູນຜ່ານມາອາດຍັງຂາດເຂີນ, ສປປ ລາວ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດ 2 ຄັ້ງຫວ່າງບໍດົນມານີ້ - ຄັ້ງທີໜຶ່ງໄດ້ດຳເນີນໃນປີ 2018 ໂດຍໃຊ້ແບບແຜນຂອງການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດຕາມມາດຕະຖານ ແລະ ອີກອັນໜຶ່ງແມ່ນດຳເນີນໃນປີ 2019, ທີ່ໄດ້ສຳຫຼວດວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ. ຂໍ້ມູນເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນຕື່ມກ່ຽວກັບຂໍ້ຈຳກັດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງ ແລະ ຊາຍຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ ປະເຊີນຢູ່, ເຊິ່ງໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອເສີມຊ່ອງຫວ່າງທີ່ພົບໃນໄລຍະທີ II ຂອງບົດສຶກສາສະບັບນີ້.

ຂົງເຂດທີ່ຄວນມີການຄົ້ນຄວ້າຕື່ມອີກ.

ການໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນເພື່ອພັດທະນາຂໍ້ມູນເສດຖະກິດຂອງ ສປປ ລາວ ໃຫ້ມີຄວາມກວມລວມສູງກວ່ານີ້, ລວມທັງຂໍ້ມູນສະຖິຕິແຍກເພດ, ຈະເປັນປະໂຫຍດຢ່າງຍິ່ງໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງຕໍ່ໄປ. ນອກຈາກນັ້ນ, ການສຳຫຼວດທີ່ຈະດຳເນີນໃນຕໍ່ໜ້າໃນ ສປປ ລາວ ກໍ່ຈະເປັນຜົນປະໂຫຍດຍິ່ງຂຶ້ນ ຖ້າມີການສືບຕໍ່ນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນສະຖິຕິ, ລວມທັງເພີ່ມຄຳຖາມອື່ນໆເຂົ້າໃນຄຳຖາມສຳຫຼວດວິສາຫະກິດ, ທີ່ເປັນຊຸດຄຳຖາມມາດຕະຖານທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ.

3. ພາບລວມຈາກການຄົ້ນຄວ້າບັນດາເອກະສານອ້າງອີງຕ່າງໆ

ເຖິງວ່າ ສປປ ລາວ ໄດ້ມີການພັດທະນາຫຼາຍຂະແໜງການ ຢ່າງເດັ່ນຊັດໃນຫຼາຍທິດສະວັດທີ່ຜ່ານມາ ແຕ່ຊ່ອງຫວ່າງຂອງຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍຍັງຈຳເປັນຕ້ອງພັດທະນາເພີ່ມຕື່ມໃນຫຼາຍຕົວຊີ້ວັດ.

ໃນຂະນະທີ່ ສປປ ລາວ ໄດ້ມີການພັດທະນາໃນຫຼາຍຂະແໜງການທີ່ຕິດພັນກັບການພັດທະນາດ້ານເສດຖະກິດຢ່າງໂດດເດັ່ນ, ແຕ່ກໍ່ຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງຂອງຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍຢູ່ໃນຫຼາຍຕົວຊີ້ວັດ - ໂດຍສະເພາະແມ່ນດ້ານການສຶກສາ, ອັດຕາການຮູ້ໜັງສື ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງທຸລະກິດ. ປັດໄຈຕ່າງໆເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນມີຄວາມສະຫລັບຊັບຊ້ອນ ແລະ ອາດຈະເກີດຈາກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງ ທີ່ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ/ນິຕິກຳ. ແທ້ຈິງແລ້ວ, ບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນ ສປປ ລາວ ຖືວ່າຈັດຢູ່ໃນລຳດັບທີ່ດີໂດຍອີງໃສ່ຕົວຊີ້ວັດທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ກິດລະບຽບຕ່າງໆ, ເຊິ່ງຊັບອກວ່າກົດໝາຍໃນ ສປປ ລາວ ເກືອບທັງໝົດແມ່ນຖືວ່າສະເໝີພາບທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະສຸມໃສ່ໃນຂະແໜງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ປະກອບພ້ອມໄປດ້ວຍລະດັບການສຶກສາ ແລະ ທັກສະທີ່ບໍ່ສະເໝີກັນ, ການເຂົ້າເຖິງເຄືອຂ່າຍ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງດ້ານວັດທະນະທຳ/ຄອບຄົວທີ່ຕ່າງກັນ, ເຊິ່ງມີທ່າອ່ຽງນຳໄປສູ່ລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມເຂົ້າໃນເສດຖະກິດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ລະຫວ່າງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ.

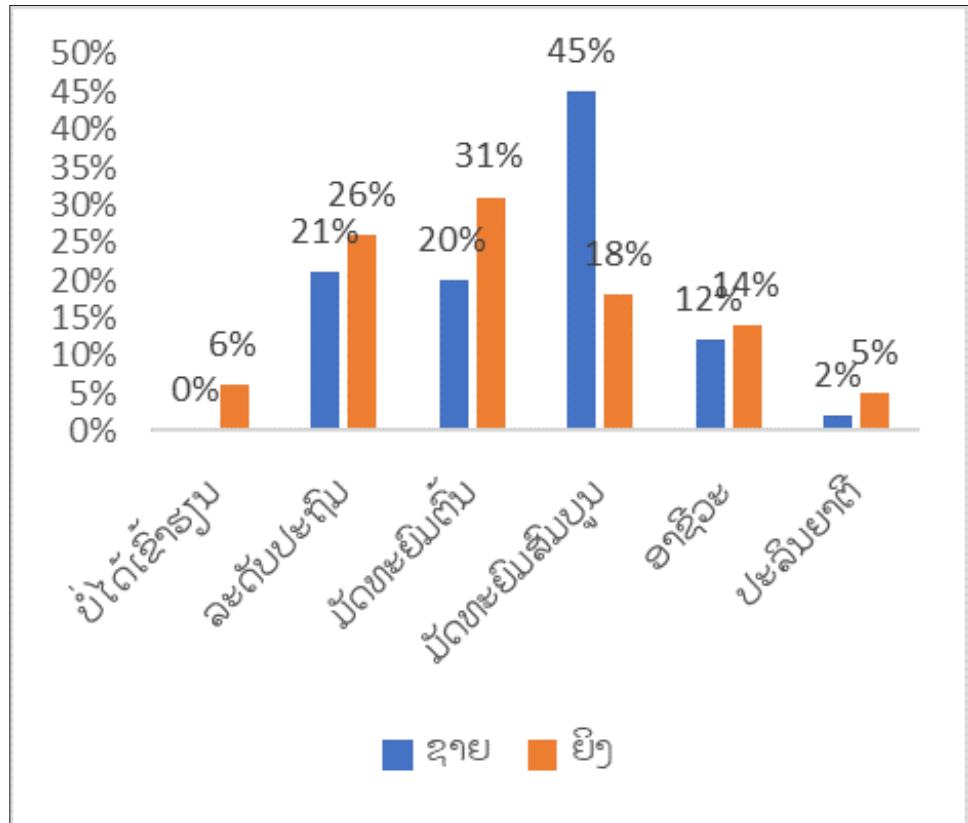
ວັດທະນະທຳ, ການສຶກສາ, ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄອບຄົວອາດຈະເປັນປັດໄຈຫນຶ່ງ.

ໃນ ສປປ ລາວ, ແມ່ຍິງມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບວຽກພາຍໃນຄອບຄົວໃນອາຍຸທີ່ນ້ອຍກວ່າເມື່ອສົມທຽບກັບແມ່ຍິງໃນຊ່ວງອາຍຸດຽວກັນທີ່ຢູ່ໃນປະເທດໃກ້ຄຽງກັນ, ຫຼາຍກວ່າ 1/3 ຂອງແມ່ຍິງແມ່ນແຕ່ງງານກ່ອນອາຍຸ 18¹ ປີ ແລະ ເຊັ່ນດຽວກັນກໍ່ມີທ່າອ່ຽງໄດ້ລຸກຫຼາຍກວ່າຢູ່ປະເທດໃກ້ຄຽງກັນ. ດັ່ງນັ້ນ, ແມ່ຍິງໄວຫນຸ່ມສ່ວນຫຼາຍມີຄວາມຮັບຜິດຊອບວຽກໃນຄອບຄົວ, ເຊິ່ງມີຜົນກະທົບຕໍ່ການຕັດສິນໃຈທີ່ຈະສຶກສາໃນລະດັບທີ່ສູງຂຶ້ນ, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບການເລືອກອາຊີບ ແລະ ການເປັນຜູ້ປະກອບການ. ຕາມສະຖິຕິແລ້ວ, ແມ່ຍິງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກເຮືອນ ເມື່ອທຽບກັບຜູ້ຊາຍ (ຫລາຍກວ່າ 1,5 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ມື້)

1. ຂໍ້ມູນຫລ້າສຸດແມ່ນ 2012

ແລະ ມີຄວາມຄາດຫວັງທາງວັດທະນະທຳທີ່ເປັນຜູ້ດູແລເດັກ ແລະ ຜູ້ສູງອາຍຸ (ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, 2018).

ຮູບທີ 1. ລະດັບການສຶກສາສູງສຸດຂອງເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດ



ແຫລ່ງທີ່ມາ: ການຄິດໄລ່ຂອງຊ່ຽວຊານ ໂດຍອີງຕາມການສຳຫລວດວິສາຫະກິດລາວ (2018)

ອັດຕາການໄດ້ຮັບການສຶກສາ ແລະ ການຮູ້ໜັງສືມີຄວາມ ແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງຍິງ- ຊາຍ.

ຊ່ຽວຫວ່າງລະຫວ່າງບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ຂ້ອນຂ້າງກວ້າງຢູ່ ສປປ ລາວຕໍ່ກັບ ການສຳເລັດສຶກສາ ແລະ ອັດຕາການຮູ້ໜັງສື. ໃນປີ 2015, ຊ່ຽວຫວ່າງ 10 ສ່ວນຮ້ອຍ ລະຫວ່າງອັດຕາການຮູ້ໜັງສື ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ສຳລັບແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໃນສປປ ລາວ ແລະ ຄວາມແຕກຕ່າງນີ້ແມ່ນກວ່າອອກອີກເມື່ອທຽບກັບໃນເຂດຊົນນະບົດ. ດັ່ງນັ້ນ, ແມ່ຍິງ ຜູ້ໃຫຍ່, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ທີ່ມີທ່າແຮງໃນການເປັນນັກທຸລະກິດຍິງ, ຍັງມີການສຶກສາຕໍ່າ ກວ່າ ເມື່ອທຽບກັບນັກທຸລະກິດຊາຍ ແລະ ເຊັ່ນດຽວກັນນີ້ ອາດຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມສາ ມາດໃນການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ, ລະບຽບການ ດ້ານສ່ວຍສາອາກອນ, ການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງເງິນທຶນ, ການຂຶ້ນທະບຽນມະສິດທີ່ດິນ / ການ ຄຸ້ມຄອງການອອກໃບຕາດິນ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຂະບວນການສານການຄ້າ/ ການແກ້ໄຂຂໍ້ ຂັດແຍ່ງຕ່າງໆ (ADR).

ຄວາມແຕກຕ່າງກັນທາງດ້ານ ການສຶກສາ ລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດໃນຂະແໜງ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ.

ພື້ນຖານດ້ານການສຶກສາ ຂອງເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນມີຄວາມ ແຕກຕ່າງກັນຕາມເພດ? ອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ຊາຍຮຽນຈົບມັດທະຍົມຕອນປາຍຫຼາຍກວ່າ ແມ່ຍິງ. ໃນຂະນະທີ່ແມ່ຍິງຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍແມ່ນບໍ່ໄດ້ເຂົ້າໂຮງຮຽນ, ບໍ່ຈົບປະຖົມ, ຫຼື ຈົບ ພຽງແຕ່ມັດທະຍົມຕອນຕົ້ນ. ເມື່ອການຄົ້ນຄວ້າວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍບໍ່ຢູ່ໃນຂອບເຂດ ວຽກງານຂອງໂຄງການ, ການສຶກສາຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການສົ່ງເສີມໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບ ການສຶກສາທີ່ສູງເພື່ອຫຼຸດຊ່ຽວຫວ່າງຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍຄວນຖືເປັນວຽກງານການ ພັດທະນາໃນລະດັບນະໂຍບາຍ.

ແມ່ຍິງມີທ່າອ່ຽງໃນການດຳເນີນ ທຸລະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ວິສາຫະກິດທີ່ນັກ ທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງທີ່ໄດ້ ຂຶ້ນທະບຽນນັ້ນສ່ວນຫຼາຍເປັນ

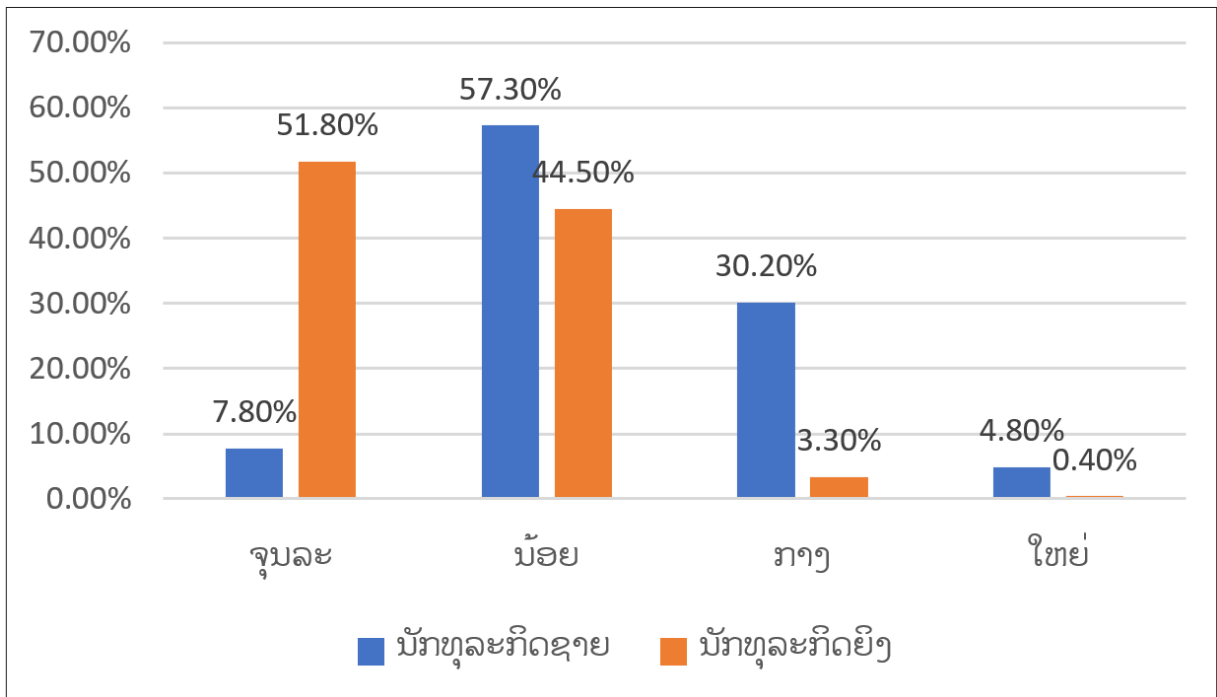
ຢູ່ ສປປ ລາວ, ແມ່ຍິງມີທ່າອ່ຽງດຳເນີນທຸລະກິດທີ່ບໍ່ຂຶ້ນທະບຽນຫຼາຍກວ່າ ແລະ ວິສາຫະກິດທີ່ຈົດທະບຽນທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງສ່ວນຫຼາຍແມ່ນວິສາຫະກິດ ຂະໜາດນ້ອຍ. ໃນບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ, ອີງຕາມຂໍ້ມູນການສຳຫຼວດ ຈາກ 2019, ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ອັດຕາສ່ວນຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ມີເຖິງ 73 ສ່ວນຮ້ອຍ ທຽບໃສ່ກັບ 27 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າ

2. ຂໍ້ມູນລະດັບການສຶກສາຂອງເຈົ້າຂອງ (ຫລື ຜູ້ຈັດການ) ວິສາຫະກິດ ທີ່ຂຶ້ນທະບຽນ ບໍ່ໄດ້ລວມຢູ່ໃນການສຳຫລວດວິສາຫະກິດທີ່ຂຶ້ນທະບຽນ.

ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ.

ຂອງ. ສໍາລັບວິສາຫະກິດທີ່ຂຶ້ນທະບຽນ, ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະມີຂະໜາດນ້ອຍກວ່າ, ໂດຍມີແມ່ຍິງຈໍານວນໜ້ອຍ ທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ ແລະ ຂະໜາດໃຫຍ່. ອີງຕາມການສໍາຫລວດວິສາຫະກິດລາວ (Lao ES) ໃນປີ 2018, 52 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງຫົວໜ່ວຍວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງແມ່ນຈຸນລະວິສາຫະກິດ, ທຽບໃສ່ຫົວໜ່ວຍວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງແມ່ນມີ 8 ສ່ວຍຮ້ອຍ; 57 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງແມ່ນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ 45 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງແມ່ນຂະໜາດນ້ອຍ; ແລະ 30 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ ແມ່ນວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ, ເມື່ອທຽບໃສ່ກັບວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ມີພຽງແຕ່ 3 ສ່ວນຮ້ອຍເທົ່ານັ້ນ. ໃນບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່, ເກືອບບໍ່ມີວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານເລີຍ.

ຮູບທີ 2. ບັນດາວິສາຫະກິດໃນສປປ ລາວ, ໂດຍແຍກຕາມຂະໜາດ ແລະ ເພດຂອງເຈົ້າຂອງ ຫຼື ຜູ້ບໍລິຫານທຸລະກິດ³



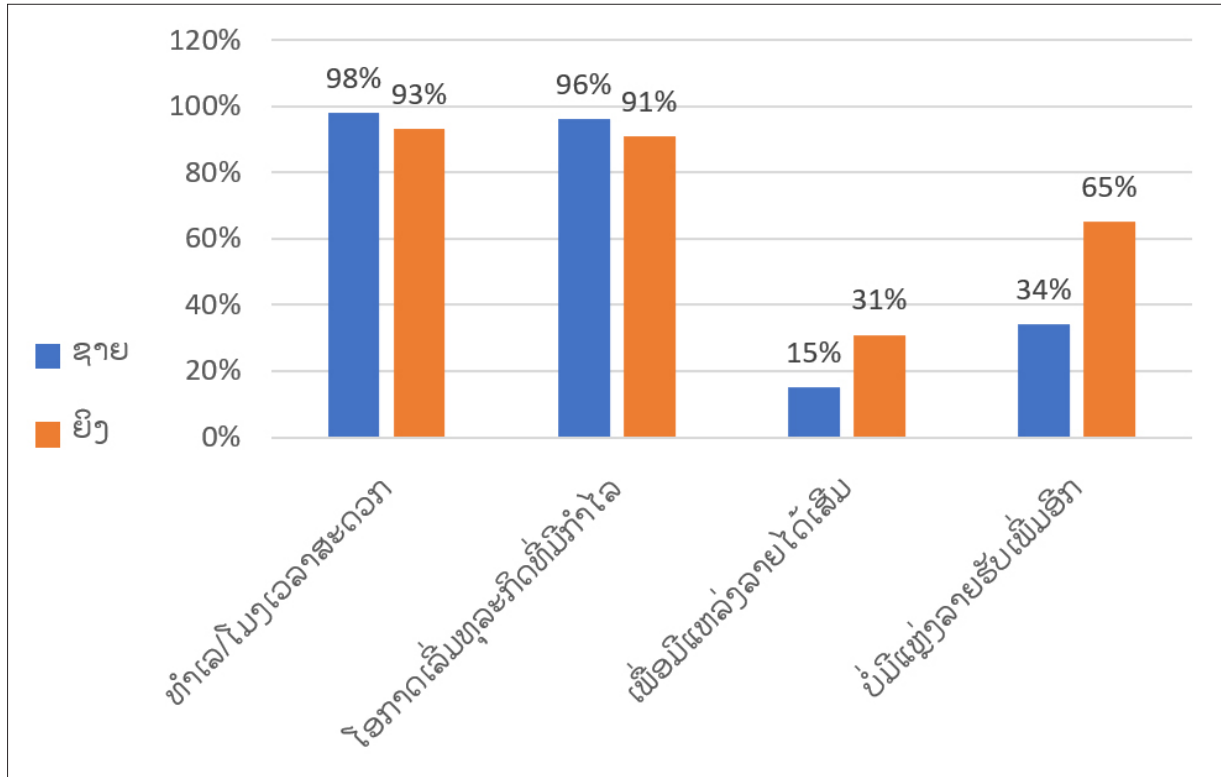
ແຫລ່ງທີ່ມາ: ການຄິດໄລ່ຂອງຊຽວຊານ ໂດຍອີງຕາມການສໍາຫລວດວິສາຫະກິດລາວ (2018)

ເຫດຜົນໃນການເລີ່ມຕົ້ນທຸລະກິດລະຫວ່າງນັກທຸລະກິດຍິງ-ຊາຍແມ່ນແຕກຕ່າງກັນ, ໂດຍອີງໃສ່ອາຊີບຂອງນັກທຸລະກິດກ່ອນທີ່ຈະເລີ່ມສ້າງຕັ້ງທຸລະກິດ.

ເຫດຜົນຂອງການເລີ່ມຕົ້ນທຸລະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ ແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງນັກທຸລະກິດຍິງ-ຊາຍ. ວິສາຫະກິດສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ ແມ່ນເລີ່ມຕົ້ນທຸລະກິດຍ້ອນຖືເອົາຄວາມສະດວກສະບາຍຂອງຕົນເປັນຫຼັກ (98 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ 93 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງ ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍ ແລະ ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ, ຕາມລຳດັບ) ແລະ ຍ້ອນໂອກາດ (96 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ 91 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງ ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍ ແລະ ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງຕາມລຳດັບ), ນັກທຸລະກິດຍິງນັບມື້ນັບຖືກກະຕຸ້ນໃຫ້ເປີດທຸລະກິດ, ຍ້ອນຄວາມຈຳເປັນເມື່ອທຽບໃສ່ກັບນັກທຸລະກິດຊາຍ - ຍ້ອນວ່າພວກເຂົາຕ້ອງການແຫຼ່ງລາຍຮັບເສີມ (31 ສ່ວນຮ້ອຍສໍາລັບນັກທຸລະກິດຍິງ, ເມື່ອທຽບກັບ 15 ສ່ວນຮ້ອຍສໍາລັບນັກທຸລະກິດຊາຍ) ຫຼື ຍ້ອນວ່າພວກເຂົາບໍ່ສາມາດຊອກຫາແຫຼ່ງລາຍໄດ້ອື່ນ (65 ສ່ວນຮ້ອຍສໍາລັບນັກທຸລະກິດຍິງ, ເມື່ອທຽບກັບ 34 ສ່ວນຮ້ອຍເທົ່ານັ້ນ ສໍາລັບນັກທຸລະກິດຊາຍ) (ຮູບທີ 3).

3. ນິຍາມຂະໜາດວິສາຫະກິດ: ຈຸນລະວິສາຫະກິດ ແມ່ນມີຈໍານວນຜະນິດການຕໍ່າກວ່າ 5 ຄົນ, ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍແມ່ນມີຈໍານວນຜະນິດການ ≥ 5 ຫາ ≤19 ຄົນ, ວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງແມ່ນມີຈໍານວນຜະນິດການ ≥ 20 ຫາ ≤ 99ຄົນ, ສ່ວນວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ແມ່ນມີຈໍານວນຜະນິດການຫລາຍກວ່າ 100 ຄົນ.

ຮູບທີ 3. ເຫດຜົນທີ່ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດເລີ່ມສ້າງຕັ້ງທຸລະກິດຂອງຕົນ, ໂດຍແຍກຕາມເພດຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ



ແຫລ່ງທີ່ມາ: ການຄິດໄລ່ຂອງຊຽວຊານ ໂດຍອີງໃສ່ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນໃນ ປີ 2019

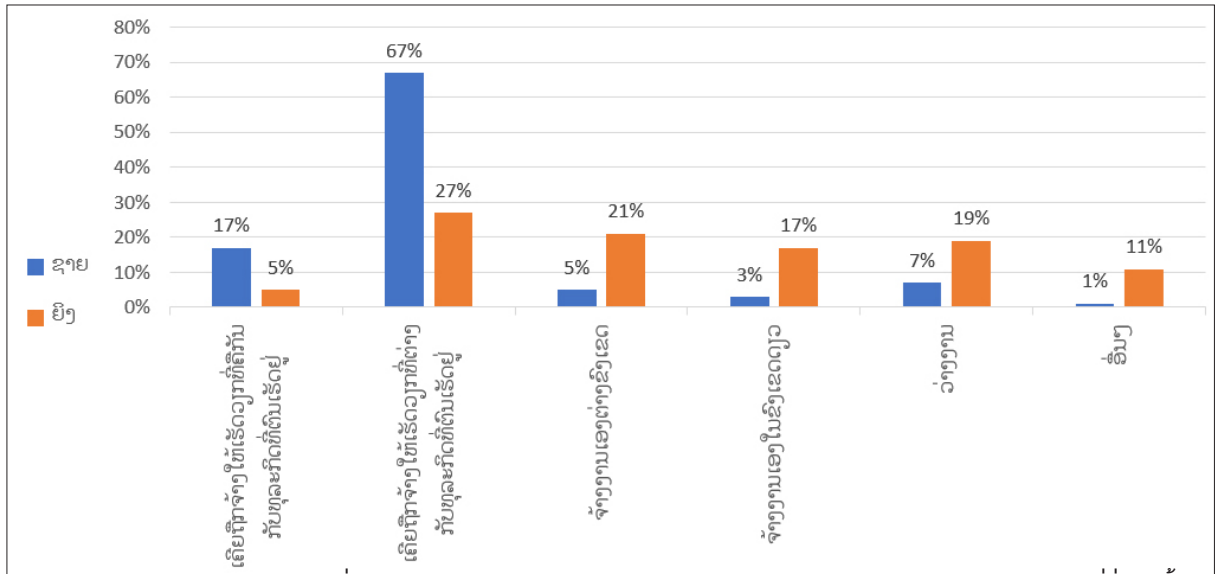
ອາຊີບລະຫວ່າງນັກທຸລະກິດຍິງ ແລະ ຊາຍກ່ອນທີ່ຈະເລີ່ມດຳເນີນທຸລະກິດກໍ່ແຕກຕ່າງກັນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ.

ອາຊີບລະຫວ່າງນັກທຸລະກິດຍິງ ແລະ ຊາຍກ່ອນທີ່ຈະເລີ່ມດຳເນີນທຸລະກິດກໍ່ຍັງມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ. ເຖິງວ່ານັກທຸລະກິດທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ໄດ້ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນກໍ່ຕາມ, ນັກທຸລະກິດຊາຍກວມອັດຕາສ່ວນຫຼາຍກວ່າທີ່ມີຄວາມໝັ້ນໃຈໃນການເລີ່ມດຳເນີນທຸລະກິດທີ່ຂ້າມຂະແໜງການທີ່ຕົນບໍ່ເຄີຍເຮັດວຽກມາກ່ອນ - ເຊິ່ງຖືເປັນ 67 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງນັກທຸລະກິດຊາຍແມ່ນໄດ້ເຮັດວຽກຢູ່ໃນສາຂາທີ່ແຕກຕ່າງກັບສິ່ງທີ່ຕົນເຄີຍມີປະສົບການເຮັດວຽກມາກ່ອນ, ເມື່ອທຽບກັບນັກທຸລະກິດຍິງທີ່ມີພຽງແຕ່ 27 ສ່ວນຮ້ອຍ ທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດທີ່ດຳເນີນການໃນຂະແໜງການທີ່ຕົນບໍ່ເຄີຍມີປະສົບການເຮັດວຽກມາກ່ອນ. ປັດໄຈທີ່ໄດ້ກ່າວມາກ່ອນໜ້ານີ້ເຊັ່ນ: ລະດັບການສຶກສາ ຫຼື ຄວາມກ້າຕັດສິນໃຈຂອງຜູ້ຊາຍທີ່ມີຫຼາຍກວ່າແມ່ຍິງອາດຈະປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຜົນການສຶກສານີ້. 47 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງນັກທຸລະກິດຊາຍ (ແລະ 5 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງນັກທຸລະກິດຍິງ) ເຄີຍເຮັດວຽກຢູ່ໃນສາຂາດຽວກັນກ່ອນທີ່ຈະເລີ່ມທຸລະກິດຂອງຕົນ. ນັກທຸລະກິດຍິງສ່ວນຫຼາຍ, ເມື່ອທຽບກັບນັກທຸລະກິດຊາຍ, ແມ່ນເລີ່ມທຸລະກິດຂອງຕົນຫຼັງຈາກຫວ່າງງານມາກ່ອນ - 7 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງນັກທຸລະກິດຊາຍເມື່ອທຽບໃສ່ກັບ 19 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງນັກທຸລະກິດຍິງທີ່ຖືກລະບຸວ່າຢູ່ໃນຖານະຫວ່າງງານມາກ່ອນ (ຮູບທີ 4).

ນັກທຸລະກິດຍິງໃນ ສປປ ລາວ ມີທ່າອ່ຽງເນັ້ນໃສ່ໃນບັນດາຂະແໜງການສະເພາະ.

ໃນທັງສອງກຸ່ມວິສາຫະກິດທີ່ຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ, ການເລືອກຂະແໜງການແມ່ນແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງນັກທຸລະກິດຍິງ ແລະ ຊາຍ (ຮູບທີ 5, ຮູບທີ 6, ຮູບທີ 7 ແລະ ຮູບທີ 8) ແລະ ນັກທຸລະກິດຊາຍແມ່ນມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະເລືອກທີ່ຈະເຮັດວຽກໃນຂະແໜງການທີ່ຫຼາກຫຼາຍກວ່າ. ໃນບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ, ຫ້າຂະແໜງການອັນດັບຕົ້ນທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເລືອກທີ່ຈະດຳເນີນທຸລະກິດມີ ໂຮງຈັກໂຮງງານທີ່ຜະລິດເຄື່ອງໃຊ້ໃນຄົວເຮືອນ (35 ສ່ວນຮ້ອຍ), ການສ້ອມແປງຍານພາຫະນະ (18 ສ່ວນຮ້ອຍ), ການເປັນຕົວແທນຈຳໜ່າຍສິນຄ້າປະເພດອາຫານ ຫຼື ການຂາຍເຄື່ອງແຫ້ງ (11 ສ່ວນຮ້ອຍ) ແລະ ການຂາຍຍ່ອຍສິນຄ້າປະເພດອື່ນໆ ແລະ ການຜະລິດສິນຄ້າປະເພດອື່ນໆ (6 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ 5 ສ່ວນຮ້ອຍ ຕາມລຳດັບ). ໃນເວລາດຽວກັນ, ນັກທຸລະກິດຍິງໃນຂະແໜງການທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ ແມ່ນສຸມໃສ່ຂະແໜງການເປັນຕົວແທນຈຳໜ່າຍສິນຄ້າປະເພດອາຫານ ຫຼື ເຄື່ອງແຫ້ງຫຼາຍກວ່າ (77,4 ສ່ວນຮ້ອຍ), ເຊິ່ງໃນນັ້ນ 3-5 ສ່ວນຮ້ອຍແມ່ນປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຂະແໜງການໂຮງຈັກໂຮງງານທີ່ຜະລິດເສື້ອຜ້າ ຫຼື ເກີບ, ຮ້ານເສີມສວຍ ຫຼື ຮ້ານຕັດຜົມ, ການຜະລິດເຄື່ອງຫັດຖະກຳ ແລະ ການເປັນຕົວແທນຈຳໜ່າຍສິນຄ້າປະເພດອື່ນໆ.

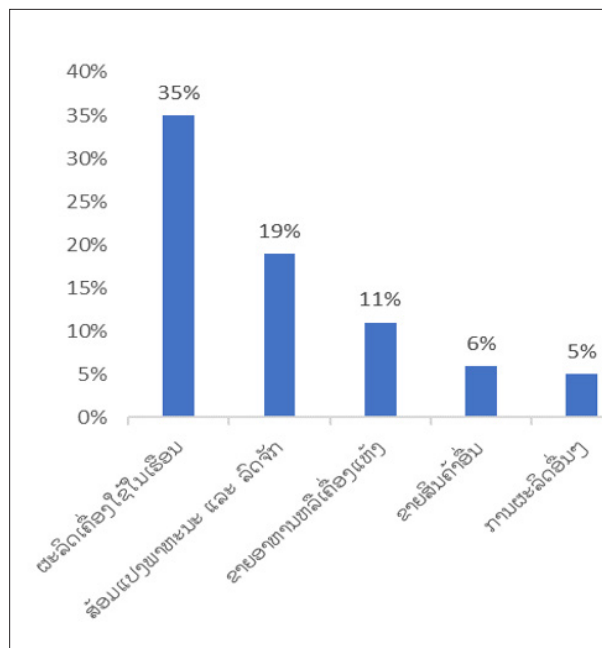
ຮູບທີ 4. ອາຊີບຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດກ່ອນເລີ່ມສ້າງຕັ້ງທຸລະກິດ



ແຫລ່ງທີ່ມາ: ການຄິດໄລ່ຂອງຊ່ຽວຊານ ໂດຍອີງໃສ່ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນໃນ ປີ 2019

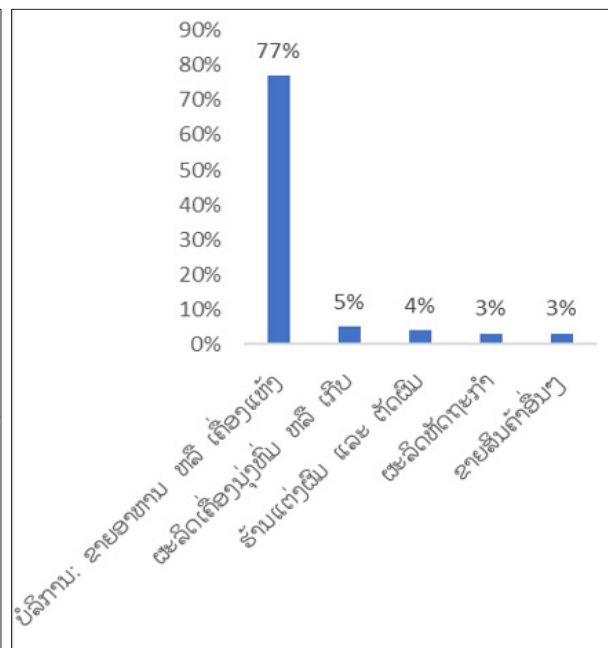
ໃນບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ຂຶ້ນທະບຽນ, ໃນລັກສະນະດຽວກັນ, ນັກທຸລະກິດຊາຍມີທ່າອ່ຽງໃນການດຳເນີນທຸລະກິດໃນຂະແໜງການທີ່ຫຼາກຫຼາຍກວ່າ. ຫ້າຂະແໜງການຕົ້ນຕໍຂອງບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງປະກອບມີຂະແໜງການໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານ (22 ສ່ວນຮ້ອຍ), ຂາຍຍົກ (17 ສ່ວນຮ້ອຍ), ຂາຍຍ່ອຍ (15 ສ່ວນຮ້ອຍ), ການກໍ່ສ້າງ (10 ສ່ວນຮ້ອຍ) ແລະ ການຜະລິດອາຫານ (9 ສ່ວນຮ້ອຍ). ສຳລັບບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງແມ່ນລວມມີຂະແໜງການຂາຍຍ່ອຍ (56%), ການໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານ (24 ສ່ວນຮ້ອຍ), ຂາຍຍົກ (8 ສ່ວນຮ້ອຍ), ການຜະລິດອາຫານ (4 ສ່ວນຮ້ອຍ), ແລະ ການກໍ່ສ້າງ (3 ສ່ວນຮ້ອຍ).

ຮູບທີ 5. ຫ້າຂະແໜງການຕົ້ນຕໍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງແຕ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ



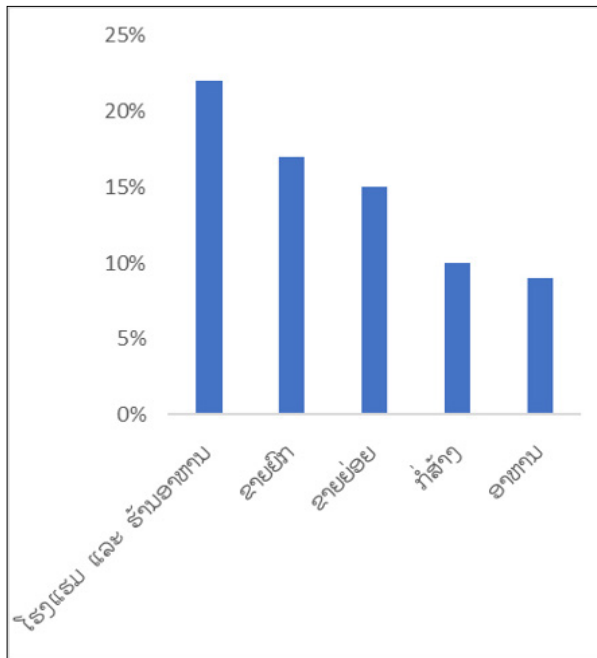
ແຫລ່ງທີ່ມາ: ການຄິດໄລ່ຂອງຊ່ຽວຊານ ໂດຍອີງໃສ່ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ ປີ 2019

ຮູບທີ 6. ຫ້າຂະແໜງການຕົ້ນຕໍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງແຕ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ

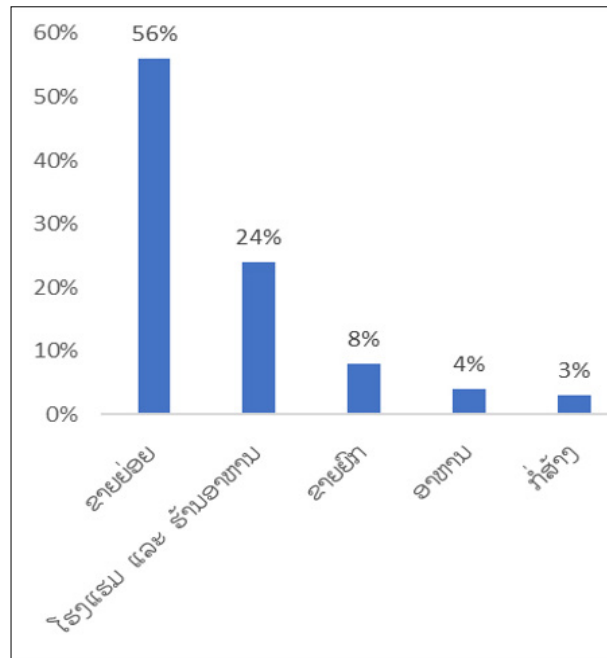


Source: Author's calculations based on Lao Enterprise Survey (2018)

ຮູບທີ 7. ຫ້າຂະແໜງການຕົ້ນຕໍຂອງ ວິສາຫະກິດທີ່ຂຶ້ນທະບຽນຂອງນັກ ທຸລະກິດຊາຍ



ຮູບທີ 8. ຫ້າຂະແໜງການຕົ້ນຕໍຂອງ ວິສາຫະກິດທີ່ຂຶ້ນທະບຽນຂອງນັກ ທຸລະກິດຍິງ



ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ການຄິດໄລ່ຂອງຊ່ຽວຊານ ໂດຍອີງຕາມການສຳຫລວດວິສາຫະກິດລາວ 2018

ຂະແໜງການທີ່ແຕກຕ່າງເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍມີລາຍໄດ້ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ໃນປະເທດອື່ນໆ.

ໃນລັກສະນະດຽວກັນ, ຂະແໜງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍມີລາຍໄດ້ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ເຊິ່ງສາມາດພົບເຫັນຢູ່ໃນຫຼາຍປະເທດທົ່ວໂລກ. ການແບ່ງແຍກຂະແໜງການເປັນສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍແຄບລົງ, ເມື່ອວິເຄາະເຖິງຜົນໄດ້ຮັບໃນທາງທຸລະກິດ. ເນື່ອງຈາກນັກທຸລະກິດຍິງມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະດຳເນີນທຸລະກິດໃນຂະແໜງການທີ່ມີກຳໄລໜ້ອຍກວ່າ, ເມື່ອທຽບກັບນັກທຸລະກິດຊາຍ. ເຖິງວ່າມີຫຼາຍປັດໄຈ ປະກອບສ່ວນເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດຂອງແມ່ຍິງມີກຳໄລຕໍ່າ ເມື່ອທຽບກັບພາກສ່ວນຂອງຜູ້ຊາຍ, ການແບ່ງແຍກຂະແໜງການຍັງຄົງເປັນປັດໄຈຫຼັກປະກອບສ່ວນເຮັດໃຫ້ກຳໄລທີ່ແມ່ຍິງຄວນໄດ້ຮັບໜ້ອຍກວ່າ. (Hallward Driemeier, 2011; Bardasi, Sabarwal ແລະ Terrell, 2011; Costa ແລະ Rijkers, 2012) ແລະ ໃນບາງກໍລະນີ, ການແບ່ງແຍກຂະແໜງການ ວ່າແມ່ຍິງຄວນເຮັດອາຊີບຫຍັງ ກໍ່ເປັນປັດໄຈຫຼັກຢ່າງດຽວທີ່ເຮັດໃຫ້ຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍທາງດ້ານລາຍຮັບຈາກການປະກອບທຸລະກິດຫຼຸດໂຕນກັນ (De Mel, McKenzie ແລະ Woodruff, 2009). ເຊັ່ນຕົວຢ່າງ, ໃນປະເທດອູການດາ, ກຳໄລສະເລ່ຍປະຈຳເດືອນຂອງຮ້ານເສີມສວຍ ແລະ ວິສາຫະກິດຈັດງານລ້ຽງນອກສະຖານທີ່, ບ່ອນທີ່ແມ່ຍິງມັກຈະມີຄວາມຊຳນານ, ແມ່ນເທົ່າກັບ 86 ແລະ 148 ໂດລາ ສະຫະລັດ, ຕາມລຳດັບ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ວິສາຫະກິດຜະລິດໂລຫະ ແລະ ຂາຍເຄື່ອງໄຟຟ້າມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະມີລາຍໄດ້ 296 ແລະ 371 ໂດລາ ສະຫະລັດຕໍ່ເດືອນ, ຕາມລຳດັບ (Campos ແລະ ຄະນະຊ່ຽວຊານ, 2015), ເຊິ່ງແຕກຕ່າງກັນເກືອບ 200 ໂດລາ ສະຫະລັດຕໍ່ເດືອນ, ລະຫວ່າງຮ້ານເສີມສວຍ ແລະ ວິສາຫະກິດຂາຍເຄື່ອງໄຟຟ້າ. ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ໃນການສຶກສາອື່ນໜຶ່ງ, ເຊິ່ງໄດ້ສຶກສາຜູ້ປະກອບການຈຸນລະພາກໃນປະເທດສິລັງກາ, ພົບເຫັນວ່າຜົນຕອບແທນສະເລ່ຍຂອງທຶນແມ່ນແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງຂະແໜງການທີ່ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງເປັນຜູ້ຄຸ້ມຄອງກິດຈະການ ແລະ ໃນບາງກໍລະນີ, ຜົນຕອບແທນສຳລັບແມ່ຍິງແມ່ນຕໍ່າກວ່າຜົນຕອບແທນສຳລັບຜູ້ຊາຍ, ເຖິງວ່າແມ່ຍິງເຮັດວຽກຢູ່ໃນອຸດສາຫະກຳດຽວກັນກັບຜູ້ຊາຍກໍ່ຕາມ – ເຊິ່ງອາດຈະເປັນຍ້ອນຄວາມແຕກຕ່າງຂອງການຈັດສັນເງິນທຶນເພື່ອເອົາອຳນວຍໃຫ້ກັບບາງກຸ່ມຄົນ (De Mel, McKenzie, ແລະ Woodruff (2008)).

ການແຍກຂະແໜງການມັກຈະໄດ້ຮັບອິດທິພົນຈາກປັດໄຈດ້ານວັດທະນະທຳແລະສັງຄົມ.

ການແບ່ງແຍກຂະແໜງການຍັງສາມາດຄົງຢູ່, ເຖິງວ່າຈະມີກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບທີ່ໄດ້ກຳນົດຢ່າງຈະແຈ້ງ, ແຕ່ມັກຈະເຫັນໄດ້ຜ່ານປັດໄຈວັດທະນະທຳ ແລະ ສັງຄົມທີ່ຈຳກັດ ຫຼື ສ້າງຂອບເຂດຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນບາງວຽກງານ ຫຼື ອຸດສາຫະກຳ. ບົດລາຍງານຂອງທຸລະກິດແມ່ຍິງ ແລະ ກົດໝາຍ (2016) ໄດ້ພົບເຫັນຫຼັກຖານລະຫວ່າງ

ປະເທດທີ່ຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຊ່ອງຫວ່າງຂອງຄ່າຈ້າງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະສຳພັນກັບ ການຈຳກັດວຽກເຮັດງານທຳ: ໃນປະເທດທີ່ບໍ່ມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານວຽກເຮັດງານທຳ, ລາຍໄດ້ທີ່ ໄດ້ຮັບແບບຄາດຄະເນ (ອັດຕາສ່ວນລະຫວ່າງເພດຍິງຕໍ່ເພດຊາຍ) ແມ່ນ 64 ສ່ວນຮ້ອຍທຽບ ກັບ 52 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປະເທດທີ່ມີການຈຳກັດວຽກຢ່າງຫນ້ອຍ 1 ວຽກ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເນື່ອງຈາກຂໍ້ຈຳກັດດ້ານກົດຫມາຍມັກຈະສຳພັນກັບປັດໄຈທາງວັດທະນະທຳ ແລະ ສັງຄົມ ອື່ນໆ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ບໍ່ເຫັນໄດ້ປະຈັກຕາວ່າການຈຳກັດຮັດແຄບໃນຂະແໜງເສດຖະກິດ ແລະ ອາຊີບຂອງແມ່ຍິງຢ່າງດຽວຈະເປັນປັດໄຈຫຼັກໃນການແບ່ງແຍກຂະແໜງການ ແລະ ເຮັດ ໃຫ້ແມ່ຍິງຖືກຫຼຸດບົດບາດຄວາມສຳຄັນລົງໃຫ້ໄປເຮັດວຽກໃນຂະແໜງການ ຫຼື ອຸດສາຫະ ກຳທີ່ມີຄ່າຈ້າງຕໍ່າກວ່າ. ແນວຄວາມຄິດອີກອັນໜຶ່ງຍັງຊື່ໃຫ້ເຫັນບັນຫາທາງວັດທະນະທຳ ແລະ ທາງກາຍະພາບ ມີຜົນກະທົບຕໍ່ການເລືອກເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງ. ຕົວຢ່າງ ແມ່ນການ ປຽບທຽບໃນດ້ານ "ຄວາມສະຫຼາດດ້ານສະຕິປັນຍາທຽບໃສ່ຄວາມຕ່າງກັບກຳລັງວັງຊາດ້ານ ຮ່າງກາຍ" (Rendall, 2011). ການຕີຄວາມຫມາຍອີກອັນໜຶ່ງແມ່ນວ່າບົດບາດຫຼັກຂອງ ແມ່ຍິງ ໃນຖານະຜູ້ໃຫ້ການດູແລເບິ່ງແຍງໃນຄອບຄົວ, ຈຳກັດປະເພດຂອງວຽກເຮັດງານ ທຳທີ່ພວກເຂົາສາມາດເຮັດໄດ້ (Becker, 2015; Hundley, 2000 ແລະ Lombard, 2001; Amin ແລະ Islam, 2014). ການສຶກສາບາງອັນ (Goldin 2014) ໄດ້ສະແດງ ໃຫ້ເຫັນວ່າຊ່ອງຫວ່າງຂອງຄ່າຈ້າງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍຢູ່ໃນ ສະຫະລັດ ອາເມລິກາ ແມ່ນຍ້ອນ ວ່າແມ່ຍິງມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານເວລາ ແລະ ຂະແໜງການທີ່ແມ່ຍິງສາມາດເຮັດວຽກໄດ້ມີໜ້ອຍ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຊົດເຊີຍຖ້າເຮັດວຽກໃນໂມງທີ່ບໍ່ໄດ້ຢູ່ໃນໂມງລັດຖະການ, ຊ່ອງຫວ່າງຄ່າ ຈ້າງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຂໍ້ຈຳກັດທີ່ບໍ່ສະເໝີພາບກັນ.

ການຂາດຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຂະ ແໜງການຕ່າງໆ ແລະ ລາຍຮັບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອາດຈະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການ ຄັດເລືອກຂະແໜງການ ລະຫວ່າງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ.

ຫຼັກຖານເບື້ອງຕົ້ນຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າ ເຫດຜົນອັນໜຶ່ງທີ່ເປັນໄປໄດ້ສຳລັບການແບ່ງກຸ່ມ ຕາມຂະແໜງການແມ່ນຍ້ອນແມ່ຍິງຂາດການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບວຽກງານທີ່ສາມາດ ສ້າງຜົນກຳໄລທີ່ດີ. Campos ແລະ ຄະນະຊ່ຽວຊານຂອງເພິ່ນ (2015) ສຶກສາກ່ຽວກັບ ສາເຫດທີ່ຜູ້ປະກອບການຍິງ ມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະເລືອກເອົາຕົນເອງເຂົ້າໄປຢູ່ໃນບາງຂະແໜງການ ທີ່ມັກຈະມີກຳໄລໜ້ອຍກວ່າຜູ້ປະກອບການຊາຍໃນປະເທດອູການດາ. ໃນການສຶກສາຜູ້ ປະກອບການ 735 ຄົນໃນປະເທດອູການດາ, ໄດ້ສຶກສາບັນດາວິສາຫະກິດແມ່ຍິງທີ່ "ຂ້າມ" ເຂົ້າໄປໃນຂະແໜງການທີ່ມີກທຸລະກິດຊາຍເຮັດວຽກຢູ່ຫຼາຍ, ເຊິ່ງເປັນວິທີການເກັບຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບປັດໄຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຫັນໄປສູ່ຂະແໜງການທີ່ມີຜູ້ຊາຍຫຼາຍ. ປັດໄຈທີ່ບໍ່ ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຫັນໄປສູ່ຂະແໜງໃໝ່, ລວມມີທັກສະ, ຄວາມສາມາດ ແລະ ທຶນຮອນ ດ້ານການເງິນ. ການທົດສອບຫຼາຍໆຄັ້ງໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ມາເພື່ອທົດສອບລະດັບຄວາມຈຳໃນ ການເຮັດວຽກ, ຄວາມສາມາດໃນການແກ້ໄຂບັນຫາ, ຄຸນລັກສະນະຂອງຜູ້ປະກອບການ ແລະ ລະດັບການສຶກສາ. ຜົນທົດສອບພົບວ່າຜູ້ປະກອບການທີ່ໄດ້ຫັນໄປສູ່ຂະແໜງການໃໝ່ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ມີຈຳນວນຫຼາຍກວ່າຜູ້ທີ່ບໍ່ໄດ້ຫັນໄປສູ່ຂະແໜງອື່ນໃນລະດັບດຽວກັນ. ນອກຈາກ ນັ້ນ, ເຖິງວ່າໃນຂະແໜງການທີ່ມີກທຸລະກິດຊາຍເຮັດວຽກຢູ່ຫຼາຍນັ້ນ ຈຳເປັນຕ້ອງໃຊ້ທຶນ ສູງກໍຕາມ, ການສຶກສາພົບວ່າສິ່ງນີ້ບໍ່ແມ່ນຂໍ້ຜິຈາລະນາໃນເວລາທີ່ເລືອກຂະແໜງການຂອງ ຕົນ. ການສຶກສາພົບວ່າ ຜູ້ທີ່ຖືກສຳພາດບໍ່ຮູ້ວ່າຈະສາມາດຫາເງິນໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນໃນຂະແໜງ ການທີ່ມີນັກທຸລະກິດຊາຍເຮັດວຽກຢູ່ຫຼາຍ; ໃນຄວາມເປັນຈິງ, ປະມານ 75% ເຊື່ອຢ່າງ ຜິດໆວ່າພວກເຂົາຫາເງິນໄດ້ໃນລະດັບດຽວ ຫລື ຫລາຍກວ່າ. ໃນການສຶກສາໃນລັກສະນະ ດຽວກັນ, ໄດ້ພົບເຫັນວ່າຜູ້ປະກອບການຈຳນວນຫຼາຍ ທີ່ໄດ້ຫັນໄປສູ່ຂະແໜງການໃໝ່ ມີ ຕົ້ນແບບຢູ່ໃນຂະແໜງນັ້ນທີ່ຈະສາມາດຊ່ວຍເຫລືອພວກເຂົາໄດ້. ໃນຄວາມເປັນຈິງ, ຕົ້ນ ແບບຜູ້ປະສົບຜົນສຳເລັດທີ່ເປັນຜູ້ຊາຍ (20-28%), ລວມທັງພໍ່ ແລະ ພີ່ນ້ອງຊາຍ, ມີ ອິດທິຜົນຕໍ່ພວກເຂົາ ຫຼື ສາມາດໃຫ້ຄຳແນະນຳດ້ານວິຊາຊີບ ຫຼື ການສະໜັບສະໜູນທາງ ດ້ານການເງິນ. ຜູ້ບໍ່ໄດ້ຫັນໄປສູ່ຂະແໜງການໃໝ່ ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບການທີ່ຍິດຖືຕົ້ນແບບ ຂອງແມ່ຍິງທີ່ເປັນການເສີມສ້າງທັດສະນະຄະຕິທົ່ວໄປທາງດ້ານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຄູສອນ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ເຫັນວ່າລະບົບການສຶກສາແມ່ນເສີມສ້າງການ ແບ່ງແຍກຂະແໜງການ.

ເຫດຜົນອີກອັນໜຶ່ງທີ່ເປັນປັດໄຈໃນການເລືອກຂະແໜງການອາດຕິດພັນກັບ ຄວາມສາມາດໃນການດຸ່ນດ່ຽງລະຫວ່າງວຽກງານທີ່ຕົນຮັບຜິດຊອບກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບ ໃນຄົວເຮືອນ/ໃນຄອບຄົວ. ໃນການສຶກສາທີ່ດຳເນີນໂດຍ Choudhury ແລະ ຄະນະ ຊ່ຽວຊານ (2018), ເຊິ່ງໄດ້ສຶກສາສະພາບໃນປະເທດເຜິ້ອນບ້ານ, ຫວຽດນາມ, ໄດ້ພົບວ່າ ແມ່ຍິງມີຄວາມມຸ່ງຫມັ້ນທີ່ຈະສະຫລະເງິນເດືອນທີ່ສູງຂຶ້ນເພື່ອໄປຮັບວຽກອື່ນທີ່ເຮັດວຽກ ໜ້ອຍຊົ່ວໂມງກວ່າ, ມີການໃຫ້ລາຜັກ, ການປະກັນໄພ ແລະ ຂໍ້ຜູກພັນສັນຍາທີ່ຮັບປະກັນ

ຄວາມໝັ້ນຄົງກວ່າ ແລະ ຍັງໄດ້ຝຶບວ່າປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການເລືອກຂະແໜງການ ເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນເພື່ອແບ່ງເວລາໃຫ້ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄົວເຮືອນ/ພາຍໃນຄອບຄົວ, ເຊິ່ງບໍ່ເທົ່າ ທຽມກັນລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ, ເພາະວ່າຢູ່ຫວຽດນາມ ແມ່ຍິງຈັດສັນເວລາເຮັດວຽກບ້ານ/ ພາຍໃນຄອບຄົວຄື 14 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ອາທິດ, ເຊິ່ງຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ. ບົດລາຍງານຍັງແນະນຳວ່າ ວິທີແກ້ໄຂດັ່ງກ່າວໄປນີ້ອາດຈະເປັນປະໂຫຍດໄດ້ - ໜຶ່ງວິທີແກ້ໄຂທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດ ດຸ່ນດ່ຽງລະຫວ່າງຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ໃນຄົວເຮືອນ ແລະ ການເຮັດວຽກ, ເຊັ່ນ: ການເພີ່ມ ການບໍລິການດູແລເດັກດ້ວຍລາຄາບໍ່ແພງ ແລະ ສອງ, ວິທີແກ້ໄຂທີ່ສະໜັບສະໜູນການ ແບ່ງປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນຄົວເຮືອນ/ຄອບຄົວ ເຊັ່ນ: ເຮັດໃຫ້ການລາຜັກຂອງພໍ່ແມ່ມີ ຄວາມສະເໝີພາບກັນຫຼາຍຂຶ້ນ ຫຼື ຊ່ວຍປັບປ່ຽນທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ຄວາມຄິດເຫັນຂອງ ຜູ້ຊາຍໃຫ້ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນຄົວເຮືອນ.

4. ຜົນການສຶກສາໄລຍະ II

ການສຶກສາໄລຍະ II ແມ່ນເລັ່ງ ໃສ່ໃຫ້ເຫັນພາບທີ່ຄົບຖ້ວນ ສົມ ບຸນກວ່າ, ເຊິ່ງກ່ຽວກັບຂໍ້ ຈຳກັດທີ່ວິສາຫະກິດທີ່ນັກ ທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ ພົບພໍ້ຢູ່.

ໄລຍະທີ II ຂອງການສຶກສາແມ່ນແນໃສ່ ເພື່ອປະກອບເຂົ້າໃນຜົນການສຶກສາຈາກ ການທົບທວນເອກະສານອ້າງອີງ ໂດຍຜ່ານການສົນທະນາກັບຜູ້ຕາງໜ້າຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ໃນຂະແໜງການຕ່າງໆ, ການສຳພາດຜູ້ຕາງໜ້າຈາກໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ການ ວິເຄາະແບບລົງເລິກ, ໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາວິທີທີ່ໂຄງການສົ່ງເສີມຄວາມສາມາດໃນ ການແຂ່ງຂັນ ແລະ ການຄ້າຂອງ ສປປ ລາວ (LCTP) ສາມາດເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ, ເຊິ່ງຈະລົງເລິກໃນບັນຫາທີ່ພົວພັນກັບທະບຽນວິສາຫະກິດ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງ ສ່ວຍສາອາກອນ, ການເຂົ້າຫາແຫລ່ງທຶນ, ການຂຶ້ນທະບຽນກຳມະສິດ ແລະ ຄຸ້ມຄອງການ ອອກໃບຕາດິນ, ການເຂົ້າເຖິງຂະບວນການສານການຄ້າ/ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຕ່າງໆ.

4.1. ການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ ແລະ ການອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ

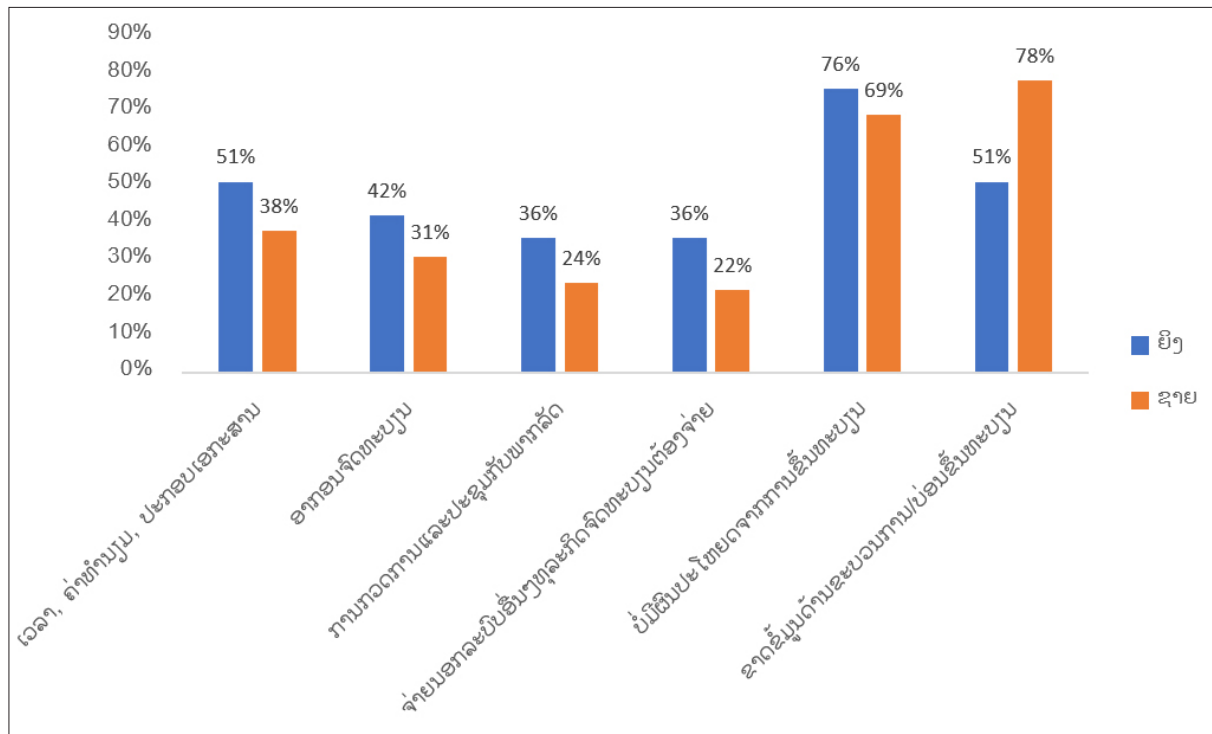
ການສຶກສາໄດ້ຄົ້ນຄວ້າຫາ ວິທີການທີ່ຊ່ວຍສົ່ງເສີມການ ສະໜັບສະໜູນວຽກງານ ພາຍໃຕ້ໂຄງການ LCT, ໂດຍ ສະເພາະແມ່ນການຂຶ້ນ ທະບຽນ ແລະ ການອອກໃບ ອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດສຳ ລັບນັກທຸລະກິດຍິງ.

ໂຄງການ LCT ມີຈຸດປະສົງເພື່ອປັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ ໃນ ສປປ ລາວ, ໂດຍເຮັດໃຫ້ການເລີ່ມຕົ້ນ (ແລະ ດຳເນີນການ) ທຸລະກິດງ່າຍຂຶ້ນ, ລວມທັງ ການສົ່ງເສີມການປັບປຸງຂັ້ນຕອນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງການຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ການອອກໃບ ອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດສຳລັບທຸກໆທຸລະກິດເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນອຸປະສັກຂອງນັກທຸລະກິດໃນ ການເລີ່ມສ້າງຕັ້ງທຸລະກິດ. ໃນວຽກງານດັ່ງກ່າວໄດ້ລວມເອົາຂະແໜງການທີ່ແມ່ຍິງມີທ່າອ່ຽງ ແນໃສ່ໃນການປະກອບທຸລະກິດ.

ບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະ ກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງສ່ວນ ຫຼາຍຍັງບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນກັບ ກົມ ທຄວ DERM ເນື່ອງຈາກ ບໍ່ຮູ້ກ່ຽວກັບຜົນປະໂຫຍດ. ນອກຈາກນັ້ນ, ນັກທຸລະກິດ ຍິງຍັງບໍ່ຮູ້ກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນ, ເວລາ, ຄ່າທຳນຽມ ແລະ ເອກະສານທີ່ໃຊ້ໃນການຂຶ້ນ ທະບຽນວິສາຫະກິດ.

ຂໍ້ມູນຂອງບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ, ໂດຍຜ່ານການສຳຫຼວດ ວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນໃນ ສປປ ລາວ (2019), ຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າເຫດຜົນຫຼັກທີ່ ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານ ສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ຍັງບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ ກັບ ກົມທະບຽນ ແລະ ຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດ (DERM) ແມ່ນຍ້ອນວ່າບໍ່ເຫັນເຖິງຜົນ ປະໂຫຍດ (76 ສ່ວນຮ້ອຍ), ບໍ່ມີຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຂະບວນການຂຶ້ນທະບຽນ/ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ຫ້ອງການ ຫຼື ກົມກອງທີ່ຈະໄປຂຶ້ນທະບຽນ (51 ສ່ວນຮ້ອຍ) ແລະ ບໍ່ມີຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ເວລາ, ຄ່າທຳນຽມ ແລະ ເອກະສານທີ່ຈຳເປັນເພື່ອຂຶ້ນທະບຽນ (51 ສ່ວນຮ້ອຍ). ເປັນໜ້າ ສົນໃຈວ່າ, “ເວລາ, ຄ່າທຳນຽມ ແລະ ເອກະສານ” ແມ່ນສິ່ງທີ່ແມ່ຍິງຮັບຮູ້ວ່າເປັນຂໍ້ຈຳກັດ ຕົ້ນຕໍໃນການຂຶ້ນທະບຽນເມື່ອທຽບກັບນັກທຸລະກິດຊາຍ. ຜົນການສຶກສາຫລ້າສຸດໃນບົດ ລາຍງານຂອງ JC&A ກ່ຽວກັບລະບຽບການທຸລະກິດ, ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າບາງຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ເງື່ອນໄຂ, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບເຫດຜົນອື່ນໆໃນການປະກອບເອກະສານທີ່ຈຳເປັນໃນການຍື່ນ ຄຳຮ້ອງ, ຍັງຝຶບວ່າ “ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ, ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງ ຫຼື ບໍ່ສະດວກແກ່ນັກທຸລະກິດບາງ ທ່ານ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ວິສາຫະກິດ ຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ” ໃນການເລີ່ມຕົ້ນສ້າງຕັ້ງ ທຸລະກິດຂອງຕົນ. ນອກຈາກນັ້ນ, ເອກະສານທີ່ຈຳເປັນນັ້ນຄວນດຳເນີນການໂດຍພາກສ່ວນ ທີ່ຮັບຜິດຊອບ ຫຼື ອຳນາດການປົກຄອງຂອງລັດ. ດັ່ງນັ້ນ, ການທີ່ນັກທຸລະກິດຕ້ອງ “ແລ່ນ ໄປ-ມາ ລະຫວ່າງໜ່ວຍງານພາກລັດແຫ່ງໜຶ່ງໄປຫາອີກແຫ່ງໜຶ່ງ” ເພື່ອປະກອບເອກະສານ ຈຶ່ງຖືເປັນອຸປະສັກໃນການເລີ່ມຕົ້ນສ້າງຕັ້ງທຸລະກິດ. (Jacobs, Cordova, and Associates, 2018).

ຮູບທີ 9. ເຫດຜົນຕົ້ນຕໍເປັນຫຍັງບັນດາວິສາຫະກິດຈຶ່ງບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນກັບກົມທະບຽນ ແລະ ຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດ (DERM)



ແຫລ່ງທີ່ມາ: ການຄິດໄລ່ຂອງຊ່ຽວຊານ ໂດຍອີງໃສ່ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ຢູ່ໃນລະບົບຂອງລາວ (2019)

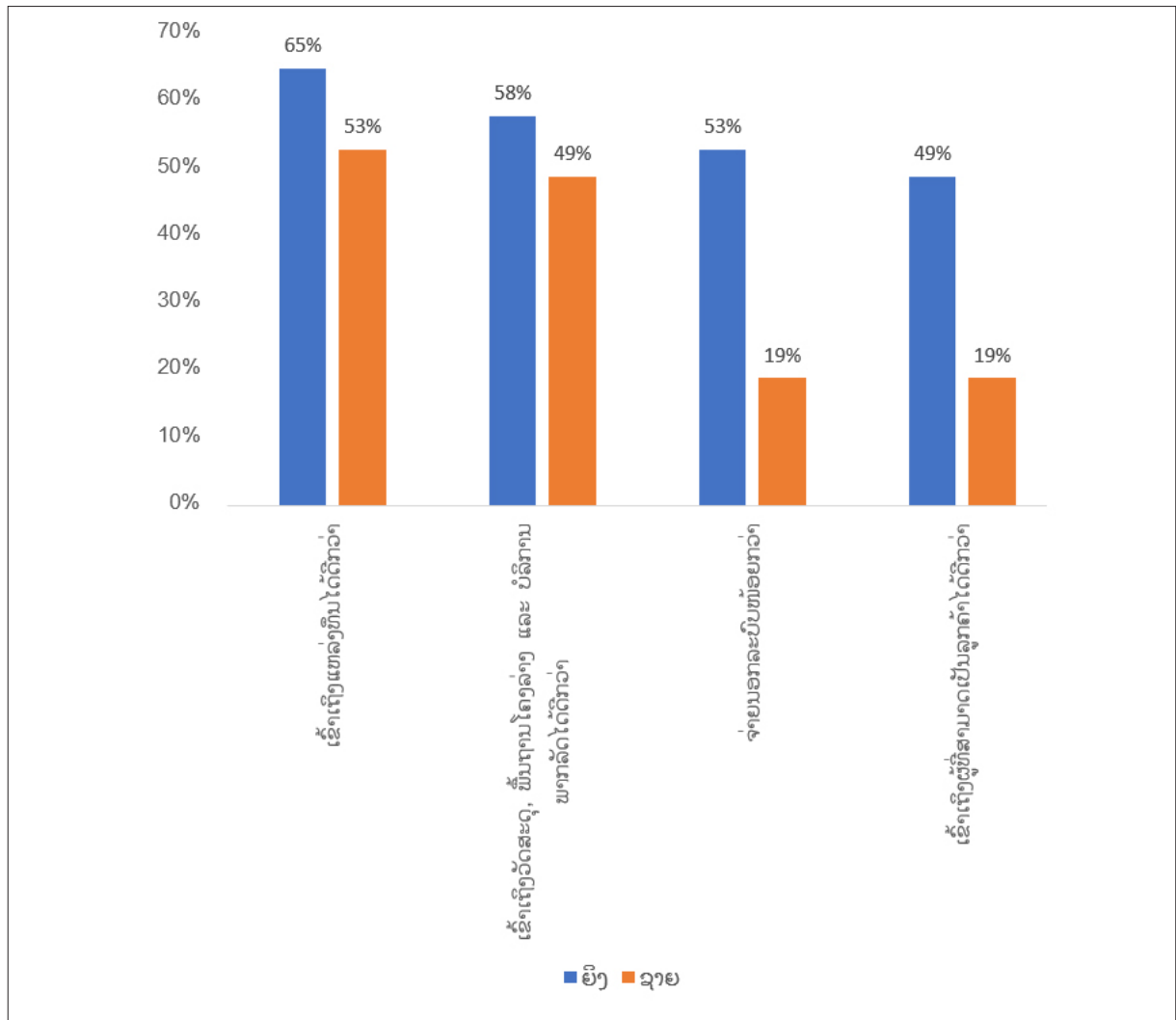
ບັນດານັກທຸລະກິດຍິ່ງເຂົ້າໃຈວ່າ ຜົນປະໂຫຍດໃນການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດກັບ DERM ລວມມີການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນທີ່ດີກວ່າ, ການເຂົ້າເຖິງວັດສະດຸ ແລະ ການບໍລິການ, ການໃຊ້ຈ່າຍນອກລະບົບຫນ້ອຍກວ່າ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງລູກຄ້າໄດ້.

ນັກທຸລະກິດຍິ່ງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມເຫັນທີ່ແຕກຕ່າງກັນກ່ຽວກັບການຖືກປະຕິບັດຕໍ່ຢ່າງເປັນທຳ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບວ່າດ້ວຍ ວິສາຫະກິດຢ່າງເປັນເອກະພາບທຸກຂະແໜງການ.

ບັນດານັກທຸລະກິດຍິ່ງເຫັນວ່າ ຜົນປະໂຫຍດໃນການຂຶ້ນທະບຽນກັບ DERM ລວມມີການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນທີ່ດີກວ່າ (65 ສ່ວນຮ້ອຍ), ຕໍ່ມາແມ່ນການເຂົ້າເຖິງວັດຖຸດິບ, ການບໍລິການພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ການບໍລິການຂອງພາກລັດ (58 ສ່ວນຮ້ອຍ), ການໃຊ້ຈ່າຍນອກລະບົບຫນ້ອຍລົງ (53 ສ່ວນຮ້ອຍ) ແລະ ການເຂົ້າເຖິງລູກຄ້າໄດ້ດີກວ່າ (49 ສ່ວນຮ້ອຍ). ໃນຂະນະທີ່ສອງຄຳຕອບທຳອິດຖືວ່າເປັນບັນຫາລວມກັນຂອງນັກທຸລະກິດທັງຍິ່ງ ແລະ ຊາຍ. ສິ່ງທີ່ຫນ້າສົນໃຈແມ່ນການມີຊ່ອງຫວ່າງຄວາມສະເໝີພາບຍິ່ງ-ຊາຍທີ່ກວ້າງອອກ ກ່ຽວກັບການໃຊ້ຈ່າຍນອກລະບົບ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງລູກຄ້າໄດ້, ເຊິ່ງສະແດງວ່ານັກທຸລະກິດຍິ່ງທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດຂອງຕົນອາດຈະມີໂອກາດທີ່ຈຳກັດ / ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ (ຮູບທີ 9).

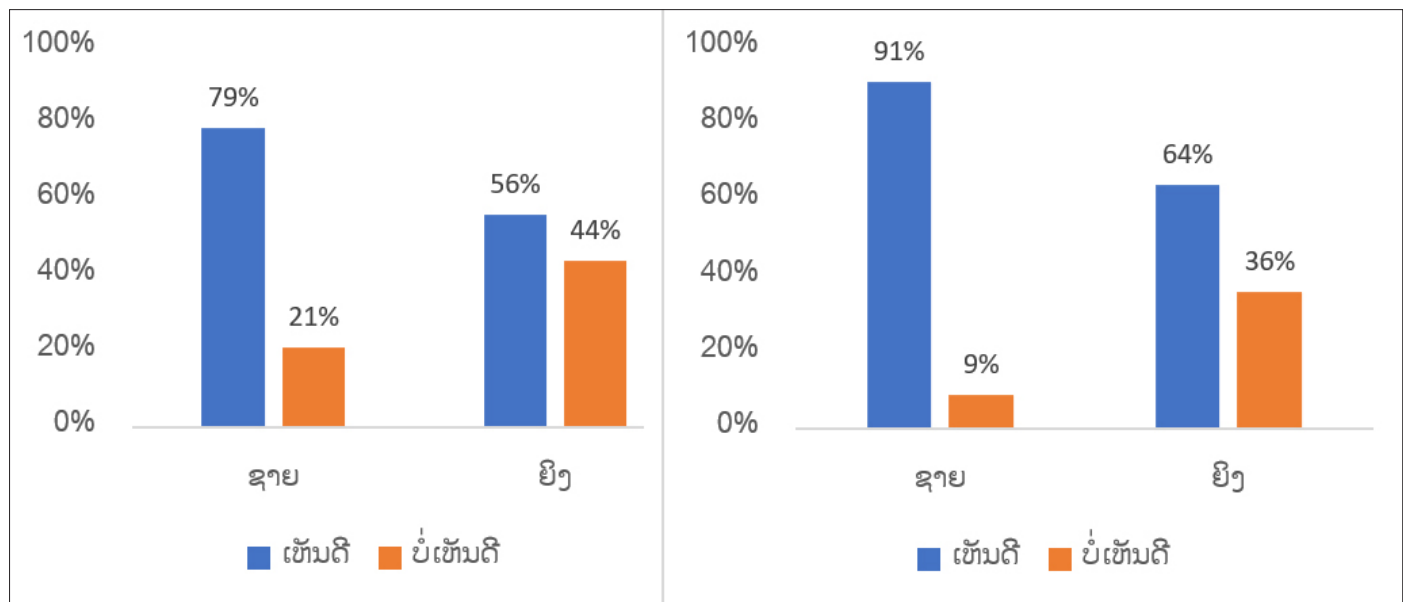
ນອກຈາກນັ້ນ, ນັກທຸລະກິດຍິ່ງ ແລະ ຊາຍ ຍັງມີຄວາມເຫັນທີ່ແຕກຕ່າງກັນກ່ຽວກັບການຖືກປະຕິບັດຕໍ່ຢ່າງເປັນທຳ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບວ່າດ້ວຍ ວິສາຫະກິດຢ່າງເປັນເອກະພາບກັນ. ນັກທຸລະກິດຊາຍເຫັນວ່າລະບຽບການ ແລະ ເງື່ອນໄຂການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ເປັນເອກະພາບກັນ. 79 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງນັກທຸລະກິດຊາຍທີ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມການສຳຫລວດເຫັນວ່າພວກເຂົາຮັບຮູ້ຄວາມແຕກຕ່າງເລັກນ້ອຍໃນການຕີຄວາມຫມາຍຂອງລະບຽບການ ແລະ ເງື່ອນໄຂການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມກົດລະບຽບຕ່າງໆ, ເມື່ອທຽບກັບນັກທຸລະກິດຍິ່ງທີ່ເຫັນດີໃນຈຸດດັ່ງກ່າວພຽງແຕ່ 56 ສ່ວນຮ້ອຍ. ເຊັ່ນດຽວກັນ, 91 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງນັກທຸລະກິດຊາຍໄດ້ເຫັນດີວ່າລະບຽບການໄດ້ຖືກບັງຄັບໃຊ້ຢ່າງເປັນເອກະພາບໃນທຸກຂະແໜງການ, ໃນຂະນະທີ່ມີພຽງແຕ່ 64 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງນັກທຸລະກິດຍິ່ງທີ່ມີຄວາມເຫັນດຽວກັນ (ຮູບ 11 ແລະ ຮູບ 12).

ຮູບທີ 10. ຜົນປະໂຫຍດທີ່ບັນດານັກທຸລະກິດຄິດວ່າຈະໄດ້ຮັບຈາກການຂຶ້ນທະບຽນກັບ (DERM)



ແຫລ່ງທີ່ມາ: ການຄິດໄລ່ຂອງຊຽວຊານ ໂດຍອີງໃສ່ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນຂອງລາວ (2019)

ຮູບທີ 11. ມີຄວາມແຕກຕ່າງເລັກນ້ອຍໃນການຕີຄວາມໝາຍບັນດາລະບຽບການ ແລະ ເງື່ອນໄຂການປະຕິບັດ ໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ຄຸ້ມຄອງ **ຮູບທີ 12. ບັນດາລະບຽບການໄດ້ຮັບການບັງຄັບໃຊ້ຢ່າງເປັນເອກະພາບກັນໃນທຸກຂະແໜງການ**



ແຫລ່ງທີ່ມາ: ການຄິດໄລ່ຂອງຊຽວຊານ ໂດຍອີງໃສ່ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດ ຂອງລາວ (2018)

ໂອກາດທີ່ໄດ້ຮັບການສຶກສາ ແລະ ການຮູ້ໜັງສືຂອງແມ່ຍິງ ທີ່ຕໍ່າອາດຈະເປັນສິ່ງທ້າທາຍ ໜຶ່ງໃນການຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ການອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນ ທຸລະກິດ.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຳພາດຕາງໜ້າ ໃຫ້ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໃນ ຂະແໜງການຕ່າງໆ (FGD) ຮູ້ສຶກວ່າການເພີ່ມຄວາມຕື່ນ ຕົວດ້ານການຂຶ້ນທະບຽນ/ ອອກອະນຸຍາດດຳ ເນີນ ທຸລະກິດອາດຈະມີຜົນ ປະໂຫຍດ.

ການຂະຫຍາຍຂະໜາດ ແລະ ຄວາມສາມາດສ້າງກຳໄລ ຂອງວິສາຫະກິດທີ່ໄດ້ຂຶ້ນ ທະບຽນອາດຈະເປັນສິ່ງຊຸກຍູ້ ໃຫ້ວິສາຫະກິດອື່ນສິນໃຈຂຶ້ນ ທະບຽນທຸລະກິດຂອງຕົນ.

ບັນຫາທາງດ້ານຂະໜາດຂອງ ວິສາຫະກິດແມ່ນໄດ້ຖືກຍົກ ຂຶ້ນໂດຍຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຳພາດ ຕາງໜ້າໃຫ້ຫົວໜ່ວຍ ທຸລະກິດ ໃນຂະແໜງການ ຕ່າງໆ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ສ່ວນໃຫຍ່ຮູ້ສຶກວ່າ

ຍ້ອນວ່ານັກທຸລະກິດຍິງມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະມີລະດັບການສຶກສາ ແລະ ຄວາມຮູ້ໜັງສືທີ່ ຕໍ່າກວ່ານັກທຸລະກິດຊາຍ, ການຂາດຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການຫັນປ່ຽນທຸລະກິດ ຂອງຕົນໃຫ້ຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ໄດ້ຮັບໃບອະນຸຍາດໃນການດຳເນີນທຸລະກິດອາດຈະເປັນ ອຸປະສັກສຳລັບນັກທຸລະກິດຍິງ. ດັ່ງນັ້ນ, ການໂຄສະນາ ແລະ ການເພີ່ມຄວາມຮູ້ຄວາມ ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ການອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດອາດຈະເປັນ ປະໂຫຍດໂດຍລວມ.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຳພາດຕາງໜ້າໃຫ້ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ໃນຂະແໜງການຕ່າງໆ ຫຼື (FGD) ໄດ້ໃຫ້ຄຳເຫັນກ່ຽວກັບການຂາດຂໍ້ມູນ. ຂໍ້ຈຳກັດນີ້ອາດຈະຮຸນແຮງກວ່າເມື່ອທຽບ ໃສ່ບັນດາທຸລະກິດທີ່ດຳເນີນການຢູ່ຕ່າງແຂວງ ແລະ / ຫຼື ສຳລັບນັກທຸລະກິດຍິງໜຸ່ມ. ຜູ້ ເຂົ້າຮ່ວມບາງທ່ານຮູ້ສຶກວ່າກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ວິສາຫະກິດ ບໍ່ເປັນທີ່ຮູ້ຈັກ ໃນບັນດາກຸ່ມຜູ້ ປະກອບການ ແລະ ການຂາດຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດເປັນອຸປະສັກ ໃຫ້ແກ່ນັກທຸລະກິດໃນການຜັນເອົາຄວາມຄິດດ້ານການພັດທະນາທຸລະກິດຂອງຕົນໃຫ້ ກາຍເປັນແຜນດຳເນີນທຸລະກິດ. ໃນຂະນະທີ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ໂດຍລວມຮູ້ສຶກວ່າລະບົບ ການຂຶ້ນທະບຽນໄດ້ຮັບການປັບປຸງດີຂຶ້ນ, ແຕ່ກໍຍັງໄດ້ມີການສະເໜີໃຫ້ນຳໃຊ້ສື່ສັງຄົມອອນ ລາຍ, ໂດຍສະເພາະເຟສບຸກ, ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຂໍ້ມູນຕ່າງໆສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ງ່າຍຂຶ້ນ. ຕາມຜົນ ການສຶກສາທັງນັກທຸລະກິດຊາຍ ແລະ ຍິງ ທີ່ເຄີຍເຂົ້າໃຈວ່າການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດຈະ ບໍ່ມີ “ປະໂຫຍດ”, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບການຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ການອອກໃບອະນຸຍາດ ດຳເນີນທຸລະກິດອາດຈະເປັນແຮງຈູງໃຈໃຫ້ພວກເຂົາຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ ແລະ ອອກ ໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດຕາມກົດໝາຍ, ເຊັ່ນ: ຜົນທີ່ໄດ້ຮັບຈາກການຂຶ້ນທະບຽນ ວິສາຫະກິດ ແລະ ການອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາ ສາມາດເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງເງິນທຶນໄດ້ຫຼາຍກວ່າເກົ່າ - ຫຼືການໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນຂອງ ລັດຖະບານ, ຕົວຢ່າງການເຂົ້າເຖິງໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອທີ່ຕິດພັນກັບການຝຶນຝຸທຸລະກິດທີ່ໄດ້ ຮັບຜົນກະທົບຈາກການລະບາດຂອງໂຄວິດ-19, ເປັນຕົ້ນ.

ອີກວິທີໜຶ່ງແມ່ນ ຖ້າວ່າວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ, ເຊິ່ງຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ມີໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດແລ້ວ, ໄດ້ຮັບກຳໄລເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ສາມາດຂະຫຍາຍ ຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດ, ພວກເຂົາອາດຈະເປັນແບບຢ່າງໃຫ້ກັບທຸລະກິດອື່ນ, ແລະ ເພີ່ມ ຈຳນວນວິສາຫະກິດທີ່ຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ມີໃບອະນຸຍາດ, ໄປຮ່ວມກັນກັບການປັບປຸງຂອດ ຂັ້ນໃນການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ ແລະ ການປັບປຸງນະໂຍບາຍ. ອີງຕາມຜົນການສຶກສາ ຈາກການສຳຫລວດວິສາຫະກິດ 2018, ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງສ່ວນ ຫຼາຍແມ່ນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍກວ່າ ເມື່ອທຽບກັບນັກທຸລະກິດຊາຍ (96 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແມ່ນຖືກກຳນົດວ່າເປັນ “ວິສາຫະກິດຂະ ຫນາດນ້ອຍ” - ຄືມີຜະນິດການໜ້ອຍກວ່າ 20 ຄົນ, ເມື່ອທຽບກັບ 72 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງ ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ). ເມື່ອວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າ ຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານ ຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ ແລະ ມີໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດຄົບຖ້ວນ ຕາມລະບຽບກົດໝາຍນັ້ນ ເຕີບໃຫຍ່ ແລະ ຂະຫຍາຍໂຕຂຶ້ນ, ນັ້ນຈະກາຍເປັນສິ່ງຈູງໃຈໃຫ້ ວິສາຫະກິດອື່ນຫັນໄປສູ່ການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ ແລະ ເພີ່ມອັດຕາວິສາຫະກິດທີ່ຂຶ້ນ ທະບຽນ, ຕາມເປົ້າໝາຍຂອງບັນດາໂຄງການທີ່ສະໜັບສະໜູນວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດ ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ ແລະ ມີໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດຄົບຖ້ວນຕາມ ກົດໝາຍ ກໍຄື ສິ່ງເສີມໃຫ້ມີການພັດທະນາ.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ຍັງໄດ້ຍົກບັນຫາຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດ - ເຊິ່ງຮູ້ສຶກວ່າ ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍກວ່າອາດຈະຕ້ອງໄດ້ສູ້ຊົນຫລາຍກວ່າໃນການຂຶ້ນທະບຽນ, ໂດຍ ສະເພາະຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ຢູ່ຫຼວງພະບາງ ແລະ ແຂວງອື່ນໆທີ່ຢູ່ນອກນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ການຂຶ້ນທະບຽນຢູ່ໃນທ້ອງຖານທະບຽນຂຶ້ນເມືອງ ແລະ ລະດັບຊາດແມ່ນບໍ່ມີຄວາມຊັດເຈນ ແລະ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ຮູ້ສຶກວ່າການສື່ສານລະຫວ່າງສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນແມ່ນອາດບໍ່ມີ ປະສິດທິພາບ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນລະຫວ່າງເຈົ້າໜ້າທີ່ທະບຽນດ້ວຍກັນ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ຍັງໄດ້ກ່າວວ່າວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍມີຊັບພະຍາກອນໜ້ອຍກວ່າໃນການສະໜອງຂໍ້ ມູນອື່ນໆຕາມເງື່ອນໄຂຂອງການຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ, ໂດຍ ສະເພາະແມ່ນການປະກອບເອກະສານ ແລະ ເວລາທີ່ໃຊ້ໃນການຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ອອກໃບ ອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ.

ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ບໍ່ໄດ້ໃຫ້ລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນ ການຂຶ້ນທະບຽນທຸລະກິດ, ແຕ່ ຮູ້ສຶກວ່າຂັ້ນຕອນການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດໄດ້ຮັບການ

ການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ ແລະ ການອອກໃບອະນຸຍາດ ດຳເນີນທຸລະກິດໄດ້ມີການ ປັບປຸງໃຫ້ດີຂຶ້ນໃນທົດສະວັດທີ່ ຜ່ານມາ.

ການອອກອະນຸຍາດດຳເນີນ ທຸລະກິດ, ອີກດ້ານໜຶ່ງ, ກໍ ຍັງເປັນສິ່ງທ້າທາຍສຳລັບນັກ ທຸລະກິດຍິ່ງ.

ປັບປຸງໃນຊຸມປີທີ່ຜ່ານມານີ້. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ທີ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດຂອງຕົນຫຼາຍ ປີກ່ອນໄດ້ບໍ່ອອກກຽວກັບອຸປະສັກໃນການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດຂອງພວກເຂົາ, ແຕ່ຮູ້ສຶກ ວ່າຂັ້ນຕອນຕ່າງໆກໍໄດ້ຮັບການປັບປຸງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍແລ້ວ. ໃນບາງກໍລະນີ, ນັກທຸລະກິດຍິ່ງ ໄດ້ຈ້າງພາກສ່ວນທີສາມເພື່ອຊ່ວຍໃນການດຳເນີນການ ແລະ ຈັດສັນເວລາຂອງຕົນທີ່ຈະໃຊ້ ໃນການແລ່ນເອກະສານນັ້ນ, ເຂົ້າໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ.

ແນວໃດກໍຕາມ, ການອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດຍັງຖືກຮັບຮູ້ວ່າເປັນສິ່ງ ທ້າທາຍຕໍ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງ. ນັກທຸລະກິດຍິ່ງໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍທີ່ເກີດຈາກການ ປະຕິບັດຕາມເງື່ອນໄຂທີ່ສະຫລັບຊັບຊ້ອນເພື່ອຈະໄດ້ຮັບໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ, ບາງ ຄັ້ງຕ້ອງໄດ້ໄປຫາກົມກອງຕ່າງໆຫຼາຍປ່ອນເພື່ອຈະໄດ້ໃບອະນຸຍາດອັນດຽວ. ໃນບາງກໍລະນີ, ກໍໄດ້ຈ້າງບຸກຄົນ ຫຼື ພາກສ່ວນທີ 3 ເພື່ອຊ່ວຍປະກອບເອກະສານທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ຊ່ວຍ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການອອກໃບອະນຸຍາດ – ໂດຍສະເພາະໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ ປຸງແຕ່ງ. ໃນກໍລະນີອື່ນໆ, ນັກທຸລະກິດຍິ່ງໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຊອກ ຫາຂໍ້ມູນຕ່າງໆ ແລະ ເຂົ້າໃຈດ້ວຍຕົນເອງວ່າ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນມີເອກະສານທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງ ປະກອບ, ໂດຍທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄຳແນະນຳທີ່ຊັດເຈນຈາກເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

4.2 ນະໂຍບາຍ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງສ່ວຍສາອາກອນ

ບັນດານະໂຍບາຍ ແລະ ການ ຄຸ້ມຄອງສ່ວຍສາອາກອນບໍ່ ປາກົດເປັນຂໍ້ຈຳກັດຫຼັກຕໍ່ ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງ ເປັນເຈົ້າຂອງ/ດຳເນີນງານ.

ອີງໃສ່ຜົນການສຶກສາຈາກຂໍ້ມູນການສຳຫລວດວິສາຫະກິດປີ 2018, ເຫັນວ່າ ອາກອນບໍ່ຖືກວ່າເປັນຂໍ້ຈຳກັດຫຼັກຕໍ່ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານ. ມີແຕ່ 8,1 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງເປັນຜູ້ຈັດການທີ່ຖືວ່າອາກອນເປັນ ຂໍ້ຈຳກັດຫຼັກຕໍ່ທຸລະກິດ. ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງເປັນຜູ້ຈັດການໃຊ້ເວລາຕໍ່າກວ່າ 1 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງເວລາຂອງຕົນໃນການປະຕິບັດຕາມເງື່ອນໄຂທີ່ລະບຸໄວ້ໃນກົດລະບຽບການ ຂອງລັດ ແລະ ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງເປັນຜູ້ຈັດການບໍ່ຄ່ອຍມີເຈົ້າໜ້າທີ່ອາກອນ ມາຫາ ຫລື ມີການຮຽກຮ້ອງໃຫ້ໄປພົບ, ເມື່ອທຽບກັບວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນ

ຕາຕະລາງທີ 1. ບັນດາຕົວຊີ້ວັດດ້ານການຄຸ້ມຄອງສ່ວຍສາອາກອນ ແລະ ການຮັບຮູ້ຂອງບັນດາ ວິສາຫະກິດ, ຕາມຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດ ແລະ ເພດຂອງຜູ້ຈັດການ

	ການໃຊ້ເວລາ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ຂຶ້ນສູງເພື່ອ ປະຕິບັດຕາມ ເງື່ອນໄຂຂອງ ລັດໃນດ້ານ ລະບຽບການ (%)	ອັດຕາສ່ວນ ຂອງ ວິສາຫະກິດ ທີ່ເຈົ້າໜ້າ ອາກອນມາ ຢາມ ຫລື ຖືກ ເຊີນໄປພົບ	ຖ້າວ່າມີການ ມາຢາມ, ຈຳນວນສະເລ່ຍ ຂອງການມາ ຢາມ/ການຖືກ ເຊີນໄປພົບ	ອັດຕາສ່ວນ ຂອງ ວິສາຫະກິດ ທີ່ຖືວ່າອັດຕາ ອາກອນເປັນຂໍ້ ຈຳກັດຫຼັກ	ອັດຕາສ່ວນ ຂອງ ວິສາຫະກິດ ທີ່ຖືວ່າການ ຄຸ້ມຄອງ ອາກອນແມ່ນ ບັນຫາໃຫຍ່
ຜູ້ຈັດການສູງສຸດແມ່ນ ຜູ້ຍິງ	0,7	74,5	3,2	8,1	2,3
ຜູ້ຈັດການສູງສຸດແມ່ນ ຜູ້ຊາຍ	0,9	93,6	2,6	7,9	9
ນ້ອຍ (5-19)	0,7	81,4	2,9	7,9	7,5
ກາງ (20-99)	1	97,5	2,6	9,2	1,4
ໃຫຍ່ (100+)	1	100	2,7	1,3	2,7

ແຫລ່ງທີ່ມາ: ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດຂອງລາວ ປີ 2018

ຢ່າງໃດກໍດີ, ຜົນການ ສຳຫລວດວິສາຫະກິດອາດ ບໍ່ເຫັນເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງ ບາງຢ່າງ- ຕົວຢ່າງທີ່ກ່ຽວພັນ ກັບວິທີການລາຍງານອາກອນ

ຜູ້ຈັດການ (74,5 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງຜູ້ຈັດການຍິງ ທຽບກັບ 93,5 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງຜູ້ຈັດການ ຊາຍ).

ວິສາຫະກິດໃນ ສປປ ລາວ ສາມາດນຳໃຊ້ສອງກົນໄກການລາຍງານອາກອນທີ່ ແຕກຕ່າງກັນ. ສຳລັບວິສາຫະກິດທີ່ມີທຶນຕໍ່າກວ່າ 1 ຕື້ກີບ, ວິສາຫະກິດໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້

ທັງສອງແບບ.

ເສຍອາກອນ “ມອບເໝົາ” ຕໍ່ປີ. ສໍາລັບວິສາຫະກິດທີ່ມີທຶນຈົດທະບຽນຫຼາຍກວ່າ 1 ຕື້ກີບ, ວິສາຫະກິດຕ້ອງແຈ້ງລາຍໄດ້ຕົວຈິງ ແລະ ຊໍາລະອາກອນຕາມລະບົບບັນຊີ. ປະເພດອາກອນ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນແມ່ນອີງໃສ່ທຶນຈົດທະບຽນ ຂອງວິສາຫະກິດກັບໜ່ວຍງານອາກອນ. ຜູ້ ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ບາງຄົນໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການຈ່າຍຕາມແບບ “ມອບເໝົາ” ທີ່ສາມາດ ເຈລະຈາໄດ້, ໃນຂະນະທີ່ບາງຄົນໃຊ້ວິທີການແບບລະບົບບັນຊີ. ສໍາລັບສ່ວນໃຫຍ່, ໃນ ບັນດານັກທຸລະກິດຍິງ, ວິທີການແບບລະບົບບັນຊີຄ້າຍຄືວ່າຈະເປັນພາລະຫຍຸ້ງຍາກເກີນໄປ ສໍາລັບວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ. ໂຄງການຝຶກອົບຮົມເພື່ອສະໜັບສະໜູນໃຫ້ນັກທຸລະກິດ ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ດໍາເນີນງານ ສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ວິສາຫະກິດຂອງພວກເຂົາເຂົ້າໃຈ ແລະ ສາມາດນໍາໃຊ້ວິທີການບັນຊີທີ່ເໝາະສົມກັບປະເພດ ແລະ ການດໍາເນີນງານຂອງວິສາຫະກິດ ຂອງພວກເຂົາຫຼາຍກວ່າ ແລະ ຈະເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ການດໍາເນີນທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາ.

ຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ດັ່ງກ່າວຂັ້ນເມືອງ ແລະ ຂັ້ນບ້ານສ້າງຄວາມສັບສົນ ເພີ່ມເຕີມໃຫ້ກັບນັກທຸລະກິດ.

ໃນຂະແໜງການຂາຍຍົກ ແລະ ຂາຍຍ່ອຍ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD, ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນຕາງໜ້າໃຫ້ນັກທຸລະກິດຍິງຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າ ບາງນະໂຍບາຍດ້ານອາກອນບໍ່ມີຄວາມ ຊັດເຈນ, ໂດຍສະເພາະລະຫວ່າງຂັ້ນເມືອງ ແລະ ຂັ້ນບ້ານ. ບາງຄັ້ງ, ເຮັດໃຫ້ນັກທຸລະກິດ ຍິງຖືກປັບໄຫມຍ້ອນ “ບໍ່ປະຕິບັດຕາມ” ລະບຽບກົດໝາຍ, ເຖິງແມ່ນວ່າເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ໄດ້ສະແດງອອກວ່າພວກເຂົາຄິດວ່າພວກເຂົາປະຕິບັດຕາມລະບຽບຢ່າງຖືກຕ້ອງແລ້ວ. ການ ຮັບປະກັນໃຫ້ອໍານາດການປົກຄອງຂັ້ນເມືອງ ແລະ ຂັ້ນບ້ານ ມີການປະສານສົມທົບກັນຢ່າງ ເປັນເອກະພາບ, ພ້ອມທັງໃຫ້ຂໍ້ມູນຢ່າງແຈ້ງກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂໃນການລາຍງານແມ່ນຈະ ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ນັກທຸລະກິດຍິງຫຼາຍ.

ຢ່າງໃດກໍດີ, ແມ່ຍິງ, ໂດຍ ສະເພາະແມ່ນທຸລະກິດ ຂະໜາດນ້ອຍ, ອາດຈະມີ ໂອກາດຫນ້ອຍທີ່ຈະສາມາດ ເຈລະຈາອາກອນ ແລະ ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງຖືກປັບຄ່າໃຫ້ຊໍາລະ ອາກອນໃນອັດຕາທີ່ສູງກວ່າ.

ໃນບັນດາຊາວຄໍາຂະໜາດນ້ອຍຕາມຊາຍແດນ, ນັກທຸລະກິດຍິງມີໂອກາດຫນ້ອຍ ທີ່ໄດ້ຈະເຈລະຈາອັດຕາອາກອນ ແລະ ຄ່າທໍານຽມ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຢູ່ຊາຍແດນ, ເຊິ່ງ ອາດຈະເປັນຍ້ອນຂໍ້ຈໍາກັດດ້ານເວລາ ແລະ ຄວາມຢາກຫຼຸດຜ່ອນເວລາທີ່ໃຊ້ຢູ່ຊາຍແດນ (Seror, Record, ແລະ Clarke, 2017). Seror, Record ແລະ Clarke (2017) ພົບວ່າ ນັກທຸລະກິດຍິງເສຍອາກອນໃນອັດຕາທີ່ສູງກວ່າ ແລະ ມັກຈະພົບກັບອາກອນທີ່ເປັນ ອຸປະສັກໃຫ້ພວກເຂົາໃນການພັດທະນາໄປສູ່ກິດຈະການຄ້າຕາມຊາຍແດນຂະໜາດນ້ອຍ (SSCBT) ທີ່ມີກໍາໄລຫຼາຍກວ່າເກົ່າ. ນັກທຸລະກິດຍິງທີ່ດໍາເນີນທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍຕາມ ຊາຍແດນມັກຈະມີໂອກາດ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການເຈລະຈາອາກອນ ແລະ ຄ່າທໍານຽມ ຢູ່ຊາຍແດນໜ້ອຍກວ່າ, ເຊິ່ງອາດເປັນຍ້ອນວ່າແມ່ຍິງມີຄວາມປະສົງທີ່ຈະຫຼຸດຜ່ອນເວລາທີ່ ເຂົາເຈົ້າໃຊ້ຢູ່ດ່ານຊາຍແດນ.

4.3 ການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງເງິນທຶນ

ເມື່ອຈັດອັນດັບຂໍ້ຈໍາກັດຕ່າງໆ, ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງ ເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານ ບໍ່ ໄດ້ຄິດວ່າການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງ ເງິນທຶນຄືບັນຫາໃຫຍ່ໃນການ ດໍາເນີນທຸລະກິດ, ແຕ່ໃນເວລາ ດຽວກັນ, ວິສາຫະກິດຂອງ ນັກທຸລະກິດຍິງກໍຍັງຊັກຊ້າ ກວ່າ ເມື່ອສົມທຽບກັບນັກ ທຸລະກິດຊາຍໃນການເຂົ້າເຖິງ ຜະລິດຕະພັນ/ການບໍລິການ ທາງດ້ານການເງິນ.

ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະຖືເອົາ ການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງເງິນທຶນວ່າເປັນຂໍ້ຈໍາກັດຕໍ່ທຸລະກິດໃນອັດຕາທີ່ຕໍ່າກວ່າວິສາຫະກິດ ຂອງນັກທຸລະກິດຊາຍ. 27,9 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງບໍລິຫານຢູ່ ໄດ້ກໍານົດເອົາການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງເງິນທຶນວ່າເປັນອຸປະສັກທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດໃນການດໍາເນີນ ທຸລະກິດ, ເມື່ອທຽບກັບ 40,8 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍບໍລິຫານ (ການສໍາຫຼວດວິສາຫະກິດລາວ, 2018). ແຕ່ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງບໍລິຫານມີທ່າ ອ່ຽງມີບັນຊີທະນາຄານ ໜ້ອຍກວ່າ (36,5 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງ ບໍລິຫານມີບັນຊີກະແສລາຍວັນ/ຈ່າຍດ້ວຍເຊັກ ຫຼື ບັນຊີເງິນຝາກປະຢັດ, ທຽບກັບ 68,5 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງຜູ້ຊາຍ); 9,9 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງບໍລິຫານມີເງິນ ກຸ້ທະນາຄານ/ວົງເງິນສິນເຊື່ອ (ທຽບກັບ 40,1 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງຜູ້ຊາຍ); ໃນຂະນະດຽວກັນ, ມີ 22,7 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງເອກະສານຍື່ນຂໍເງິນກຸ້ຈາກວິສາຫະກິດນັກທຸລະກິດຍິງບໍລິຫານໄດ້ ຖືກປະຕິເສດ (ເມື່ອທຽບກັບ 1,1 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງເອກະສານຍື່ນຂໍເງິນກຸ້ຈາກວິສາຫະກິດ ທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານຢູ່); 4,2 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກ ທຸລະກິດຍິງບໍລິຫານໄດ້ນໍາໃຊ້ທະນາຄານເພື່ອຈັດຫາທຶນ (ເມື່ອທຽບກັບ 11,1 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານ); ແລະ 95,7 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງ ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງບໍລິຫານໄດ້ນໍາໃຊ້ແຫຼ່ງເງິນທຶນພາຍໃນເຂົ້າໃນການລົງທຶນ, ທຽບກັບ 85,3 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງທີ່ເລືອກເຂົ້າຫາ ແຫຼ່ງທຶນດ້ວຍວິທີດຽວກັນ (ການສໍາຫຼວດວິສາຫະກິດລາວ, 2018). ເນື່ອງຈາກຫລາຍປັດ ໄຈ, ແມ່ຍິງມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະກູ້ຢືມເງິນໃນນາມຂອງສາມີຂອງເຂົາເຈົ້າ ຫຼື ເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອຈາກ ແຫຼ່ງອື່ນໆລວມທັງໂຄງການເງິນຝາກປະຢັດນອກລະບົບ, ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການປ່ອຍກູ້ເງິນ ຫຼື ຜ່ານ ການເງິນຈຸນລະພາກ (Leahy, Lunel, Grant, ແລະ Willetts, 2017). ນອກຈາກນັ້ນ,

ໃນຂະນະທີ່ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍບໍລິຫານໃຫ້ຄໍາເຫັນວ່າ ການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນເປັນຂໍ້ຈຳກັດທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດສໍາລັບພວກເຂົາ, ເມື່ອທຽບກັບວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານ, ແຕ່ສະຖິຕິຈາກການສຳຫຼວດທຸລະກິດລາວລະບຸວ່າ 19,3 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງໄດ້ລະບຸວ່າການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນສໍາລັບນັກທຸລະກິດຍິງແລ້ວ ຖືວ່າເປັນຂໍ້ຈຳກັດທີ່ສໍາຄັນ, ເມື່ອທຽບກັບ 16 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງທີ່ໃຫ້ຄໍາເຫັນກ່ຽວກັບບັນຫາດຽວກັນ (ການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດລາວ, 2018).

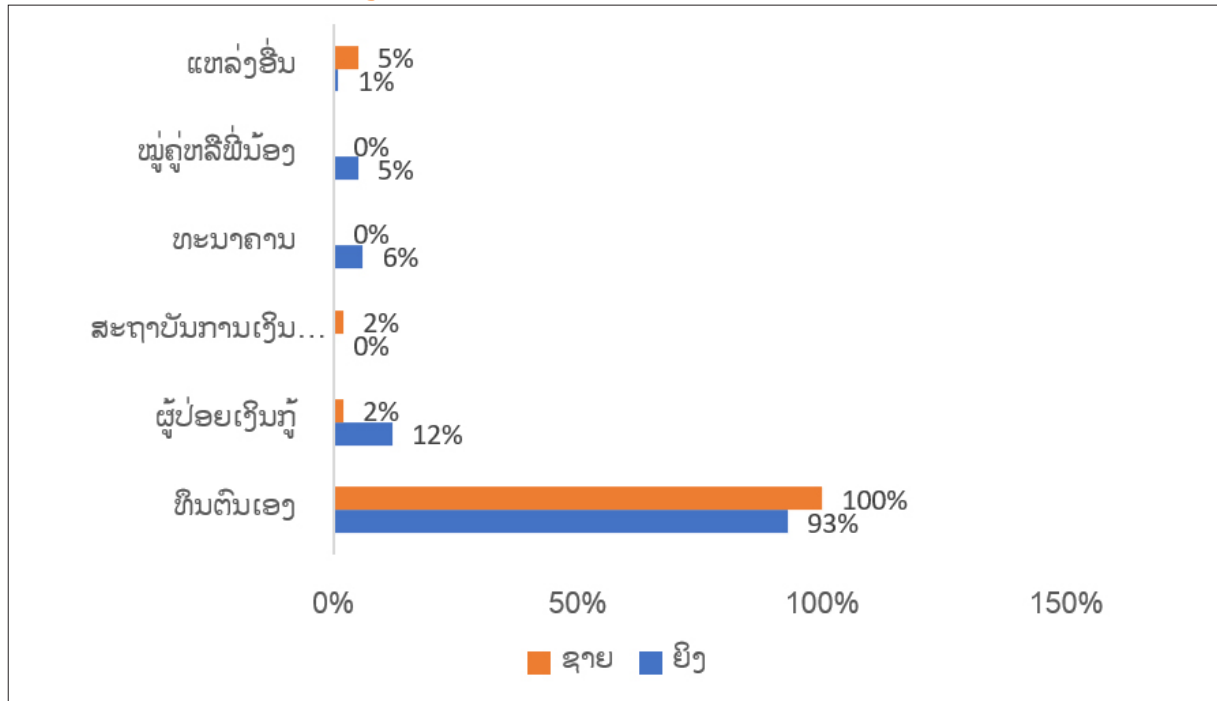
ການຕັດສິນໃຈນໍາໃຊ້ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການດ້ານການເງິນຂອງນັກທຸລະກິດຍິງແມ່ນມີໜ້ອຍ (ການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດລາວ, 2018). ແມ່ຍິງອາດຈະມີທາງອ່ຽງທີ່ຈະນໍາໃຊ້ການຈັດຫາທຶນເພື່ອຮັກສາສະຖານະທາງທຸລະກິດ, ຫຼາຍກວ່າການຂະຫຍາຍທຸລະກິດຂອງເຂົາເຈົ້າ (2016 ກ). ສິ່ງທີ່ໜ້າສົນໃຈແມ່ນການປະເມີນສະພາບແວດລ້ອມໃນການລົງທຶນຄັ້ງຫລ້າສຸດຂອງ ສປປ ລາວ ເຫັນວ່າ ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງມີທາງອ່ຽງເຂົ້າເຖິງສິນເຊື້ອໄດ້ດີກວ່າວິສາຫະກິດ ທີ່ຜູ້ຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ ຄື 30 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງທຸລະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ເມື່ອທຽບກັບ 24 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງທຸລະກິດທີ່ຜູ້ຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ (ICA, NIU 2020). ບາງທະນາຄານເຊັ່ນ ທະນາຄານ ຝຣັ່ງ-ລາວ ສະເໜີປ່ອຍເງິນກູ້ຝື່ນດ້ວຍອັດຕາດອກເບ້ຍທີ່ຕໍ່າກວ່າແກ່ນັກທຸລະກິດຍິງ (NIU 2020).

ມີຫລາຍໂຄງການທີ່ມີຜູ້ໃຫ້ທຶນເພື່ອສະໜັບສະໜູນການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງເງິນທຶນ.

ຫລາຍໂຄງການຈາກການສະໜັບສະໜູນໂດຍລັດຖະບານ ຫຼື ຜູ້ໃຫ້ທຶນແບບສອງຝ່າຍ ແລະ ຫຼາຍຝ່າຍ ສະໜັບສະໜູນການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງເງິນທຶນຂອງນັກທຸລະກິດຍິງ. ທຶນສົມທົບເພື່ອສິ່ງເສີມທຸລະກິດ (Business Assistance Facility - BAF), ເປັນໜຶ່ງໃນເສົາຄໍ້າຫຼັກຂອງໂຄງການສິ່ງເສີມຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ ແລະ ການຄ້າ ຂອງ ສປປ ລາວ (Lao Competitiveness and Trade Project – LCT), ເຊິ່ງສະໜັບສະໜູນທຶນສົມທົບແບບຊ່ວຍເຫຼືອລ້າ 50% ໃຫ້ແກ່ບໍລິສັດເພື່ອແນໃສ່ຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການພັດທະນາວຽກງານວິຊາການ ກໍ່ຄື ການ ພັດທະນາທຸລະກິດ, ເພື່ອປັບປຸງຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນໃນລະດັບວິສາຫະກິດ, ເຮັດໃຫ້ວິສາຫະກິດສາມາດຂະຫຍາຍຕົວ. ພາຍໃຕ້ທຶນຊ່ວຍເຫຼືອດັ່ງກ່າວ, ໄດ້ວາງເປົ້າໝາຍການສະໜັບສະໜູນນັກທຸລະກິດຍິງໂດຍຜ່ານທຶນ BAF ໃຫ້ໄດ້ຢ່າງໜ້ອຍ 40 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງຈໍານວນທຶນ BAF ທັງໝົດທີ່ໄດ້ຖືກຈັດສັນໃຫ້ແກ່ວິສາຫະກິດທີ່ດໍາເນີນກິດຈະການຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ (NIU 2020).

ໃນການສຶກສາທີ່ດໍາເນີນໂດຍ Seror, Record, ແລະ Clarke (2017), ນັກທຸລະກິດຍິງທີ່ດໍາເນີນທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍຕາມຊາຍແດນ ຫຼື SSCBT ບໍ່ພົບວ່າມີຄວາມ

ຮູບທີ 13. ວິທີການຈັດຫາທຶນໃຫ້ແກ່ການເຄື່ອນໄຫວປະຈໍາວັນ, ແຍກຕາມເພດຂອງເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ



ແຫລ່ງທີ່ມາ: ການຄິດໄລ່ຂອງຊຽວຊານອົງໃສ່ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນຂອງລາວ (2019)

ແຕກຕ່າງສໍາຄັນທາງສະຖິຕິສໍາລັບທຶນໃນການເລີ່ມຕົ້ນເຮັດທຸລະກິດທຽບກັບນັກທຸລະກິດຊາຍ. ທັງສອງກຸ່ມທີ່ມີຄຸນລັກສະນະດຽວກັນນີ້ ແມ່ນເອື້ອຍອົງໃສ່ເງິນທຶນຂອງຕົນເອງເປັນສ່ວນຫຼາຍ; ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ໄດ້ພົບເຫັນວ່ານັກທຸລະກິດຍິງທີ່ດໍາເນີນທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍຕາມຊາຍແດນ ໄດ້ຮັບທຶນຈາກແຫຼ່ງທີ່ຫຼາກຫຼາຍກວ່ານັກທຸລະກິດຊາຍ (ຮູບທີ 13 ແລະ ຮູບທີ 16). ນັກຄົ້ນຄວ້າສ່ວນຫຼາຍສຶກສາ ແລະ ໄດ້ພົບວ່ານີ້ອາດເປັນສັນຍານວ່ານັກທຸລະກິດຍິງມີຂໍ້ຈຳກັດທາງດ້ານທຶນຮອນ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນໂອກາດໃນການກູ້ຢືມຈາກຍາດຜີ້ນ້ອງທີ່ອາດຈະຫຍຸ້ງຍາກກວ່າ ເມື່ອສົມທຽບກັບນັກທຸລະກິດຊາຍ. ດັ່ງນັ້ນເຂົາເຈົ້າຈຶ່ງຈຳເປັນຕ້ອງຊອກຫາຜູ້ໃຫ້ບໍລິການກູ້ຢືມທາງອື່ນ.

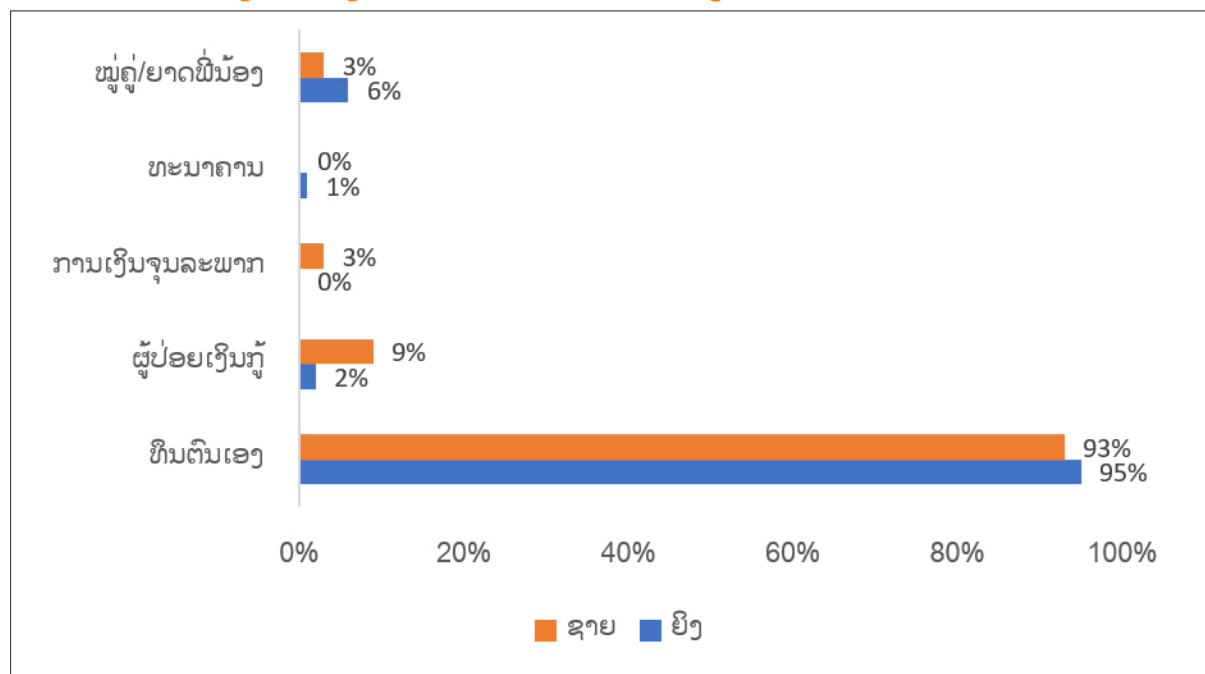
ໃນບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ, ແມ່ນມີຈຳນວນໜ້ອຍທີ່ມີການບັນທຶກຈົດກ່າຍດ້ານການເງິນ.

ວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນໜ້ອຍກວ່າ 8 ສ່ວນຮ້ອຍທີ່ ມີການບັນທຶກວຽກງານພາຍໃນວິສາຫະກິດເປັນລາຍລັກອັກສອນ ແລະ ບໍ່ໄດ້ແຍກບັນຊີລາຍຮັບລາຍຈ່າຍລະຫວ່າງທຸລະກິດ ແລະ ພາຍໃນຄົວເຮືອນຂອງຕົນສະເໝີໄປ (ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ, 2019). ປະມານ 84 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນບໍ່ໄດ້ບັນທຶກລາຍຮັບລາຍຈ່າຍເປັນລາຍລັກອັກສອນ.

...ແລະສ່ວນໃຫຍ່ຍັງເປັນແບບຈັດຫາທຶນເອງ.

ບໍ່ເປັນເລື່ອງແປກເລີຍທີ່ວິສາຫະກິດສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນເຊິ່ງບໍລິຫານໂດຍນັກທຸລະກິດຍິງ ແລະ ຊາຍ ແມ່ນໄດ້ຈັດຫາທຶນດ້ວຍທຶນຕົນເອງ. ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດ

ຮູບທີ 14. ວິທີການສະໜອງທຶນແກ່ການຈັດຊື້ເຄື່ອງຈັກ ຫລື ອຸປະກອນ, ພາຫະນະຂົນສົ່ງ, ແຍກຕາມເພດຂອງເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ



ແຫລ່ງທີ່ມາ: ການຄິດໄລ່ຂອງຊ່ຽວຊານອົງໃສ່ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດຂອງລາວ ທີ່ບໍ່ຢູ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ (2019)

ຕາຕະລາງທີ 2. ການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງເງິນທຶນ, ໂດຍການສຳຫລວດວິສາຫະກິດ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນແລ້ວ

	ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ມີບັນຊີກະແສລາຍວັນຫລື ບັນຊີເງິນຝາກປະຢັດ	ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ມີເງິນກູ້/ວິງເງິນສິນເຊື່ອກັບທະນາຄານ	ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ເອກະສານຂໍ້ກູ້ເງິນຂອງຕົນຖືກປະຕິເສດ	ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ລະບຸວ່າການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນເປັນຂໍ້ຈຳກັດທີ່ສຳຄັນ
ຜູ້ຈັດການສູງສຸດເປັນຜູ້ຍິງ	36,5	9,9	22,7	19,3
ຜູ້ຈັດການສູງສຸດເປັນຜູ້ຊາຍ	68,5	40,1	1,1	16

ແຫລ່ງທີ່ມາ: ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດ ຂອງ ສປປລາວ (2018)

ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານມີການຊອກຫາແຫລ່ງຜູ້ສະໜອງທຶນທີ່ຫຼາກຫຼາຍກວ່າ, 12 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງບັນດານັກທຸລະກິດທີ່ໃຫ້ຂໍ້ມູນໃນການສຳຫຼວດໄດ້ກ່າວວ່າທຶນເພື່ອຮັບໃຊ້ການດຳເນີນງານປະຈຳວັນແມ່ນມາຈາກຈາກຜູ້ໃຫ້ບໍລິການກູ້ເງິນ ແລະ 6 ສ່ວນຮ້ອຍຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າພວກເຂົາໃຊ້ເງິນກູ້ຈາກທະນາຄານເພື່ອຮັບໃຊ້ການດຳເນີນງານປະຈຳວັນ.

ທັງນັກທຸລະກິດຊາຍ ແລະ ຍິງ, ຫຼາຍກວ່າ 90 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງບັນດາເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນແມ່ນບໍ່ມີບັນຊີທະນາຄານ (ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດລາວທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ, 2019). ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມບໍ່ໄດ້ຮັບຮູ້ວ່າ ພວກເຂົາມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງການເງິນກູ້.

ປາກົດວ່າ ຜູ້ຕາງໜ້າຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໃນຂະແໜງການຕ່າງໆໄດ້ອະທິບາຍຄວາມຮູ້ສຶກແບບດຽວກັນນີ້. ປາກົດວ່າຄົນທົ່ວໄປກໍ່ຮູ້ດີກ່ຽວກັບໂຄງການກູ້ຢືມ, ໂດຍສະເພາະອັດຕາດອກເບ້ຍທີ່ບໍ່ສູງ, - ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກໍ່ໄດ້ເວົ້າເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງອັດຕາດອກເບ້ຍທີ່ຮັບຮູ້ຈາກການໂຄສະນາ ແລະ ອັດຕາດອກເບ້ຍທີ່ແທ້ຈິງທີ່ຖືກສະເໜີໃຫ້ໃນເວລາທີ່ເຂົາເຈົ້າເຂົ້າຫາແຫຼ່ງເງິນກູ້. ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນໃນບົດສຶກສານີ້ໄດ້ບອກວ່າອັດຕາດອກເບ້ຍເປັນອຸປະສັກໃນການກູ້ຢືມ, ກໍຄື ການເຂົ້າເຖິງຜະລິດຕະພັນດ້ານການເງິນ. ໃນຂະນະທີ່, ໃນກໍລະນີອື່ນໆ, ຄວາມບໍ່ຈຳເປັນໃນການນຳໃຊ້ເງິນກູ້ຢືມ ກໍ່ປະກົດວ່າມີຢູ່ທົ່ວໄປ ແລະ ວິສາຫະກິດແມ່ນໄດ້ຈັດຫາທຶນດ້ວຍຕົນເອງ. ໃນຂະນະດຽວກັນ, ບັນດາວິສາຫະກິດກໍ່ສົນໃຈຢາກໄດ້ແຫຼ່ງທຶນເພື່ອຂະຫຍາຍທຸລະກິດ, ແຕ່ໄດ້ຢຸດຕິແຜນການຂະຫຍາຍທຸລະກິດດັ່ງກ່າວຍ້ອນການລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19.

ບັນດາຜູ້ຕາງໜ້າຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໃນຂະແໜງການຕ່າງໆໄດ້ສະແດງຄວາມເປັນກ້ວນກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນ, ນອກຈາກອັດຕາດອກເບ້ຍແລ້ວ, ບາງຄົນຍັງໄດ້ບອກວ່າເງື່ອນໄຂຂອງເງິນກູ້, ເຊັ່ນ: ເງື່ອນໄຂການນຳສະເໜີແຜນທຸລະກິດເພື່ອປະກອບເຂົ້າໃນເອກະສານຂໍເງິນກູ້ ກໍ່ເປັນອຸປະສັກຫຼັກຂອງນັກທຸລະກິດ - ເນື່ອງຈາກນັກທຸລະກິດຈຳນວນຫຼາຍແມ່ນຍັງຂາດຄວາມຮູ້ໃນການປະກອບເອກະສານ.

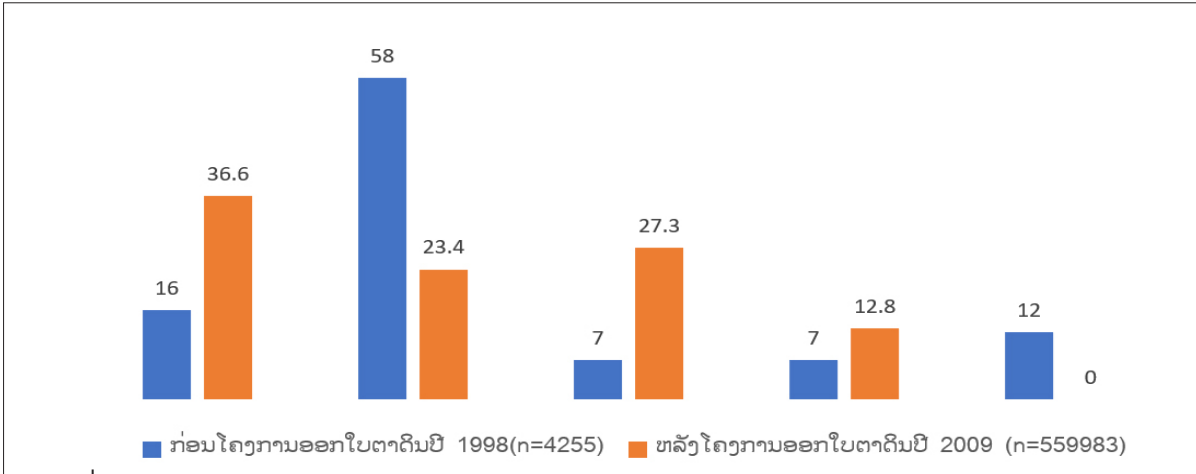
ເຖິງວ່າຈະນຳໃຊ້ທຶນ ຕົນເອງ, ນັກທຸລະກິດສ່ວນຫລາຍ ແມ່ນໄດ້ກ່າວວ່າພວກເຂົາບໍ່ຕ້ອງການເງິນກູ້.

4.4. ການຂຶ້ນທະບຽນກຳມະສິດທີ່ດິນ ແລະ ຄຸ້ມຄອງໃບຕາດິນ

ມາຮອດປັດຈຸບັນ, ວຽກງານດັ່ງກ່າວແມ່ນໄດ້ມີຄວາມຄືບໜ້າ.

ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍມີສິດສະເໜີພາບກັນກ່ຽວກັບການຄອບຄອງທີ່ດິນ, ການເປັນເຈົ້າຂອງຊັບສິນ ແລະ ການສືບມູນມໍລະດົກພາຍໃຕ້ກົດໝາຍຂອງ ສປປ ລາວ (ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, 2018). ແນວໃດກໍຕາມ, ສປປ ລາວ ມີຈຳນວນໃບຕາດິນທີ່ລັດຖະບານອອກໃຫ້ໜ້ອຍທີ່ສຸດເມື່ອທຽບໃສ່ປະເທດເພື່ອນບ້ານ (NIU, 2020). ນອກຈາກນັ້ນ, ເຖິງແມ່ນວ່າກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຊັບສິນໄດ້ກຳນົດວ່າຄູ່ສົມລົດຄວນຂຽນທັງຊື່ສາມີ ແລະ ພັນລະຍາໃສ່ໃນໃບຕາດິນ, ແຕ່ຢູ່ໃນເຂດຊຸມນະບົດ, ໃນຕົວຈິງ, ຍັງບໍ່ທັນມີຜົນບັງຄັບໃຊ້. ດັ່ງນັ້ນ, ແມ່ຍິງບໍ່ສາມາດນຳໃຊ້ໃບຕາດິນເພື່ອໃຫ້ໄດ້ເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນ (NIU, 2020). ນອກຈາກນັ້ນ, ແມ່ຍິງບາງຄົນອາດຈະບໍ່ຮູ້ວ່າເຂົາເຈົ້າສາມາດໃຊ້ໃບຕາດິນຂອງເຂົາເຈົ້າເປັນຫລັກຊັບຄ້າປະກັນ (Leahy, Lunel, Grant, ແລະ Willetts, 2017; World Bank & ADB, 2012).

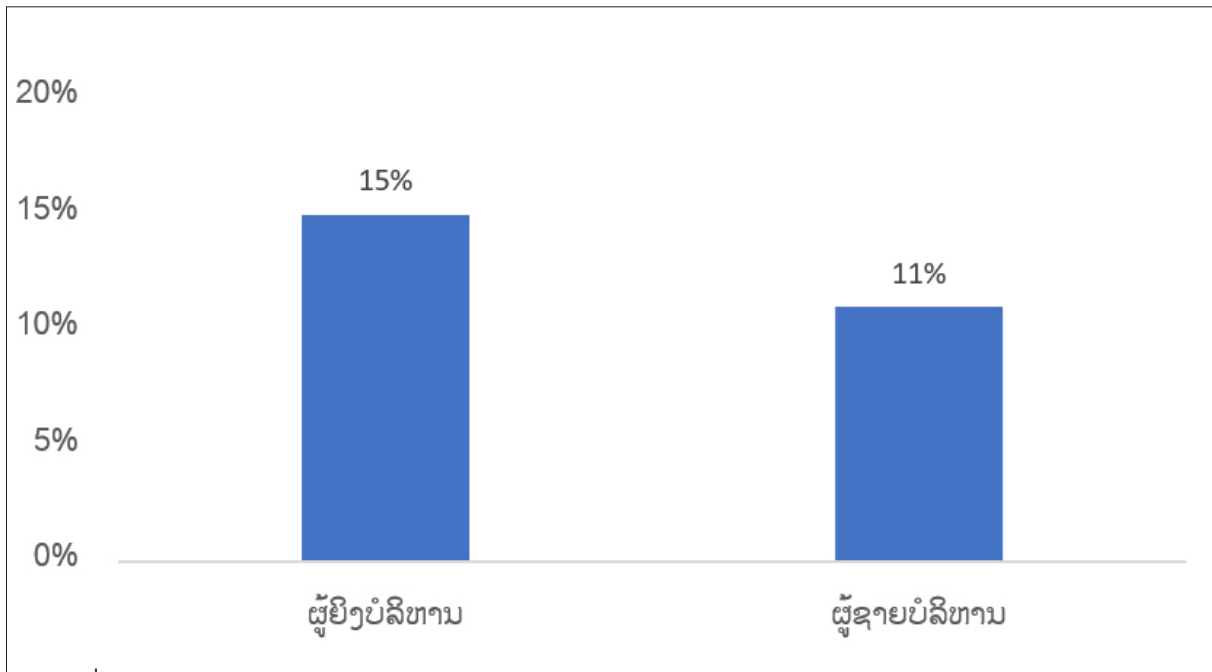
ຮູບທີ 15. ການປ່ຽນແປງໃນການຂຶ້ນໃບຢັ້ງຢືນກຳມະສິດທີ່ດິນກ່ອນ ແລະ ຫລັງໂຄງການອອກໃບຕາດິນ (ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍ)



ແຫລ່ງທີ່ມາ: GRID, 2009; NLMA, 2009; ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, 2018

ວຽກງານກ່ຽວກັບການອອກໃບຕາດິນໃຫ້ແກ່ບຸກຄົນ ແລະ ແບບຮ່ວມກັນໄດ້ມີຄວາມຄືບໜ້າ, ໂດຍສະເພາະນັບຕັ້ງແຕ່ລັດຖະບານລາວໄດ້ເລີ່ມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການອອກໃບຕາດິນຜ່ານສອງໂຄງການ (ຮູບທີ 15). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ສິດໃນການນຳໃຊ້ທີ່ດິນທີ່ເປັນຂອງຊຸມຊົນ ຫຼື ລວມໝູ່ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງເຂັ້ມແຂງ (ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, 2018). ການຄອບຄອງທີ່ດິນ ແລະ ການສືບມູນມໍລະດົກແມ່ນແຕກຕ່າງກັນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍໃນແຕ່ລະຊຸມຊົນເຜົ່າ. ນອກຈາກນັ້ນ, ໃນເຂດຊຸມນະບົດສ່ວນໃຫຍ່ມີວັດທະນາທຳການສືບທອດມໍລະດົກຕາມປະເພນີສະເພາະຂອງແຕ່ລະຊຸມຊົນເຜົ່າ(ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, 2018).

ຮູບທີ 16. ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດ ທີ່ກ່າວວ່າການເຂົ້າເຖິງທີ່ດິນເປັນຂໍ້ຈຳກັດໃຫຍ່ ຫລື ຮ້າຍແຮງຫລາຍ, ແຍກຕາມເພດຂອງຜູ້ຈັດການຂັ້ນສູງ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການຄິດໄລ່ຂອງຊຽວຊານອົງໃສ່ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດຂອງ ສປປ ລາວ (2018)

ປາກົດວ່າແມ່ຍິງໃນຂະແໜງການໂຮງແຮມ / ຮ້ານອາຫານຈະຮັບຮູ້ວ່າບັນຫາກຳມະສິດທີ່ດິນເປັນຂໍ້ຈຳກັດທີ່ໃຫຍ່ກວ່າໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ.

ເຖິງວ່າການອອກໃບຕາດິນໄດ້ມີຄວາມຄືບໜ້າຕັ້ງແຕ່ມີໂຄງການອອກໃບຕາດິນ, ແຕ່ປາກົດວ່າຍັງເປັນຂໍ້ຈຳກັດສຳລັບວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງບໍລິຫານ, ເມື່ອປຽບທຽບກັບວິສາຫະກິດທີ່ບໍລິຫານໂດຍນັກທຸລະກິດຊາຍ (15 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ຜູ້ຍິງບໍລິຫານໄດ້ກ່າວວ່າການເຂົ້າເຖິງທີ່ດິນເປັນຂໍ້ຈຳກັດໃຫຍ່ໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ, ເມື່ອທຽບກັບ 11 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດ ທີ່ຜູ້ຊາຍບໍລິຫານ) (ຮູບທີ 16). ເມື່ອເບິ່ງຂະແໜງການທຸລະກິດ, ບັນດາວິສາຫະກິດໃນຂະແໜງ “ການບໍລິການອື່ນໆ” ໄດ້ຮັບຮູ້ວ່າການເຂົ້າເຖິງທີ່ດິນເປັນຂໍ້ຈຳກັດທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງ (22% ຂອງວິສາຫະກິດ ທີ່ຜູ້ຍິງບໍລິຫານ) ແລະ ປາກົດວ່າວິສາຫະກິດທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດໃນຂະແໜງໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານຈະພົບກັບບັນຫານີ້ຫຼາຍກວ່າໝູ່ (31% ຂອງວິສາຫະກິດທີ່ຜູ້ຍິງບໍລິຫານໃນຂະແໜງນີ້ຮັບຮູ້ວ່າການເຂົ້າເຖິງທີ່ດິນເປັນຂໍ້ຈຳກັດໃຫຍ່ຫຼາຍ).

ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ສ່ວນໃຫຍ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຮູ້ວ່າການຄອບຄອງທີ່ດິນເປັນບັນຫາໃຫຍ່.

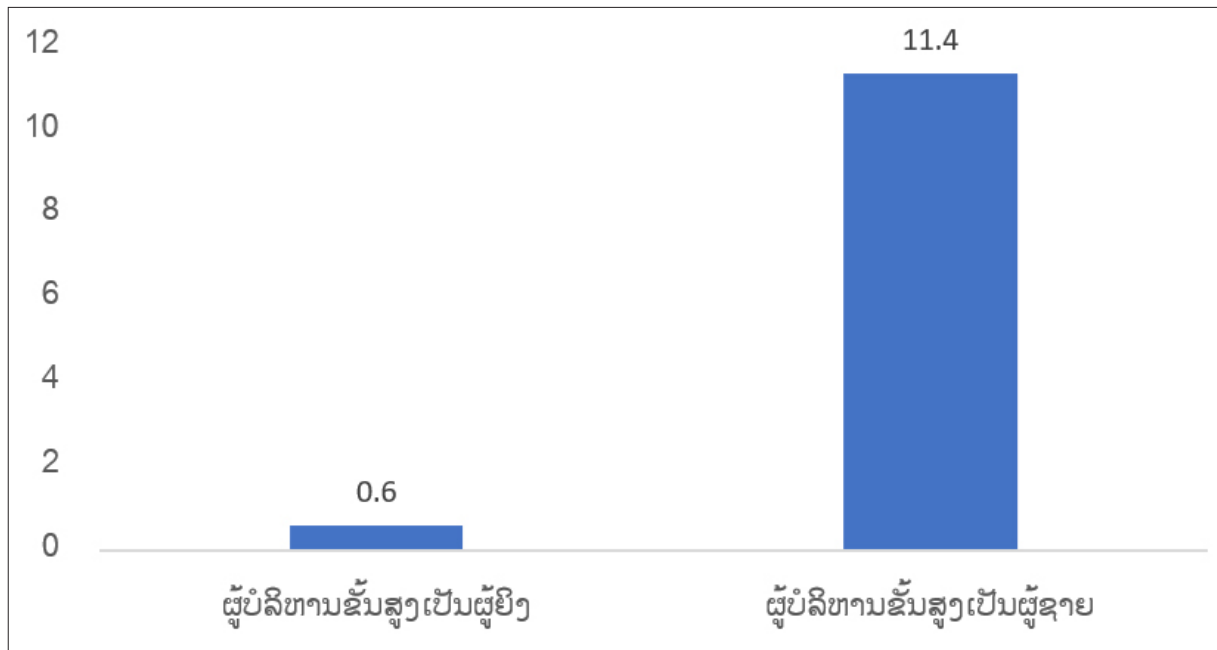
ສ່ວນໃຫຍ່, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ບໍ່ໄດ້ສະແດງຄວາມກັງວົນໃດໆກ່ຽວກັບການອອກໃບຕາດິນ. ໃນບາງກໍລະນີ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ຍັງຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າພວກເຂົາໄດ້ນຳໃຊ້ໃບຕາດິນຂອງຜູ້ນຳອື່ນ, ໂດຍຜ່ານການນຳໃຊ້ໃບມອບສິດຈາກເຈົ້າຂອງທີ່ດິນ, ແຕ່ພວກເຂົາບໍ່ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການຄອບຄອງໃບຕາດິນນີ້ເປັນຂໍ້ຈຳກັດທີ່ສຳຄັນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ອາດຈະມາຈາກກຸ່ມຂອງນັກທຸລະກິດຍິງທີ່ມີສະຖານະພາບທາງເສດຖະກິດທີ່ດີ, ດັ່ງນັ້ນຈິ່ງໄດ້ບໍ່ເລືອກເອົາຂໍ້ຈຳກັດນີ້, ເຊິ່ງອາດຈະເປັນຂໍ້ຈຳກັດ ນັກທຸລະກິດຍິງທ່ານອື່ນທີ່ບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ຜູ້ທີ່ດຳເນີນງານໃນວິສາຫະກິດທີ່ມີລາຍຮັບ / ກຳໄລຕໍ່າກວ່າພົບກັບຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກດັ່ງກ່າວ.

4.5 ການເຂົ້າເຖິງຂະບວນການສານການຄ້າ ແລະ ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແບບອື່ນ ADR

ຜູ້ບໍລິຫານວິສາຫະກິດ ທີ່ເປັນ ຜູ້ຊາຍຈະມັກລະບຸວ່າການ ເຂົ້າເຖິງການບໍລິການສານ ການຄ້າແມ່ນຂໍ້ຈຳກັດຫຼາຍ ກວ່າ.

ອີງຕາມຜົນການວິເຄາະ ES, KII ແລະ FGDs, ສານການຄ້າ ແລະ ການແກ້ໄຂຂໍ້ ຂັດແຍ່ງແບບອື່ນ (ADR) ບໍ່ໄດ້ຖືກລະບຸວ່າເປັນຂໍ້ຈຳກັດທີ່ໃຫຍ່ໂດຍທຸລະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນ ເຈົ້າຂອງ ແລະ ດຳເນີນການ. ການຄົ້ນພົບຈາກການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດຫລ້າສຸດຊື່ໃຫ້ເຫັນ ວ່ານີ້ແມ່ນຂໍ້ຈຳກັດທີ່ໃຫຍ່ກວ່າສຳລັບວິສາຫະກິດ ທີ່ຜູ້ຊາຍບໍລິຫານ (ຮູບທີ 17).

ຮູບທີ 17. ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດລະບຸວ່າລະບົບສານ ການຄ້າເປັນຂໍ້ຈຳກັດໃຫຍ່



ແຫລ່ງທີ່ມາ: ການຄິດໄລ່ຂອງຊຽວຊານອີງໃສ່ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດຂອງ ສປປ ລາວ(2018)

ນັກທຸລະກິດສ່ວນຫຼາຍອາດບໍ່ ຮູ້ວ່າມີບໍລິການເຫລົ່ານີ້ຢູ່.

ແນວໃດກໍຕາມ, ນີ້ອາດເປັນໄດ້ວ່າແມ່ຍິງບໍ່ຮູ້ກ່ຽວກັບສິດ ແລະ ໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ ຮັບຈາກຂະບວນການສານການຄ້າ ຫຼື ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຕ່າງໆ (ADR), ເນື່ອງຈາກ ການຂາດຂໍ້ມູນ, ມີໂອກາດຕິດຕໍ່ພົວພັນກັນເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໜ້ອຍ, ຫຼື ມີລະດັບຄວາມ ຮູ້ໜັງສືທີ່ຕໍ່າ. ເຖິງແມ່ນວ່າໃນກຸ່ມ FGDs ຈະມີນັກທຸລະກິດຍິງທີ່ມີການສຶກສາສູງໄດ້ ສະຫລະເວລາມາ ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມການສົນທະນາກໍຕາມ, ຫຼາຍທ່ານກໍບໍ່ຮູ້ວ່າມີການບໍລິການຢູ່ ແລະ ມີຄວາມຮູ້ ຫຼື ຄວາມຄິດເຫັນໜ້ອຍກ່ຽວກັບສິ່ງ ດັ່ງກ່າວ.

ຍ້ອນຜູ້ຍິງມີທ່າອ່ຽງຈະເປັນ ເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດ ນ້ອຍກວ່າ, ພວກເຂົາອາດໄດ້ ປະໂຫຍດໜ້ອຍແລະ ມີໂອ ກາດນຳໃຊ້ ADR/ ສານການຄ້າ ໜ້ອຍກວ່າ.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ທີ່ແມ່ນແມ່ຍິງໄດ້ບອກວ່າພວກເຂົາບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ການບໍລິການ ສານການຄ້າ ຫຼື ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຕ່າງໆ (ADR) ແລະ ບໍ່ມີຄວາມສົນໃຈໃນການນຳໃຊ້ ການບໍລິການດັ່ງກ່າວເມື່ອເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຍິງໄດ້ເກີດການຂັດແຍ່ງກັບລູກຄ້າ. ແຕ່ແນວໃດ ກໍຕາມ, ບັນຫາຂໍ້ຂັດແຍ່ງໄດ້ຖືກແກ້ໄຂຢູ່ຂັ້ນອຳນາດການປົກຄອງເມືອງ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ໄດ້ຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າສ່ວນຫລາຍແມ່ນວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ເປັນຜູ້ນຳໃຊ້ການບໍລິການສານ ການຄ້າ ແລະ ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຕ່າງໆ (ADR) ແລະ ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ, ທີ່ນັກ ທຸລະກິດຍິງມັກຈະດຳເນີນການນັ້ນ, ບໍ່ຄ່ອຍໄດ້ໃຊ້ບໍລິການດັ່ງກ່າວ.

5. ຂໍສະເໜີແນະ

ຂໍສະເໜີແນະ	ໜ່ວຍງານທີ່ຮັບຜິດຊອບ	ລະດັບການຈັດບຸລິມະສິດ	ຂໍສະເໜີແນະ ເພື່ອໃຫ້ບັນຫາດັ່ງກ່າວບັນເທົາເບົາບາງລົງ	ພາກສ່ວນຂອງໂຄງການ LCTP ທີ່ຈະແກ້ໄຂບັນຫາໄດ້
ເຮັດໃຫ້ຂັ້ນຕອນໃນການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານນັ້ນງ່າຍຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ	ກຊອຄ MOIC (ແລະ ກຊສທ MOH, ກຊກປ MAF, ກຊຍທຂ MPWT, ແລະ ກຊຖວທ MOICT)	ສູງ (ຖືວ່າກິດຈະກຳຂອງໂຄງການສ່ວນຫຼາຍແມ່ນໄດ້ຖືເປັນແຜນບຸລິມະສິດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາແລ້ວ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ເຮັດໃຫ້ຂັ້ນຕອນການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດງ່າຍຂຶ້ນ (ໄດ້ລະບຸໄວ້ແລ້ວໃນເສົາຄໍ້າ A-6. ການຫຼຸດຜ່ອນຂັ້ນຕອນການເລີ່ມຕົ້ນທຸລະກິດສໍາລັບແມ່ຍິງ). 2. ປັບປຸງການປະສານງານລະຫວ່າງໜ່ວຍງານຕ່າງໆຂອງລັດກ່ຽວກັບການອອກໃບອະນຸຍາດ, ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງວຽກງານທີ່ທັບຊ້ອນ (ໄດ້ລະບຸໄວ້ແລ້ວໃນຂໍ້ 5 - ຈຳນວນໃບອະນຸຍາດດຳເນີນກິດຈະການທີ່ຖືກຕັດຮອນ ແລະ 5.1 ຈຳນວນໃບອະນຸຍາດດຳເນີນກິດຈະການທີ່ໄດ້ຕັດຮອນໃນບັນດາຂະແໜງການທີ່ແມ່ຍິງມີຄວາມສົນໃຈພິເສດ). 3. ຂະຫຍາຍຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ຫຼື ຊົ່ວໂມງໃຫ້ບໍລິການຂອງປ່ອງໃຫ້ບໍລິການໃນເວລາກິນເຂົ້າທ່ຽງໃຫ້ໄດ້ຫຼາຍຄັ້ງຕໍ່ໜຶ່ງອາທິດ, ເພື່ອຮອງຮັບບັນດານັກທຸລະກິດຍິງຜູ້ທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງຮັບຜິດຊອບໃນການດູແລຄອບຄົວ ແລະ ວຽກງານທຸລະກິດຂອງຕົນໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງການບໍລິການໄດ້. 4. ຄົ້ນຄວ້າການແປງຂັ້ນຄຸ້ມຄອງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນວຽກງານທີ່ຈຳເປັນໃນການອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ, ໃຫ້ແກ້ຂັ້ນແຂວງ. 5. ໃນດ້ານທີ່ກ່ຽວກັບສ່ວຍສາອາກອນ, ຮັບປະກັນການປະສານງານລະຫວ່າງອຳນາດການປົກຄອງຂັ້ນເມືອງ ແລະ ຂັ້ນບ້ານ. 	ເສົາຄໍ້າ A ຂອງ LCTP
ພັດທະນາການບໍລິການ ແລະ ຜະລິດຕະພັນດ້ານການບໍລິຫານທຸລະກິດໃຫ້ເປັນມິດກັບແມ່ຍິງ	ໄດ້ຮັບການອຳນວຍຄວາມສະດວກຈາກ NIU ແລະ ບັນດາກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອ້ອມຂ້າງ	ປານກາງ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ສ້າງຄູ່ມືນຳໃຊ້ທີ່ແນະໃສ່ນັກທຸລະກິດຍິງກ່ຽວກັບການຂຶ້ນທະບຽນທຸລະກິດ, ລະບຽບການສ່ວຍສາອາກອນ, ການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນ, ການຂຶ້ນທະບຽນກຳມະສິດ/ຄຸ້ມຄອງໃບຕາດິນ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຂອງສານການຄ້າ/ການແກ້ໄຂຂັດແຍ່ງຕ່າງໆ. 2. ໃນເວລາຂຶ້ນທະບຽນອອກໃບຕາດິນ, ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ມີຂໍ້ກຳນົດການຂຶ້ນທະບຽນເພື່ອໃຫ້ຮັບປະກັນວ່າຊື່ຂອງຄູ່ສົມລົດທັງສອງໄດ້ຖືກລະບຸໄວ້ຢູ່ໃນໃບຕາດິນ. 3. ຮັບປະກັນໃຫ້ມີຜະນິດການຍິ່ງເພື່ອຊ່ວຍນັກທຸລະກິດໃນເວລາເຂົ້າມາໃຊ້ບໍລິການຢູ່ຕາມກະຊວງຕ່າງໆ. 	ເສົາຄໍ້າ A/D ຂອງໂຄງການ LCTP
ກິດຈະກຳເຜີຍແຜ່ເພື່ອຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບວຽກງານຂອງໂຄງການ LCTP ທີ່ພວມດຳເນີນຢູ່ໃຫ້ມະຫາຊົນຮັບຊາບ	NIU (ແລະ ບັນດາສະມາຄົມທຸລະກິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ)	ສູງ (ສ່ວນໜຶ່ງແມ່ນໄດ້ກຳນົດເປັນກິດຈະກຳຂອງໂຄງການແລ້ວ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ຂະຫຍາຍການນຳໃຊ້ສື່ສັງຄົມອອນລາຍໃຫ້ເປັນເຄື່ອງມືເພື່ອເພີ່ມລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບກິດຈະກຳຂອງໂຄງການໂດຍສະເພາະແມ່ນຜ່ານ Facebook ແລະ WhatsApp (ເຊິ່ງຍິ່ງຄົງເປັນທີ່ນິຍົມໃນ ສປປ ລາວ). ນີ້ສາມາດເຮັດໄດ້ໂດຍການສ້າງໜ້າຂອງກຸ່ມເຟສບຸກ ຫຼື ລາຍຊື່ຜູ້ນຳໃຊ້ແອັບ WhatsApp ທີ່ສຳຄັນ (ລາຍຊື່ຜູ້ປະສານງານໂຄງການ ແລະ ບັນດາສະມາຄົມ ຫຼື ພາກສ່ວນຕ່າງໆ), ໂດຍຊຸກຍູ້ໃຫ້ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ແບ່ງປັນຂໍ້ມູນເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ. 	ເສົາຄໍ້າ A ຂອງໂຄງການ LCTP

			<p>2. ນຳສະເໜີຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການລົງທະບຽນວິສາຫະກິດຄວບຄູ່ກັນກັບການຂໍໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ, ພ້ອມຜົນປະໂຫຍດຂອງການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ, ເຊັ່ນ: ການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນຫລາຍກວ່າເກົ່າ – ຫຼື ການໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກພາກລັດ, ຕົວຢ່າງເຊັ່ນການເຂົ້າເຖິງໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຝຶນຝຸ່ມທຸລະກິດຈາກຜົນກະທົບຈາກການລະບາດຂອງ COVID-19. ທຸລະກິດທີ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນຍັງໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການຍົກເວັ້ນອາກອນມູນຄ່າເພີ່ມສຳລັບວັດສະດຸສິ້ນເຂົ້າ ຫຼື ການສົ່ງຄືນເງິນ VAT. (ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ປະສິດທິຜົນຂອງການຍົກສູງຄວາມຮັບຮູ້ແມ່ນຂຶ້ນກັບຄວາມມີປະສິດທິຜົນຂອງການຄຸ້ມຄອງລະບົບສ່ວຍສາອາກອນໃນປະເທດ).</p> <p>3. ສ້າງແຜນງານເພື່ອຍົກສູງຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບບັນດາຂໍ້ກຳນົດທາງດ້ານອາກອນຢູ່ໃນລະດັບເມືອງ ແລະ ບ້ານ.</p> <p>4. ສ້າງກິດຈະກຳໂຄສະນາເພື່ອເສີມສ້າງຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໃຫ້ແກ່ວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ ກ່ຽວກັບຜົນປະໂຫຍດຂອງການເຂົ້າເຖິງຜະລິດຕະພັນທາງດ້ານການເງິນ, ເພາະປາກົດວ່າແມ່ຍິງອາດຈະບໍ່ຮູ້ກ່ຽວກັບຜະລິດຕະພັນທາງດ້ານການເງິນທີ່ມີຢູ່ໃນປັດຈຸບັນ, ເຊິ່ງເຂົາເຈົ້າອາດຈະບໍ່ຮູ້ໄດ້ວ່າຜະລິດຕະພັນ, ກໍຄື ການສະໜັບສະໜູນດ້ານການເງິນອັນໃດເໝາະສົມແກ່ການດຳເນີນ ແລະ ການພັດທະນາທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາ.</p>	
<p>ຂະຫຍາຍວຽກງານການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ / ການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ດຳເນີນການ, ພ້ອມທັງໃຫ້ແກ່ຜູ້ທີ່ມຸ່ງຫວັງຈະເປັນຜູ້ປະກອບການ</p>	<p>NIU</p>	<p>ກາງ/ສູງ</p>	<p>1. ສົ່ງເສີມການບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດໃຫ້ເພີ່ມຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຜົນປະໂຫຍດຂອງການບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດໃຫ້ແກ່ນັກທຸລະກິດຍິງ, ພ້ອມດ້ວຍທັກສະທີ່ຈຳເປັນສຳລັບການດຳເນີນທຸລະກິດ, ເຊັ່ນການຖືບັນຊີ ແລະ ເຂົ້າໃຈໃນລະບົບອາກອນ, ລວມທັງການຊ່ວຍໃຫ້ນັກທຸລະກິດຍິງເຂົ້າໃຈໃນການບັນທຶກຈົດກ່າຍກິດຈະກຳ, ວິທີການທາງບັນຊີ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບລະບຽບການສ່ວຍສາອາກອນໂດຍລວມ.</p> <p>2. ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາດັ່ງກ່າວ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ໂຄງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ເພີ່ມຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄວາມລະອຽດອ່ອນດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃຫ້ແກ່ຄູສອນ, ເນື່ອງຈາກຄູສອນຫຼາຍທ່ານອາດຈະເຂົ້າໃຈ ແລະ ນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍເພື່ອເຂົ້າຫານັກທຸລະກິດກໍຄື ຜູ້ເຂົ້າມາຝຶກອົບຮົມດ້ວຍວິທີທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. - ການໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ສຳຜັດກັບຂະແໜງການທີ່ຜູ້ຊາຍດຳເນີນການຢູ່ເປັນປະຈຳ, ບາງເທື່ອກໍອາດຈັດຕັ້ງຜ່ານໂຄງການໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ່ຊາວໜຸ່ມ ແລະ ການຝຶກງານໃນຂະແໜງການດັ່ງກ່າວ. ສືບຕໍ່ສະໜັບສະໜູນການໃຫ້ແມ່ຍິງສຳຜັດວຽກງານຕົວຈິງໂດຍຜ່ານໂຄງການການຝຶກງານ ຫຼື ໂຄງການສ້າງປະສົບການໃນການເຮັດວຽກ. <p>3. ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແກ່ບັນດາຜູ້ສະໜອງບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດ.</p>	<p>ເສົາຄຳ A ຂອງໂຄງການ LCTP</p>

ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ບັນດາເຄືອຂ່າຍ	NIU ແລະ ບັນດາສະມາຄົມອຸດສາຫະກຳ ແລະ ສະມາຄົມທຸລະກິດທີ່ມີຢູ່ຫລື ສະມາຄົມຕັ້ງໃໝ່	ກາງ/ສູງ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ເຊື່ອມສາຍສຳພັນລະຫວ່າງເຄືອຂ່າຍ/ສະມາຄົມທີ່ມີຢູ່ແລ້ວໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງບັນດາສະມາຄົມສາກົນເພື່ອຂະຫຍາຍຊ່ອງທາງການເຂົ້າເຖິງຕະຫລາດສິ່ງອອກ ກໍ່ຄືຕະຫລາດຕ່າງປະເທດ. 2. ສະໜັບສະໜູນບັນດາສະມາຄົມທີ່ໄດ້ສ້າງຕັ້ງມາແລ້ວຢູ່ ສປປ ລາວທີ່ເນັ້ນໃສ່ນັກທຸລະກິດຍິງ ໃຫ້ນຳໃຊ້ເວທີເຫຼົ່ານີ້ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ນັກທຸລະກິດຍິງມີຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບສິດທິທາງການຄ້າ ແລະ ບັນດາເຕັກນິກການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຕ່າງໆ (ADR). 3. ສະໜັບສະໜູນການສ້າງເຄືອຂ່າຍ ແລະ ການຊອກຫາໂອກາດໃຫ້ແກ່ນັກທຸລະກິດຍິງໃນບັນດາຂະແໜງການທີ່ມີນັກທຸລະກິດຊາຍໃຫ້ຄວາມສົນໃຈເປັນຈຳນວນຫລາຍໂດຍຜ່ານອົງການຈັດຕັ້ງທຸລະກິດ. 	ເສົາຄໍ້າ B/C ຂອງ LCTP
ຂະຫຍາຍການເກັບກຳ ແລະ ນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນສະຖິຕິແຍກເພດ	DERM, ທະນາຄານໂລກ (ໂດຍຜ່ານບົດສຳຫລວດວິສາຫະກິດ)	ກາງ/ສູງ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ໃນປັດຈຸບັນ, DERM ກຳລັງພັດທະນາວິທີການຕິດຕາມໃຫມ່ເພື່ອລວມເອົາສະຖິຕິແຍກເພດສຳລັບການຂຶ້ນທະບຽນທຸລະກິດ. ຢ່າງໃດກໍ່ດີ, ວຽກງານດັ່ງກ່າວສາມາດກວມເອົາວຽກງານການຂໍໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ, ເຊິ່ງແມ່ນບັນດາກະຊວງ ແລະ ອົງການຕ່າງໆເປັນຜູ້ຄຸ້ມຄອງຢູ່. 2. ໃນການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດທີ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນຄັ້ງຕໍ່ໄປໃນ ສ ປປ ລາວ, ສາມາດເພີ່ມຄຳຖາມເພີ່ມຕື່ມໃສ່ໃນແບບສອບຖາມພາກ A: ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປ. ຈາກນັ້ນ, ກໍ່ຈະສາມາດວິເຄາະຂໍ້ມູນໂດຍນຳເອົາຄວາມແຕກຕ່າງໃນການຕອບຄຳຖາມຕາມເພດຂອງເຈົ້າຂອງ ຫຼື ຜູ້ຈັດການສູງສຸດຂອງວິສາຫະກິດ. ຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວຍັງສາມາດປຽບທຽບໄດ້ໂດຍກົງກັບການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນຂອງລາວ (2019), ເຊິ່ງລວມມີຄຳຖາມດັ່ງກ່າວ. ຄຳຖາມທີ່ເປັນໄປໄດ້ປະກອບມີ: <ul style="list-style-type: none"> - ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດໄດ້ເລີ່ມທຸລະກິດ ຫຼື ກິດຈະການນີ້ເອງບໍ່? (ແມ່ນ/ບໍ່ແມ່ນ) - ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດໄດ້ເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ຫຼື ກິດຈະການນີ້ແນວໃດ? (ຊື່ທຸລະກິດທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ/ເຂົ້າຮ່ວມທຸລະກິດຂອງຄອບຄົວທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ/ເຂົ້າຮ່ວມທຸລະກິດທີ່ບໍ່ແມ່ນຂອງຄອບຄົວທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ/ໄດ້ຮັບການສືບທອດ) - ກະລຸນາລະບຸວ່າມີເຫດຜົນໃດໜຶ່ງດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້(ຖ້າມີ) ທີ່ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດໄດ້ເລີ່ມທຸລະກິດ ຫຼື ກິດຈະການນີ້: (ຄວາມສະດວກສະບາຍຂອງທຳເລທີ່ຕັ້ງ ແລະ/ຫຼື ຊົ່ວໂມງ/ໂອກາດທີ່ຈະເລີ່ມຕົ້ນ ແລະ ພັດທະນາທຸລະກິດທີ່ມີກຳໄລ/ໂອກາດໃນການສ້າງແຫຼ່ງລາຍຮັບສຳຮອງ/ບໍ່ສາມາດຊອກຫາແຫຼ່ງລາຍໄດ້ອື່ນ.) - ກະລຸນາລະບຸວ່າມີເຫດຜົນໃດໜຶ່ງດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້(ຖ້າມີ) ທີ່ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດໄດ້ເລືອກທີ່ຈະດຳເນີນທຸລະກິດ ຫຼື ກິດຈະການນີ້: (ຄວາມສະດວກສະບາຍຂອງທຳເລທີ່ຕັ້ງ ແລະ/ຫຼື ຊົ່ວໂມງ/ໂອກາດທີ່ຈະເລີ່ມຕົ້ນ ແລະ ພັດທະນາທຸລະກິດທີ່ມີກຳໄລ/ສ້າງແຫຼ່ງລາຍຮັບສຳຮອງ/ບໍ່ສາມາດຊອກຫາແຫຼ່ງລາຍໄດ້ອື່ນ.) - ອາຊີບຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດກ່ອນດຳເນີນທຸລະກິດ ຫຼື ກິດຈະການນີ້ແມ່ນຫຍັງ? (ເຮັດວຽກໃນປະເພດທຸລະກິດ ຫຼື ກິດຈະການດຽວກັນກັບທຸລະກິດທີ່ກຳລັງດຳເນີນຢູ່/ເຮັດວຽກໃນປະເພດທຸລະກິດ ຫຼື ກິດຈະການຕ່າງກັນກັບທຸລະກິດທີ່ກຳລັງດຳເນີນຢູ່/ອາຊີບ 	ເສົາຄໍ້າ D

			<p>ອິດສະຫຼະທີ່ເຄີຍດຳເນີນກິດຈະກຳປະເພດທີ່ແຕກຕ່າງກັບທຸລະກິດ ຫຼື ກິດຈະກຳທີ່ກຳລັງດຳເນີນຢູ່/ອາຊີບອິດສະຫລະທີ່ເຄີຍດຳເນີນກິດຈະກຳປະເພດດຽວກັນກັບທຸລະກິດຫຼືກິດຈະກຳທີ່ກຳລັງດຳເນີນຢູ່/ວ່າງງານ/ອື່ນໆ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ອາຍຸຂອງເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດ (ຫຼື ຜູ້ຈັດການຂັ້ນສູງ)? - ເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດ (ຫຼື ຜູ້ຈັດການຂັ້ນສູງ) ມີປະສົບການເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂະແໜງການນີ້ຫຼາຍປານໃດ? - ລະດັບການສຶກສາສູງສຸດຂອງເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດ (ຫຼື ຜູ້ຈັດການຂັ້ນສູງ) ແມ່ນຫຍັງ? - ເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດ (ຫຼື ຜູ້ຈັດການຂັ້ນສູງ) ເປັນຜູ້ຫາລາຍໄດ້ຫຼັກເຂົ້າໃນຄົວເຮືອນບໍ່? 	
--	--	--	--	--

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1. ພາບລວມຂອງການທົບທວນເອກະສານຄົ້ນຄວ້າຕ່າງໆ: ອຸປະສັກຕົ້ນຕໍທີ່ສົ່ງກະທົບຕໍ່ວິສາຫະກິດທີ່ຜູ້ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານງານໃນ ສປປ ລາວ

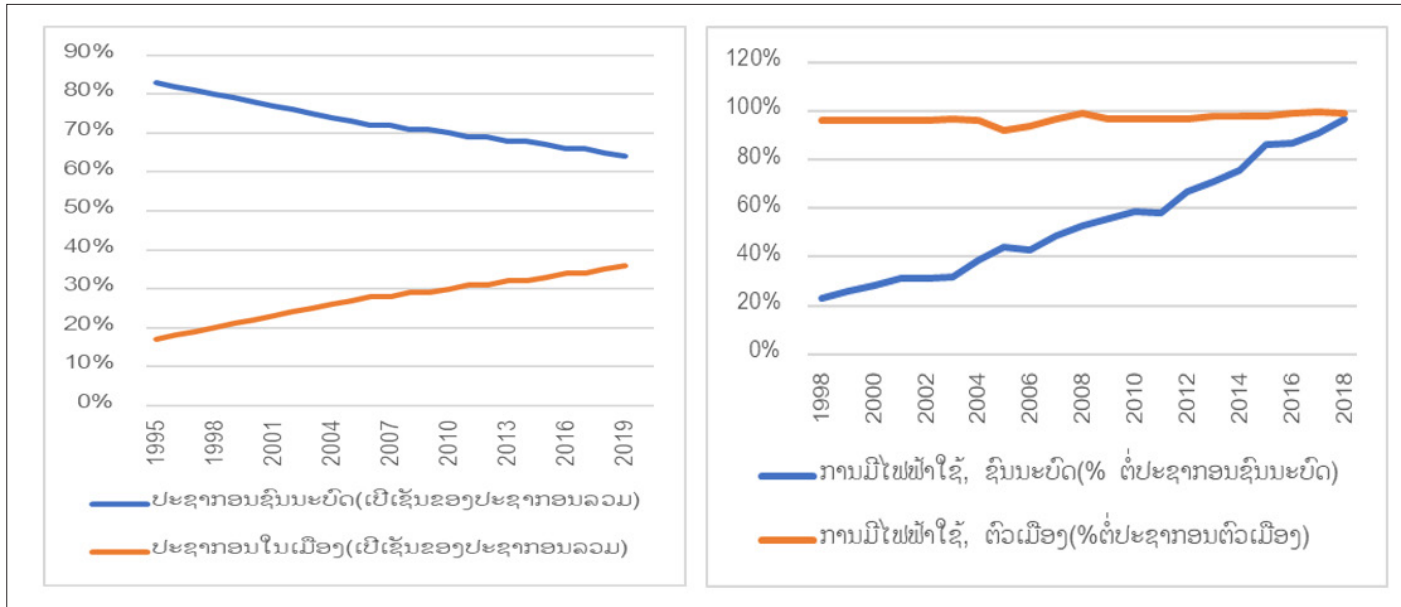
ສປປ ລາວສາມາດພັດທະນາປະເທດໄດ້ຕາມເປົ້າໝາຍ, ແຕ່ກໍຍັງຈຳເປັນຕ້ອງມີການພັດທະນາເພີ່ມຕື່ມອີກຫຼາຍດ້ານ.

ສປປ ລາວ ໄດ້ມີການຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານເສດຖະກິດທີ່ໜ້າປະທັບໃຈໃນໄລຍະສອງທົດສະວັດເຄິ່ງທີ່ຜ່ານມາ. ການຂະຫຍາຍຕົວໄດ້ຖືກຂັບເຄື່ອນໂດຍການຫັນປ່ຽນຈາກເສດຖະກິດກະສິກຳໄປສູ່ເສດຖະກິດທີ່ອີງໃສ່ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດເປັນຫຼັກຫຼາຍຂຶ້ນ, ໂດຍສະເພາະພະລັງງານໄຟຟ້ານໍ້າຕົກ ແລະ ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່. ໃນຂະນະທີ່ຂະແໜງການບໍລິການຕ່າງໆມີການຂະຫຍາຍຕົວ ໃນລະດັບທີ່ໜ້ອຍກວ່າເມື່ອທຽບກັບຂະແໜງການອື່ນ. ການຂະຫຍາຍຕົວໃນຂະແໜງການບໍລິການເຊິ່ງຂັບເຄື່ອນໂດຍຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ, ການຄ້າ ແລະ ການກໍ່ສ້າງ. ຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງໄດ້ຂະຫຍາຍຕົວໃນລະດັບປານກາງ, ເຖິງແມ່ນວ່າການພັດທະນາໃນຂະແໜງການດັ່ງກ່າວແມ່ນເລີ່ມມາຈາກພື້ນຖານທີ່ຕໍ່າ. ຍ້ອນການພັດທະນາໃນຂະແໜງການຕ່າງໆໃນພາກເອກະຊົນທີ່ຍັງມີຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ການແຂ່ງຂັນພາຍໃນທີ່ຈຳກັດ, ວິສາຫະກິດຈຶ່ງມີແຮງຈູງໃຈໜ້ອຍທີ່ຈະລົງທຶນໃນຂະແໜງການເຕັກໂນໂລຊີ, ນະວັດຕະກຳ ແລະ ການຄ້າ - ມີພຽງແຕ່ປະມານ 2,9 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ສາມາດການດຳເນີນການສົ່ງອອກສິນຄ້າໄດ້ໂດຍກົງ (LCT PAD, 2018). ຜະລິດຕະພາບຂອງວິສາຫະກິດແມ່ນຕໍ່າ, ຍ້ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສິ້ນເບື້ອງພາຍນອກທີ່ສູງ, ພ້ອມກັນກັບຄວາມສາມາດໃນການຄຸ້ມຄອງທີ່ຕໍ່າ. ຜະລິດຕະພາບແຮງງານ ແລະ ຈຳນວນທຶນຮອນເພື່ອການລົງທຶນຍັງຄົງຕໍ່າຢູ່. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສິ້ນເບື້ອງໃນການຂົນສົ່ງແມ່ນສູງ; ສປປ ລາວ ຖືກຈັດຢູ່ໃນອັນດັບທີ 152 ຈາກທັງໝົດ 160 ໃນດັດຊະນີທີ່ປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານດ້ານການຂົນສົ່ງຂອງປີ 2016, ເຊິ່ງເປັນຍ້ອນວ່າ ສປປ ລາວ ເປັນປະເທດທີ່ບໍ່ມີຊາຍແດນຕິດກັບທະເລ (LCT PAD, 2018).

ສປປ ລາວ ປະກອບມີ 18 ແຂວງ ແລະ ເປັນປະເທດທີ່ບໍ່ມີຊາຍແດນຕິດກັບທະເລ, ເປັນເຂດພູດອຍ ແລະ ມີປະຊາກອນອາໄສຢູ່ໃນເຂດຊົນນະບົດຫຼາຍ ເຖິງວ່າທ່າອ່ຽງຂອງປະຊາກອນຈະມີການປ່ຽນແປງ (ຮູບທີ 18). ອີງຕາມຂໍ້ມູນຂອງ WDI, ໃນປີ 2019, 64,4 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງປະຊາກອນແມ່ນອາໄສຢູ່ໃນເຂດຊົນນະບົດ. ເຖິງວ່າຕາມປົກກະຕິແລ້ວ, ເຂດຊົນນະບົດຈະພົບກັບສິ່ງທ້າທາຍກ່ຽວກັບພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຕະຫຼາດຫຼາຍກວ່າ ແລະ ຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດຫຼາຍດ້ານ, ໂດຍສະເພາະການເຂົ້າເຖິງຕະຫຼາດ ແລະ ການຂົນສົ່ງ, ບາງຕົວຊີ້ວັດ - ເຊັ່ນ: ການມີໄຟຟ້າໃຊ້ - ໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍໃນຊຸມປີທີ່ຜ່ານມາ (ຮູບທີ 21).

ຮູບທີ 18. ປະຊາກອນ ສປປລາວ: ຊົນນະບົດ ແລະ ຕົວເມືອງ

ຮູບທີ 19. ການມີໄຟຟ້າໃຊ້: ຊົນນະບົດ ແລະ ຕົວເມືອງ



ແຫລ່ງທີ່ມາ: ຖານຂໍ້ມູນຂອງ WDI

**ສປປ ລາວ ເປັນປະເທດມີ
ຊົນເຜົ່າ ແລະ ວັດທະນະທຳທີ່
ຫລາກຫລາຍ.**

ສປປ ລາວ ເປັນປະເທດທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງດ້ານຊົນເຜົ່າ, ແລະ ບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍພາຍໃນສັງຄົມໃນແຕ່ລະຊົນເຜົ່າກໍມີຮິດຄອງການປະພຶດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ປະເທດ ລາວມີຫຼາຍກວ່າ 50 ຊົນເຜົ່າທີ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຢ່າງເປັນທາງການ ແລະ ຫຼາຍກວ່າ 100 ຊົນເຜົ່າ ຫຼື ກຸ່ມຍ່ອຍ. ລັດຖະທຳມະນູນປະກາດວ່າບັນດາຊົນເຜົ່າລ້ວນແຕ່ມີຄວາມ ສະເໝີພາບຕາມລະບຽບກົດໝາຍ, ໃນດ້ານກຽດສັກສີ ແລະ ສິດສະເໝີພາບກັນ (NIU 2020). ສ ປປ ລາວ ມີພາສາຊົນເຜົ່າຕົ້ນຕໍ 4 ພາສາຄື: ລາວ-ໄຕ, ມອນ-ຂະແມ, ມົ້ງ- ອົວມຽນ ແລະ ຈີນ-ຕີເບດ. ພາສາລາວ-ໄຕ ເປັນພາສາທາງການ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ກໍບໍ່ ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າທຸກຊົນເຜົ່າໃນເຂດທ່າງໄກສອກຫຼີກຈະສາມາດເວົ້າພາສາລາວໄດ້ຢ່າງ ຄ່ອງແຄ້ວ (NIU 2020). ການເຄື່ອນໄຫວດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍແມ່ນແຕກຕ່າງກັນໄປໃນ ກຸ່ມຊົນເຜົ່າຕ່າງໆ. ຕົວຢ່າງ, ບາງກຸ່ມເຊັ່ນ: ເຜົ່າລາວລຸ່ມຈະມີປະເພນີຜູ້ຊາຍໄປສູ່ຂັ້ນລະຍາ ແລະ ຢູ່ນຳຄອບຄົວພໍ່ເຖົ້າ-ແມ່ເຖົ້າ, ລູກສາວເປັນຜູ້ສືບຕະກູນ ແລະ ມູນມໍລະດົກ, ການສືບ ເຊື້ອສາຍຕາມກົກເຄົ້າເຫລົ່າກໍຂອງພໍ່ ແລະ ແມ່ ແລະ ການສືບສາຍຍາດ ແລະ ແກ້ວດອງກັນ. ຢ່າງໃດກໍດີ, ກຸ່ມຄົນທີ່ບໍ່ແມ່ນລາວ-ໄຕສ່ວນໃຫຍ່ປະຕິບັດການສືບທອດແບບພໍ່ລູກ (NIU 2020).

**ໃນດ້ານຕົວຊີ້ວັດການຈັດຕັ້ງ
ປະຕິບັດດ້ານກົດໝາຍ ແລະ
ກົດລະບຽບ, ສ ປປ ລາວ
ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍ ແລະ
ກົດລະບຽບຕ່າງໆໄດ້ຢ່າງ
ສະເໝີພາບກັນລະຫວ່າງ ຍິງ-
ຊາຍ.**

ອີງຕາມບົດລາຍງານດ້ານວຽກງານແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ, ສປປ ລາວ ປະຕິບັດໄດ້ດີກວ່າປະເທດອ້ອມຂ້າງຫຼາຍ, ໂດຍມີດັດຊະນີລວມຢູ່ທີ່ 88,1 ໃນປີ 2020, ທຽບໃສ່ 78,1 ແລະ 78,8 ຂອງ ປະເທດໄທ ແລະ ຫວຽດນາມ ຕາມລຳດັບ. ນອກຈາກ ນັ້ນ, ສປປ ລາວ ຍັງບັນລຸຕົວຊີ້ວັດການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານການເມືອງໄດ້ດີ, ເຊັ່ນ: ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະພາ. ໃນປີ 2019, ແມ່ຍິງ ເປັນຕົວແທນໃນສະມາຊິກລັດຖະ ສະພາຂອງສປປ ລາວ ກວມເອົາ 27,5 ສ່ວນຮ້ອຍ, ເມື່ອທຽບກັບ 26,7 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ 16,2 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງ ປະເທດຫວຽດນາມ ແລະ ໄທ ຕາມລຳດັບ (WDI). ການມີຕົວແທນ ຂອງແມ່ຍິງໃນກົງຈັກຝັກ-ລັດ ສປປ ລາວ ຫຼາຍທີ່ສຸດແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຂັ້ນນິຕິບັນຍັດ ແລະ ລະດັບຊາດ, ໃນຂະນະທີ່ຢູ່ຂັ້ນອຳນາດການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຂັ້ນແຂວງ ແມ່ນມີທ່າ ອ່ຽງເປັນຜູ້ຊາຍເປັນສ່ວນໃຫຍ່ (NIU 2020, ສະຫະປະຊາຊາດໃນ ສປປ ລາວ, 2015).

**ອົງການຈັດຕັ້ງແມ່ຍິງຫຼາຍ
ແຫ່ງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ
ຢ່າງເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຕັ້ງໜ້າ
ຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ.**

ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແມ່ຍິງປະກອບມີ ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວ ໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ (NCAWMC), ເຊິ່ງສະໜັບສະໜູນການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຍຸດທະສາດສຳລັບການສົ່ງເສີມແມ່ຍິງ ແລະ ຊ່ວຍຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບຄວາມ ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ; ຄະນະສະມາຊິກສະພາເພດຍິງ, ທີ່ຮູ້ກັນໃນນາມກອງເລຂາ ຂອງຄະນະກຳມະການ, ແມ່ນອົງການຈັດຕັ້ງສະມາຊິກສະພາແມ່ຍິງ ແລະ ສະໜັບສະໜູນ ສະພາແຫ່ງຊາດໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ, ສະໜັບສະໜູນການຄົ້ນຄວ້າ ຍຸດທະສາດ, ການວາງແຜນ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສະເໝີ ພາບຍິງ-ຊາຍ, ຊ່ວຍຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຕາມສິນທິສັນຍາ CEDAW ແລະ ດຳເນີນກິດ ຈະກຳການຝຶກອົບຮົມ, ການປະສານງານ ແລະ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ. ອົງການ ຈັດຕັ້ງແມ່ຍິງທີ່ໃຫຍ່ອັນດັບສາມແມ່ນສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, ທີ່ໃຫ້ຄຳແນະນຳແກ້ໄກ ກ່ຽວກັບບັນຫາດ້ານສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ.

**ສປປລາວມີຂອບຄ່າຍແລະ
ລະບົບກົດໝາຍທີ່ເຂັ້ມແຂງ
ເພື່ອສະໜັບສະໜູນວຽກງານ
ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງ
ຍິງ-ຊາຍ.**

ສປປ ລາວ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກ ຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW) ໃນປີ 1981, ໂດຍຜ່ານລັດຖະທຳມະນູນມາດຕາ 22, 24 ແລະ 27, ເພື່ອຮັບປະກັນການປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍກ່ຽວກັບສິດສະເໝີພາບທາງດ້ານການ ເມືອງ, ເສດຖະກິດ, ວັດທະນະທຳ, ສັງຄົມ ແລະ ຄອບຄົວ. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ (2004), ມາດຕາ 39, ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການບໍ່ຈຳແນກ ແລະ ໃຫ້ຈ່າຍຄ່າແຮງງານເທົ່າທຽມ ສຳລັບວຽກທີ່ມີປະລິມານ, ຄຸນນະພາບ ແລະ ມູນຄ່າເທົ່າທຽມກັນລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ (NIU 2020). ຕະຫຼອດໄລຍະຜ່ານມາ, ສປປ ລາວ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາຫຼາຍແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ. ນອກຈາກ ນີ້, ກໍມີຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດຄັ້ງທີ 2 ເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແຜນປະຕິບັດງານ 5 ປີ ເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ (2016-2020) ແລະ ຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ (2016-2025). ນອກຈາກນັ້ນ, ລະບົບ ການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດແບບໃຫມ່ທີ່ນຳສະເໜີໃນປີ 2011 ໄດ້ຊ່ວຍໃຫ້ນັກທຸລະກິດ ຍິງຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍໃຫ້ສາມາດຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ສ້າງໃຫ້ທຸລະກິດຂອງເຂົາເຈົ້າ, ເຊິ່ງໄດ້ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ເຂົ້າເຖິງການບໍລິການ ແລະ ຕະຫຼາດ (Leahy, Lunel, Grant, ແລະ Willetts, 2017).

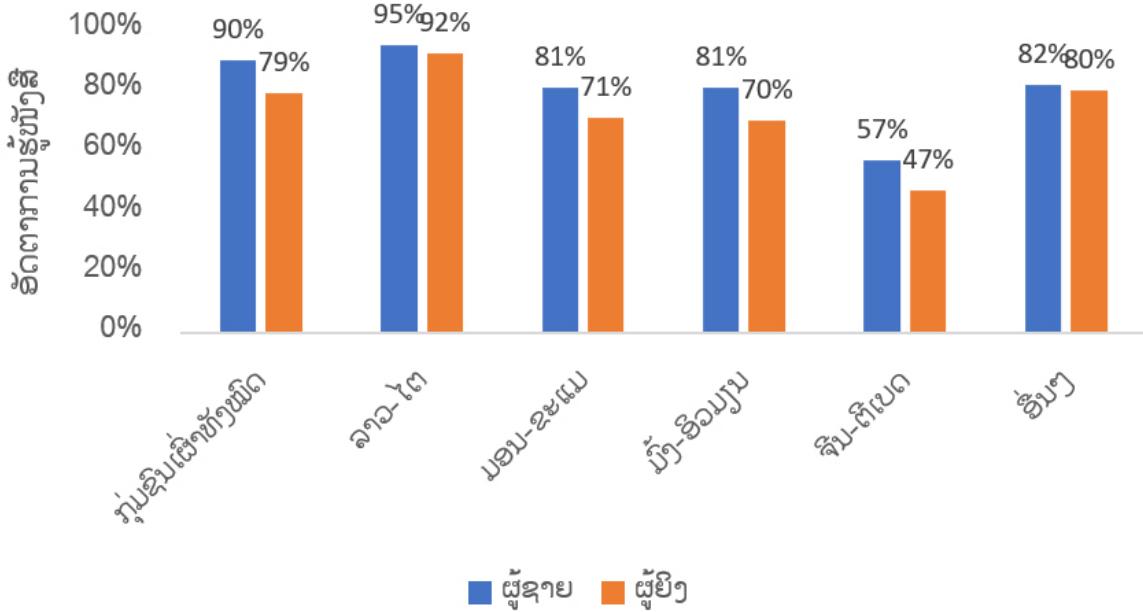
...ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໃນຂະນະທີ່ກົດໝາຍແລະ ນະໂຍບາຍຂ້ອນຂ້າງມີຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ, ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວອາດຈະນຳໄປສູ່ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ.

ໂດຍສະເລ່ຍ, ແມ່ຍິງສ່ວນຫຼາຍໃນ ສປປ ລາວ ມີລະດັບການຮູ້ໜັງສື ແລະ ລະດັບການສຶກສາທີ່ຕ່ຳກວ່າຜູ້ຊາຍ.

ອຸປະສັກອື່ນໆ ເຊັ່ນ: ຄ່ານິຍົມ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບທາງສັງຄົມ, ອາດຈະເປັນອຸປະສັກໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃນການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດ ແລະ ເປັນຜູ້ປະກອບການ. ນອກຈາກນັ້ນ, ເນື່ອງຈາກໂຄງປະກອບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນສັງຄົມທີ່ລະບຸໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນຄົວເຮືອນ, ອາດຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໄດ້ຮັບຜົນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຂໍ້ຈຳກັດເຫຼົ່ານີ້ອາດຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ແມ່ຍິງໃນການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນວຽກງານດ້ານການຄ້າ, ການປະກອບສ່ວນເປັນແຮງງານທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ, ການສ້າງຕັ້ງທຸລະກິດ ແລະ ເປັນເຈົ້າຂອງທິດິນ ຫຼື ຊັບສິນ. ປາກົດວ່າມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນດ້ານຜົນທີ່ໄດ້ຮັບທາງດ້ານສັງຄົມ, ດ້ານການເມືອງ ແລະ ເສດຖະກິດເນື່ອງຈາກຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານໂອກາດໃນການຮັບການສຶກສາລະຫວ່າງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ບັນຫາຖີ່ນຖານທາງພູມສັນຖານ ແລະ ຄວາມຫ່າງໄກສອກຫຼີກ, ຊົນເຜົ່າ ແລະ ຄ່ານິຍົມດ້ານວັດທະນະທຳ (NIU 2020). ຄ່ານິຍົມດ້ານວັດທະນະທຳແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນໃນແຕ່ລະກຸ່ມຊົນເຜົ່າໃນສປປ ລາວ. ຕົວຢ່າງ, ບາງກຸ່ມເຊັ່ນ: ເຜົ່າລາວລຸ່ມມີປະເພນີການໄປສູ່ຂໍ້ຜັນລະຍາ ແລະ ຢູ່ອາໄສນຳທາງຝ່າຍຜູ້ຍິງ ແລະ ການສືບຕະກຸນ ແລະ ມູນມໍລະດົກຕາມສາຍທາງແມ່; ແນວໃດກໍຕາມ, ກຸ່ມອື່ນກໍມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ, ໂດຍສະເພາະກຸ່ມທີ່ບໍ່ແມ່ນລາວ-ໄຕທີ່ປະຕິບັດການສືບຕະກຸນແລະມູນຕາມທາງພໍ່ (NIU 2020). ຄວາມແຕກຕ່າງເຫຼົ່ານີ້ໃນຄ່ານິຍົມທາງວັດທະນະທຳອາດຈະນຳໄປສູ່ຄວາມແຕກຕ່າງໃນຜົນໄດ້ຮັບທາງດ້ານເສດຖະກິດສຳລັບແມ່ຍິງ.

ຕົວຢ່າງ, ໃນຂະນະທີ່ອັດຕາການຮູ້ໜັງສືສຳລັບແມ່ຍິງຜູ້ໃຫຍ່ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍລະຫວ່າງ 2011 ຫາ 2015 ຈາກ 49,7 ສ່ວນຮ້ອຍເປັນ 79,3 ສ່ວນຮ້ອຍ (ຖານຂໍ້ມູນ WDI), ໃນປີ 2015, ຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງຜູ້ໃຫຍ່ 10 ສ່ວນຮ້ອຍ. ໃນປະເທດບ້ານໃກ້ເຮືອນຄຽງ, ຕົວຢ່າງ, ຫວຽດນາມ ແລະ ໄທ, ຊ່ອງຫວ່າງນີ້ມີພຽງແຕ່ປະມານ 3 ສ່ວນຮ້ອຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃນຖານຂໍ້ມູນທີ່ລະບຸຕົວເລກໃນປີທີ່ໃກ້ຄຽງກັບຕົວເລກທີ່ລະບຸໄວ້ໃນຖານຂໍ້ມູນຂອງ ສປປ ລາວ. ຄວາມແຕກໂຕນັ້ນຍັງມີຢູ່ທົ່ວໄປຕາມເຂດ ແລະ ຊົນເຜົ່າຕ່າງໆ. ຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃນການໄດ້ຮັບໂອກາດການເຂົ້າໂຮງຮຽນແມ່ນສູງ, ໂດຍສະເພາະເດັກຍິງ ແລະ ເດັກຊາຍທີ່ບໍ່ເວົ້າພາສາລາວໃນເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ (ທະນາຄານໂລກ, 2012). ຕົວຢ່າງ, 92 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງແມ່ຍິງຊົນເຜົ່າລາວ-ໄຕແມ່ນອ່ານອອກ ແລະ ຂຽນພາສາລາວເປັນ, ທຽບກັບກຸ່ມຊົນເຜົ່າຈີນ-ຕີເບດ ແມ່ນມີພຽງແຕ່ 47 ສ່ວນຮ້ອຍ (ຮູບທີ 3). ອັດຕາການຮູ້ໜັງສືໂດຍລວມ ແລະ ຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍ ແລະ ຜູ້ຍິງແຕກຕ່າງກັນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍໄປໃນທົ່ວທຸກຊົນເຜົ່າ - ອັດຕາທີ່ປະຊາກອນລາວໄດ້ເຂົ້າເຖິງການສຶກສາສູງທີ່ສຸດໃນກຸ່ມລາວ-ໄຕ ແລະ ຕໍ່າສຸດໃນກຸ່ມຈີນ-ຕີເບດ (ຮູບທີ 22). ແມ່ຍິງທີ່ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 17 ຫາ 25 ປີຍັງມີໂອກາດທີ່ຈະສືບຕໍ່ການເຂົ້າໂຮງຮຽນໜ້ອຍກວ່າຜູ້ຊາຍ (Leahy, Lunel, Grant, ແລະ Willetts, 2017), ເຊິ່ງອາດຈະເປັນຍ້ອນຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄອບຄົວ ແລະ ການສ້າງຄອບຄົວ.

ຮູບທີ 20. ອັດຕາການຮູ້ໜັງສືຂອງຊົນເຜົ່າຫຼັກໆຕາມເພດໃນປີ 2015



ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ການສຳຫລວດຜົນລະເມືອງ ແລະ ຄົວເຮືອນ(2015), ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ (2018)

ແມ່ຍິງມັກຈະແຕ່ງງານຊ່ວງອາຍຸນ້ອຍກວ່າ ແລະ ມີລູກຫຼາຍກວ່າເມື່ອທຽບກັບປະເທດໃກ້ຄຽງ.

ໃນ ສ ປປ ລາວ, ແມ່ຍິງມີທ່າອ່ຽງແຕ່ງງານໄວກວ່າ - ຄືປະມານ 35,4 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງແມ່ຍິງແມ່ນແຕ່ງງານກ່ອນອາຍຸ 18⁴ ປີ, ທຽບກັບ 10,6 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປະເທດຫວຽດນາມ ແລະ 22,5 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປະເທດໄທ⁵. ອັນນີ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ແມ່ຍິງໃນ ສປປ ລາວ ມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະປະຕິບັດໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງຄອບຄົວໃນຊ່ວງອາຍຸທີ່ນ້ອຍກວ່າ, ເຊິ່ງອາດຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການຕັດສິນໃຈ ແລະ ໂອກາດໃນການປະກອບສ່ວນດ້ານເສດຖະກິດ. ແມ່ຍິງໃນ ສປປ ລາວ ຍັງມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະມີຄອບຄົວໃຫຍ່ກວ່າ – ໃນປີ 2000, ແມ່ຍິງໃນ ສປປ ລາວ ມີລູກສະເລ່ຍ 4,3 ຄົນ, ທຽບໃສ່ 2,0 ແລະ 1,7 ໃນ ປະເທດຫວຽດນາມ ແລະ ໄທ ຕາມລຳດັບ. ຕົວເລກນີ້ຫຼຸດລົງໜ້ອຍໜຶ່ງໃນ ສປປ ລາວ ໃນ ປີ 2018 ເປັນ 2,6 (ແລະ 2,0 ໃນ ປະເທດຫວຽດນາມ; 1,5 ໃນປະເທດໄທ), ແຕ່ຍັງຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງໃນ ສປປ ລາວ ອາດຈະມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານເວລາ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບພາຍໃນຄອບຄົວຫລາຍກວ່າ. ສ ປປ ລາວ ປະຕິບັດໄດ້ດີດ້ານການໃຫ້ສະໜັບສະໜູນການໃນການເກີດລູກ - ໂດຍພະນັກງານທີ່ເປັນແມ່ຈະໄດ້ຮັບເງິນເດືອນໃຫ້ເຕັມໃນ 105 ວັນ, ເຊິ່ງກົດລະບຽບນີ້ໄດ້ບັນຍັດໃນກົດໝາຍແຮງງານມາດຕາ 98⁶. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ນັກທຸລະກິດຍິງຈະບໍ່ຖືກຄຸ້ມຄອງໂດຍບິດບັນຍັດດັ່ງກ່າວ.

ຕາຕະລາງ 3. ເວລາທີ່ໃຊ້ໄປກັບກິດຈະກຳຕົ້ນຕໍ, ແຍກຕາມເພດ, ຊົ່ວໂມງຕໍ່ວັນ

ກິດຈະກຳ	LECS 4/2008			LECS 5 /2013		
	ຊາຍ	ຍິງ	ລວມ	ຊາຍ	ຍິງ	ລວມ
ກິດຈະກຳທີ່ສ້າງລາຍໄດ້	4,7	4,0	4,3	4,7	3,9	4,3
ເຮັດວຽກແບບຈ້າງງານ	0,8	0,3	0,5	1,1	0,6	0,9
ວຽກທຸລະກິດຕົນເອງ	0,4	0,7	0,6	0,6	0,9	0,7
ວຽກກະສິກຳ	2,3	2,1	2,2	2,1	1,8	2,0
ການເກັບກ່ຽວ	0,2	0,4	0,3	0,1	0,2	0,2
ລ່າເນື້ອ/ຕົກປາ	0,7	0,1	0,4	0,6	0,1	0,3
ກໍ່ສ້າງ	0,1	0	0,1	0,1	0	0,1
ຫັດຖະກຳ	0,1	0,3	0,2	0,1	0,3	0,2
ວຽກເຮືອນ	0,5	2,4	1,5	0,3	1,8	1,1
ໂຮງຮຽນ	1,2	0,9	1,0	1,1	0,9	1,0
ກິນ, ນອນ, ພັກຜ່ອນ	15,9	15,2	15,5	16,2	15,4	15,8
ທ່ອງທ່ຽວ, ອື່ນໆ	1,7	1,5	1,6	1,5	1,5	1,4

ແຫລ່ງທີ່ມາ: LSB, LECS 4, LECS5; ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ(2018)

ຄວາມແຕກຕ່າງໃນການໃຊ້ເວລາໃນກິດຈະກຳທີ່ຫລຸດໂຕນກັນລະຫວ່າງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຢູ່ນອກນະຄອນຫຼວງ.

ແມ່ຍິງໃນ ສປປ ລາວ ມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານເວລາຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ, ເຊິ່ງອາດຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການໃຊ້ເວລາເຂົ້າໃນທຸລະກິດຂອງເຂົາເຈົ້າໃຫ້ໄດ້, ເມື່ອທຽບກັບຜູ້ຊາຍ. ເຖິງແມ່ນວ່າຄວາມຕ້ອງການໄດ້ຫຼຸດລົງໜ້ອຍໜຶ່ງໃນລະຫວ່າງປີ 2008 ຫາ 2013, ແມ່ຍິງໂດຍສະເລ່ຍໃຊ້ເວລາ 1,8 ຊົ່ວໂມງເພື່ອເຮັດວຽກເຮືອນຕໍ່ມື້, ທຽບກັບ 0,3 ຊົ່ວໂມງສຳລັບຜູ້ຊາຍ. ໃນ ສປປ ລາວ, 60,7 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງສະຖານະພາບການຈ້າງງານຂອງແມ່ຍິງແມ່ນແມ່ເຮືອນ, ຜູ້ເຮັດວຽກເຮືອນໃຫ້ຄອບຄົວໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ, ທຽບກັບ 25,9 ສ່ວນຮ້ອຍແມ່ນຈັດເປັນປະເພດຜູ້ເຮັດວຽກເປັນຂອງຕົນ ແລະ ເພື່ອຕົນເອງ. ໃນເຂດຊົນນະບົດ, ໂດຍສະເພາະຊົນນະບົດບ່ອນທີ່ບໍ່ມີຖະໜົນຫົນທາງ, ຕົວເລກດັ່ງກ່າວຍັງສູງຂຶ້ນຄື 83,5 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງແມ່ຍິງແມ່ນແມ່ເຮືອນ, ຜູ້ເຮັດວຽກໃຫ້ຄອບຄົວແບບບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ, ໃນຂະນະທີ່ 13,3 ສ່ວນຮ້ອຍແມ່ນແມ່ຍິງທີ່ມີວຽກເຮັດເປັນຂອງຕົນເອງ ແລະ ເຮັດວຽກເພື່ອຕົນເອງ (ຕາຕະລາງທີ 3). ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບຄວາມຄາດຫວັງທາງດ້ານວັດທະນະທຳ ແລະ ສັງຄົມສູງ ທີ່ວ່າຈະໃຫ້ແມ່ຍິງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການດູແລເດັກ, ການເບິ່ງແຍງຜູ້ສູງອາຍຸ ແລະ ວຽກຄອບຄົວເຮືອນຊານ, ເຊິ່ງສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການໃຊ້ເວລາຂອງພວກເຂົາເຂົ້າໃນທຸລະກິດ, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບໄລຍະທາງ ແລະ ເວລາທີ່ໃຊ້ໃນ

4. ຂໍ້ມູນຫລ້າສຸດທີ່ມີແມ່ນຂອງປີ 2012
 5. ຂໍ້ມູນຫລ້າສຸດທີ່ມີສຳລັບ ປະເທດຫວຽດນາມ ແມ່ນຂອງປີ 2014 ສຳລັບ ປະເທດໄທ ແມ່ນຂອງປີ 2015
 6. ຖານຂໍ້ມູນວຽກກິດໝາຍ, ທຸລະກິດ ແລະ ແມ່ຍິງ

ການເດີນທາງ, ເຊິ່ງສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການເຂົ້າຫາຕະຫຼາດ ແລະ ໂອກາດທີ່ກວ້າງຂວາງກວ່າຢູ່ເຮືອນຕົນເອງ (Leahy, Lunel, Grant, ແລະ Willetts, 2017). ຄວາມຄາດຫວັງຂອງສັງຄົມກ່ຽວກັບການເບິ່ງແຍງດູແລອາດຈະສູງກວ່ານີ້ສໍາລັບວັດທະນະທໍາໃນບາງຊຸມຜູ້ໃນ ສປປ ລາວ. ນອກຈາກນັ້ນ, ນັກທຸລະກິດຍັງມີສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍໃນເວລາເລີ່ມຕົ້ນທຸລະກິດ, ໂດຍສະເພາະຍ້ອນຂໍ້ຈໍາກັດກ່ຽວກັບການເດີນທາງ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄົວເຮືອນ (ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, 2018).

ມີຄວາມມັກໃນການເຮັດວຽກນໍາພາກລັດ ແລະ ທະນາຄານ, ຫຼາຍກວ່າການເປັນນັກທຸລະກິດ.

ບຸກຄົນທີ່ມີລະດັບການສຶກສາສູງປາກົດວ່າມັກເຮັດວຽກທີ່ໜັ້ນຄົງຢູ່ໃນອົງກອນພາກລັດ ແລະ ທະນາຄານ. ຂໍ້ມູນດ້ານຄຸນນະພາບສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງທີ່ມີລະດັບການສຶກສາສູງມັກເຮັດວຽກຢູ່ໃນອົງກອນພາກລັດ ແລະ ທະນາຄານ ແລະ ມີອັດຕາສ່ວນໜ້ອຍ

ກ່ອງທີ 1: ແມ່ຍິງບໍ່ມີເວລາປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນກິດຈະກຳອື່ນ

ບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ເຂັ້ມງວດໃນສັງຄົມຊືນນະບົດໄດ້ເປັນອຸປະສັກໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃນການເລືອກເສັ້ນທາງຊີວິດຂອງຕົນເອງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນການຈັດສັນເວລາຂອງຕົນເຂົ້າໃນບັນດາກິດຈະກຳການຜະລິດ ແລະ ວຽກເຮືອນການຊານຕ່າງໆທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ, ເຮັດໃຫ້ບໍ່ມີເວລາເປັນຂອງຕົນເອງ. ການເຮັດວຽກບ້ານການເຮືອນທີ່ຕ້ອງໃຊ້ເວລາ ແລະ ພະລັງງານຫຼາຍ (ເຊັ່ນ: ການໄປຕັກນໍ້າ ແລະ ຫາຝົນ) ໂດຍທົ່ວໄປແມ່ນເປັນວຽກຂອງສະມາຊິກຄົວເຮືອນທີ່ເປັນແມ່ຍິງ ແລະ ບັນຫານີ້ເປັນອຸປະສັກໃຫຍ່ຂຶ້ນຢູ່ໃນເຂດທີ່ໂຄງລ່າງພື້ນຖານບໍ່ໄດ້ຮັບການພັດທະນາ ເຊັ່ນ: ນໍ້າປະປາ ແລະ ໄຟຟ້າ. ຜົນກະທົບຂອງພາລະໃນເຮືອນຊານຕໍ່ກາລະໂອກາດທາງເສດຖະກິດຂອງແມ່ຍິງແມ່ນມີຜົນເສຍຫາຍ ແລະ ຄາດຄະເນໄດ້, ແຕ່ມັກຈະຖືກລະເລີຍທາງດ້ານນະໂຍບາຍທີ່ແນໃສ່ເພີ່ມທະວີການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການເຮັດວຽກທີ່ມີຜົນຜະລິດທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ. ອັນທີໜຶ່ງ, ພາລະໜ້າທີ່ໃນການຮັບຜິດຊອບວຽກບ້ານການເຮືອນທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຂອງແມ່ຍິງໃນເຂດຊືນນະບົດ ແລະ ບໍ່ສາມາດໃຫ້ຜູ້ຊາຍທົດແທນແຮງງານທີ່ແມ່ຍິງມີໃນວຽກບ້ານການເຮືອນໄດ້ນັ້ນ ເປັນການຈໍາກັດທາງເລືອກຂອງແມ່ຍິງກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງວຽກເຮັດງານທຳທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ. ອັນທີສອງ, ແມ່ຍິງບໍ່ມີເວລາໄດ້ຮັບການສຶກສາທີ່ເທົ່າທຽມ, ເຊິ່ງກໍເປັນອຸປະສັກໃຫ້ແມ່ຍິງໃຫ້ມີຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນກັບຜູ້ຊາຍເພື່ອໃຫ້ໄດ້ວຽກເຮັດງານທຳທີ່ໃຊ້ທັກສະສູງກວ່າ, ແລະ ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນດີກວ່າ. ເມື່ອຜູ້ຊາຍບໍ່ມີການທົດແທນຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກເຮືອນການຊານຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ກໍມັກຈະເອີ້ນຫາເດັກຍິງເພື່ອໃຫ້ມາແບ່ງປັນພາລະນີ້. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ເດັກຊາຍຈະຖືກສົ່ງໄປເຮັດນາ, ແຕ່ເຂົາເຈົ້າກໍມີຊື່ໂມງເຮັດວຽກໜ້ອຍກວ່າ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວບົ່ງບອກເຖິງໂອກາດໃນການໄດ້ເຂົ້າໂຮງຮຽນ ແລະ ການໄດ້ຮັບການສຶກສາຂອງແມ່ຍິງທີ່ຕໍ່າກວ່າ ແລະ ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງເປັນທີ່ຕ້ອງການໃນຕະຫຼາດແຮງງານໜ້ອຍກວ່າຜູ້ຊາຍ.

ບົດຄວາມຈາກສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, 2018
ແຫລ່ງທີ່ມາ: FAO, IFAD, ILO, ມີຕິດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍຂອງການຈ້າງງານໃນກະສິກໍາ ແລະ ຊືນນະບົດ: ເສັ້ນທາງທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃນການຫລຸດຜົນຈາກຄວາມທຸກຍາກ

ທີ່ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ແລະ ຂະແໜງການອື່ນໆ. ເຖິງແມ່ນວ່າຂະແໜງການທະນາຄານໄດ້ມີການຂະຫຍາຍຕົວ, ທະນາຄານ ແລະ ລັດຖະບານກໍບໍ່ສາມາດຮອງຮັບເອົາແຮງງານທັງໝົດທີ່ມີລະດັບການສຶກສາທີ່ສູງໄດ້ (2016a). ດັ່ງນັ້ນ, ການເພີ່ມທັກສະໃນການປະກອບອາຊີບໃນຂະແໜງການອື່ນໆ - ບາງເທື່ອໂດຍຜ່ານການເພີ່ມຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບໂອກາດໃນການເຮັດວຽກ, ກໍອາດຈະເປັນປະໂຫຍດ.

ນັກທຸລະກິດຍິງໃນ ສປປ ລາວ ມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະສຸມໃສ່ໃນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ຫຼາຍກວ່າ, ແນໃສ່ຂະແໜງ ການບໍລິການ, ໃນແຕ່ລະພາກກໍມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນວຽກງານການຄ້າໃນລະດັບໃດໜຶ່ງ.

45 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ 53,2 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ, ຕາມລຳດັບ, ມີພະນັກງານໜ້ອຍກວ່າ 20 ຄົນ; ໃນຂະນະທີ່ມີພຽງ 4,2 ແລະ 5,9 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ, ຕາມລຳດັບ, ແມ່ນຈັດຢູ່ໃນຂະໜາດໃຫຍ່, ຄືມີພະນັກງານ 100 ກວ່າຄົນ (ການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດລາວ 2018). ຢູ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ດຳເນີນງານ ມີ 13,2 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ 20,6 ສ່ວນຮ້ອຍ, ຕາມລຳດັບ. ຢ່າງໃດກໍດີ, ໃນແຕ່ລະພາກກໍມີລັກສະນະດັ່ງກ່າວທີ່ແຕກຕ່າງກັນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ. ຕົວຢ່າງ, ຢູ່ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, 70,3 ແລະ 79,2 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງ ວິສາຫະກິດແມ່ນແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ດຳເນີນການຢູ່ຕາມລຳດັບ (ການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດລາວ 2018). ຜູ້ຊາຍມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະສຸມໃສ່ຢູ່ໃນຫຼາຍຂະແໜງການ ເຊັ່ນ: ການກໍ່ສ້າງ, ການຂົນສົ່ງ ແລະ ສາງ, ໄຟຟ້າ ແລະ ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່. ແມ່ຍິງມັກຈະສຸມໃສ່ຢູ່ໃນການຂາຍຍ່ອຍ, ການສ້ອມແປງລົດຈັກຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ຮ້ານອາ

ຫານຂະໜາດນ້ອຍ. ການເຂົ້າໄປຢູ່ໃນຂະແໜງການບໍລິການສໍາລັບນັກທຸລະກິດທັງຍິງ ແລະ ຊາຍແມ່ນມີຄວາມເທົ່າທຽມກັນ, ລວມມີ ການບໍລິການເອກະສານ, ການສຶກສາ, ການ ດູແລສຸຂະພາບ ແລະ ການບໍລິການທາງດ້ານການເງິນ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ອັດຕາສ່ວນສິນຄ້າ ທີ່ວິສາຫະກິດຜະລິດເຜື້ອສິ່ງອອກແມ່ນມີໜ້ອຍ - ການສໍາຫຼວດຂອງ FinScope ແລະ ທະນາຄານແຫ່ງ ສປປ ລາວ, ໃນປີ 2014, ຝົບວ່າ 94,4 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງການຜະລິດສິນຄ້າ ແລະ ການບໍລິການແມ່ນເຜື້ອຮັບໃຊ້ການບໍລິໂພກພາຍໃນປະເທດເປັນຕົ້ນຕໍ (NIU 2020, ຖານຂໍ້ມູນວິສາຫະກິດແຫ່ງຊາດ, FinScope).

ຕາຕະລາງ 4. ຄຸນລັກສະນະຂອງວິສາຫະກິດ ທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານຢູ່ ສປປ ລາວ

		ວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງສ່ວນໃຫຍ່ (%)	ວິສາຫະກິດ ທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນຜູ້ຈັດການສູງສຸດ (%)
ຂະແໜງການ	ລວມ	35.5	43.1
	ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ	15.7	25.5
	ບໍລິການ, ລວມ	39.7	46.9
	ບໍລິການ, ຂາຍຍ່ອຍ	67.5	76.4
	ບໍລິການ, ອື່ນໆ	24.2	30.7
ຂະໜາດວິສາຫະກິດໃນຂະແໜງ		45	53.2
	ນ້ອຍ (5-19)	5.7	12.2
	ກາງ (20-99)	4.2	5.9
ທຳເລທີ່ຕັ້ງ	ໃຫຍ່ (100+)	45.1	54.4
	ຈຳປາສັກ	16.3	23.1
	ຄຳມ່ວນ	36.9	40.1
	ຫລວງພະບາງ	70.3	79.2
	ສະຫວັນນະເຂດ	13.2	20.6
ສະຖານະການສິ່ງອອກ	ວຽງຈັນ	33.3	52.4
	ການສິ່ງອອກໂດຍກົງເທົ່າ 10% ຂອງຍອດຂາຍ ຫລືຫລາຍກວ່າຜູ້ບໍ່ໄດ້ສິ່ງອອກ	34.7	41

ເຖິງວ່າເວລາຈະຜ່ານໄປດົນປານໃດກໍ່ຕາມ, ທ່າອ່ຽງຂອງວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງຍັງຄົງຄືເກົ່າ.

ຜົນການສໍາຫຼວດວິສາຫະກິດກ່ອນໜ້ານີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຄວາມຄ້າຍຄືກັນລະຫວ່າງວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ວິສາຫະກິດທີ່ຜູ້ຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ. ວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະມີຂະໜາດນ້ອຍກວ່າ, ມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະດຳເນີນທຸລະກິດໃນຂະແໜງການຂາຍຍ່ອຍ, ນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີໜ້ອຍກວ່າ ແລະ ມີຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດທີ່ມີລະດັບການສຶກສາຕໍ່າກວ່າ (ກ່ອງທີ 2).

ກ່ອງທີ 2. ຄວາມແຕກຕ່າງຕົ້ນຕໍລະຫວ່າງວິສາຫະກິດ ທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງກັບວິສາຫະກິດອື່ນ (2009 & 2015)

1. ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ (FOF) ມີຂະໜາດນ້ອຍກວ່າ ວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ແມ່ນນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ (NFOF) – ເຂົາເຈົ້າມີພະນັກງານໜ້ອຍກວ່າ ແລະ ມີຕົວເລກງົບປະມານໜູນໃຊ້ພາຍໃນທຸລະກິດໜ້ອຍກວ່າຫລາຍ, ເມື່ອສົມທຽບກັບວິສາຫະກິດອື່ນ (ເຖິງ 2,5 ເທົ່າ).
2. FOF ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຈຳນວນການໃນຂະແໜງຂາຍຍ່ອຍ, ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ໜ້ອຍກວ່າທີ່ຈະເປັນເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ ແລະ ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ໜ້ອຍກວ່າທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງຈະເປັນຜູ້ບໍລິຫານໃນວິສາຫະກິດທີ່ນັກລົງທຶນຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງ.
3. FOF ມີການຈ້າງພະນັກງານຍິງຫລາຍກວ່າ, ນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີໜ້ອຍກວ່າ ແລະ ຜູ້ຈັດການສູງສຸດຂອງເຂົາເຈົ້າຈະບໍ່ມີການສຶກສາສູງເທົ່າກັບຂອງວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ແມ່ນນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ (NFOF).
4. FOF ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ໜ້ອຍກວ່າທີ່ຈະໄດ້ໃຊ້ງົບປະມານເກີນວົງເງິນໃນບັນຊີທະນາຄານ ຫລື ວົງເງິນສິນເຊື່ອຕາມໄລຍະເວລາໃຫ້ກູ້ຂອງຕົນ. ສຳລັບ FOF ທີ່ໄດ້ຮັບວົງເງິນສິນເຊື່ອຕາມໄລຍະເວລາໃຫ້ກູ້ແມ່ນມີການຮຽກຮ້ອງໃຫ້ນຳໃຊ້ຫລັກຊັບຄ້ຳປະກັນທີ່ມີມູນຄ່າສູງກວ່າວິສາຫະກິດທີ່ບໍ່ແມ່ນນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານ.

ບົດຄວາມຈາກສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, 2018

ແຫລ່ງທີ່ມາ: Simon Davies ແລະ Richard Record (2010) “ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຄວາມເປັນຜູ້ປະກອບການໃນ ສປປ ລາວ: ຂໍ້ມູນຫລັກຖານຈາກການສຳຫລວດວິສາຫະກິດ 2009 ແລະ 2015”, ທະນາຄານໂລກ.

ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງຕະຫຼາດ ເປັນຂໍ້ຈຳກັດໃນທົ່ວ ສປປ ລາວ.

ລະດັບການຮູ້ຫນັງສືທີ່ຕ່ຳຂອງແມ່ຍິງ, ໂດຍສະເພາະໃນດ້ານການນຳໃຊ້ພາສາລາວ, ອາດຈະເຮັດໃຫ້ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກສຳລັບນັກທຸລະກິດຍິງທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ/ຫຼື ບໍລິຫານວິສາຫະກິດດັ່ງກ່າວໃນການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງຕະຫຼາດ, ການຂຶ້ນທະບຽນທຸລະກິດ ຫຼື ເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອ (Leahy, Lunel, Grant, ແລະ Willetts, 2017; ທະນາຄານໂລກ & ທະນາຄານພັດທະນາອາຊີ 2012).

ແມ່ຍິງລາວສ່ວນຫຼາຍຈະມີ ຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບ ການເງິນ ແລະ ການວາງແຜນ ທຸລະກິດທີ່ຕ່ຳກວ່າ ເມື່ອສົມທຽບກັບ ນັກທຸລະກິດຊາຍ.

ບໍ່ເປັນເລື່ອງແປກທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງມີທັກສະດ້ານການວາງແຜນ ແລະ ການບໍລິຫານທຸລະກິດທີ່ຕ່ຳ, ຄຽງຄູ່ກັບຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະແຍກງົບປະມານໃນການນຳໃຊ້ໃນຄົວເຮືອນອອກຈາກງົບປະມານໃນການນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ. ຄວາມເຂົ້າ ໃຈກ່ຽວກັບສິນເຊື່ອ - ຕົວຢ່າງ ລະຫວ່າງຄວາມຕ້ອງການສິນເຊື່ອ ແລະ ການຂາດທຶນຮອນ - ແມ່ນຍິງຈຳກັດ ແລະ ໜັກໄປກວ່ານັ້ນຄືການຂາດການແຍກກ້ອນທຶນລະຫວ່າງຄົວເຮືອນ ແລະ ຂອງວິສາຫະກິດ (NIU 2020).

ຈຸນລະວິສາຫະກິດໃນ ສປປ ລາວ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຂາດ ຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ທັກສະດ້ານວິຊາການກ່ຽວກັບ ລະບົບບໍລິຫານພາຍໃນ ທຸລະກິດ ແລະ ລະບົບບັນຊີ.

ດັ່ງທີ່ເຫັນໄດ້ໃນບັນດາປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາສ່ວນໃຫຍ່, MSMEs ຍັງມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະເຮັດທຸລະກຳທີ່ໃຊ້ເງິນສິດຄູ່, ເຊິ່ງລະບົບການເງິນສະໄໝໃໝ່ (ທີ່ບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ເງິນສິດ) ເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຕໍ່ມາສຳລັບນັກທຸລະກິດໃນ MSMEs (NIU 2020). ທຸກໆວິສາຫະກິດໃນ ສປປ ລາວ, ອາດຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການບໍລິຫານການເງິນ ແລະ ການບໍລິຫານທຸລະກິດຂັ້ນພື້ນຖານ. ແຕ່ບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານອາດຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຫລາຍກວ່າ ເນື່ອງຈາກວຽກງານດັ່ງກ່າວ, ສຳລັບນັກທຸລະກິດຍິງສ່ວນຫຼາຍແລ້ວ, ແມ່ນເລີ່ມມາຈາກພື້ນຖານທີ່ຕ່ຳກວ່າ ເມື່ອສົມທຽບກັບນັກທຸລະກິດທ່ານອື່ນ. ນອກຈາກນັ້ນ, ທຸລະກິດລາວມີທ່າອ່ຽງການຕັດສິນໃຈໂດຍອີງໃສ່ຄອບຄົວ, ເຊິ່ງອາດຈະເປັນອຸປະສັກໃນການວາງແຜນທຸລະກິດ ແລະ ການລົງທຶນໃນການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ວິສາຫະກິດ ຫຼື ເພີ່ມອຸປະກອນ ຫຼື ເຄື່ອງມືເຂົ້າໃນການຜະລິດ (NIU 2020).

ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງ ເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ ສ່ວນຫຼາຍຈະບໍ່ໄດ້ນຳມະວັດ ຕະກຳໃໝ່ເຂົ້າມານຳໃຊ້.

ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ ສ່ວນຫຼາຍຈະບໍ່ຄ່ອຍນຳໃຊ້ນະວັດຕະກຳໃໝ່ມາສະໜັບສະໜູນວຽກງານໃນວິສາຫະກິດຂອງຕົນ, ເມື່ອທຽບກັບວິສາຫະກິດຜູ້ຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ. ແຕ່ນີ້ກໍ່ອາດຈະກ່ຽວຂ້ອງກັບຂະແໜງການທີ່ເຂົາເຈົ້າດຳເນີນການຢູ່. ຕົວຢ່າງ, 14,8 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານຢູ່ໄດ້ນຳສະເໜີຜະລິດຕະພັນ/ການບໍລິການໃຫມ່ອອກສູ່

ກ່ອງທີ 3. ການໃຫ້ບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດ (Business Development Service BDS) ໂດຍໃຊ້ລະບົບການຝຶກອົບຮົມແບບທ້ອງຮຽນ ອາດຈະໄດ້ຮັບຜົນດີກວ່າ ປະສົມປະສານກັບວິທີການຝຶກອົບຮົມແບບອື່ນໆ

ຜູ້ປະກອບການອາດຈະບໍ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດໂດຍກົງຈາກການບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດ, ຖ້ານຳໃຊ້ການຝຶກອົບຮົມແບບການປຶກສາຫາລື ຫຼື ແບບທ້ອງຮຽນຢ່າງດຽວ. ການທົດລອງກ່ຽວກັບແນວຄິດລິເລີ່ມນີ້, ແມ່ນຢູ່ໃນບົດສຶກສາກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍດ້ານການເປັນນັກທຸລະກິດຍິ່ງໃນປະເທດລຸ່ມແມ່ນ້ຳຂອງ (MVEC), ໂດຍໄດ້ຈັດຫາວິທີການຝຶກອົບຮົມແບບປະສົມປະສານກັນໃຫ້ແກ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງທີ່ມຸ່ງເນັ້ນທີ່ການເຕີບໂຕຂອງທຸລະກິດ, ເຊັ່ນ ການຮຽນຮູ້ກັບໝູ່ເພື່ອນ, ການສຳມະນາດ້ານວິຊາການໃນຫົວຂໍ້ທີ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເປັນຜູ້ເລືອກ, ການຮ່ວມພາເຂົ້າທ່ຽງກັບນັກທຸລະກິດທີ່ປະສົບຜົນສຳເລັດເພື່ອສ້າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ການຈັດຫາຄູ່ຝຶກໃຫ້ແບບໜຶ່ງຕໍ່ໜຶ່ງ ແລະ ມອບທຶນຊ່ວຍເຫຼືອໃຫ້ເພື່ອຄັດເລືອກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳຕ່າງໆ. ຫຼັກຖານເບື້ອງຕົ້ນຈາກການສຶກສານີ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າໃນບັນດາປະເທດທີ່ເຂົ້າຮ່ວມ, 90 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສາມາດເປີດຕົວຜະລິດຕະຜົນ ຫຼື ການບໍລິການໃໝ່ ຫຼື ສາມາດຊອກຫາຊ່ອງທາງເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດໃໝ່; 82 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ປ່ຽນແປງແຜນການທຸລະກິດຂອງເຂົາເຈົ້າ; 97 ສ່ວນຮ້ອຍໄດ້ໃຫ້ຄະແນນວ່າລະດັບຄວາມຫມັ້ນໃຈຂອງເຂົາເຈົ້າເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການເຂົ້າເຖິງເຄືອຂ່າຍຫຼາຍຂຶ້ນ (Webb, Thewarapperuma, ແລະ Sawers, 2014).

ຕະຫຼາດ, ເມື່ອທຽບກັບ 27,4 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານຢູ່. 5,5 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານຢູ່ໄດ້ນຳສະເໜີນະວັດຕະກຳໃໝ່ໃນດ້ານການຜະລິດ ແລະ ບໍລິການ, ທຽບກັບ 31,3 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານຢູ່ (ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດ 2018).

ຄວາມຮູ້ ແລະ ໂອກາດທີ່ໄດ້ສຳຜັດກັບນະວັດຕະກຳໃໝ່ທີ່ຈຳກັດອາດຈະເປັນອຸປະສັກໃນການພັດທະນາ.

ໃນບັນດາປະເທດສ່ວນໃຫຍ່, ນັກທຸລະກິດທີ່ມຸ່ງໄປສູ່ການຂະຫຍາຍຕົວເປັນພຽງສ່ວນໜ້ອຍຂອງບັນດານັກທຸລະກິດທັງໝົດ – ປະມານ 3 ຫາ 10 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງນັກທຸລະກິດທັງໝົດ – ແລະ ອັນນີ້ກໍເປັນຄວາມຈິງຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ. ນັກທຸລະກິດທີ່ແນໃສ່ໃຫ້ມີການຂະຫຍາຍຕົວຂອງທຸລະກິດເປັນຫຼັກ, ບາງຄັ້ງເອີ້ນວ່າ "ຜູ້ສະດັງໄວ", ກໍພົບກັບຂໍ້ຈຳກັດຫຼາຍຢ່າງ. ຂໍ້ຈຳກັດຕ່າງໆຂອງການເປັນນັກທຸລະກິດຍິ່ງໃນ ສປປ ລາວ ທີ່ມຸ່ງເນັ້ນການເຕີບໂຕ ລວມມີ ຄວາມຮູ້ ແລະ ໂອກາດທີ່ຈະສຳຜັດກັບນະວັດຕະກຳໃໝ່ທີ່ຈຳກັດ, ການມີໂອກາດເພື່ອຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ ແລະ ທັກສະດ້ານວິຊາການທີ່ຈຳກັດ ແລະ ການສ້າງເຄືອຂ່າຍນອກຄອບຄົວ ແລະ ເພື່ອນຝູງທີ່ຈຳກັດ, ການຂາດທຶນຮອນໃນການຂະຫຍາຍທຸລະກິດ ແລະ ລະດັບຄວາມເຊື່ອຫມັ້ນຕໍ່ຄວາມສ່ຽງໃນການດຳເນີນທຸລະກິດທີ່ຕໍ່າ (Webb, Thewarapperuma, ແລະ Sawers, 2014).

ການມີຕົວແບບທີ່ດີເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນ.

ນັກທຸລະກິດຍິ່ງອາດຈະຂາດຕົວແບບທີ່ດີ, ເຊິ່ງສາມາດຈູງໃຈໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ຄຳແນະນຳ (2016a). ດັ່ງນັ້ນ, ການມີຊ່ອງທາງເພີ່ມເຕີມເພື່ອສ້າງເຄືອຂ່າຍກັບບັນດານັກທຸລະກິດ ແລະ ການໄດ້ຮັບການປຶກສາຊີ້ແນະຈະຊ່ວຍໃຫ້ເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດ ແລະ ນັກທຸລະກິດຍິ່ງສາມາດປະສົບຜົນສຳເລັດໄດ້.

ດັ່ງນັ້ນ, ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ເປັນຜູ້ບໍລິຫານມີທ່າອ່ຽງໜ້ອຍທີ່ເຄີຍປະສົບຜົນສຳເລັດມາກ່ອນ.

ໃນປີ 2018, ວິສາຫະກິດນັກທຸລະກິດຍິ່ງເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານ ເຄີຍພົບກັບບັນຫາຍອດຂາຍຕົວຈິງປະຈຳປີ, ການຈ້າງງານ ແລະ ຜະລິດຕະພາບຈາກແຮງງານຕົກຕໍ່າກວ່າ ເມື່ອທຽບກັບ ນັກທຸລະກິດກຸ່ມອື່ນ. ຍອດຂາຍປະຈຳປີທີ່ແທ້ຈິງຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານ ແມ່ນ -7,9 ສ່ວນຮ້ອຍ (ທຽບກັບວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານ, ເຊິ່ງແມ່ນ -0,1 ສ່ວນຮ້ອຍ. ການຈ້າງງານປະຈຳປີຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານ ແມ່ນ -2,6 ສ່ວນຮ້ອຍ (ທຽບກັບວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານແມ່ນ 3,4 ສ່ວນຮ້ອຍ). ຜະລິດຕະພາບຈາກແຮງງານປະຈຳປີຂອງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານຫຼຸດລົງເຖິງ -9 ສ່ວນຮ້ອຍ, ເມື່ອທຽບໃສ່ກັບວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ, ເຊິ່ງຜະລິດຕະພາບຈາກແຮງງານຕໍ່ປີແມ່ນ -2,8 ສ່ວນຮ້ອຍ (ການສຳຫລວດວິສາຫະກິດລາວ 2019). ນີ້ກໍແມ່ນສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າອື່ນໆ, ຕົວຢ່າງ Leahy, Lunel, Grant, ແລະ Willetts (2017) ໄດ້ພົບວ່າ, ນອກຈາກວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານຈະມີຂະໜາດນ້ອຍກວ່າ, ວິສາຫະກິດທີ່ນັກ

ຕາຕະລາງທີ 5. ຄົນທີ່ຖືກຈ້າງງານແຕ່ 10 ຄົນຂຶ້ນໄປ ຕາມສະຖານະພາບການມີວຽກເຮັດງານທຳ ແຍກຕາມ ເພດ ແລະ ພາກພື້ນ

ສະຖານະພາບການຈ້າງງານ								
ໃນເມືອງ/ ຊົນນະບົດ ແລະ ເພດ	ພົນລະເມືອງ ທັງໝົດ 10+ ຜູ້ທີ່ມີ ວຽກເຮັດ ປົກກະຕິ	ລວມ	ພະນັກງານ ລັດ	ພະນັກງານ ສະຫະກອນ ຂອງລັດ	ພະນັກງານ ພາກ ເອກະຊົນ	ນາຍຈ້າງ	ຜູ້ເຮັດ ວຽກໃຫ້ ຕົນເອງ	ຜູ້ເຮັດ ວຽກ ຄອບຄົວ ບໍ່ໄດ້ ຄ່າຈ້າງ
ທຸກເຂດ	3.474.582	100	10,0	1,1	7,5	0,6	37,8	43,0
ເພດຍິງ	1.699.182	100	6,5	0,7	5,9	0,4	25,9	60,7
ເພດຊາຍ	1.775.400	100	13,4	1,4	9,1	0,8	49,2	26,2
ໃນເມືອງ	1.081.153	100	21,4	2,6	15,6	1,1	35,8	23,4
ເພດຍິງ	505.804	100	15,4	1,9	12,5	0,8	34,2	35,1
ເພດຊາຍ	575.349	100	26,6	3,2	18,2	1,5	37,2	13,1
ຊົນນະບົດ ມີເສັ້ນທາງ	2.127.731	100	5,1	0,4	4,1	0,4	39,0	50,9
ເພດຍິງ	1.058.823	100	2,9	0,2	3,2	0,3	23,5	69,9
ເພດຊາຍ	1.068.908	100	7,4	0,6	5,0	0,5	54,4	32,1
ຊົນນະບົດ ບໍ່ມີ ເສັ້ນທາງ	265.698	100	2,9	0,1	1,8	0,2	35,6	59,4
ເພດຍິງ	134.555	100	1,4	0,1	1,5	0,2	13,3	83,5
ເພດຊາຍ	131.143	100	4,4	0,2	2,1	0,2	58,4	34,8

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫລວດພົນລະເມືອງ ແລະ ທີ່ຢູ່ອາໄສ (2015), ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ (2018)

ທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານຍັງມີຕົວເລກການຂະຫຍາຍຕົວທາງທຸລະກິດທີ່ຕໍ່າກວ່າ - ປະມານ 2,5 ເທົ່າ, ເມື່ອທຽບກັບນັກທຸລະກິດຊາຍ.

**ການຄັດເລືອກຂະແໜງການ
ປາກົດວ່າ ມີຄວາມສຳພັນກັບ
ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.**

ແມ່ຍິງມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະເຮັດວຽກຢູ່ໃນບັນດາຂະແໜງການສະເພາະ ແລະ ຈັດສັນຊຶ່ງໂມງເຮັດວຽກຕໍ່ມື້ຫຼາຍກວ່າລະຫວ່າງວຽກນອກ ແລະ ພັນທະພາຍໃນເຮືອນ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ແຮງງານຍິງແມ່ນສຸມໃສ່ຢູ່ໃນຂະແໜງການໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານ (67 ສ່ວນຮ້ອຍ), ການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະ ຂາຍຍ່ອຍ (65 ສ່ວນຮ້ອຍ), ແລະ ວຽກງານສັງຄົມ (60 ສ່ວນຮ້ອຍ) (ຕາຕະລາງທີ 5). ນອກຈາກນັ້ນ, ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ ມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະເຮັດວຽກຫຼາຍຊົ່ວໂມງຕໍ່ມື້ໂດຍສະເລ່ຍເມື່ອທຽບກັບຜູ້ຊາຍ. ຂໍ້ມູນ LECS 5 ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າສະມາຊິກຄອບຄົວທີ່ເປັນແມ່ຍິງໃຊ້ເວລາໃນການເຮັດວຽກງານທີ່ສ້າງລາຍໄດ້ ແລະ ວຽກບ້ານການເຮືອນໃຊ້ເວລາ 5,7 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ວັນ, ທຽບກັບ 5 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ວັນສຳລັບສະມາຊິກຄອບຄົວທີ່ເປັນຜູ້ຊາຍ (ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, 2018).

**ໃນປະເທດອື່ນໆ, ການແບ່ງ
ແຍກຂະແໜງການເປັນສິ່ງ
ທີ່ອະທິບາຍເຖິງຊ່ອງຫວ່າງ
ລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ, ໂດຍ
ສະເພາະແມ່ນລາຍໄດ້**

ວິສາຫະກິດ ແລະ ນັກທຸລະກິດຍິງອາດຈະເລືອກໃຫ້ຕົນເອງເຂົ້າໃນຂະແໜງການທີ່ຕິດພັນກັບ "ວຽກງານກິດຈະວັດປະຈຳວັນ" ທີ່ມີຜະລິດຕະພາບຕໍ່າ. ມີຫຼັກຖານບາງຢ່າງທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງອາດຈະພົບກັບຄວາມກົດດັນຈາກສັງຄົມເພື່ອສຸມໃສ່ບັນດາຂະແໜງການສະເພາະທີ່ບໍ່ແມ່ນການສົ່ງອອກ, ເຊັ່ນ: ການຂາຍຍ່ອຍ (2016a). ເຊັ່ນດຽວກັນ, ນັກທຸລະກິດຍິງອາດຈະສຸມໃສ່ໃນຂະແໜງການເຊັ່ນ: ຂາຍຍ່ອຍ, ແຜ່ນແຜ ແລະ ຫັດຖະກຳ ແລະ ຂະແໜງ "ທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນ", ແທນທີ່ຈະເປັນຂະແໜງການທີ່ແນໃສ່ການເຕີບໂຕເປັນຫຼັກ (Leahy, Lunel, Grant, ແລະ Willetts, 2017).

ເຊັ່ນດຽວກັນ, ການແບ່ງສັດສ່ວນຂອງຂະແໜງການ ຫຼື ການແບ່ງແຍກຂະ ແໜງ

**ການແບ່ງແຍກຂະແໜງ
ການແມ່ນມາຈາກປັດໄຈທາງ
ວັດທະນະທຳ ແລະ ສັງຄົມ**

ການແມ່ນພົບເຫັນຢູ່ໃນຫຼາຍປະເທດທົ່ວໂລກ. ການແບ່ງແຍກຂະແໜງການເປັນສິ່ງທ້າທາຍອັນໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ຈະເຮັດແຄບຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜົນໄດ້ຮັບຈາກການດຳເນີນທຸລະກິດຂອງນັກທຸລະກິດຍິງ-ຊາຍ, ເນື່ອງຈາກນັກທຸລະກິດຍິງມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ຫລາຍກວ່າທີ່ຈະດຳເນີນທຸລະກິດໃນຂະແໜງການທີ່ມີກຳໄລໜ້ອຍກວ່າ. ໃນຂະນະທີ່ປັດໄຈສ່ວນຫລາຍໄດ້ປະກອບສ່ວນເຮັດໃຫ້ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານມີກຳໄລຕໍ່າເມື່ອທຽບກັບວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ. ການແບ່ງແຍກຂະແໜງການຍັງຄົງເປັນປັດໄຈປະກອບສ່ວນຫຼັກ (Hallward Driemeier, 2011; Bardasi, Sabarwal ແລະ Terrell, 2011; Costa ແລະ Rijkers, 2012) ແລະ ໃນບາງກໍລະນີ, ກາຍເປັນຄຳອະທິບາຍຫຼັກສຳລັບຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃນການຫລາຍໄດ້ຈາກການດຳເນີນທຸລະກິດ (De Mel, McKenzie ແລະ Woodruff, 2009). ຕົວຢ່າງ, ໃນປະເທດອູການດາ, ກຳໄລສະເລ່ຍປະຈຳເດືອນຂອງຮ້ານເສີມສວຍ ແລະ ວິສາຫະກິດຈັດງານລ້ຽງ, ບ່ອນທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງມີຄວາມຊ່ຽວຊານ, ແມ່ນ 86 ແລະ 148 ໂດລາ ສະຫະລັດ, ຕາມລຳດັບ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ວິສາຫະກິດຜະລິດໂລຫະ ແລະ ໄຟຟ້າມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະມີລາຍໄດ້ 296 ແລະ 371 ໂດລາ ສະຫະລັດ ຕໍ່ເດືອນ, ຕາມລຳດັບ (Campos ແລະ ຄະນະຊ່ຽວຊານ, 2015). ຄວາມແຕກຕ່າງເກືອບ 200 ໂດລາສະຫະລັດຕໍ່ເດືອນ, ລະຫວ່າງຮ້ານເສີມສວຍ ແລະ ວິສາຫະກິດໄຟຟ້າ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໃນການສຶກສາອີກອັນໜຶ່ງ, ເຊິ່ງໄດ້ດຳເນີນກັບນັກທຸລະກິດທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານຈຸນລະວິສາຫະກິດໃນປະເທດສິລັງກາ, ໄດ້ພົບເຫັນວ່າລາຍຮັບສະເລ່ຍຕໍ່ທຶນແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງຂະແໜງການທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍ ແລະ ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນຜູ້ບໍລິຫານ, ແລະ ໃນບາງກໍລະນີ, ຜົນຕອບແທນຂອງນັກທຸລະກິດຍິງແມ່ນຕໍ່າກວ່າຜົນຕອບແທນຂອງນັກທຸລະກິດຊາຍ, ເຖິງວ່າຈະເຮັດວຽກໃນຂະແໜງການດຽວກັນກໍຕາມ – ເຊິ່ງອາດຈະເປັນຜົນມາຈາກຄວາມແຕກຕ່າງຂອງການຈັດສັນທຶນ (de Mel, McKenzie, ແລະ Woodruff, 2008).

ການແບ່ງແຍກຂະແໜງການແມ່ນຍັງຄົງຢູ່, ໃນທຳມະການທີ່ກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບສະໜັບສະໜູນຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍຢ່າງຊັດເຈນ, ແຕ່ມັກຈະເຫັນໄດ້ຜ່ານປັດໄຈທາງວັດທະນະທຳ ແລະ ສັງຄົມທີ່ສ້າງຂໍ້ຈຳກັດ ຫຼື ສ້າງຄວາມນິຍົມໃນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງນັກທຸລະກິດຍິງໃນບາງຂະແໜງການ. ບົດລາຍງານຂອງວິສາຫະກິດຍິງ ແລະ ກົດໝາຍ (2016) ໄດ້ພົບເຫັນຫຼັກຖານລະຫວ່າງປະເທດທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຊ່ອງຫວ່າງຄ່າຈ້າງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະສຳພັນກັບການຈຳກັດການເຮັດວຽກ. ໃນປະເທດທີ່ບໍ່ມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານວຽກເຮັດງານທຳ, ລາຍໄດ້ຄາດຄະເນທີ່ຈະໄດ້ຮັບ (ອັດຕາສ່ວນເພດຍິງຕໍ່ເພດຊາຍ) ແມ່ນ 64 ສ່ວນຮ້ອຍ ທຽບກັບ 52 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນປະເທດທີ່ມີການຈຳກັດວຽກຢ່າງໜ້ອຍ 1 ວຽກ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເນື່ອງຈາກຂໍ້ຈຳກັດທາງດ້ານກົດໝາຍ, ເຊິ່ງຈະສຳພັນກັບປັດໄຈອື່ນໆດ້ານວັດທະນະທຳ ແລະ ສັງຄົມ, ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ຈະບໍ່ເຫັນໄດ້ຢ່າງຊັດເຈນວ່າການຈຳກັດການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງເສດຖະກິດ ແລະ ອາຊີບຂອງແມ່ຍິງພຽງຢ່າງດຽວຈະເປັນເຫດຜົນໃຫ້ມີການແບ່ງແຍກຂະແໜງການ ແລະ ການທີ່ແມ່ຍິງໄດ້ຖືກຫຼຸດລະດັບໄປສູ່ຂະແໜງການທີ່ມີຄ່າຈ້າງຕໍ່າກວ່າ. ແນວຄວາມຄິດອີກອັນໜຶ່ງຍັງຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າບັນຫາດ້ານວັດທະນະທຳ ແລະ ກາຍຍະພາບ ສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການເລືອກເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງ. ຕົວຢ່າງໜຶ່ງແບບນີ້ແມ່ນການປຽບທຽບໃນ "ດ້ານສະຕິປັນຍາ ທຽບກັບ ກຳລັງດ້ານຮ່າງກາຍ" (Rendall, 2011). ການຕີຄວາມຫມາຍອີກແບບໜຶ່ງແມ່ນວ່າບົດບາດຂອງແມ່ຍິງ, ໃນຖານະຜູ້ໃຫ້ການດູແລເບິ່ງແຍງໃນຄອບຄົວ, ແມ່ນພົວພັນ ແລະ ຈຳກັດຂີດຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກ (Becker, 2015; Hundley, 2000 ແລະ Lombard, 2001; Amin ແລະ Islam, 2014). ໃນບົດສຶກສາບາງສະບັບ (Goldin 2014) ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຊ່ອງຫວ່າງຂອງຄ່າຈ້າງລະຫວ່າງພະນັກງານຍິງ ແລະ ຊາຍຢູ່ໃນ ສະຫະລັດອາເມລິກາ ແມ່ນເກີດມາຈາກຂໍ້ຈຳກັດດ້ານເວລາຂອງແມ່ຍິງເປັນສ່ວນໃຫຍ່ ແລະ ໃນຂະແໜງການທີ່ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກສັ້ນ ແລະ ບໍ່ສາມາດເຮັດວຽກອກໂມງເຮັດວຽກປົກກະຕິໄດ້, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ຊ່ອງຫວ່າງດ້ານຄ່າຈ້າງລະຫວ່າງພະນັກງານຍິງ ແລະ ຊາຍແມ່ນບໍ່ສະເໝີພາບກັນ.

**ການຂາດຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຂະ
ແໜງການຕ່າງໆຕໍ່ກັບລາຍ
ຮັບອາດສາມາດອະທິບາຍ
ການເລືອກຂະແໜງການທີ່
ຈະເຮັດວຽກ**

ຫຼັກຖານເບື້ອງຕົ້ນຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າເຫດຜົນອັນໜຶ່ງທີ່ເປັນໄດ້ສຳລັບການເລືອກເຮັດວຽກໃນກຸ່ມຂະແໜງການຕ່າງໆທີ່ບໍ່ສາມາດສ້າງຜົນກຳໄລໃຫ້ນັກທຸລະກິດຍິງໄດ້ຫຼາຍ ແມ່ນຍ້ອນແມ່ຍິງຂາດການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມສາມາດໃນການສ້າງກຳໄລ. Campos ແລະ ຄະນະຊ່ຽວຊານ (2015) ສຶກສາວ່າເປັນຫຍັງນັກທຸລະກິດຍິງຈຶ່ງເລືອກໃຫ້ຕົນເອງເຂົ້າໄປຢູ່ໃນບາງຂະແໜງການທີ່ສ້າງຜົນກຳໄລໜ້ອຍກວ່ານັກທຸລະກິດຊາຍໃນປະເທດອູການ

ດາ. ໃນການຄົ້ນຄວ້າທີ່ສໍາຫຼວດນັກທຸລະກິດຈໍານວນ 735 ທ່ານໃນປະເທດອູການດາ, ໄດ້ສຶກສາກ່ຽວກັບບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງໄດ້ "ຍ້າຍ" ເຂົ້າໄປໃນຂະແໜງການທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍຢູ່ເປັນສ່ວນຫຼາຍ, ເພື່ອເປັນວິທີການເກັບຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບປັດໄຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປ່ຽນໄປສູ່ຂະແໜງການທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍດໍາເນີນທຸລະກິດຢູ່ເປັນສ່ວນຫຼາຍ. ປັດໄຈທີ່ບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປ່ຽນໄປສູ່ຂະແໜງໃໝ່ລວມມີ: ທັກສະ ແລະ ຄວາມສາມາດ; ແລະ ຕົ້ນທຶນຕ່າງໆ. ການທົດສອບໄດ້ດໍາເນີນຫຼາຍຄັ້ງເພື່ອທົດສອບລະດັບຄວາມຊຶງຈໍາໃນການເຮັດວຽກ, ຄວາມສາມາດໃນການແກ້ໄຂບັນຫາ, ຄຸນລັກສະນະຂອງນັກທຸລະກິດ ແລະ ລະດັບການສຶກສາ. “ການປ່ຽນໄປສູ່ຂະແໜງການອື່ນ” ຂອງຜູ້ປະກອບການ ເຫັນວ່າບໍ່ໄດ້ມີອິດຕາສ່ວນຫລາຍກວ່າ “ການເຮັດວຽກໃນຂະແໜງການເກົ່າ”. ນອກຈາກນັ້ນ, ເຖິງວ່າຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ໃຊ້ທຶນຮອນທີ່ສູງເພື່ອເຮັດໃຫ້ນັກທຸລະກິດຍິງສາມາດເຂົ້າເຮັດວຽກໃນຂະແໜງການທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍດໍາເນີນທຸລະກິດຢູ່ເປັນສ່ວນຫຼາຍ, ຈາກການສຶກສາພົບວ່າບັນຫາດ້ານທຶນຮອນບໍ່ແມ່ນສິ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ນັກທຸລະກິດພິຈາລະນາໃນລະຫວ່າງການຕັດສິນໃຈເລືອກຂະແໜງການໃນການດໍາເນີນທຸລະກິດ. ການສຶກສາຍັງພົບວ່າຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດບໍ່ຮູ້ຈັກວ່າເຂົາເຈົ້າສາມາດຫາເງິນໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນໃນຂະແໜງການທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍດໍາເນີນທຸລະກິດຢູ່ເປັນສ່ວນຫຼາຍ; ໃນຄວາມເປັນຈິງ, ປະມານ 75 ສ່ວນຮ້ອຍ ເຊື່ອຢ່າງຜິດໆວ່າພວກເຂົາຫາເງິນໄດ້ໃນລະດັບດຽວກັນ ຫລື ຫລາຍກວ່າ. ໃນລັກສະນະດຽວກັນ, ໄດ້ພົບເຫັນວ່ານັກທຸລະກິດຈໍານວນຫຼາຍທີ່ໄດ້ປ່ຽນໄປສູ່ຂະແໜງການໃໝ່ນັ້ນ ມີຕົວແບບຜູ້ປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນຂະແໜງການນັ້ນ ເປັນແຮງຈູງໃຈໃຫ້ພວກເຂົາເຂົ້າມາດໍາເນີນວຽກງານໃນຂະແໜງການດັ່ງກ່າວ. ໃນຄວາມເປັນຈິງ, ນັກທຸລະກິດບາງທ່ານມີຕົວແບບຜູ້ທີ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດເປັນນັກທຸລະກິດຊາຍ (20-28 ສ່ວນຮ້ອຍ), ລວມທັງພໍ່ ແລະ ພີ່ນ້ອງທີ່ເປັນຜູ້ຊາຍ, ເຊິ່ງເປັນແຮງບັນດານໃຈໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າ ຫຼື ໃຫ້ຄໍາແນະນໍາດ້ານວິຊາຊີບ ຫຼື ການສະຫນັບສະຫນູນທາງດ້ານການເງິນ. ຜູ້ບໍ່ໄດ້ປ່ຽນໄປສູ່ຂະແໜງການໃໝ່ອາດຈະມີຕົວແບບຜູ້ປະສົບຜົນສໍາເລັດເປັນນັກທຸລະກິດຍິງ, ເຊິ່ງອາດຈະສ້າງທັດສະນະຄະຕິດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ໂດຍສະເພາະຄູສອນ, ເຊິ່ງອາດຈະສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າລະບົບການສຶກສາມີສ່ວນໃນການເນັ້ນໜັກການແບ່ງແຍກຂະແໜງການລະຫວ່າງນັກທຸລະກິດຍິງ ແລະ ຊາຍ.

ເຫດຜົນອີກເຫດຜົນໜຶ່ງໃນການເລືອກຂະແໜງການອາດພົວພັນກັບຄວາມສາມາດໃນການບໍລິຫານເວລາໃຫ້ດຸນດ່ຽງລະຫວ່າງຮັບຜິດຊອບວຽກງານ ແລະ ວຽກໃນຄົວເຮືອນ/ໃນຄອບຄົວ. ໃນການສຶກສາທີ່ດໍາເນີນໂດຍ Choudhurty ແລະ ຄະນະຊ່ຽວຊານຂອງເພິ່ນ (2018), ຜູ້ທີ່ສຶກສາບັນດາປະເທດໃກ້ຄຽງປະເທດຫວຽດນາມ, ໄດ້ພົບວ່າແມ່ຍິງມີຄວາມມຸ່ງຫມັ້ນທີ່ຈະສະຫລະເງິນເດືອນທີ່ສູງຂຶ້ນຂອງຕົນເພື່ອໄປຮັບວຽກອື່ນທີ່ໃຊ້ເວລາເຮັດວຽກໜ້ອຍລົງ, ອະນຸຍາດໃຫ້ລາຜັກຫຼາຍຂຶ້ນ, ມີການປະກັນໄພ ແລະ ຂໍ້ຜູກມັດທາງສັນຍາວ່າຈ້າງທີ່ຮັບປະກັນຄວາມໝັ້ນຄົງຫຼາຍກວ່າ. ປັດໄຈເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນການແບ່ງຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນຄົວເຮືອນ/ໃນຄອບຄົວບໍ່ເທົ່າທຽມກັນລະຫວ່າງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ເພາະວ່າຢູ່ປະເທດຫວຽດນາມ, ແມ່ຍິງໄດ້ຈັດສັນເວລາສ່ວນຫຼາຍໃນການເຮັດວຽກເຮືອນ/ຮັບຜິດຊອບວຽກພາຍໃນຄອບຄົວເຖິງ 14 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ອາທິດ, ເຊິ່ງຫຼາຍກວ່າສະມາຊິກພາຍໃນຄອບຄົວທີ່ເປັນຜູ້ຊາຍ. ບົດລາຍງານແນະນໍາວ່າວິທີແກ້ໄຂບັນຫາສອງປະເພດອາດເປັນປະໂຫຍດໄດ້ - ວິທີແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດບໍລິຫານເວລາໃຫ້ດຸນດ່ຽງລະຫວ່າງຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ກ່ຽວກັບວຽກເຮືອນ ແລະ ການເຮັດວຽກທີ່ສ້າງລາຍຮັບ, ເຊັ່ນ: ການຈັດໃຫ້ມີການບໍລິການດູແລເດັກໃນລາຄາບໍ່ແພງ ແລະ ສອງ, ວິທີແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ສະຫນັບສະຫນູນການແບ່ງໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບພາຍໃນຄົວເຮືອນ/ຄອບຄົວ ເຊັ່ນ: ເຮັດໃຫ້ສິດພໍ່ ແລະ ແມ່ສາມາດລາຜັກໄດ້ໃນຈໍານວນຊົ່ວໂມງທີ່ເທົ່າທຽມກັນຫຼາຍຂຶ້ນ, ເພື່ອແກ້ໄຂວຽກຄອບຄົວ ຫຼື ຊ່ວຍປັບປ່ຽນທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ແນວຄວາມຄິດ, ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ຊາຍໄດ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນວຽກງານຂອງຄົວເຮືອນຫຼາຍຂຶ້ນ.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2. ເອກະສານອ້າງອີງ

Buvinic, Mayra; Deserranno, Erika; Johnson, Hillary C.; Knowles, James C; Leon, Gianmarco and Firman Witoelar. ທຸລະກິດທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ: ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການສຶກສາໃນບັນທຶກກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມເປັນຜູ້ປະກອບການໃນ Java ຕາເວັນອອກ, ປະເທດອິນໂດເນເຊຍ. ວັນທີ 18 ກໍລະກົດ 2019. ສູນການພັດທະນາທົ່ວໂລກ, ວໍຊິງຕັນ, ດີ.ຊີ.

Chowdhury, Iffat; Johnson, Hillary C.; Mannava, Aneesh; Perova, Elizaveta. 2018. ຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການຫາລາຍໄດ້ຢູ່ຫວຽດນາມ: ເປັນຫຍັງແມ່ຍິງຫວຽດນາມຈຶ່ງເຮັດວຽກໃນອາຊີບທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຕໍ່າ? ເອກະສານການເຮັດວຽກກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍ; ເລກທີ 8433. World Bank, Washington, DC. © ທະນາຄານໂລກ.

Clarke, George R.; Nghardsaysone, Konesawang; Record, Richard James Lowden; Seror, Marlon Armand Remy. “ການປະເມີນສະພາບບັນຍາກາດການລົງທຶນ ປີ 2014: ຄວາມບໍ່ແນ່ນອນທາງດ້ານນະໂຍບາຍໃນທ່າມກາງການຈະເລີນເຕີບໂຕຍ້ອນຊັບພະຍາກອນ ທຳມະຊາດ”, Washington, DC: ກຸ່ມທະນາຄານໂລກ. 2014.

de Mel, Suresh & McKenzie, David & Woodruff, Christopher. (2008). ແມ່ຍິງຖືກຈຳກັດສິນເຊື້ອຫຼາຍກວ່າບໍ່? ຫຼັກຖານການທົດລອງກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຜົນຕອບແທນແກ່ຈຸນລະວິສາຫະກິດ. ວາລະສານເສດຖະກິດອາເມລິກາເສດຖະສາດປະຍຸກ 1. 10.1257/app.1.3.1.

ຮ່າງ. “ການປະເມີນມິຕິຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍຂອງຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງແລະການບໍລິການ.” ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າລາວ. 2016 ກ.

Halim, Daniel Zefanya; Johnson, Hillary C.; Perova, Elizaveta. 2017. ການບໍລິການລ້ຽງເດັກສາມາດປັບປຸງຜົນໄດ້ຮັບຂອງຕະຫຼາດແຮງງານຂອງແມ່ຍິງໃນປະເທດອິນໂດເນເຊຍໄດ້ບໍ່? (ພາສາອັງກິດ). ນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງຊາຍຂອງອາຊີຕາເວັນອອກ ແລະ ປາຊີຟິກ; ເລກທີ 1 ວໍຊິງຕັນ ດີ.ຊີ: ກຸ່ມທະນາຄານໂລກ.

IFC. “ວິສາຫະກິດແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ຢູ່ຫວຽດນາມ: ຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ທ່າແຮງ.” ວໍຊິງຕັນ ດີ.ຊີ. 2017.

ILO. “ບົດລາຍງານຄ່າຈ້າງທົ່ວໂລກ 2018/19: ສິ່ງທີ່ຢູ່ເບື້ອງຫຼັງຂອງຊ່ວຍເຫຼືອທາງການຈ່າຍເງິນເດືອນລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ.” ອົງການແຮງງານສາກົນ – ເຈນີວາ: ILO, 2018.

Jacobs, Cordova & Associates. ບົດລາຍງານສຸດທ້າຍ: ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານວິຊາການສຳລັບການທົບທວນຄືນລະບຽບການທຸລະກິດແລະການດັດປັບໃຫ້ສົມເຫດສົມຜົນ. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ສປປ ລາວ. ວັນທີ 14 ມິຖຸນາ 2018.

ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ. “ສະພາບການເລື່ອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຂອງລາວ.” ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ສປປ ລາວ. 2018.
Leahy, C., Lunel, J., Grant, M., ແລະ Willetts, J., ‘ຜູ້ຍິງໃນບັນດາວິສາຫະກິດ WASH: ການຮຽນຮູ້ຈາກການເປັນຜູ້ປະກອບການຍິງໃນກຳປູເຈຍ, ອິນໂດເນເຊຍ ແລະ ສປປ ລາວ’, Enterprise in WASH – ເອກະສານເຮັດວຽກ ໝາຍເລກ 6, ສະຖາບັນເພື່ອອະນາຄົດທີ່ຍືນຍົງ, ມະຫາວິທະຍາໄລເຕັກໂນໂລຊີ ແຫ່ງ ນະຄອນສິດນີ, 2017.

Moglia, M.; Alexander, K.S.; Larson, S.; (Giger)-Dray, A.; Greenhalgh, G.; Thammavong, P.; Thephavanh, M.; Case, P. ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນການຫັນປ່ຽນກະສິກຳ: ການສຶກສາກ່ຽວກັບການປູກເຂົ້ານາທົ່ງຮາບໃນສປປ ລາວ. ຄວາມຍືນຍົງ 2020.

ພະແນກຄຸ້ມຄອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງຕ່າງປະເທດ (NIU). “ແຜນປະຕິບັດງານຍຸດທະສາດດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ: ໂຄງການສົ່ງເສີມຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ ແລະການຄ້າຂອງລາວ (LCT)”. 2020.

ພະແນກຄຸ້ມຄອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງຕ່າງປະເທດ (NIU). “ຜົນຂອງການສົນທະນາ: ຄຳນິຍາມຂອງແມ່ຍິງເປັນຜູ້ນຳພາ ແລະແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ.” ເດືອນພະຈິກ 2019.

Phimmavong, Buakhai ແລະ Vila Chanthavong. “ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ໂອກາດສຳລັບວິສາຫະກິດປ່າໄມ້ຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ (SMFEs) ຂອງ ສປປ ລາວ.” ອົງການອາຫານ ແລະ ການກະເສດຂອງສະຫະປະຊາຊາດ. Rome, ອິຕາລີ. 2009.

Pimpa, Nattavud. “ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ສໍາລັບແມ່ຍິງລາວ: ທັດສະນະຂອງຊຸມຊົນບໍ່ແຮ່.” ການທົບທວນຄືນຂອງສາກົນຂອງການຄົ້ນຄວ້າການຄຸ້ມຄອງແລະ ທຸລະກິດ, ເຫລັ້ມທີ 8 ສະບັບທີ 3. ວິທະຍາໄລ ການບໍລິຫານຈັດການ, ມະຫາວິທະຍາໄລ ມະຫິດິນ. ກັນຍາ 2019.

Seror, Marlon, Record, Richard, ແລະ Clarke, Julian. 2017. ສິ່ງກົດຂວາງທີ່ເບິ່ງເຫັນແລະເບິ່ງບໍ່ເຫັນ: ຂໍ້ຈຳກັດຕໍ່ການຄ້າຂະໜາດນ້ອຍຕາມຊາຍແດນຂອງແມ່ຍິງໃນກຳປູເຈຍ ແລະ ສປປ ລາວ. ເອກະສານວຽກງານການຄົ້ນຄວ້ານະໂຍບາຍ 8249. ວໍຊິງຕັນ, ດີຊີ: ກຸ່ມທະນາຄານໂລກ.

Webb, Julian, Anushka Thewarapperuma ແລະ Jill Lynda Sawers. “ວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງນຳພາເຊິ່ງມີການເຕີບໂຕຢູ່ບັນດາປະເທດລຸ່ມແມ່ນ້ຳຂອງ: ທິດສອບວິທີວິທະຍາການເລັ່ງລັດການເຕີບໂຕ.” ວໍຊິງຕັນ ດີຊີ: ທະນາຄານໂລກ, 2014.

World Bank. Lao PDR ທະນາຄານໂລກ. ສປປ ລາວ
- ການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດ (ES) 2018, Ref. LAO_2018_ES_v01_M. ຊຸດຂໍ້ມູນດາວໂຫຼດຈາກ <https://www.enterprisesurveys.org/portal/login.aspx>

World Bank. Lao PDR ທະນາຄານໂລກ. ສປປ ລາວ - ການສຳຫຼວດທຸລະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ 2019, ອ້າງອີງ. LAO_2019_ISBS_v01_M. ຊຸດຂໍ້ມູນດາວໂຫຼດຈາກ <https://www.enterprisesurveys.org/portal/login.aspx>.

World Bank. ທະນາຄານໂລກ. “ການປະຕິບັດແບບນອກລະບົບແບບເປັນທາງການ: ການປະຕິບັດທີ່ບໍ່ເປັນລະບົບແບບແຜນຂອງວິສາຫະກິດທີ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນເປັນຂໍ້ຈຳກັດທາງທຸລະກິດທີ່ສຳຄັນ”. ວໍຊິງຕັນ ດີຊີ. 2017.

World Bank .ທະນາຄານໂລກ. “ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ - ໂຄງການສິ່ງເສີມຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນແລະ ການຄ້າ (P164813)”. ວໍຊິງຕັນ ດີຊີ: ທະນາຄານໂລກ. 2018.

World Bank. ທະນາຄານໂລກ. “ສປປ ລາວ - ການສ້າງແຜນທີ່ດ້ານມິຕິຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍຂອງການຄ້າ: ການສະແດງອອກເບື້ອງຕົ້ນ.” ວໍຊິງຕັນ ດີຊີ: ທະນາຄານໂລກ. 2012.

World Bank. ທະນາຄານໂລກ. “ກ້າວໄປສູ່ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃນອາຊີຕາເວັນອອກ ແລະປາຊີຟິກ: ຂາຄູ່ທີ່ເຕີມເສີມກັນກັບບົດລາຍງານການພັດທະນາໂລກ.” ວໍຊິງຕັນ ດີຊີ: ທະນາຄານໂລກ. 2012.



ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3. ວິທີວິທະຍາສໍາລັບການສຶກສາ (ໄລຍະ II) ຂອງບົດສຶກສາ ເພື່ອຈໍາແນກຂໍ້ຈໍາກັດຕົ້ນຕໍ ທີ່ກະທົບຕໍ່ວິສາຫະກິດ ທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ ໃນ ສປປ ລາວ.

ການສຶກສາໄລຍະທີ 2 ນີ້ໄດ້ດໍາເນີນທີ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ (ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ, ການຄ້າ, ການບໍລິການກິດຈະກຳທີ່ພັກ ແລະ ອາຫານ) ແລະ ແຂວງຫຼວງພະບາງ (ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການທ່ອງທ່ຽວ ລວມທັງເຮືອນພັກ, ຮ້ານອາຫານ ແລະ ວິສາຫະກິດຈັດລາຍການທ່ອງທ່ຽວ) ໂດຍສໍາພາດຜູ້ຕາງໜ້າຈາກວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງ ແລະ ຊາຍ ເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ.

ການສຶກສາໄລຍະ II ນີ້ປະກອບດ້ວຍການສໍາພາດຜູ້ຕາງໜ້າຈາກໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (KIs) ແລະການປຶກສາຫາລືກັບບັນດາຜູ້ຕາງໜ້າຈາກຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໃນຂະແໜງການຕ່າງໆ (FGDs). ຈຸດປະສົງຂອງກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນເພື່ອຈໍາແນກໃຫ້ເຫັນເຖິງຂໍ້ຈໍາກັດສະເພາະທີ່ມີຕໍ່ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານໃນວຽກງານຕ່າງໆດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: ການຂຶ້ນທະບຽນທຸລະກິດ; ຂັ້ນຕອນການອອກໃບອະນຸຍາດດໍາເນີນທຸລະກິດ; ນະໂຍບາຍ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງສ່ວຍສາອາກອນ; ການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນ; ການຂຶ້ນທະບຽນກຳມະສິດທີ່ດິນ ແລະ ຄຸ້ມຄອງໃບຕາດິນ; ການເຂົ້າເຖິງຂະບວນການຂອງສານການຄ້າ ແລະການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຕ່າງໆ; ແລະ ການເຂົ້າເຖິງການໃຫ້ບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດ.

ການປຶກສາຫາລືກັບບັນດາ KIs ແລະ FGDs ໄດ້ນໍາໃຊ້ຫຼາຍຮູບແບບ, ເຊັ່ນ: ການສໍາພາດຕົວຕໍ່ຕົວ ແລະ ການສົນທະນາເປັນກຸ່ມນ້ອຍໆ, ເພື່ອຊ່ວຍປົດຊ່ອງຫວ່າງຂອງຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມາຈາກການທົບທວນເອກະສານອ້າງອີງຕ່າງໆ, ພ້ອມກັນກັບການຕື່ມເຕັມ ແລະ ຝຶກສູດຢືນຢັນດ້ວຍຫຼັກຖານຕ່າງໆທີ່ມີຕໍ່ກັບສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບຈາກການທົບທວນເອກະສານດັ່ງກ່າວ. ການສຶກສາແບບຄຸນນະພາບນີ້ເປັນປະໂຫຍດໃນການຈໍາແນກໃຫ້ເຫັນເຖິງສະພາບເງື່ອນໄຂ⁷, ຄວາມຫມາຍ ແລະ ການປ່ຽນແປງຂອງພຶດຕິກຳຂອງຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ, ປະສິບການ, ແລະ ຄວາມຄິດເຫັນ” ແລະ ສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ມູນທີ່ສໍາຄັນຈາກການຖາມເຈາະຈີ້ມໄປທີ່ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າແບ່ງປັນປະສິບການສ່ວນຕົວຂອງຕົນ ແລະ ໃຫ້ຂໍ້ມູນແງ່ຄຸນນະພາບທີ່ມີລັກສະນະບໍ່ຕາຍຕົວ, ສ້າງບັນຍາກາດທີ່ສາມາດສະແດງຄໍາຄິດເຫັນໄດ້, ເພື່ອເປີດໂອກາດໃຫ້ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນສາມາດເປີດເຜີຍຂໍ້ມູນທີ່ລະອຽດອ່ອນ, ແຕກຕ່າງ ແລະ ໜ້າສົນໃຈຕໍ່ການສຶກສານີ້ (ທະນາຄານໂລກ, 2020).

ຕາຕະລາງທີ 6. ຄຸນລັກສະນະພື້ນຖານຂອງ KIs

KII ແມ່ນຫຍັງ?	KII ແມ່ນການສໍາພາດກັບຜູ້ຕາງໜ້າຈາກໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ມີຊ່ຽວຊານສະເພາະ, ສາມາດໃຫ້ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບລະບົບຕ່າງໆຢ່າງເລິກເຊິ່ງໂດຍອີງໃສ່ຄວາມຊຳນານຂອງຕົນດ້ານວິຊາສະເພາະໃດໜຶ່ງ, ເຊັ່ນ: ການດໍາເນີນງານ, ນະໂຍບາຍ, ຫຼື ອື່ນໆ.
ຈະດໍາເນີນການສໍາພາດ KII ແບບໃດ?	KIs ອາດຈະບໍ່ມີຄວາມອ່ອນໄຫວເມື່ອສົມທຽບກັບກັບ ການສໍາພາດແບບລົງເລິກ ຫລື IDIs, ແຕ່ກໍຍັງຄວນຈະດໍາເນີນການບິນຟື້ນຖານຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ, ໂດຍມີຜູ້ສໍາພາດ ແລະ ຜູ້ຕາງໜ້າຈາກໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ KII ເທົ່ານັ້ນ. ລະດັບຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ແລະ ຄວາມລັບນີ້ຈະຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ຕາງໜ້າຈາກໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງມີຄວາມສະບາຍໃຈພຽງພໍທີ່ຈະເປີດເຜີຍທັດສະນະກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນບົດຟື້ນຖານຄວາມເປັນຈິງແທນທີ່ຈະເປັນພຽງແຕ່ທັດສະນະທາງການເທົ່ານັ້ນ.
ຈະໃຊ້ເວລາກັບການດໍາເນີນການ KII ເທົ່າໃດ?	ເຊັ່ນດຽວກັນກັບ IDIs, KIs ໂດຍທົ່ວໄປແມ່ນສັ້ນກວ່າ FGDs ແລະ ຢູ່ປ່ອນໃດກໍໃຊ້ເວລາ 20-45 ນາທີ.
ມີຫຍັງຈະສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສໍາພາດ KIs ໄດ້ຈັກຄັ້ງ?	ໂດຍທົ່ວໄປ, ຢູ່ປ່ອນໃດກໍສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສໍາພາດ KII ໄດ້ແຕ່ 1-3 ເທື່ອຕໍ່ມື້ໂດຍຜູ້ສໍາພາດຄົນໜຶ່ງ. ສ່ວນຈໍານວນຄັ້ງແມ່ນຂຶ້ນກັບຄວາມຍາວ ແລະ ຄວາມຊັບຊ້ອນຂອງຄໍາແນະນໍາໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສໍາພາດ KII, ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຊອກຫາຜູ້ຈະໃຫ້ຂໍ້ມູນ, ບັນຫາການຈັດ ການນັດພົບອື່ນໆ ແລະ ຄວາມອ່ອນໄຫວຂອງຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ ຫຼື ຂໍ້ເນັ້ນໜັກສະເພາະສໍາລັບກຸ່ມຂອງ KII ໃດໜຶ່ງ.
ຜົນປະໂຫຍດຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສໍາພາດແບບ KII ມີຫຍັງແດ່?	ຍ້ອນຄຸນລັກສະນະຂອງຜູ້ຕາງໜ້າຈາກໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, KII ຈະເປັນປະໂຫຍດເພື່ອຈະໃຫ້ໄດ້ທັດສະນະທີ່ເນັ້ນກ່ຽວກັບຂະບວນການ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບດ້ານການຈໍາແນກຈາກຜູ້ຊີ້ນໍາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ຜູ້ຕາງໜ້າຈາກກຸ່ມສະເພາະໃດໜຶ່ງທີ່ບົດສຶກສາໃຫ້ຄວາມສົນໃຈ, ຫຼື ຝົວພັນກັບລະບົບສໍາພາດແບບລົງເລິກເປັນປະຈໍາ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງສາມາດນໍາໃຊ້ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ມູນ ຫຼື ໃຫ້ເຫັນປະຕິກິລິຍາຕໍ່ນະໂຍບາຍລະດັບສູງ ຫຼື ປັດໄຈຕ່າງໆທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຕໍ່ກັບຫົວຂໍ້ຂອງການສຶກສາດັ່ງກ່າວ.

7. ທະນາຄານໂລກ. 2020. ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບທັດສະນະຄະຕິຂອງປະຊາຊົນວ່າດ້ວຍການຈໍາແນກແຈກແຈງ: ເຄື່ອງມືຄົ້ນຄວ້າແບບຄຸນນະພາບ, ວໍຊິງຕັນ, ດີຊີ: ທະນາຄານໂລກ

<p>ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສໍາພາດແບບ KIIs ມີຂໍ້ເສຍປຽບຫຍັງແດ່?</p>	<p>ເຊັ່ນດຽວກັນກັບ IDI, KIIs ກໍສາມາດໃຊ້ເວລາຫຼາຍ ແລະ ບໍ່ຄຸ້ມຄ່າຕໍ່ຜູ້ທີ່ໃຫ້ສໍາພາດ. KIIs ຍັງສາມາດເພີ່ມວຽກງານການປະສານງານເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຕາຕະລາງເວລາຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ອາວຸໂສ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານຜູ້ອື່ນໆ. ເນື່ອງຈາກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສໍາພາດແບບ KIIs ມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະສະທ້ອນເຖິງທັດສະນະ ແລະ ຄໍາເຫັນຂອງ "ຜູ້ຊ່ຽວຊານ", ການຄົ້ນພົບນີ້ຍັງຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການຢືນຢັນດ້ວຍຫຼັກຖານຈາກການຄົ້ນພົບຂອງ FGDs ແລະ/ຫຼື IDIs.</p>
---	---

ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ທະນາຄານໂລກ, 2020.

ຄຽງຄູ່ກັບການຈັດຕາຕະລາງເພື່ອປຶກສາຫາລືກັບບັນດາຜູ້ຕາງໜ້າຈາກຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໃນຂະແໜງການຕ່າງໆ (FGDs), ທີ່ປຶກສາ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດປະຈໍາ NIU ຢູ່ທ້ອງຖິ່ນກໍໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສໍາພາດແບບ KII ແບບສອງຝ່າຍກັບຜູ້ຊ່ຽວຊານຕາມຫົວຂໍ້ ແລະ ຄໍາຖາມເພື່ອຂໍ້ຂໍ້ມູນ. ບັນຊີລາຍຊື່ຂອງບຸກຄົນທີ່ປະກອບຄໍາເຫັນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສໍາພາດແບບ KIIs, ລວມທັງຂໍ້ມູນການຕິດຕໍ່, ແມ່ນໄດ້ຮັບຈາກການແນະນໍາ ແລະ ການປະສານງານຂອງ NIU.

ອົງການຈັດຕັ້ງ ທີ່ເປັນໄປໄດ້ ໃນການໃຫ້ຂໍ້ມູນ ປະກອບມີ:

- ສະມາຄົມທຸລະກິດທ່ອງທ່ຽວລາວ
- ສະມາຄົມເຜີນເຈີລາວ
- ສະມາຄົມໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານລາວ
- ສະມາຄົມນັກທຸລະກິດໜຸ່ມລາວ
- ສະມາຄົມນັກທຸລະກິດຍິງລາວ
- ສະມາຄົມອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບລາວ

ຫົວຂໍ້ທີ່ຈະຍົກຂຶ້ນຖາມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສໍາພາດແບບ KIIs ກັບອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງປະກອບມີ:

- ອົງການຂອງທ່ານມີສະມາຊິກຈັກທ່ານ? ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ບໍລິຫານ ມີຈັກແຫ່ງ?
- ມີການຮຽກຮ້ອງໃຫ້ເປັນວິສາຫະກິດທີ່ຂຶ້ນທະບຽນຢ່າງຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍບໍ່ເພື່ອຈະເຂົ້າຮ່ວມອົງການຂອງທ່ານ?
- ມີບໍລິການປະເພດໃດແດ່ທີ່ທ່ານສະເໜີໃຫ້ສະມາຊິກ? ທ່ານພົບກັບຂໍ້ຈຳກັດໃດໜຶ່ງກັບການໃຫ້ບໍລິການແກ່ສະມາຊິກຂອງທ່ານບໍ່?
- ທ່ານຈະເວົ້າວ່າອັນໃດເປັນຂໍ້ຈຳກັດທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດຕໍ່ທຸລະກິດສໍາລັບສະມາຊິກຂອງສະມາຄົມຂອງທ່ານ? ໂດຍສະເພາະສໍາລັບວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ?

ຕາຕະລາງທີ 7. ຄຸນລັກສະນະພື້ນຖານຂອງ FGDs

<p>FGD ແມ່ນຫຍັງ?</p>	<p>ການປຶກສາຫາລືກັບບັນດາຜູ້ຕາງໜ້າໜ່ວຍງານທຸລະກິດໃນຂະແໜງການຕ່າງໆ ຫຼື FGDs ແມ່ນ ວິທີການໜຶ່ງທີ່ເປັນປະໂຫຍດຫລາຍທີ່ສຸດໃນການຄົ້ນຄວ້າແບບຄຸນນະພາບ ແລະ ເປັນສ່ວນປະກອບສໍາຄັນໃນການສຶກສາລົງເລິກ ຫຼື ID. ວິທີການດັ່ງກ່າວມີປະສິດທິພາບຫຼາຍທີ່ສຸດເມື່ອຈັດເປັນກຸ່ມນ້ອຍໆ (ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນປະມານ 6–8 ທ່ານ), ເນື່ອງຈາກຖ້າມີຈຳນວນຫລາຍກວ່າກໍອາດຈະຍາກທີ່ຈະໄດ້ໃຫ້ໂອກາດແກ່ທຸກທ່ານໄດ້ປະກອບຄໍາເຫັນ ແລະ ທັງຍາກຕໍ່ການຈັດການ. ກຸ່ມແມ່ນໂຄງສ້າງທີ່ດີທີ່ສຸດເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ມູນທີ່ເປັນເອກະພາບກັນໃນບັນດາເງື່ອນໄຂທີ່ສໍາຄັນ, ເຊິ່ງສາມາດສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອໍານວຍ ແລະ ຈໍາເປັນແກ່ການປຶກສາຫາລືແບບມີຈັນຍາບັນ ແລະ ມີຄວາມຫມາຍ, ໂດຍຂຶ້ນກັບຄໍາຖາມຄົ້ນຄວ້າ ຫຼື ບັນທັດຖານຂອງສະພາບແວດລ້ອມ. ມາດຖານເງື່ອນໄຂປະກອບມີ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ແຍກຕາມເພດ: ຖ້າບັນທັດຖານທາງວັດທະນະທໍາເຮັດໃຫ້ຫຍຸ້ງຍາກ ຫຼື ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງນຶ່ງຮ່ວມກັນ; 2. ແຍກຕາມອາຍຸ: ຖ້າບັນທັດຖານຄວາມເຄົາລົບນັບຖືໝາຍເຖິງວ່າຄົນໜຸ່ມຈະບໍ່ເວົ້າອອກເມື່ອຢູ່ຕໍ່ໜ້າສະມາຊິກຊຸມຊົນຜູ້ສູງອາຍຸ; 3. ແຍກຕາມປະເພດຂອງກຸ່ມທີ່ລະອຽດອ່ອນທາງກາຍ ແລະ ຈິດໃຈ: ປ່ອນທີ່ປະສົບການຂອງບັນດາກຸ່ມທີ່ມີຄວາມລະອຽດອ່ອນ ອາດຈະມີຄວາມແຕກຕ່າງຫຼາຍ ແລະ ປ່ອນທີ່ການສົນທະນາທີ່ກົງໄປກົງມາ ຫຼື ມີຄວາມຫມາຍອາດຈະຖືກຍັບຍັ້ງ ຖ້າຫາກວ່າມີການໂຮມກຸ່ມບັນດາຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງເຂົ້າໃນ FGD ກຸ່ມດຽວຢ່າງບໍ່ເໝາະສົມ. ກຸ່ມທີ່ຄວນພິຈາລະນາປະກອບມີ (ແຕ່ບໍ່ຈໍາກັດ) ກຸ່ມຄົນທີ່ມີຄວາມພິການ, ກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ LGBTIQ+, ຊົນເຜົ່າກຸ່ມນ້ອຍ, ກຸ່ມສາດສະຫນາກຸ່ມນ້ອຍ, ຜູ້ຖືກຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານພາຍໃນ, ຊາວອົບພະຍົບຫລົບໄພ, ຄົນຕ່າງດ້າວ (ບໍ່ມີສັນຊາດ), ຄົນເຂົ້າເມືອງ ຫຼື ປະຊາກອນອົບພະຍົບຍ້າຍຖິ່ນ ແລະ ອື່ນໆ.
<p>ວິທີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສໍາພາດແບບ FGDs ເປັນແບບໃດ?</p>	<p>ໂດຍປົກກະຕິ, ພະນັກງານພາກສະຫນາມທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມທັງສອງທ່ານເປັນຜູ້ດໍາເນີນການສໍາພາດແບບ FGD: ຜູ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການສໍາພາດ ແລະ ຜູ້ບັນທຶກ, ເຊິ່ງມີຄວາມຊໍານານງານໃນແຕ່ລະພາລະບົດບາດ ຫຼື ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມເພື່ອປະຕິບັດທັງສອງບົດບາດເພື່ອໃຫ້ພວກເຂົາສາມາດປ່ຽນແທນກັນຕາມຄວາມຈໍາເປັນຢູ່ພາກສະຫນາມ.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ຜູ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການສໍາພາດ ແມ່ນຜູ້ທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການນໍາພາການສົນທະນາຂອງກຸ່ມສະເພາະ, ຕັ້ງຄໍາຖາມຕາມຄໍາແນະນໍາໃນການຄົ້ນຄວ້າຂອງກຸ່ມສະເພາະເຈາະຈົງ, ເຮັດໃຫ້ການສົນທະນາດໍາເນີນຕາມບາດກ້າວ ແລະ ຊຸກຍູ້ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງຫມົດປະກອບສ່ວນ. 2. ຜູ້ບັນທຶກ ແມ່ນຜູ້ທີ່ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການຈັດບັນທຶກການສົນທະນາຕາມມາດຖານເງື່ອນໄຂທີ່ວາງໄວ້ລ່ວງໜ້າໂດຍທີມງານສຶກສາ. ຜູ້ບັນທຶກອາດຈະຮັບພາລະວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການບັນທຶກສຽງ ຫຼື ວິດີໂອ, ແລ້ວແຕ່ເຫັນ ເໝາະສົມ.
<p>ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສໍາພາດແບບ FGD ຈະໃຊ້ເວລາດົນປານໃດ? ມີຫຍັງຈະສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສໍາພາດແບບ FGDs ໄດ້ຈັກຄັ້ງ?</p>	<p>FGDs ແບບສັ້ນກໍໃຊ້ເວລາດໍາເນີນພຽງແຕ່ເຄິ່ງຊົ່ວໂມງເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຖ້າຍາວກໍຈະບໍ່ເກີນໜຶ່ງຊົ່ວໂມງ. ຜູ້ຕອບອາດຈະມີຄວາມເມື່ອຍລ້າຖ້າເກີນ 1 ຊົ່ວໂມງ.</p> <p>ຢ່າງໜ້ອຍກໍສາມາດຈັດກຸ່ມສົນທະນາ ຄັ້ງໜຶ່ງ ແລະ ບາງທີສອງ ເຖິງ ສາມຄັ້ງຕໍ່ມື້, ຄັ້ງລະປະມານໜຶ່ງຊົ່ວໂມງ, ໂດຍມີຜູ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການສໍາພາດກັບຜູ້ຈັດບັນທຶກເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ. ການນັບວ່າສຸດທ້າຍທັງສອງຄົນນີ້ຈະປະຕິບັດໄດ້ຈັກຄັ້ງນັ້ນ ແມ່ນຂຶ້ນກັບຄວາມຊັບຊ້ອນຂອງຄໍາແນະນໍາການສົນທະນາ, ຄວາມງ່າຍໃນການຊອກຫາຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ, ໄລຍະທາງລະຫວ່າງຊຸມຊົນໜຶ່ງ ໄປຫາ ອີກຊຸມຊົນໜຶ່ງ, ການເດີນທາງ ແລະ ການນັດພົບອື່ນໆ ແລະ ເວລາທີ່ຖືກຈັດສັນເຂົ້າໃນການເກັບຂໍ້ມູນ. ແນວໃດກໍຕາມ, ທີມງານພາກສະຫນາມດຽວກັນ, ໃນມື້ໜຶ່ງ, ບໍ່ຄວນຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສໍາພາດແບບ FGDs ເກີນສາມຄັ້ງ, ເນື່ອງຈາກຜູ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການສໍາພາດ ແລະ ຜູ້ບັນທຶກອາດຈະເມື່ອຍ.</p>
<p>ຜົນປະໂຫຍດຂອງ FGDs ມີຫຍັງແດ່?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. FGDs ແມ່ນເໝາະສົມທີ່ສຸດທີ່ຈະດຶງເອົາປະສົບການຈາກກຸ່ມຄົນຈໍານວນຫຼາຍເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະຫຍັດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ. 2. ໃຊ້ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຕໍ່າເມື່ອປຽບທຽບກັບວິທີການເກັບຂໍ້ມູນແບບຄຸນນະພາບປະເພດອື່ນໆ ແລະ ເປັນປະໂຫຍດສໍາລັບການດຶງເອົາຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ປະສົບການໂດຍລວມ. 3. ຄວາມຄຶກຄັກຂອງກຸ່ມ FGD ນີ້ເປີດໂອກາດໃຫ້ມີການປຶກສາຫາລື ແລະ ການມີປະຕິສໍາພັນລະຫວ່າງຜູ້ຕອບ ເຊິ່ງການສໍາພາດລາຍບຸກຄົນຈະບໍ່ມີແບບນີ້. ຮູບແບບການສື່ສານລະຫວ່າງກັນແບບນີ້, ໃນຂະນະດຽວກັນ, ກໍຈະສາມາດພົບເຫັນຄວາມກັງວົນ ຫຼື ຂໍ້ເທັດຈິງກ່ຽວກັບຫົວຂໍ້ທີ່ຕັ້ງເປັນຄໍາຖາມເຊິ່ງອາດຈະບໍ່ຢູ່ໃນຄໍາແນະນໍາການສົນທະນາ.

FGDs ມີຂໍ້ເສຍຫຍັງແດ່?	<ol style="list-style-type: none"> 1. ການປຶກສາຫາລືແບບ FGDs ນີ້ບໍ່ເໝາະສົມກັບການຂໍ້ມູນສ່ວນຕົວ ຫຼື ລະອຽດອ່ອນຫລາຍ, ເຊິ່ງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການສຳພາດອາດຈະບໍ່ຢາກສິນທະນາເປັນກຸ່ມກ່ຽວກັບການໃຫ້ຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວ, ຫຼື ເຫັນວ່າບໍ່ເໝາະສົມ ຫຼື ບໍ່ມີຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ຈະສິນທະນາຕໍ່ໜ້າຫລາຍຄົນ. 2. ດ້ວຍລັກສະນະຂອງການມີການພົວພັນເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນຂອງຄົນໃນກຸ່ມ, ການປຶກສາຫາລືແບບ FGDs ສາມາດສົ່ງຜົນໃຫ້ເກີດຄວາມຈຳໃຈເຫັນດີໄປຕາມກຸ່ມໂດຍບໍ່ຄິດແບບຕຳນິວິຈານທີ່ໃຊ້ເຫດຜົນ (ທຸກຄົນເຫັນດີນຳກັນເຖິງວ່າມີຄວາມຄິດທີ່ແຕກຕ່າງ). ນອກຈາກນັ້ນ, ຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງຄວາມລຳອຽງທາງສັງຄົມ - ໝາຍວ່າ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມມີການປັບການໂຕ້ຕອບຂອງພວກເຂົາເພື່ອໃຫ້ເປັນທີ່ຍອມຮັບຂອງສັງຄົມ - ສຳລັບການປຶກສາຫາລືແບບ FGD ຈະມີທ່າອ່ຽງລຳອຽງສູງກວ່າການເກັບຂໍ້ມູນໂດຍການສຳພາດໜຶ່ງຕໍ່ໜຶ່ງເພາະວ່າຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຖືກລ້ອມຮອບດ້ວຍເພື່ອນຂອງພວກເຂົາ. ອັນນີ້ເພິ່ນເອີ້ນວ່າ "ຜົນກະທົບຂອງການຖືກສັງເກດ ຫລື ຜົນກະທົບຕາມທັດສະນະຂອງ Hawthorne" (ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນມີການປັບແກ້ຄຳຕອບຂອງເຂົາເຈົ້າເມື່ອຮູ້ວ່າຜູ້ອື່ນກຳລັງສັງເກດເຫັນຕົນຢູ່).
------------------------------	---

ແຫລ່ງທີ່ມາ: ທະນາຄານໂລກ, 2020.

ອີງຕາມຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບວິທີການເກັບຂໍ້ມູນແບບຄຸນນະພາບໂດຍນຳໃຊ້ການປຶກສາຫາລືແບບ FGDs (ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ຢູ່ໃນຕາຕະລາງທີ 2), ແຕ່ລະກຸ່ມ FGDs ຕ້ອງຈຳກັດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສູງສຸດ 6-8 ທ່ານ. ດັ່ງທີ່ໄດ້ປຶກສາຫາລືກັນລະຫວ່າງຊ່ຽວຊານທີ່ປຶກສາ ແລະ NIU, ໄດ້ຈັດກຸ່ມ FGDs ແຍກລະຫວ່າງນັກທຸລະກິດຊາຍ ແລະ ນັກທຸລະກິດຍິງ ອອກຈາກກັນ, ເພື່ອກຳຈັດຂໍ້ຈຳກັດໃນການໃຫ້ຂໍ້ມູນຂອງເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດ ແລະ ຜູ້ດຳເນີນທຸລະກິດ ແລະ ຂໍ້ຈຳກັດສະເພາະຂອງທັງນັກທຸລະກິດຍິງ ແລະ ຊາຍ. ຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການສຳພາດແຕ່ລະຄັ້ງຈະແມ່ນຊ່ຽວຊານທີ່ປຶກສາ ແລະ ຜູ້ຈັດບັນທຶກແມ່ນທ່ານ ສິມມະວັນ ວາຍຸຝັກ, ທີ່ເປັນຄູ່ຮ່ວມງານຂອງ NIU ໃນທ້ອງຖິ່ນ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ພາຍຫຼັງການສຳພາດ/ການສິນທະນາ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼາຍຄົນບໍ່ໄດ້ເວົ້າ ຫຼື ຮູ້ສຶກບໍ່ສະດວກທີ່ຈະສິນທະນາບັນດາຫົວຂໍ້ເປັນພາສາອັງກິດ; ໃນກໍລະນີ, ທ່ານ ສິມມະວັນ ໄດ້ນຳພາການສິນທະນາ ແລະ ໄດ້ແປເປັນພາສາອັງກິດໃຫ້ແກ່ທີ່ປຶກສາໃນເວລາດຽວກັນ. ການສິນທະນາໄດ້ດຳເນີນຢູ່ລະຫວ່າງ 1 ຫາ 2,5 ຊົ່ວໂມງແຕ່ລະເທື່ອ.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນ FGDs ໄດ້ຖືກຄັດເລືອກໂດຍໃຊ້ວິທີການປະສົມປະສານສອງວິທີການເຂົ້າກັນ, ຄືແບບເລືອກເປັນລາຍບຸກຄົນ ແລະ ການເລືອກເອົາຕື່ມໂດຍໃຫ້ບຸກຄົນທີ່ຖືກເລືອກແລ້ວເປັນຜູ້ສະເໜີຜູ້ໃໝ່ເຂົ້າມາຕື່ມ. ວິທີການເລືອກເອົາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເຂົ້າມາຕື່ມແບບນີ້ໃນການເກັບຕົວຢ່າງແບບຄຸນນະພາບແມ່ນໃຊ້ໃນກໍລະນີທີ່ບຸກຄົນ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງຮູ້ຈັກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເປັນສ່ວນຕົວແລ້ວ ແລະ ເລືອກເອົາພວກເຂົາໂດຍອີງໃສ່ມາດຖານເງື່ອນໄຂສະເພາະ, (ໃນກໍລະນີນີ້, ພວກເຮົາຈະເລືອກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໂດຍອີງໃສ່ສະຖານທີ່ຕັ້ງ, ຂະແໜງການ ແລະ ເພດ). ຍົກຕົວຢ່າງ, ການຄັດເລືອກເປັນລາຍບຸກຄົນແມ່ນຢູ່ບ່ອນທີ່ວ່າ ຜູ້ລະດົມຂົນຂວາຍຢ່າງໄປຕາມຊຸມຊົນ ແລະ ລະບຸຜູ້ຕາງໜ້າຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ດຳເນີນການໃນຂະແໜງການດັ່ງກ່າວ ແລະ ເຂົ້າຫາພວກເຂົາຢ່າງບໍ່ມີແບບແຜນ, ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໃຫ້ຂໍ້ມູນແບບຄຸນນະພາບ. ໃນກໍລະນີຂອງພວກເຮົາ, ພວກເຮົາຈະເຂົ້າເຖິງຜູ້ທີ່ຈະສາມາດເປັນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ FGD ໄດ້ໂດຍອີງໃສ່ບັນຊີລາຍຊື່ທຸລະກິດ.

ຕົວຢ່າງຂອງ FGD ທີ່ຈະດຳເນີນການໂດຍຜ່ານການສຶກສານີ້:

- ຈຳນວນກຸ່ມສະເພາະ: _____
- ວັນທີ: _____
- ສະຖານທີ່ຕັ້ງຂອງທຸລະກິດ: _____
- ດຳເນີນການປຶກສາຫາລືໂດຍ: _____
- ເພດຂອງກຸ່ມ: _____
- ສະຖານທີ່ດຳເນີນການສຳພາດແມ່ນ: _____
- ພາສາທີ່ໃຊ້ໃນການສຳພາດ: _____

ວາລະຂອງ FGD:

- ການແນະນຳຕົວຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການສຳພາດ
- ການຕັ້ງຄຳຖາມໃນກຸ່ມ.
- ຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການສຳພາດຈະໃຫ້ໂອກາດແກ່ສະມາຊິກແຕ່ລະທ່ານທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການປຶກສາຫາລືແບບ FGD ໃຫ້ຕອບຄຳຖາມໄດ້ຮັບ, ແລະ ໃຫ້ເວລາພວກເຂົາໃນການປະກອບສ່ວນ ແລະ ແບ່ງປັນປະສົບການຂອງເຂົາເຈົ້າ. ເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ທຸກຢ່າງ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການປຶກສາຫາລື ເພື່ອໃຫ້ສະມາຊິກທຸກທ່ານມີໂອກາດປະກອບຄໍາເຫັນ ແລະ ບໍ່ໃຫ້ສະມາຊິກທ່ານໃດໜຶ່ງນໍາພາການສົນທະນາ ໂດຍທີ່ບໍ່ໃຫ້ທ່ານອື່ນປະກອບສ່ວນ.

- ການສະຫລຸບການປຶກສາຫາລື (ດີທີ່ສຸດບໍ່ເກີນ 1 ຊົ່ວໂມງໃນແຕ່ລະຄັ້ງ, ເພື່ອຫຼີກເວັ້ນບໍ່ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເມື່ອຍລໍາຈົນເກີນໄປ)
- ໃຫ້ຂໍ້ມູນການຕິດຕໍ່ແກ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການປຶກສາຫາລືແບບ FGD, ໃນກໍລະນີທີ່ເຂົາເຈົ້າມີຄໍາຖາມເພີ່ມຕື່ມ ຫຼື ມີແນວຄິດເພີ່ມຕື່ມກ່ຽວກັບບົດສຶກສາ ແລະ ຕ້ອງການປະກອບສ່ວນພາຍຫຼັງ.

ຄໍາຖາມສໍາລັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການປຶກສາຫາລືແບບ FGD:

- ທ່ານໃຊ້ເວລາດົນປານໃດໃນການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດຂອງທ່ານ? ເພື່ອຢັ້ງຢືນຄືນ, ທ່ານໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດຂອງທ່ານພາຍໃຕ້ຊື່ຂອງທ່ານບໍ່? ທ່ານໃຊ້ຕົວຊ່ວຍ/ການຊ່ວຍເຫຼືອປະເພດໃດໃນຂຶ້ນທະບຽນທຸລະກິດຂອງທ່ານ? ທ່ານພົບຂໍ້ຈໍາກັດອັນໃດແດ່ໃນການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດຂອງທ່ານ? ຂໍສະເໜີແນະນຳອັນໃດທີ່ທ່ານສົນໃຈຈະສະເໜີເພື່ອປັບປຸງແກ້ໄຂຂໍ້ຈໍາກັດເຫຼົ່ານັ້ນໄດ້?
- ທ່ານພົບກັບສິ່ງທ້າທາຍອັນໃດແດ່ກ່ອນຈະໄດ້ຮັບໃບອະນຸຍາດດໍາເນີນທຸລະກິດຂອງທ່ານ?
- ປະສົບການກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍສ່ວຍອາກອນອັນໃດທີ່ທ່ານສົນໃຈຈະແບ່ງປັນ, ນະໂຍບາຍສ່ວຍສາອາກອນອັນໃດທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບທາງລົບຕໍ່ວິສາຫະກິດຂອງທ່ານ? ການປະສານກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ອາກອນ ຫຼື ອົງການສ່ວຍສາອາກອນເປັນແນວໃດ?
- ທ່ານໄດ້ພົບກັບສິ່ງທ້າທາຍອັນໃດແດ່ໃນການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ໄດ້ຮັບແຫລ່ງເງິນທຶນ? ແຫຼ່ງເງິນທຶນທີ່ທ່ານສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ແມ່ນຢູ່ໃສ (ທະນາຄານ, ສະຖາບັນການເງິນ, ຄອບຄົວ, ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການກູ້ເງິນ, ເງິນກຸ້ນອກລະບົບ, ຊ່ອງທາງໃຫ້ກູ້ເງິນທາງມິຖື, ອັນໃດກໍໄດ້)? ທ່ານໄດ້ຮັບເງິນທຶນມາເພື່ອຂະຫຍາຍວິສາຫະກິດຂອງທ່ານ ຫຼື ເພື່ອຮັກສາໃຫ້ວິສາຫະກິດຂອງທ່ານສາມາດດໍາເນີນການຢູ່ໄດ້ ຫລື ແນວໃດ?
- ທ່ານໄດ້ພົບກັບສິ່ງທ້າທາຍອັນໃດແດ່ກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງທີ່ດິນ ຫຼື ການຄຸ້ມຄອງໃບຕາດິນ? ທ່ານໄດ້ໃຊ້ໃບຕາດິນເພື່ອເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງເງິນທຶນບໍ່? ທ່ານມີໃບຕາດິນບໍ່?
- ທ່ານເຄີຍໃຊ້ລະບົບການດໍາເນີນຄະດີຂອງສານການຄ້າ ຫຼື ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຕ່າງໆບໍ່? ທ່ານພົບສິ່ງທ້າທາຍອັນໃດແດ່? ສິ່ງໃດທີ່ອາດສາມາດຊ່ວຍໄດ້?
- ທ່ານເຄີຍໃຊ້ບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດບໍ່? ການບໍລິການອັນໃດທີ່ຈະເປັນປະໂຫຍດແກ່ທ່ານ?

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 4. ການສຳພາດຜູ້ຕາງໜ້າຈາກໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (KII) ແລະ ການປຶກສາຫາລືກັບບັນດາຜູ້ຕາງໜ້າຈາກໜ່ວຍງານທຸລະກິດໃນຂະແໜງການຕ່າງໆ (FGD)

KII ຢູ່ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ

ກອງປະຊຸມ	ວັນທີ	ຈຳນວນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ (ແຍກເພດ)	ລາຍຊື່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ (ຊື່ ແລະ ພາກສ່ວນ)
ສະມາຄົມນັກທຸລະກິດຍິງລາວ	22 ຕຸລາ 2020	ຍິງ 1 ແລະ ຊາຍ 1	<ul style="list-style-type: none"> Ms. Chanthachone Vongsay ສ, ປະທານສະມາຄົມນັກທຸລະກິດຍິງ Mr. Souly, Her secretary, ເລຂາປະທານ, ສະມາຄົມນັກທຸກິດຍິງ
ສະມາຄົມເຝີນິເຈີລາວ	16 ຕຸລາ 2020	ຍິງ 0 ແລະ ຊາຍ 2	<ul style="list-style-type: none"> Mr. Thongdum Sihamaya, ຮອງປະທານ ສະມາຄົມເຝີນິເຈີລາວ Mr. Pheng, ເລຂາຮອງປະທານ, ສະມາຄົມເຝີນິເຈີລາວ
ສະມາຄົມອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບລາວ	4 ພະຈິກ 2020	ຍິງ 0 ແລະ ຊາຍ 1	<ul style="list-style-type: none"> Dr. Xaybandith Rasphone, ປະທານສະມາຄົມອຸດສາຫະກຳຕັດຫຍິບລາວ
ສະມາຄົມນັກທຸລະກິດໜຸ່ມລາວ	2 ພະຈິກ 2020	ຍິງ 0 ແລະ ຊາຍ 1	<ul style="list-style-type: none"> Dr. Khamseen Sisavong, ປະທານສະມາຄົມນັກທຸລະກິດໜຸ່ມລາວ
ສະມາຄົມ ທຸລະກິດທ່ອງທ່ຽວລາວ	17 ຕຸລາ 2020	ຍິງ 1 ແລະ ຊາຍ 0	<ul style="list-style-type: none"> Ms. Saysamone Srithirath, ຮອງປະທານ ສະມາຄົມທຸລະກິດທ່ອງທ່ຽວລາວ

KII ຢູ່ແຂວງຫລວງພະບາງ

ກອງປະຊຸມ	ວັນທີ	ຈຳນວນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ(ແຍກເພດ)	ລາຍຊື່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ (ຊື່ ແລະ ພາກສ່ວນ)
ສະມາຄົມໂຮງແຮມ, ເຮືອນພັກ ແລະ ຮ້ານອາຫານຢູ່ຫລວງພະບາງ	20 ມັງກອນ 2021	ຍິງ 0 ແລະ ຊາຍ 2	<ul style="list-style-type: none"> Mr. Somnuek Somdy, ປະທານສະມາຄົມໂຮງແຮມ, ເຮືອນພັກ ແລະ ຮ້ານອາຫານ ແລະ ເຈົ້າຂອງ My Dream Resort, Mr. Ratsamy Sisoulith, ຮອງປະທານສະມາຄົມໂຮງແຮມ, ເຮືອນພັກ ແລະ ຮ້ານອາຫານ ແລະ ຜູ້ຈັດການຝ່າຍຊັບພະຍາກອນມະນຸດໂຮງແຮມອາມັນຕາກະ
ສະມາຄົມນັກທຸລະກິດໜຸ່ມຢູ່ຫລວງພະບາງ	20 ມັງກອນ 2021	ຍິງ 0 ແລະ ຊາຍ 1	<ul style="list-style-type: none"> Mr. Phanomxay Phakarn, ຮອງປະທານສະມາຄົມນັກທຸລະກິດໜຸ່ມ ແລະ ເຈົ້າຂອງຄລິນິກການແພດທ້ອງຖິ່ນ

FGD ຢູ່ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ

ກອງປະຊຸມ	ວັນທີ	ຈຳນວນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ (ແຍກເພດ)	ລາຍຊື່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ (ຊື່ ແລະ ພາກສ່ວນ)
ຜູ້ປະກອບການຍິງທີ່ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງ ການໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານ	19 ຕຸລາ 2020	ຍິງ 4 ແລະ ຊາຍ 0	<ul style="list-style-type: none"> Ms. Souphaphone Chansy, ຜູ້ອຳນວຍການຝ່າຍຂາຍ ແລະ ການຕະຫລາດ, ກຸ່ມລາວເດີມ Ms. Misouda Huengsoukkhoun, ເຈົ້າຂອງໂຮງແຮມ Mandara Boutique Ms. Vilaivanh Chanthaly, ເຈົ້າຂອງຮ້ານກາເຟ Under the Tree Ms. Phenpapha Chouthathip, ຜູ້ຈັດການຮ້ານນໍ້າປັ້ນໝາກໄມ້ Center Point
ຜູ້ປະກອບການຊາຍທີ່ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງທີ່ພັກ ແລະ ຮ້ານອາຫານ	21 ຕຸລາ 2020	ຍິງ 0 ແລະ ຊາຍ 6	<ul style="list-style-type: none"> Mr. Saiyson Khambounhueng, ຜູ້ຈັດການຮ້ານອາຫານແສງລາວ Mr. Phanoumard Dysatharn, ຜູ້ຈັດການຮ້ານອາຫານຕົ້ນມະລິ Mr. Chansathaphone Soumphonphukdy, ຜູ້ຈັດການຮ້ານ Le GrandPe Mr. Tey Xayyavong, ຜູ້ຈັດການຮ້ານອາຫານວາກ ສຸກິ Mr. Sithamma Watthanouvong, ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງແຮມ Mekhong Mr. Aliya Khamvongsa, ຜູ້ອຳນວຍການຮ້ານ Naked Espresso
ຜູ້ປະກອບການຍິງທີ່ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະ ຂາຍຢ່ອຍ	23 ຕຸລາ 2020	ຍິງ 4 ແລະ ຊາຍ 0	<ul style="list-style-type: none"> Ms. Daomany Chanphakeo, ຜູ້ຈັດການວິສາຫະກິດບ້ານຫວາຍທະວີໂຊກ ຈຳກັດ(Thavixok Barn Waii Co., Ltd) Ms. Dalavanh Phonkeo, ຜູ້ອຳນວຍການຮ້ານຂາຍປຶ້ມດອກເກດ Ms. Douangmany Huengkhamsaen, ຜູ້ກໍ່ຕັ້ງຮ້ານເຮືອນ (Her Works) Ms. Amone Phoummasak, ຜູ້ອຳນວຍການວິສາຫະກິດຝ້າວັດທະນາ ຈຳກັດ
ຜູ້ປະກອບການຊາຍທີ່ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະ ຂາຍຢ່ອຍ	26 ຕຸລາ 2020	ຍິງ 0 ແລະ ຊາຍ 3	<ul style="list-style-type: none"> Mr Bandit Lardparkdy, ຜູ້ຈັດການຮ້ານຫັດຖະກຳຊາວບ້ານ Mr. Sitthiphon Vongphachan, ຜູ້ຈັດການຮ້ານໄຊຈະເລີນການຄ້າ Mr. Thanongard Bounnaphon, ຜູ້ຈັດການຮ້ານ Khaisong.com
ຜູ້ປະກອບການຍິງທີ່ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ (ຂະແໜງອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ, ເຄື່ອງນຸ່ງຮົ່ມ ແລະ ເຜີ້ນິເຈີ)	28 ຕຸລາ 2020	ຍິງ 3 ແລະ ຊາຍ 0	<ul style="list-style-type: none"> Ms. Vilayphet Douangnoulack, ຜູ້ຈັດການໂຮງງານນໍ້າດື່ມ Ovi Ms. Vilayphon Chandamany, ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງງານຜະລິດຝ້າຍ ແລະ ໄໝວິໄລພອນ Ms. Phongphan Rattanavong, ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງງານເຜີ້ນິເຈີພິພິພິ
ຜູ້ປະກອບການຊາຍທີ່ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ (ຂະແໜງອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ, ເຄື່ອງນຸ່ງຮົ່ມ ແລະ ເຜີ້ນິເຈີ)	6 ພະຈິກ 2020	ຍິງ 0 ແລະ ຊາຍ 2	<ul style="list-style-type: none"> Mr. Lamsone Silinsomphou, ຜູ້ຈັດການໂຮງງານຕັດຫຍິບ VL Mr. Bousamai Boudthavong, ຜູ້ຈັດການໂຮງງານຕັດຫຍິບສົມໝາຍ ພຣິມັຽມ

FGD ຢູ່ແຂວງຫລວງພະບາງ

ກອງປະຊຸມ	ວັນທີ	ຈຳນວນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ (ແຍກເພດ)	ລາຍຊື່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ (ຊື່ ແລະ ພາກສ່ວນ)
ຜູ້ປະກອບການຊາຍທີ່ ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງ ການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະ ຂາຍຍ່ອຍ ແລະ ໃນ ຂະແໜງການໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານ	20 ມັງກອນ 2021	ຍິງ 0 ແລະ ຊາຍ 2	<ul style="list-style-type: none"> • Mr. Nalongkone Khounphachansy, ເຈົ້າຂອງຮ້ານຫັດຖະກຳເຈ້ຍບໍ່ສາ • Mr. Bin Kiphavong, ເຈົ້າຂອງຮ້ານເຄື່ອງປັ້ນດິນເຜົາ • Mr. Bounmee Saipaseuth, ເຈົ້າຂອງເຮືອນພັກ Apple • Mr. Khamlec Panyakeo (Alex), ເຈົ້າຂອງຮ້ານ Aqua De Bamboo.
	22 ມັງກອນ 2021	ຍິງ 0 ແລະ ຊາຍ 2	
ຜູ້ປະກອບການຍິງທີ່ ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງ ການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະ ຂາຍຍ່ອຍ ແລະ ໃນ ຂະແໜງການໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານ	21 ມັງກອນ 2021	ຍິງ 4 ແລະ ຊາຍ 0	<ul style="list-style-type: none"> • Ms. Ketsalin Luenglangsy, ເຈົ້າຂອງເຮືອນພັກຈະລິຍາ • Ms. Ratsamy Chanthavilay, ເຈົ້າຂອງຮ້ານໄອເດຍດອກໄມ້ (Idea Flower) • Ms. Phinaphone Phongsavath, ເຈົ້າຂອງເຮືອນພັກສຸກທິດາ • Ms. Patthaphone Soundara, ເຈົ້າຂອງຮ້ານແຜ່ນແພ ແລະ ກາເຟ ພັດຕາ

**ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 5. ລາຍຊື່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບ
ບົດຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການຈໍາແນກຂໍ້ຈໍາກັດຕົ້ນຕໍທີ່ກະທົບຕໍ່ວິສາຫະກິດທີ່
ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ ໃນ ສປປ ລາວ.**

**Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR
22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital**

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
Ministry of Industry and Commerce						
1	ທ່ານ ນາງ ສິມໝາຍ ພິມມຸນິວິງ	ຮອງຫົວໜ້າກົມຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ	Department of Organisation and Personnel, MOIC			confirm
2	ທ່ານ ນາງ ຄໍາພິດ ພູນສຸກ		Department of Organisation and Personnel, MOIC			Confirm
3	ທ່ານ ນາງ ຫຼຽນອອນ ພຸດທະບັນດິດ	ຮຽ ຫົວໜ້າພະແນກ	Department of Organisation and Personnel, MOIC	52318849		Confirm
4	ທ່ານ ນາງ ພອນທິບ ພັດທະດາວິງ	ຫົວໜ້າພະແນກ	Department of Inspection, MOIC	020 22224555		Confirm
5	ທ່ານ ນາງ ຈິນຖະຫນອມ ສຸຂະເສີມ	ຫົວໜ້າພະແນກ	Department of Industry and Handicraft, MOIC	55621217		Confirm
6		ຮຽງໜາ	Department of Domestic Trade, MOIC	28742452		

**Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR
22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital**

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
7	ທ່ານ ນາງ ວິໄລພອນ ຊິນດາວິງ	ຫົວໜ້າພະແນກການຄ້າຫຼາຍຝ່າຍ	Department of Foreign Trade Policy, MOIC			Confirm
8			Department of Import and Export, MOIC			
9			Department of Trade Promotion, MOIC			
10			Department of Enterprise Registration and Management, MOIC			
11	ທ່ານ ນາງ ພຸດສະຫວາດ ສຸກກະເສີມ	ຮຽງໜາ	Department of Small and Medium Enterprise Promotion, MOIC	02022479 479		confirm
12	ນາງ ພຸດທະພອນ ສຸທິສາວິງ	ຮອງຫົວໜ້າພະແນກ	Economic Research Institution for Industry and Trade, MOIC	55628002		

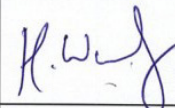

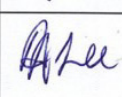
**Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR**

22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
Donors and Development Partners						
13	Ms. Melise Jaud		World Bank			Zoom
14	Mr. Carmine Soprano		World Bank			Cannot attend
15	Mr. Andrew Singer		World Bank			Zoom
16	Mr. Konesawang Hghardsaysone		World Bank			


**Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR**

22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
17	Ms. Khampao Nanthavong		World Bank			
18	Ms. Vonglatda Omany		World Bank			
19	Ms. Hannah Wurf	Second Secretary (Economic and Trade), Australian Embassy	AusAid			confirm
20	Mr. Soulivanh Souksavath	Program Manager, Australian Embassy	AusAid	22502804		confirm
21	Ms. Hannah Lee	Gender Specialist, Australian Embassy	AusAid	91134453		


**Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR**

22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
22	Mr. Cullen Hughes	Office Director of Economic, Education and Energy Growth	USAID			Cannot attend
23	Ms. Somsangouane Keovilay	Project Management Specialist	USAID			Cannot attend
24	Ms. Kevin McCarthy	Gender Specialist, USAID	USAID	1856 21-487147		confirm
25	Mr. Vincent Vire	Head of Cooperation	EU			
26	Mr. Francois PravongViengkham	Policy Officer	EU			

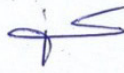
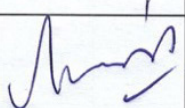
**Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR**

22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
27	Ms. Souphaphone Thavonsouk	Program Manager	EU			
28	Ms. Hang Tran	Senior Coordinator	EIF			Zoom
29	Ms. Anne Katrin Pfister	Senior Programme Coordinator	ITC			
30	Ms. Kinnaphone Sounthongdeng	National Project Office	ITC	2229246!		confirm
31	Mr. Melvine Spence	Chief of Party	IBI - USAID-LBE			Cannot attend

**Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR**

22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
32	Ms. Chaikao Kedsadasack	Finance and Operations Management	IBI - USAID-LBE	56236159		confirm
33	Mr. Silisack Malavong	Project Coordinator	IBI - USAID-LBE			Cannot attend
34	Mr. Jim Tersteeg	Lead/International Expert for Export Enabling Environment Development	CBI			
35	Mr. Stefan Sivily	National Expert for Export Enabling Environment Development	CBI	55717376		confirm
36	Mr. Balasubramaniam Murali	UNDP Resident	UNDP - Brand Lao			

**Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR**

22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
37	Mr. Jerome Dubois Mercent	Senior Advisor	UNDP - Brand Lao			
Gender Focal Points						
38	Ms. Vongpadith Vongsavath	Director of Enterprise Registration Service Division, Department of Registration and Enterprise Management, MOIC	MOIC	020 55617182		confirm
39	Ms. Thidavanh Chongchith	Technical officer of International Investment Cooperation Division, Department of Investment Promotion, MPI	MPI	021 218377		
40	Ms. Vanthala Douangmanivanh	Director of Law Assessment Division, Department of Law Review and Assessment, MOJ	MOJ	020 52223696		confirm
41	Ms. Pholadsamone Luangsalath <i>Ms Souvannah</i>	Head of Bilateral Cooperation and International Organization Section, Customs Department, MOF	MOF	020 55524988 <i>99536868</i>		

SOOPHANONG

MOF

Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR

22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
42	Ms. Phousomphone sihomvong	Technical officer, Division of trade facilitation, Department of Import and Export, MOIC	MOIC	020 78792999		✓
43	Ms. Phoungern Phosalath <i>Mr. Keoudome SANMHA</i>	Deputy Director of Agronomy Management Division, Department of Agriculture, Ministry of Agriculture and Forestry	MAF	020 22233352		
44	ທ່ານ ກາວິພອນ ພຸດທະວິງ	ຮອງຫົວໜ້າກົມລ້ຽງສັດ ແລະ ການປະມົງ, Ministry of Agriculture and Forestry	MAF			confirm
45	Ms. Phonesavhan Phonepaseth <i>Ms. Annalisa MEUVAMEUAN THONDA</i>	Deputy Director of Division, Veterinary Legislation Department of Livestock and Fisheries, Ministry of Agriculture and Forestry	MAF	020 55646189		confirm
46	Ms. Latdavanh Sivongxay		Department of Measure and Standards, Ministry of Science and Technology	020 22202370		confirm


Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR

22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
47	Dr. Phoxay Sisomvang	Deputy Director of Food Management Division, Department of Food and Drug, Ministry of Health	MOH	020 22220426		
48	Mr. Nicolas Freeman		BAF			Zoom
49	Ms. Vilaichith Sengmungthong	<i>DTL</i>	BAF	020 55543898		confirm
50	Ms. Nitnida Phongsavath	Gender Focal Point, NIU Division, Department of Planning and Cooperation, MOIC	MOIC	020 22227897		✓
51	Ms. Daovading Philasayphithuk		LNCCI	020 55330110		
52	Ms. Souksavanh Ardsanong	Technical officer, LNCCI	LNCCI	020 54444642		

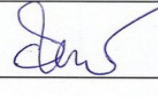

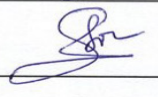
**Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR**

22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
Lao Business Forum						
53	Ms. Valy Vetsaphong	ຮອງປະທານສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ	LNCCI			
54	Mr. Phouxay Thepphavong	ເລຂາທິການ, ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ	LNCCI			
55	Ms. Dalaphone Sengdavong	Private Sector Development Consultant	LBF			
56	Mr. Somphathai Phengrattanavong	Gender and Inclusiveness Consultant	LBF			confirm
Associations						
57	ທ່ານ ນາງ ໄຄສີ ແສງໂສພາ	ຫົວໜ້າພະແນກແຜນການ ແລະ ການຮ່ວມມືຕ່າງປະເທດ	Lao Women Union	22222855		confirm

**Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR**

22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
58	ທ່ານ ນາງ ຈິນທະຈອນ ວົງໄຊ LATSAMU Vetsaphong	ປະທານ ສະມາຄົມ ການ: ບໍລິຫານ	Lao Businesswomen's Association	58555666		confirm
59	ທ່ານ ນາງ ກິ່ນມາລາ ພິມມະຈິນ		Gender Development Association			confirm
60	ທ່ານ ນາງ ນິ້ມ ຈິນທະລິເດດ		Gender Development Association			confirm
61	ສ. ສຸພານຸວົງ ສຸພານຸວົງ	ສອນ ຈົນ: ທາຍ	Lao Furniture Association	5499289		
62			Lao Garment Industry Association			
63			Young Entrepreneur Association			
64			Lao Association of Travel Agents			

Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR

22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
Department of Planning and Cooperation						
65	Mr. Sengphanomchone Inthasane	Deputy Director of the Department of Planning and Cooperation	MOIC			confirm
66			General Division, DPC			
67	ນ. ບຸກຄົນ ທ່ານ ວິງ	ວິຊາການ	Public Investment Division, DPC	23456762		
68	ລ. ແມງພິມ ດິວິດ	ວິຊາການ	Statistic and Information Center, DPC <i>Government Dept</i>	29449988		
69	ນ. ສິສິຍາ ຄຸດສິຍາບຸນ	ວິຊາການ	Planning Division, DPC	22007799		
70	ທ່ານ ວັນນະໄຊ ສຸກກະເສີມ	ຫົວໜ້າພະແນກຮ່ວມມືເສດຖະກິດກາຄ້າ	DPC			confirm
71	ທ່ານ ນ ດາລິວັນ ບຸນວິງໄຊ	ວິຊາພະແນກຮ່ວມມືເສດຖະກິດກາຄ້າ	DPC	2920 8926		confirm

Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR

22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
NIU						
72	Ms. Lattanaphone Vongsouthi	Director of NIU	DPC, MOIC			
73	Ms. Tanthong Phouangmachane	Deputy Director of NIU Division	DPC, MOIC			
74	Ms. Sonevilay Phaengtavanh	Trade Officer	DPC, MOIC			
75	Mr. Sengxay Phousinghoa	Private Sector Development Advisor	DPC, MOIC			
76	Ms. Thippaphone Vongsay	Private Sector Development Consultant	DPC, MOIC			
77	Ms. Pinphakone Xayavong	Trade Analyst	DPC, MOIC			

**Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR**

22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
78	Mr. Phoutsavong Phatsouda	PR Officer	DPC, MOIC			
79	Mr. Thanakone Oudomvilay	Procurement Consultant	DPC, MOIC			
80	Mr. Simmavanh Vayouphack	Gender Officer	DPC, MOIC			
81	Ms. Touttou Phommala	Admin	DPC, MOIC			
82	Ms. Pouna Norpaseuth	Admin	DPC, MOIC			
83	Mr. Palphan Bounlu	officer	DPC, MOIC			
84	Souk Savanh Vilaysouk	officer	MEU			

**Stakeholder Consultation Workshop
on the Gender Study on Identification of Key Constraints Affecting Women-owned and Manage Enterprise
in Doing Business in Lao PDR**

22th March 2021, Crown Plaza Hotel, Vientiane Capital

No	Name and Surname	Position	Organisation	Contract Number	Singature	confirm
85	ນ. ສິມມະວັນ ວິໄລສອກ	ຮຽນລະດັບ	LNCEL	55168335		
86	ນ. ອິນທະ ວຽງ	ຮຽນລະດັບ	LNCEL	59598788		
87	ນ. ວິມາເກວີ ມູນວິ	ຜູ້ອຸກອາ	A3/LCT	77703011		
88	ນ. ລັອກສະ ວິໄລສອກ	ຮຽນລະດັບ	ນາງສິງ/ສິມມະວັນ ວິໄລສອກ ນາງອິນທະ ວຽງ	55424998		
89	ນ. ສິມມະວັນ ວິໄລສອກ	ຮຽນລະດັບ	Ecl-MEU	09804707		
90						
91						

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 6. ຂໍ້ຕົກລົງກຳນົດໜ້າວຽກ (TOR) ໃນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ

ພະແນກຄຸ້ມຄອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຊ່ວຍເຫລືອຂອງຕ່າງປະເທດ

ກະຊວງອຸດສາຫະກຳແລະການຄ້າ

ໂຄງການສົ່ງເສີມຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ ແລະ ການຄ້າ ຂອງ ສປປ ລາວ (ໂຄງການເລກທີ# P164813)

ຂໍ້ຕົກລົງກຳນົດໜ້າວຽກ TOR

ຊ່ວຍຊານທີ່ປຶກສາຕ່າງປະເທດເພື່ອດຳເນີນການສຶກສາກ່ຽວກັບ ການຈຳແນກຂໍ້ຈຳກັດຕົ້ນຕໍທີ່ກະທົບຕໍ່ວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານໃນ ສປປ ລາວ

1. ປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງໜ້າວຽກ

ພາລະໜັກທາງດ້ານລະບຽບການ, ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສິ້ນເປືອງຫຼາຍເກີນໄປໃນວຽກງານການຄ້າ ແລະ ຄວາມສາມາດທີ່ຈຳກັດຂອງວິສາຫະກິດຍັງຄົງເປັນສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍ ຕໍ່ການເຕີບໂຕທີ່ຂັບເຄື່ອນໂດຍພາກເອກະຊົນໃນ ສປປ ລາວ. ເຖິງວ່າໄດ້ມີຄວາມຄືບໜ້າໃນບາງດ້ານ, ຖ້າວ່າ ສປປ ລາວ ສາມາດເພີ່ມທ່າແຮງທີ່ມີຊ່ອນທາງດ້ານເສດຖະກິດ ດ້ວຍການດຶງດູດການລົງທຶນຂອງພາກເອກະຊົນ ທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງໃນຂະແໜງການທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍກວ່ານີ້, ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ປັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ແກ່ການດຳເນີນທຸລະກິດໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ, ພ້ອມກັບທົດແທນຂໍ້ເສຍປຽບທາງທຳມະຊາດທີ່ ສປປ ລາວ ພົບພໍ້ຢູ່ໃນຖານະປະເທດທີ່ບໍ່ມີຊາຍແດນຕິດກັບທະເລ.

ເພື່ອຊ່ວຍເຫຼືອລັດຖະບານແຫ່ງ ສປປ ລາວ ໃນການປັບປຸງນະໂຍບາຍ, ແນໃສ່ປັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍແກ່ການດຳເນີນທຸລະກິດ, ປັບປຸງການເຊື່ອມຈອດກັບບັນດາປະເທດໃກ້ຄຽງ ແລະ ຍົກສູງລະດັບຜະລິດຕະພາບຂອງວິສາຫະກິດ, ຈຶ່ງໄດ້ເລີ່ມດຳເນີນໂຄງການສົ່ງເສີມຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ ແລະ ການຄ້າ ຂອງ ສປປ ລາວ ຂຶ້ນ (LCTP), ໂດຍໄດ້ຮັບການປະກອບທຶນຮ່ວມເຂົ້າກອງທຶນສົມທົບຫຼາຍຝ່າຍໂດຍ ລັດຖະບານອິດສະຕຣາລີ, ລັດຖະບານໄອແລນ ແລະ ລັດຖະບານ ສະຫະລັດ ອາເມລິກາ, ທະນາຄານໂລກ. ໂຄງການດັ່ງກ່າວມີຈຸດປະສົງເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນ ແລະ ລົບລ້າງອຸປະສັກຕໍ່ການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວຂອງທຸລະກິດ ໂດຍການປັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມດ້ານລະບຽບກົດໝາຍ, ຫຼຸດຜ່ອນຕົ້ນທຶນການຄ້າ ແລະ ຍົກລະດັບຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນຂອງພາກວິສາຫະກິດ. ດັ່ງທີ່ໄດ້ອະທິບາຍໄວ້ໃນເອກະສານການປະເມີນໂຄງການ, ໂຄງການປະກອບມີສີ່ເສົາຄໍ້າ, ຄື:

ເສົາຄໍ້າ A ການປັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມການດຳເນີນທຸລະກິດ: ເສົາຄໍ້ານີ້ສ້າງຂຶ້ນເພື່ອສືບຕໍ່ຈາກການສະໜັບສະໜູນຂອງໂຄງການອຳນວຍຄວາມສະດວກເພື່ອພັດທະນາການຄ້າ ຄັ້ງທີ 2 (TDF 2), ເພື່ອເລີ່ມປັບປຸງຂະບວນການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ, ເນັ້ນຄວາມໂປ່ງໃສໃນການອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມຄຳສັ່ງຂອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ສະບັບເລກທີ 02/ນຍ. ເສົາຄໍ້າ A ປະກອບມີ 3 ອົງປະກອບດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: A1 (ປັບປຸງຂະບວນການຈົດທະບຽນກໍ່ຕັ້ງວິສາຫະກິດໃຫ້ງ່າຍດາຍຂຶ້ນ), A2 (ການປັບປຸງ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຂອດການອອກໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ), ແລະ A3 (ໃຫ້ສະໜັບສະໜູນການປັບປຸງທຸລະກິດທີ່ກວ້າງຂວາງກວ່າເກົ່າ).

ເສົາຄໍ້າ B ອຳນວຍຄວາມສະດວກດ້ານການຄ້າ ແລະ ສົ່ງເສີມການເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດ: ເສົາຄໍ້ານີ້ຖືກອອກແບບມາເພື່ອສະໜັບສະໜູນລັດຖະບານລາວໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດພັດທະນາຂອງສັນຍາອຳນວຍຄວາມສະດວກດ້ານການຄ້າຂອງອົງການການຄ້າໂລກ (WTO TFA) ໂດຍຜ່ານ: i) ການສະໜັບສະໜູນກອງເລຂາອຳນວຍຄວາມສະດວກດ້ານການຄ້າ; ແລະ ii) ທຶນສະໜັບສະໜູນໂຄງການຢ່ອຍເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກດ້ານການຄ້າ (TFA Challenge Fund), ເຊິ່ງຈັດສັນທຶນເພື່ອສະໜັບສະໜູນພາກສ່ວນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການທີ່ຮັບຜິດຊອບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ TFA.

ເສົາຄໍ້າ C ປັບປຸງຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນໃຫ້ພາກທຸລະກິດ: ເສົາຄໍ້ານີ້ຈະສະໜັບສະໜູນວິສາຫະກິດໃນການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດໂດຍຜ່ານຄຳປຶກສາແກ່ທຸລະກິດໃນການສ້າງຍຸດທະສາດ ຫຼື ແຜນການຂະຫຍາຍທຸລະກິດ ແລະ ການສະໜອງທຶນສົມທົບເພື່ອສົ່ງເສີມທຸລະກິດ (Business Assistance Facility - BAF). ຈຸດປະສົງຂອງວຽກງານພາຍໃຕ້ເສົາຄໍ້ານີ້ແມ່ນເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍພາຍໃນວິສາຫະກິດໂດຍການປັບປຸງການບໍລິ ຫານວິສາຫະກິດ ແລະ ນະວັດຕະກຳໃນດ້ານການປັບປຸງຜະລິດຕະພັນ, ການເຂົ້າເຖິງຕະຫຼາດ, ແລະ ຊ່ອງທາງການຈັດຈຳໜ່າຍ, ເຊັ່ນ ການຄ້າທາງເອເລັກໂຕຣນິກ.

ເສົາຄໍ້າ D ສະໜັບສະໜູນເພື່ອປັບປຸງການສ້າງນະໂຍບາຍທີ່ແທດເໝາະ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມ: ເສົາຄໍ້ານີ້ຈະສະໜັບສະໜູນ: ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ, ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ໂຄງການຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ພ້ອມທັງປັບປຸງຄວາມສາມາດໃນການວິເຄາະ ແລະ ການວາງນະໂຍບາຍສົ່ງເສີມເສດຖະກິດ ພາຍໃຕ້ການນຳພາຂອງກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ (ກຊອຄ); ແລະ ກົນໄກການປຶກສາຫາລືລະຫວ່າງພາກລັດ-ພາກເອກະຊົນພາຍໃຕ້ກອງປະຊຸມທຸລະກິດລາວ. ນອກນີ້ກໍຍັງສະໜັບສະໜູນການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ຕິດພັນກັບການຄ້າ ເພື່ອສົ່ງເສີມສະພາບແວດລ້ອມດ້ານນະໂຍບາຍທີ່ມີຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ບັນດາກົດລະບຽບທີ່ຕິດພັນກັບການຄ້າ ແລະ ພາກເອກະຊົນ.

ໂຄງການນີ້ຖືກປະຕິບັດໂດຍພະແນກຄຸ້ມຄອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຊ່ວຍເຫລືອຂອງຕ່າງປະເທດ (NIU) ພາຍໃຕ້ ກົມແຜນການແລະການຮ່ວມມື ຂອງ ກຊອຄ. NIU ຈະຮັບຜິດຊອບໃນການຕິດຕາມ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກ ໃນການ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການໂດຍລວມ ແລະ ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນວຽກງານດ້ານວິຊາການ, ການຈັດຊື້, ການບໍລິຫານການເງິນ ເພື່ອ ສະໜັບສະໜູນບັນດາກົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼື ພາກສ່ວນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານວິຊາການໃນແຕ່ລະເສົາ ຄໍ້າຂອງໂຄງການ ຫຼື ຕາມເອກະສານສະເໜີຂໍທຶນສະໜັບສະໜູນໂຄງການຍ່ອຍ. NIU ຍັງເປັນກອງເລຂາໃຫ້ແກ່: 1) ກອງປະຊຸມ ຄະນະກຳມະການຊີ້ນຳແຜນງານໂຄງການປະຈຳປີ - ເຊິ່ງເປັນເວທີປຶກສາຫາລື ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາສຳຄັນຕ່າງໆທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງທຸກໂຄງການຊ່ວຍເຫລືອດ້ານວິຊາການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຄ້າພາຍໃນປະເທດ; ແລະ 2) ໜ່ວຍງານຂະແໜງການ ຄ້າ ແລະ ພາກເອກະຊົນ - ເຊິ່ງເປັນເວທີປຶກສາຫາລືດ້ານນະໂຍບາຍລະຫວ່າງລັດຖະບານ ແລະ ບັນດາຄູ່ຮ່ວມຜັດທະນາ.

ລັດຖະບານລາວໄດ້ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາປະກາດໃຊ້ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍໃນນະໂຍບາຍລະດັບຊາດ ແລະ ສາກົນ. ໃນ ນັ້ນ, ມີສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ, ເຊິ່ງເປັນເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງຂໍ້ທີ 5 ກ່ຽວກັບຄວາມ ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ, ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດຄັ້ງທີ 8 ປີ 2016-2020, ຍຸດທະສາດຄວາມສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍໃນໄລຍະ 10 ປີຕໍ່ໜ້າ (2016-2025), ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ (2016- 2020). ເພື່ອສະໜັບສະໜູນຄຳໝັ້ນສັນຍາເຫຼົ່ານີ້ຂອງລັດຖະບານ, NIU ມຸ່ງເນັ້ນໃນການເຊື່ອມສານວຽກບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າ ໃນວຽກງານການຊ່ວຍເຫລືອດ້ານວິຊາການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຄ້າ (TRTA).

2. ເຫດຜົນທີ່ດຳເນີນການສຶກສາບົດນີ້

ຍ້ອນວ່າໂຄງການ LCTP ເປັນໜຶ່ງໃນ TRTA ຕົ້ນຕໍທີ່ກຳລັງດຳເນີນການຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ, ເຊິ່ງສະໜັບສະໜູນການເຊື່ອມ ສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນວຽກງານທຸກໆເສົາຄໍ້າຂອງໂຄງການ. ໃນປີ 2019, ໂຄງການໄດ້ດຳເນີນການປະເມີນວຽກງານບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອພັດທະນາແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍພາຍໃຕ້ໂຄງການ LCT ຂຶ້ນ. ແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍນີ້ ເຫັນວ່າສາຍພົວພັນລະຫວ່າງນະໂຍບາຍການຄ້າ ແລະ ຄວາມແຕກຕ່າງຂອງຜົນທີ່ໄດ້ຮັບຈາກການປັບປຸງວຽກງານດ້ານການຄ້າຕໍ່ນັກ ທຸລະກິດຍິງ ແລະ ຊາຍ. ແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍຍັງເຫັນວ່າ ຄວາມເຂົ້າໃຈເລື່ອງຊ່ອງທາງທີ່ການຄ້າ ແລະ ການເປີດ ກວ້າງທາງການຄ້າສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍແມ່ນປັດໄຈສຳຄັນເພື່ອບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ເມື່ອເປັນ ເຊັ່ນນັ້ນ, ກໍ່ເທົ່າກັບວ່າການຄ້າໄດ້ຮັບການປັບປຸງ. ຍຸດທະສາດສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກງານການຂຶ້ນທະບຽນ ວິສາຫະກິດ, ເຊັ່ນດຽວກັບການປຶກສາຫາລື ແລະ ເຈລະຈາດ້ານການຄ້າ, ເພື່ອຮັບປະກັນວ່ານັກທຸລະກິດຍິງລາວໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ຢ່າງເຕັມສ່ວນຈາກການປັບປຸງນະໂຍບາຍດ້ານການຄ້າ ແລະ ໃຫ້ສິດໃຫ້ສຽງໃນການປະກອບສ່ວນ ແລະ ສ້າງຜົນປະໂຫຍດທີ່ເອື້ອ ອໍານວຍຕໍ່ການດຳເນີນທຸລະກິດ.

ແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍດັ່ງກ່າວພົບວ່າ ໃນຂະນະທີ່ແມ່ຍິງລາວມີຄວາມຫ້າວຫັນຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍໃນວຽກງານ ພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ຊີວິດການເປັນຢູ່ ແລະ ແມ່ຍິງລາວມີການເຄື່ອນໄຫວທາງດ້ານທຸລະກິດ ແລະ ການຄ້າຫຼາຍຂຶ້ນ, ໂດຍສະເພາະ ຈຸນລະວິສາຫະກິດ ແລະ ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ, ເຂົາເຈົ້າມັກຈະພົບກັບອຸປະສັກທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ວັດທະນະທຳທີ່ ຂັດຂວາງເຂົາເຈົ້າຈາກການເຂົ້າຮ່ວມໃນວຽກງານການຄ້າ, ການປະກອບສ່ວນເປັນແຮງງານ, ການສ້າງຕັ້ງທຸລະກິດ ແລະ ເປັນເຈົ້າຂອງ ທີ່ດິນ ຫຼື ຊັບສິນ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງໄດ້ພົບອີກວ່າຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຫຼື ການຂາດຄວາມກ້າວໜ້າເຖິງບັນຫາລະອຽດອອນດ້ານ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນຂອບກົດໝາຍ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທາງການ - ພ້ອມກັບບັນທັດຖານຂອງສັງຄົມ ແລະ ຄວາມ ຄາດຫວັງທີ່ໃຫ້ແມ່ຍິງຮັບຜິດຊອບວຽກເຮືອນການຊານເປັນສ່ວນໃຫຍ່ໃນຄອບຄົວນັ້ນ - ຈະບັນທອນບົດບາດຂອງນັກທຸລະກິດຍິງ ໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວບໍ່ພຽງແຕ່ສົ່ງຜົນກະທົບເຖິງຄວາມສາມາດຂອງແມ່ຍິງໃນການຂຶ້ນທະບຽນ ແລະ ການຂະຫຍາຍ ວິສາຫະກິດຂອງເຂົາເຈົ້າເທົ່ານັ້ນ, ຍັງສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດ ແລະ ການເລືອກຂະແໜງການອີກດ້ວຍ.

ນອກຈາກນັ້ນ, ໃນການຄົ້ນຄວ້າເພື່ອສ້າງຕັ້ງແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍຂອງໂຄງການ LCT, ໂຄງການໄດ້ພົບກັບ ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບບັນຫາລວມຂອງນັກທຸລະກິດຍິງ ແລະ ແມ່ຄ້າຊາວຂາຍໃນ ສປປ ລາວ, ລວມທັງຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບສິ່ງ ທ້າທາຍສະເພາະ ແລະ ຫຼັກຖານທີ່ເຊື່ອຖືໄດ້ທີ່ມີຢູ່ຢ່າງຈຳກັດ; ໃນຂະນະດຽວກັນ, ຂໍ້ມູນທີ່ມີຢູ່ໃນປັດຈຸບັນຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າມີຫຼັກຖານ ຢ່າງຫຼວງຫຼາຍກ່ຽວກັບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍທີ່ຍັງຄົງຄ້າງໃນດ້ານໂອກາດທາງສັງຄົມ, ການເມືອງ ແລະ ເສດຖະກິດ ຍ້ອນຄຸນນະພາບຂອງການສຶກສາ, ບັນຫາທາງພູມສັນຖານ ແລະ ຄວາມຫ່າງໄກສອກຫຼີກ, ຊົນຊາດຊົນເຜົ່າ ແລະ ບັນທັດຖານທາງ ວັດທະນະທຳກ່ຽວກັບຍິງ-ຊາຍ. ຕໍ່ມາ, ແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍຂອງໂຄງການ LCT ຍັງໄດ້ພົບວ່າ ນັກທຸລະກິດຍິງລາວ ມີຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດທີ່ຈຳກັດໃນການບໍລິຫານທຸລະກິດ ແລະ ການເງິນພາຍໃນວິສາຫະກິດ. ພວກເຂົາຍັງມີຖານະໃນການ ເຂົ້າເຖິງຕະຫຼາດທີ່ຕໍ່າ, ໃນຂະນະທີ່ກຳລັງພົບກັບການແຂ່ງຂັນສູງຈາກຄູ່ແຂ່ງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ.

ກຊອຄ ມີຄວາມໝາຍໝັ້ນ ທີ່ຈະແກ້ໄຂບັນດາສິ່ງທ້າທາຍສະເພາະ ທີ່ກະທົບເຖິງວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ, ໂດຍຜ່ານການສະໜັບສະໜູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາຕ່າງໆ, ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນອຸປະສັກ ດັ່ງກ່າວ ແລະ ບັນເທົາຜົນກະທົບທາງລົບທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນຈາກສະພາບການພັດທະນາເສດຖະກິດຕໍ່ກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ.

8. ເອກະສານການປະເມີນໂຄງການສາມາດເປີດເບິ່ງໄດ້ຕາມນີ້: <http://projects.worldbank.org/P164813?lang=en>.

3. ຈຸດປະສົງຂອງວຽກງານການດຳເນີນບົດສຶກສາດັ່ງກ່າວ

ຈຸດປະສົງຫຼັກຂອງການສຶກສານີ້ແມ່ນເພື່ອໄຈ້ແຍກໃຫ້ເຫັນຂໍ້ຈຳກັດສະເພາະທີ່ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ ພົບພໍ້, ທັງໃນດ້ານນະໂຍບາຍ, ດ້ານເງື່ອນໄຂຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ, ລະບຽບການ ແລະ ວັດທະນະທຳ-ສັງຄົມທີ່ຄວບຄຸມ ຄຸ້ມຄອງ ຫຼື ກະທົບຕໍ່ການດຳເນີນທຸລະກິດ ແລະ ເພື່ອປັບປຸງນະໂຍບາຍ ແລະ ວິທີແກ້ໄຂດ້ານລະບຽບຫຼັກການເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາຂໍ້ ຈຳກັດດັ່ງກ່າວຢ່າງເປັນຮູບປະທຳ. ສິ່ງທ້າທາຍສະເພາະທີ່ມີຄວາມສຳຄັນສຳລັບຂະແໜງການຕ່າງໆ.

4. ຂອບເຂດຂອງການດຳເນີນບົດສຶກສາ ແລະ ວິທີວິທະຍາ:

ການສຶກສາຈະໄຈ້ແຍກໃຫ້ເຫັນຂໍ້ຈຳກັດສະເພາະໃນຂົງເຂດຕົ້ນຕໍຂອງສະພາບແວດລ້ອມທາງທຸລະກິດໃນລະດັບຊາດ, ທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຂະແໜງການ. ບົດສຶກສາດັ່ງກ່າວມີຄວາມຄາດຫວັງວ່າຈະດຳເນີນໃນລະດັບສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ (ໃນຂົງເຂດໃດ ໜຶ່ງທີ່ເປັນຈຸດໃຈກາງໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດລະດັບພາກ ພື້ນ) ແລະ ກວມເອົາບັນດາຂະແໜງທີ່ແມ່ຍິ່ງມີທ່າອ່ຽງລົງທຶນ ແລະ ດຳເນີນທຸລະກິດຢ່າງເໝາະສົມ ແລະ ບັນດາຂະແໜງການທີ່ມີການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິ່ງໃນກຳລັງແຮງງານຫຼາຍກວ່າ ລວມມີ 1.) ກິດ ຈະກຳອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງທົ່ວໄປ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນການຜະລິດຜະລິດຕະພັນອາ ຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ, ເຄື່ອງນຸ່ງຫົ່ມ ແລະ ເຝີນິເຈີ; 2) ການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະ ຂາຍຍ່ອຍ; ແລະ 3) ການໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານ.

ວິທີວິທະຍາທີ່ສະເໜີໃຫ້ດຳເນີນປະກອບມີ: ການທົບທວນຄືນເອກະສານອ້າງອີງ, ການສະຫຼຸບສັງລວມຜົນໄດ້ຮັບຂອງ ແຜນງານໂຄງການທີ່ຜູ້ໃຫ້ທຶນໄດ້ມີມາແລ້ວ ຫລື ກຳລັງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່, ພ້ອມດ້ວຍການປຶກສາຫາລືດ້ານວິຊາການ ກັບບັນດາ ຊ່ຽວຊານໃນຂະແໜງການສະເພາະ ທີ່ຕິດພັນກັບສະ ພາບແວດລ້ອມທາງທຸລະກິດ ແລະ ບັນຫາບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍ, ເຊິ່ງຊ່ຽວຊານດັ່ງ ກ່າວນັ້ນແມ່ນຜູ້ຕ່າງ ໜ້າຈາກພາກລັດຖະບານ ແລະ ອົງການຜູ້ໃຫ້ທຶນ ແລະ ບັນດາສະມາຄົມຕ່າງໆ. ການປຶກສາຫາລືກັບຜູ້ຕ່າງໜ້າ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໃນຂະແໜງການຕ່າງໆຈຳນວນໜຶ່ງໂດຍມີທຸລະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ ແລະ ທຸລະກິດ ທີ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານໃນລະດັບສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ.

ຄຽງຄູ່ກັບວຽກງານອື່ນໆ, ຊ່ຽວຊານທີ່ປຶກສາຈະປະຕິບັດກິດຈະກຳສະເພາະດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

ດຳເນີນການທົບທວນ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນຈາກບັນດາເອກະສານທີ່ມີ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນເອກະສານທີ່ຕິດພັນກັບບົດບາດຍິ່ງ- ຊາຍ ແລະ ບັນດາປະເດັນທີ່ກ່ຽວພັນກັບການຄ້າໃນ ສ ປປ ລາວ;

ສະເໜີແຜນວຽກລະອຽດ, ເຊິ່ງລວມມີວິທີວິທະຍາໂດຍນຳໃຊ້ບົດແນະນຳໃນ TOR ສະບັບນີ້, ຄຳແນະນຳການສຳພາດ, ແຜນການຈັດການປຶກສາຫາລືກັບຜູ້ຕ່າງໜ້າຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໃນຂະແໜງການຕ່າງໆ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນເພີ່ມເຕີມທີ່ ຕ້ອງການ;

1). ປະເມີນ ແລະ ຈຳແນກໃຫ້ເຫັນຂໍ້ຈຳກັດຕົ້ນຕໍທີ່ກະທົບຕໍ່ວິສາຫະກິດທີ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ບໍລິຫານ ໃນ 3 ລະດັບຄື: ລະດັບສູນກາງ, ທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຂະແໜງການ, ໃນ 10 ວຽກງານສຳຄັນທີ່ຕິດພັນກັບການປັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມໃນ ການດຳເນີນທຸລະກິດ, ລວມມີ:

- ກ) ການຂຶ້ນທະບຽນວິສາຫະກິດ;
- ຂ) ການຍື່ນຂໍ້ໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ;
- ຄ) ນະໂຍບາຍ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງສ່ວຍສາອາກອນ;
- ງ) ການເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນ;
- ຈ) ການຂຶ້ນທະບຽນກຳມະສິດທີ່ດິນ ແລະ ຄຸ້ມຄອງໃບຕາດິນ;
- ສ) ການເຂົ້າເຖິງຂະບວນການຂອງສານການຄ້າ ແລະ ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງຕ່າງໆ; ແລະ
- ຊ) ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດ.

2). ສະເໜີຂໍ້ສະເໜີແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍເພື່ອຕື່ມເສີມ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາສະເພາະດ້ານ, ເພື່ອແກ້ໄຂຂໍ້ຈຳກັດຕົ້ນຕໍທີ່ໄດ້ ຈຳແນກໄດ້ນັ້ນ.

5. ໝາກຜົນຂອງການດຳເນີນບົດສຶກສາ ແລະ ໄລຍະເວລາຂອງການມອບໝາຍວຽກ

ເວລາທີ່ຄາດວ່າຈະສາມາດສຳເລັດຕາມທີ່ໄດ້ມອບໝາຍນີ້ແມ່ນປະມານ 45 ວັນ, ໃນໄລຍະ 04 ເດືອນ. ຂໍ້ມູນຕ່າງໆຈະນຳ ໃຊ້ເຂົ້າໃນການສຶກສານີ້ແມ່ນຈະຈັດຫາໃຫ້ໂດຍພະແນກ NIU, ທີ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ສປປ ລາວ. ວັນທີ່ຄາດຄະເນເພື່ອເລີ່ມຕົ້ນ ການປະຕິບັດວຽກແມ່ນເດືອນເມສາ 2020.

ໜ້າວຽກ	ໄລຍະເວລາ	ຜົນຜະລິດທີ່ຄາດຫວັງ
ການທົບທວນ ແລະ ການວິເຄາະເອກະສານທີ່ມີຢູ່ ເຊັ່ນ ຂໍ້ມູນໃນລະດັບວິສາຫະກິດຈາກບັນດາການສໍາຫລວດວິສາຫະກິດ (GIZ ແລະ ທະນາຄານໂລກ), ການສໍາຫລວດກິດຈະກຳທາງເສດຖະກິດ ແລະ ການສໍາຫລວດການຊົມໃຊ້ ແລະ ການໃຊ້ຈ່າຍ ຂອງຄົວເຮືອນ ຂອງລາວ LECS-4, LECS-5 & LECS-6, ບັນດາເອກະສານຂອງໂຄງການຂອງຜູ້ໃຫ້ທຶນທີ່ຜ່ວມປະຕິບັດຢູ່ ແລະ ບົດຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ໂດຍສະເພາະການສຶກສາຕ້ອງໂສ້ມູນຄ່າຂອງບາງຂະແໜງການທີ່ມີທ່າແຮງໃນການເຕີບໂຕ, ເຊິ່ງອາດມີຜົນປະໂຫຍດແກ່ນັກທຸລະກິດຍິ່ງ.	10 ມື້	ບົດທົບທວນຫຍໍ້ຈາກການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ແລະ ເອກະສານກ່ຽວກັບບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍທີ່ມີຢູ່ ແລະ ປະເດີນທີ່ກ່ຽວພັນກັບການຄ້າ ແລະ ແຜນງານໂຄງການຂອງຜູ້ໃຫ້ທຶນທີ່ຜ່ວມປະຕິບັດຢູ່ໃນ ສ ປປ ລາວ
ການປະເມີນ, ລວມທັງການອອກແບບວິທີວິທະຍາ, ການເກັບກຳ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນ, ການປຶກສາຫາລື ແລະ ການສົນທະນາກັບຜູ້ຕ່າງໜ້າຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດໃນຂະແໜງການຕ່າງໆ.	25 ມື້	ຮ່າງລາຍງານການປະເມີນ
ການນຳສະເໜີຜົນການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຮ່າງລາຍງານການປະເມີນໃຫ້ສໍາເລັດ	10 ມື້	ການສໍາເລັດບົດລາຍງານສຸດທ້າຍ

6. ຂໍ້ມູນ, ການບໍລິການທ້ອງຖິ່ນ, ບຸກຄະລາກອນ ແລະ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ

ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ, ໂດຍຜ່ານ ພະແນກ NIU, ກົມແຜນການ ແລະ ການຮ່ວມມື, ຈະຈັດຫາເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກທີ່ມອບໝາຍໃຫ້ຊ່ຽວຊານທີ່ປຶກສາ, ລວມທັງບົດສຶກສາຄົ້ນຄວ້າທີ່ຜ່ານມາ, ເອກະສານກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ແລະ ຈະຊ່ວຍອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການຈັດກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລື ແລະ ການສໍາພາດຕ່າງໆ.

ພະແນກ NIU ຈະແຕ່ງຕັ້ງທີມງານເພື່ອຮ່ວມດຳເນີນການສຶກສານຳຊ່ຽວຊານ, ຜູ້ທີ່ມີຄວາມອຸທິດຕົນເຮັດວຽກຄຽງຂ້າງກັບຊ່ຽວຊານເຕັມເວລາ ແລະ ຈະປະຕິບັດຕາມກົດລະບຽບ NTMA.

ພະແນກ NIU ຈະຈັດຫາສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການພິມ ແລະ ສະແກນເອກະສານ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງອິນເຕີເນັດຢູ່ທ້ອງຖານ ຂອງ NIU, ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ.

ຂໍ້ມູນ ແລະ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກອື່ນໆທີ່ຈຳເປັນໃນການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນວຽກທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍນັ້ນ ຈະເປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຊ່ຽວຊານທີ່ປຶກສາ.

7. ການກະກຽມພົວພັນວຽກດ້ານການຈັດຕັ້ງ

ໃນລະດັບວິຊາການ, ຊ່ຽວຊານທີ່ປຶກສາຈະເຮັດວຽກພາຍໃຕ້ການຊີ້ນຳໂດຍກົງໂດຍຫົວໜ້າພະແນກ NIU, ກົມແຜນການ ແລະ ການຮ່ວມມື, ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ.

ຊ່ຽວຊານທີ່ປຶກສາແມ່ນຈະຕ້ອງໄດ້ເຮັດວຽກຢ່າງໃກ້ຊິດກັບຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມຫລັກຜູ້ອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການພັດທະນາການຄ້າ ແລະ ພາກເອກະຊົນໃນ ສປປ ລາວ, ລວມທັງ, ແຕ່ກໍບໍ່ຈຳກັດ, ບັນດາກົມຫລັກໃນກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ ແລະ ຜູ້ຕ່າງໜ້າພາກທຸລະກິດ.

ພະແນກ NIU, ກົມແຜນການ ແລະ ການຮ່ວມມື, ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າຈະເປັນຜູ້ກະກຽມສັນຍາ ແລະ ເງື່ອນໄຂຕ່າງໆໃນສັນຍາ.

ຊ່ຽວຊານທີ່ປຶກສາຍັງຈະຕ້ອງໄດ້ເຮັດວຽກຢ່າງໃກ້ຊິດກັບ ຊ່ຽວຊານຈາກທະນາຄານໂລກດ້ານວຽກງານການຄ້າ, ປະຈຳຢູລາວ.

8. ເງື່ອນໄຂດ້ານຄຸນຈຸດທິ

ເພື່ອໃຫ້ຖືກຕ້ອງຕາມເງື່ອນໄຂມາດຖານຂອງວຽກທີ່ມອບໝາຍນີ້, ຊ່ຽວຊານທີ່ປຶກສາຈະຕ້ອງມີຄຸນຈຸດທິຕໍ່ໄປນີ້:

- ປະລິນຍາໂທດ້ານເສດຖະສາດ, ນະໂຍບາຍສາທາລະນະ ຫລື ທຽບເທົ່າ;
- ມີປະສົບການໃນການເຮັດວຽກຢ່າງໜ້ອຍ 7 ປີ ໃນຂົງເຂດວຽກທີ່ກຳລັງຈະໄດ້ຮັບມອບໝາຍ, ໃນນັ້ນ 5 ປີ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບສາກົນ; ເຊິ່ງປະສົບການດັ່ງກ່າວນີ້ຖ້າມີຢູ່ອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ຈະພິຈາລະນາເປັນພິເສດ;

- ວຽກທີ່ຮັບມອບໝາຍຜ່ານມາຫລ້າສຸດ, ຖ້າແມ່ນການເຮັດວຽກຮ່ວມກັບອົງການລັດຖະບານ ຫລື ໂຄງການທີ່ມີຜູ້ໃຫ້ທຶນສະໜັບສະໜູນ, ຈະພິຈາລະນາເປັນພິເສດ;
- ປະສິບການເຮັດວຽກທີ່ກ່ຽວກັບການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ໂດຍສະເພາະໃນວຽກງານການຄ້າ;
- ມີປະສິບການກວ້າງຂວາງໃນການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ການວິເຄາະໃນລະດັບນະໂຍບາຍ ແລະ ມີຄວາມຄຸນເຄີຍກັບການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມື ແລະ ວິທີວິທະຍາໃນການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ;
- ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການພັດທະນາວຽກງານການຄ້າ;
- ມີຄວາມຄ່ອງແຄ້ວດ້ານພາສາອັງກິດ, ລວມທັງທັກສະໃນການຂຽນເອກະສານ ແລະ ເຕັກນິກການນຳສະເໜີ.
- ທັກສະການສື່ສານ, ເຮັດວຽກໂດຍເນັ້ນໃສ່ຜົນໄດ້ຮັບ, ມີໄຫວພົບ, ຄວາມເຂົ້າໃຈໃນວຽກງານ ແລະ ຂັ້ນຕອນທາງພິທີການ ແລະ ວຽກງານການທູດ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈເຖິງຄວາມລະອຽດອ່ອນທາງດ້ານວັດທະນະທຳ; ຄວາມສາມາດເຮັດວຽກໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ຊັບຊ້ອນ ແລະ ວັດທະນະທຳທີ່ແຕກຕ່າງກັນ.





ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ
ກົມແຜນການ ແລະ ການຮ່ວມມື

ຜະແນກຄຸ້ມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງຕ່າງປະເທດ 

ຖະໜົນໂພນໄຊ, ຕູ້ ປ.ນ 4107, ນະຄອນຫຼວງ ວຽງຈັນ, ສປປ ລາວ
ໂທ/ແຟັກ: (856 21) 413 916, 020 96798096
ອີເມລ: info@laosaft.org,
ເວັບໄຊ້: www.t4dlaos.org