ບົດວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນວຽກງານສ້າງຄວາມ ເຂັ້ມແຂງ ໃຫ້ແກ່ລະບົບປົກປ້ອງສັງຄົມ ແລະ ສິດທິແຮງງານໃນຂະແໜງ ກາເຟ ແລະ ຊາ ຂອງ ສປປ ລາວ

26 ມິຖຸນາ 2024

ພູວັດ ແສງຍາວົງ,
ສັງຄີ ຈະເລີນຄຸນ,
ວັນສີ ແສງຍາວົງ

Funded by the European Union

ຄຳນຳ

ວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນໜຶ່ງໃນຂະແໜງບຸລິມະສິດໃນວຽກການພັດທະນາ ທີ່ໄດ້ຮັບການຂະຫຍາຍມາຈາກເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ (SDG) ແລະ ໄດ້ຮັບການເຊື່ອມສານເຂົ້າວາລະແຫ່ງຊາດ, ຍຸດທະສາດ. ດັ່ງນັ້ນ, ການເຊື່ອມສານວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍຈຶ່ງມີຄວາມສຳຄັນໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນລະດັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ລະດັບອົງການຈັດຕັ້ງ ທີ່ກວມເອົາການຂົນຂວາຍ ແລະ ການສ້າງນະໂຍບາຍ, ນິຕິກຳ, ການຄົ້ນຄວ້າ, ການປຶກສາຫາລື, ການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ, ການວາງແຜນ, ການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນ ທີ່ເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ແກ່ວຽກງານການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.

ພາຍໃຕ້ໂຄງການ "ສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າໃຫ້ແກ່ລະບົບປົກປ້ອງສັງຄົມ ແລະ ສິດທິແຮງງານ ໃຫ້ແກ່ຊາວກະສິກອນໃນສວນກາເຟ ແລະ ຊາ" ທີ່ພວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຮ່ວມກັນຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ແລະ ອົງການອັອກສ໌ຟາມ ປະຈຳ ສປປ ລາວ ພາຍໃຕ້ກອບການຮ່ວມມືສາມຝ່າຍ ແລະ ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນທຶນຈາກສະຫະພາບເອີຣົບ, ການສົ່ງເສີມການເອົາໃຈໃສ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນວຽກງານປົກປ້ອງສັງຄົມ ແມ່ນໄດ້ຮັບການເຊື່ອມສານເຂົ້າໃນກິດຈະກຳໂຄງການ ໂດຍແນໃສ່ເພື່ອສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມ, ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ແລະ ການສົ່ງເສີມການເປັນຜູ້ນຳຂອງແມ່ຍິງທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂະແໜງກາເຟ ແລະ ຊາ ຢູ່ໃນເຂດພູພຽງບໍລະເວນ ແລະ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບຮູ້ສິດ ແລະ ມີຄວາມອາດສາມາດໃນການຕັດສິນໃຈ.

ຄຳແນະນຳດ້ານການເອົາໃຈໃສ່ສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນວຽກງານການປົກປ້ອງສັງຄົມສະບັບນີ້ແມ່ນໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນເພື່ອ ເປັນບ່ອນອີງໃຫ້ແກ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳໂຄງການ "ສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າໃຫ້ແກ່ລະບົບປົກປ້ອງສັງຄົມ ແລະ ສິດທິແຮງງານ ໃຫ້ແກ່ຊາວກະສິກອນໃນສວນກາເຟ ແລະ ຊາ" ໂດຍໄດ້ມີການດຳເນີນການສຶກສາ, ເກັບກຳຂໍ້ມູນ, ວິເຄາະບັນຫາ, ສາເຫດ, ສາຍພົວພັນທາງອຳນາດທີ່ເປັນປັດໃຈກະທົບຕໍ່ກັບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງການປົກປ້ອງສັງຄົມ ໂດຍສະເພາະແມ່ນແຮງງານນອກລະບົບເພດຍິງໃນຂະແໜງຊາ ແລະ ກາເຟ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງມີຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມາຈາກການປຶກສາຫາລື, ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳຕົວຈິງໃນພື້ນທີ່ ໂດຍມີການເຂົ້າຮ່ວມຈາກແຮງງານນອກລະບົບໂດຍສະ ເພາະແມ່ນຊາວກະສິກອນໃນຂະແໜງຜະລິດຊາ ແລະ ກາເຟ.

ນອກຈາກນີ້, ຄຳແນະນຳດ້ານການເອົາໃຈໃສ່ສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນວຽກງານການປົກປ້ອງສັງຄົມສະບັບນີ້ແມ່ນເປັນຂໍ້ມູນອ້າງອີງທາງວິຊາການເພື່ອສະເໜີໃນການປັບປຸງດ້ານນະໂຍບາຍ, ນິຕິກຳ ແລະ ວິທີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳທີ່ສົ່ງເສີມວຽກງານບົດບາດໃນອະນາຄົດອີກດ້ວຍ.

I. ສະພາບລວມ

ຂະແໜງການຜະລິດຊາ ແລະ ກາເຟ ເປັນຂະແໜງການໜຶ່ງທີ່ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳໃນຊົນນະບົດ ແລະ ມີບົດບາດສຳຄັນໃນການປະກອບສ່ວນພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມໃນ ສປປ ລາວ. ການຜະລິດຊາ-ກາເຟຢູ່ເຂດພູພຽງບໍລະເວນແມ່ນຜະລິດໂດຍຊາວກະສິກອນຢູ່ໃນທ້ອງຖິ່ນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ໃນໄລຍະບໍ່ດົນຜ່ານມາການຂາຍຊາ-ກາເຟ ໄດ້ມີພາກສ່ວນທຸລະກິດເຂົ້າມາມີບົດບາດຢູ່ໃນວຽກງານນີ້ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການຄ້າຂາຍເປັນກຸ່ມ. ນອກຈາກການຈ້າງງານຈາກສະຫະກອນຂະໜາດໃຫ່ຍ, ເຫັນວ່າຊາວກະສິກອນໃນຂະແໜງ ຊາ-ກາເຟ ສ່ວນຫຼາຍ ແມ່ນແຮງງານນອກລະບົບ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນສວນຂອງຕົນເອງ, ສຳລັບແຮງງານຕາມລະດູການທີ່ມາເກັບໝາກກາເຟ[1] ສ່ວນໃຫ່ຍຈະແມ່ນຄົນພື້ນທີ່ ແລະ ໃນອ້ອມຂ້າງເມືອງ.

ທັງສອງຂະແໜງ ກໍ່ຄື ໃນຂະແໜງການຜະລິດ ຊາ ແລະ ກາເຟ ເຫັນວ່າແຮງງານທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເກັບກ່ຽວຜົນຜະລິດເຊັ່ນ: ການປູກ, ການເກັບກ່ຽວ, ການແປຮູບ ແລະ ການຂາຍ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນ ຍິງຊາຍໄດ້ເຮັດໃນໜ້າທີ່ ແລະບົດບາດອັນດຽວກັນຢູ່ໃນຄອບຄົວ. ຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຜູ້ຊາຍຈະໄດ້ຮັບໂອກາດການແຕ່ງຕັ້ງການເຮັດໜ້າທີ່ໃນການໃຊ້ແຮງງານຫລາຍກ່ວາແມ່ຍິງເຊັ່ນ: ການຕັດແຕ່ງຕົ້ນຊາ-ກາເຟ, ການເຮັດຮົ້ວ, ການເສຍຫ້ຍາ, ການພູນດິນ ແລະ ການຍົກສິ່ງຂອງທີ່ໜັກ, ເຊິ່ງໃນຂະນະດຽວກັນ ແມ່ຍິງກໍ່ຖືກແຕ່ງຕັ້ງໃຫ້ຮັບຜິດຊອບ ການກະກຽມພື້ນທີ່ປູກຊາ-ກາເຟ, ການເກັບໝາກກາເຟ, ການຄັດເລືອກຄຸນນະພາບຂອງໝາກກາເຟ.

ແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂະແໜງຊາ-ກາເຟ ປົກະຕິແລ້ວແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດດ້ານການຈ້າງງານຄືກັບບໍລິສັດໃຫຍ່ ໆ ຍ້ອນວ່າເຂົາເຈົ້າເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ ແລະ ສິດທິແຮງງານທີ່ບໍ່ພຽງພໍ[2]. ສິ່ງນີ້ເຮັດໃຫ້ແຮງງານໃນຂະແໜງການຜະລິດກາເຟ ແລະ ຊາ ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງໜ້ອຍທີ່ສຸດ, ຍ້ອນວ່າເຂົາເຈົ້າມີລາຍຮັບຕ່ຳ, ມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ອຸປະຕິເຫດແຮງງານ ແລະພະຍາດອາຊີບ. ການຂາດການເຂົ້າເຖິງປະກັນສັງຄົມ ແລະ ສິດທິຜົນປະໂຫຍດຕ່າງ ໆ ໃນນີ້ຖືວ່າເປັນຈິງສຳລັບແຮງງານທັງຍິງແລະ ຊາຍ, ແລະ ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ໃນໄລຍະຜ່ານມາແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບວ່າເປັນອຸປະສັກທີ່ບັນດາແຮງງານເພດຍິງໄດ້ປະສົບພົບພໍ້ເນື່ອງຈາກບັນຫາຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນຂະແໜງ ກາເຟ ແລະ ຊາ. ສະນັ້ນ, ບັນຫາດ້ານຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍຄວນໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂຢ່າງຈິງຈັງເມື່ອມີການອອກແບບການແກ້ໄຂທີ່ເນັ້ນໃສ່ການຮັບປະກັນດ້ານສິດທິແຮງງານໃນການມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ດີ, ລວມເຖິງ ການເຂົ້າເປັນສະມາຊິກປະກັນສັງຄົມ, ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າແຮງງານທີ່ເປັນແມ່ຍິງຈະບໍ່ໄດ້ຖືກປະຖິ້ມໄວ້ທາງຫຼັງ.

ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນນະໂຍບາຍ ແລະ ການແກ້ໄຂ ທີ່ມີຈຸດປະສົງເພື່ອປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງວຽກງານປົກປ້ອງສັງຄົມ ແລະ ສິດທິແຮງງານໃນຂະແໜງກາເຟ ແລະ ຊາ ແມ່ນໜຶ່ງໃນບັນດາກິດຈະກຳທີ່ນອນຢູ່ໃນບຸລິມະສິດຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳພາຍໃຕ້ໂຄງການ “ສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າໃຫ້ແກ່ລະບົບປົກປ້ອງສັງຄົມ ແລະ ສິດທິແຮງງານໃຫ້ແກ່ຊາວກະສິກອນໃນຂະແໜງກາເຟ ແລະ ຊາ, ທີ່ກຳລັງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ເຂດພູພຽງບໍລະເວນເຊິ່ງນອນຢູ່ໃນ ເມືອງ ເລົ່າງາມ, ແຂວງ ສາລະວັນ, ເມືອງ ທ່າແຕງ, ແຂວງ ເຊກອງ ແລະ ເມືອງ ປາກຊ່ອງ, ແຂວງ ຈຳປາສັກ. ຈຸດປະສົງຂອງໂຄງການແມ່ນການສົ່ງເສີມການປົກປ້ອງສັງຄົມໃຫ້ແກ່ແຮງງານໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງທີ່ເປັນແຮງງານນອກລະບົບໃນຂະແໜງຊາ ແລະ ກາເຟ. ເພື່ອໃຫ້ມີການປັບປຸງດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ໄດ້ຮັບຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ພ້ອມທັງມີການປະຕິບັດດ້ານການເອົາໃຈໃສ່ດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍແລະ ສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງສັງຄົມ ແລະ ຊຸມຊົນ ຕໍ່ວຽກງານການປົກປ້ອງສັງຄົມ ແລະ ສິດທິແຮງງານ. ສະນັ້ນໂຄງການ

1. ຕົ້ນກາເຟຜະລິດໝາກເຊິ່ງເອີ້ນວ່າ “ໝາກແດງ”, ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍແກ່ນທີ່ເອີ້ນທົ່ວໄປວ່າ “ໝາກກາເຟ”.

2. ມີກໍລະນີຍົກເວັ້ນ, ສະເພາະຊາວຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ກັບບໍລິສັດ ຫຼື ສະຫະກອນ ແມ່ນສາມາດເຂົ້າເຖິງສິດທິຜົນປະໂຫຍດໄດ້

ໄດ້ເຮັດບົດສຶກສາຂະໜາດນ້ອຍພວກເຮົານຳໃຊ້ວິທີການແບບມີສ່ວນຮ່ວມໂດຍການນຳໃຊ້ຊຸດເຄື່ອງມືລະບົບການຮຽນຮູ້ການປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຫຼື Gender Action Learning System (GALS). ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈ, ຮັບຮູ້ຊ່ອງຫວ່າງ ແລະ ພ້ອມທັງກະຕຸ້ນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແຮງງານເພດຍິງໃນວຽກງານສິດທິແຮງງານ ແລະ ການປົກປ້ອງສັງຄົມ (Oxfam, 2020).

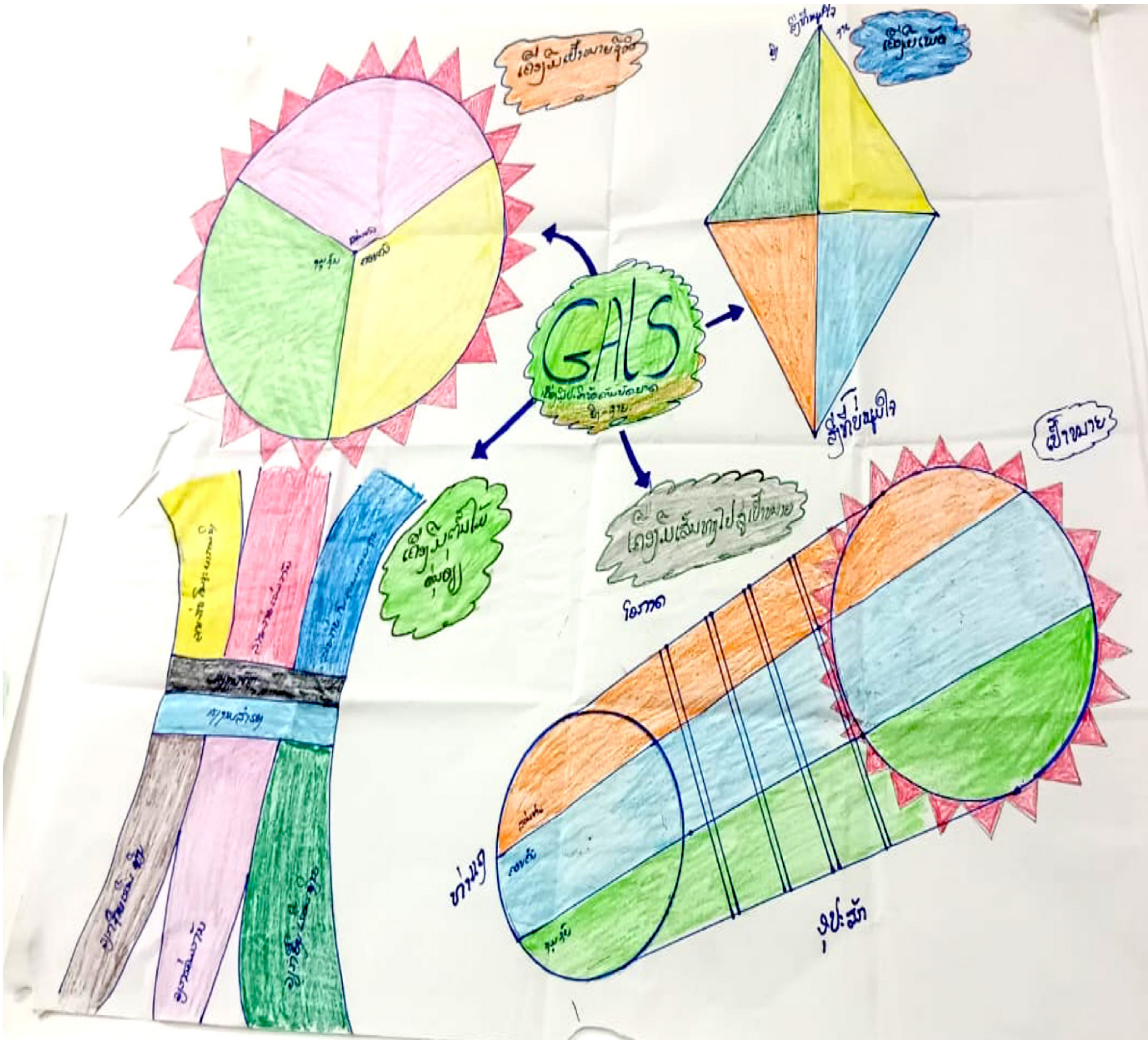
II. ວິທີການ

ການສຶກສານີ້ແມ່ນໄດ້ນຳໃຊ້ວິທີການແບບປະສົມປະສານ, ເຊິ່ງໃຊ້ຂໍ້ມູນທາງດ້ານຄຸນນະພາບ ແລະ ປະລິມານ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການເຂົ້າເຖິງການປົກປ້ອງສັງຄົມໃນຂະແໜງ ການຜະລິດກາເຟ ແລະ ຊາ. ໄດ້ນຳໃຊ້ວິທີການສັງລວມ ແລະ ການວິເຄາະຂໍ້ມູນແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ຕາມວິທີການເຄື່ອງມືລະບົບການຮຽນຮູ້ການປະຕິບັດຕົວຈິງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການເກັບກຳຂໍ້ມູນຜ່ານແບບສອບຖາມ. ເຄື່ອງມືການປະຕິບັດດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ເປັນເຄື່ອງມືສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມທັງຍິງຊາຍ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ເປັນເຄື່ອງມືທີ່ເນັ້ນໃສ່ການວິເຄາະ,ການສົນທະນາ-ແລກປ່ຽນປະສົບການຕົວຈິງຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ໂດຍຜ່ານຮູບແຕ້ມທີສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນບັນຫາ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການ (ຫລາຍກວ່າການຂຽນ). ການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືລວມເອົາການກຳນົດສາຍພົວພັນອຳນາດທາງສັງຄົມ, ເຄື່ອງມືຕົ້ນໄມ້ຍຸດທະສາດ, ເຄື່ອງມືຕົ້ນໄມ້ດຸ່ນດ່ຽງ, ເຄື່ອງມືເປົ້າໝາຍຊີວິດ ແລະ ເຄື່ອງມືເສັ້ນທາງໄປສູ່ເປົ້າໝາຍ. ເຄື່ອງມືດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນເຮັດໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສາມາດວິເຄາະບັນຫາທີ່ເຂົາເຈົ້າໄດ້ພົບພໍ້ ແລະ ມີຄຳແນະນຳໃນການແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການສົ່ງເສີມການປົກປ້ອງສັງຄົມ ແລະ ສິດທິແຮງງານ. ໃນການສຶກສານີ້, ໄດ້ມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ເປັນຊາວກະສິກອນໃນຂະແໜງການຜະລິດກາເຟ ແລະ ຊາ ຈຳນວນທັງໝົດ 154 ຄົນ ເຊິ່ງແບ່ງອອກເປັນຍິງ 77 ຄົນ ແລະ ຊາຍ 77 ຄົນ ໃນການສົນທະນາກຸ່ມ ໃນລະຫວ່າງການຈັດຝຶກອົບຮົມການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືລະບົບການຮຽນຮູ້ການປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ບັນດາຊາວກະສິກອນທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສຶກສານີ້ແມ່ນມາຈາກກຸ່ມຜະລິດກາເຟ ແລະ ຊາ ທີ່ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງຢູ່ໃນເຂດພູພຽງບໍລະເວນ ເຊິ່ງລວມມີ ກຸ່ມຜະລິດກາເຟ ສັນຕິພາບ, ຕັ້ງຢູ່ເມືອງ ເລົ່າງາມ, ແຂວງ ສາລະວັນ, ກຸ່ມຜະລິດກາເຟບ້ານຫຼັກຂາວ ແລະ ບ້ານ ກົງຕາຢູນ ຕັ້ງຢູ່ເມືອງ ທ່າແຕງ ແຂວງ ເຊກອງ, ແລະ ກຸ່ມຜະລິດຊາ ບ້ານ ຫຼັກ 33 ແລະ ບ້ານ ຫຼັກ 35 ເມືອງ ປາກຊ່ອງ ແຂວງ ຈຳປາສັກ. ຂໍ້ມູນດ້ານຄຸນນະພາບແມ່ນໄດ້ການສົນທະນາໃນລະຫວ່າງການຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວນີ້.

ຂໍ້ມູນຈຳນວນໜຶ່ງແມ່ນມາຈາກຊຸດແບບສອບຖາມ[3], ເຊິ່ງໄດ້ແຈກຢາຍໃຫ້ແກ່ຊາວກະສິກອນຢູ່ໃນສວນກາເຟ ແລະ ຊາ ຈຳນວນ 100 ຄົນ, ໃນນັ້ນແບ່ງອອກເປັນ ຜູ້ຊາຍ ຈຳນວນ 50 ຄົນ ແລະ ແມ່ຍິງ ຈຳນວນ 50 ຄົນ ທີ່ຢູ່ໃນສາມເມືອງ ຄື ເມືອງ ປາກຊ່ອງ, ເມືອງ ທ່າແຕງ ແລະ ເມືອງ ເລົ່າງາມ. ຊຸດຄຳຖາມແມ່ນໄດ້ຮັບການອອກແບບເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນດ້ານປະລິມານ ທີ່ບົ່ງຊີ້ ການປະກອບສ່ວນເຂົ້າເຮັດວຽກທີ່ເປັນວຽກການສ້າງລາຍຮັບ ແລະ ວຽກດູແລ ຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໃນຂະແໜງການຜະລິດກາເຟ ແລະ ຊາ, ລວມເຖິງໂອກາດໃນການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນ ທີ່ກ່ຽຂ້ອງກັບປະກັນສັງຄົມ, ການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

ນອກຈາກນັ້ນ, ຍັງໄດ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຂໍ້ມູນເພີ້ມເຕີມຕາມເອກະສານເຊັ່ນ: ບົດລາຍງານການເກັບກຳຂໍ້ມູນເບື້ອງຕົ້ນ, ການຄົ້ນຄວ້າບັນດາເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສົ່ງເສີມສິດທິແຮງງານ.

3. ແບບສອບຖາມສຳລັບການເອົາໃຈໃສ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍກ່ຽວກັບປະກັນສັງຄົມ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ ພາຍໃຕ້ໂຄງການ ສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າໃຫ້ແກ່ລະບົບປົກປ້ອງສັງຄົມ ແລະ ສິດທິແຮງງານໃນແກ່ຊາວຊາສິກອນໃນສວນກາເຟ ແລະ ຊາ


GALS

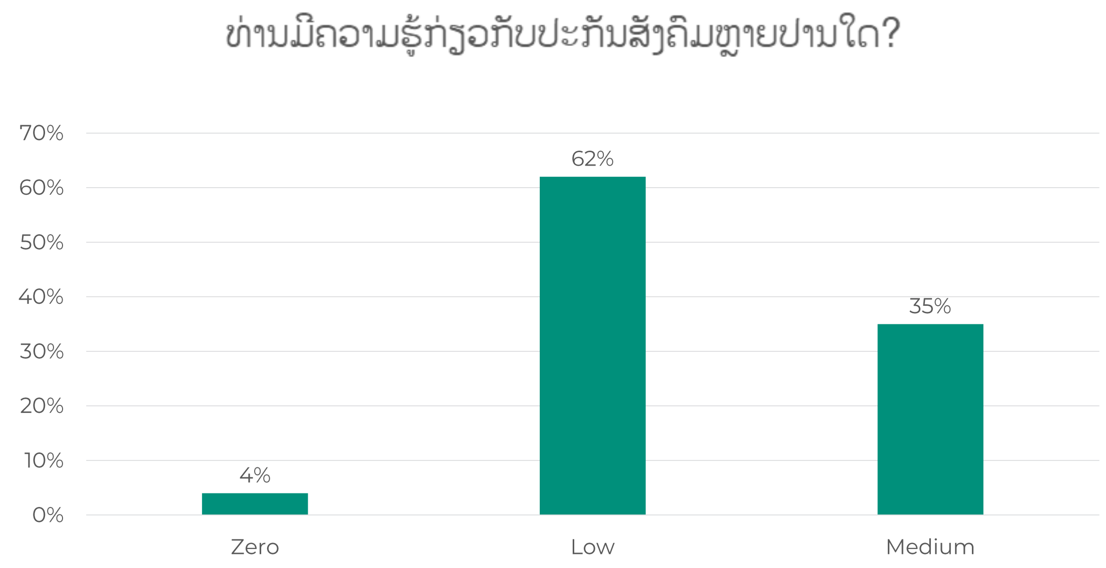
III. ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບ

ຜ່ານການວິເຄາະຂໍ້ມູນໂດຍການນໍາໃຊ້ວິທີປະຕິບັດຕົວຈິງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຫລື GALS, ການຄົ້ນຄວ້າຂໍ້ມູນ, ແລະ ກອງປະຊຸມການສົນທະນາຕ່າງ ໆ ສາມາດສະຫຼຸບປະເດັນດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນວຽກງານສິດທິແຮງງານ ແລະ ການປົກປ້ອງສັງຄົມໃນເຂດພູພຽງບໍລະເວນທີ່ພົ້ນເດັ່ນໄດ້ດັ່ງນີ້:

a) ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກງານສົ່ງເສີມການປົກປ້ອງສັງຄົມ ແລະ ສິດທິແຮງງານ ໃນຂະ ແໜງຊາ ແລະ ການເຟ.

ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກໍາທາງສັງຄົມ, ກອງປະຊຸມໃນຊຸມຊົນ, ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ດ້ານສິດທິແຮງງານ ແລະ ການປົກປ້ອງສັງຄົມໃນຂະແໜງການຊາ ແລະ ການເຟ ໄລຍະຜ່ານມາສ່ວນໃຫຍ່ຍັງເຫັນວ່າຈໍານວນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ເປັນຜູ້ຊາຍຍັງກວມເອົາເປີເຊັນສ່ວນໃຫຍ່, ຈໍານວນຜູ້ຍິງເຂົ້າຮ່ວມກວມເອົາເປີເຊັນສ່ວນນ້ອຍ. ໃນບາງກິດຈະກໍາທີ່ກ່ຽວພັນກັບວຽກງານການພັດທະນາທີ່ມີສະເພາະດ້ານແມ່ນເຫັນວ່າມີແຕ່ຜູ້ຊາຍທັງໝົດ. ສິ່ງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຍັງມີການຂາດການປູກຈິດສໍານຶກກ່ຽວກັບຄວາມສໍາຄັນດ້ານບັນຫາບົດບາດຍິງ-ຊາຍວ່າເປັນປັດໃຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ກັບການຂາດຄວາມເຂົ້າໃຈໃນວຽກງານປົກປ້ອງສັງຄົມ ແລະ ສິດທິແຮງງານໂດຍລວມໃນບັນດາແຮງງານທີ່ເປັນແມ່ຍິງຍັງຕໍ່າ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ສະແດງຢູ່ຮູບພາບສະແດງຂໍ້ມູນດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ຮູບພາບທີ 1: ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງສັງຄົມ ແລະ ສິດທິແຮງງານ ຂອງແຮງງານທີ່ເປັນແມ່ຍິງ



ຮູບພາບສະແດງຂໍ້ມູນດ້ານເທິງ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຊາວກະສິກອນແມ່ຍິງໃນຂະແໜງການຜະລິດກາເຟ ແລະ ຊາ ສ່ວນໃຫຍ່ຍັງຂາດຈິດສໍານຶກກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງສັງຄົມ ແລະ ສິດທິແຮງງານ, ລວມເຖິງສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ໃນບັນດາແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ຕື່ມແບບສອບຖາມແມ່ນບໍ່ໄດ້ບົ່ງບອກຈໍານວນຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮູ້ ແລະ ຈິດສໍານຶກດ້ານການປົກປ້ອງສັງຄົມທີ່ສູງ. ລະດັບການມີຈິດສໍານຶກກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງສັງຄົມທີ່ຢູ່ໃນລະດັບຕໍ່າຂອງບັນດາແຮງງານທີ່ເປັນຜູ້ຍິງສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ກັບຄວາມສາມາດຂອງຊຸມຊົນໃນການປົກປ້ອງພວກເຂົາເຈົ້າຈາກອຸປະຕິເຫດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ນອກຈາກນີ້ແລ້ວຍັງເຫັນວ່າ ບັນດາແຮງງານທີ່ເປັນແມ່ຍິງຍັງຂາດຄວາມສາມາດໃນການເຈລະຈາຕໍ່ລອງກັບນາຍຈ້າງໃນການປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງຕົນ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າເຈົ້າມີການເຂົ້າເຖິງການປົກປ້ອງສັງຄົມທີ່ບໍ່ປົກກະຕິ, ເຖິງແມ່ນວ່າເຂົາເຈົ້າເຂົ້າເຖິງການບໍລິການ, ແຕ່ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມຮູບແບບຂອງການໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທີ່ເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບແມ່ນບໍ່ເປັນທາງການ.

ນອກຈາກນີ້ ຍັງເຫັນວ່າບັນຫາບົດບາດຍິງ-ຊາຍແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບການເອົາໃຈໃສ່ຢ່າງທີ່ຄວນໂດຍສະເພາະໃນລະດັບຊຸມຊົນ. ສິ່ງນີ້ສະແດງອອກໃນລະຫວ່າງການຝຶກອົບຮົມ ຫຼື ການປະຊຸມຕ່າງ ໆ , ແລະ ເມື່ອມີການຈ້າງງານ, ເຊິ່ງເຫັນວ່າການເຊີນເຂົ້າຮ່ວມ ຫຼື ການແຕ່ງຕັ້ງໜ້າວຽກແມ່ນ ອີງໃສ່ຖານະ ຫົວໜ້າຄອບຄົວ (ເຊິ່ງໄດ້ລະບຸໃນປຶ້ມສຳມະໂນຄົວ), ທີ່ໂດຍລວມແລ້ວແມ່ນຜູ້ຊາຍ, ຕ້ອງເຂົ້າຮ່ວມ.

ບັນຫາດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນມາຈາກຫຼາຍປັດໃຈລວມເຖິງຮີດຄອງປະເພນີ ແລະ ທຳນຽມປະຕິບັດທີ່ມີມາຍາວນານ, ເຊິ່ງອາດຈະບໍ່ແມ່ນແຕ່ສະເພາະຢູ່ໃນເຂດພູພຽງບໍລະເວນເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງກວມເອົາຂົງເຂດອື່ນ ໆ ໃນທົ່ວປະເທດນຳອີກ, ໂດຍສະເພາະບ່ອນທີ່ມີການປົກຄອງໃນລັກສະນະບິດາທິລາດ. ຜູ້ຍິງແມ່ນຖືກຄວບຄຸມ ແລະ ຈຳກັດຈາກການເຂົ້າຮ່ວມວຽກພັດທະນາ ແລະ ກິດຈະກຳຕ່າງ ໆ ໂດຍຜູ້ຊາຍ, ທີ່ເປັນຜົວ ຫຼື ຍາດພີ່ນ້ອງອາວຸໂສ, ຜູ້ທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄອບຄົວ. ເຂົາເຈົ້າມັກຈະມີມຸມມອງດ້ານລົບ, ບໍ່ມີຄວາມໄວ້ວາງໃຈຕໍ່ກັບວຽກງານພັດທະນາທີ່ເນັ້ນໃສ່ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ກັງວົນວ່າຄວາມເຊື່ອຖື ແລະ ປະເພນີຂອງເຂົາເຈົ້າອາດຈະຫາຍ ຫຼື ມີການປ່ຽນແປງໄປ. ຍົກຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ການອອກໄປນອກຊຸມຊົນຂອງແມ່ຍິງເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ, ປະຊຸມ ແລະ ງານລ້ຽງຕ່າງ ໆ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບການອະນຸຍາດຈາກຫົວໜ້າຄອບຄົວ, ເຂົາເຈົ້າຈະຖືກຫາວ່າປະພຶດຜິດຮີດຄອງ ຖ້າມີເຫດການທີ່ບໍ່ຄາດຄິດເກີດຂຶ້ນ ເຊັ່ນ: ອຸບັດເຫດ ຫຼື ເຫດການສຸກເສີນກັບບຸກຄົນ ຫຼື ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວຂອງຜູ້ຍິງນັ້ນ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກພັດທະນາ ຫຼື ເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ເຂດອື່ນທີ່ບໍ່ແມ່ນພື້ນທີ່ຂອງຕົນ ແລະ ເປັນອີກສາເຫດໜຶ່ງທີ່ພາໃຫ້ແມ່ຍິງບໍ່ໄດ້ເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ລວມທັງຂໍ້ມູນດ້ານຄວາມປອດໄພການອອກແຮງງານ, ການປົກປ້ອງສັງຄົມ, ສິດທິແຮງງານ, ການພັດທະນາວິຊາຊີບ, ແລະ ຂາດໂອກາດເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳຂອງຊຸມຊົນຢ່າງປົກກະຕິ.

ແມ່ຍິງສ່ວນໃຫຍ່ໃນຂະແໜງການຜະລິດ ຊາ ແລະ ກາເຟ ແມ່ນບໍ່ກ້າສະແດງອອກ, ເຊິ່ງມີປັດໃຈກະທົບມາຈາກການບໍ່ມີຄວາມໝັ້ນໃຈໃນຕົນເອງ, ການຕັດສິນໃຈທີ່ຍັງບໍ່ສູງ, ການບໍ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ, ການຂາດການຊຸກຍູ້, ສະໜັບສະໜູນ ແລະ ໃຫ້ກຳລັງໃຈ, ຄວາມກະຕືລືລົ້ນ, ການຂາດໂອກາດໃນການຮຽນຮູ້ເຊັ່ນຈາກການຝຶກອົບຮົມ, ການປະຊຸມ, ການທັດສະນະ

ສຶກສາ ຫຼື ການແລກປ່ຽນຢູ່ພາຍນອກ. ແມ່ຍິງຈຳນວນໜຶ່ງແມ່ນມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານລະດັບການສຶກສາ, ເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າບໍ່ຮູ້ໜັງສື, ເຊິ່ງເປັນອີກປັດໄຈໜຶ່ງທີ່ສົ່ງຜົນໃຫ້ເສຍໂອກາດໃນການພັດທະນາ.

b) ການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ

ການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງເກີດຂຶ້ນໄດ້ຫຼາຍຮູບແບບໂດຍສະເພາະຢູ່ໃນຂະແໜງກະສິກຳ ຊາ ແລະ ກາເຟ. ການຈຳແນກລວມເຖິງການປະຕິເສດການຈ້າງງານແມ່ຍິງໃນຊ່ວງຖືພາ, ເກີດລູກໃໝ່. ທັງນີ້ກໍ່ຍ້ອນວ່າແມ່ຍິງໃນຊ່ວງດັ່ງກ່າວຕ້ອງການເວລາເພື່ອຟື້ນຟູສຸຂະພາບຕົນເອງ ແລະ ດູແລເດັກອ່ອນເປັນສ່ວນໃຫຍ່. ແຕ່ວ່າໃນຂະແໜງການຜະລິດກາເຟ ແລະ ຊາ ຊ່ວງເວລາທີ່ສຳຄັນດັ່ງກ່າວທີ່ຕ້ອງໄດ້ປະວຽກໃນສວນກາເຟ ແລະ ຊາ ແມ່ນຖືວ່າເປັນການເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ພຽງພໍ. ສິ່ງນີ້ສົ່ງຜົນໃຫ້ ແມ່ຍິງຖືກປະຕິເສດໃນການຈ້າງງານ. ນາຍຈ້າງໃນສວນກາເຟ ແລະ ຊາ ແມ່ນຈະເລືອກແຮງງານຜູ້ທີ່ເປັນຜູ້ຊາຍທີ່ສາມາດເຮັດວຽກໂດຍບໍ່ຕ້ອງພັກ. ໃນລະຫວ່າງການສົນທະນາຊ່ວງການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືຕົ້ນໄມ້ດຸ່ນດ່ຽງໃນການຝຶກອົບຮົມການຮຽນຮູ້ບົດບາດຍິງ-ຊາຍຜ່ານການປະຕິບັດຕົວຈິງໜຶ່ງໃນຈຳນວນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເພດຍິງໃຫ້ຮູ້ວ່າ ເຖິງແມ່ນວ່າແຮງງານທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ຈະໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນແຮງງານໃນອັດຕາທີ່ເທົ່າກັນ ເຊັ່ນ ການຍົກເປົາໝາກກາເຟຈາກສວນພາຍຫຼັງຈາກເກັບກ່ຽວ, ຫຼື ການເສຍຫຍ້າບົວລະບັດສວນກາເຟ ໂດຍການນຳໃຊ້ເຄື່ອງຈັກກົນ – ນາຍຈ້າງມັກຈະຈ້າງຜູ້ຊາຍຫຼາຍກວ່າຜູ້ຍິງຍ້ອນຄວາມແຂງແຮງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ມີຄວາມຊຳນານດ້ານການໃຊ້ເຄື່ອງຈັກກົນຫຼາຍກວ່າແມ່ຍິງ.

ໂອກາດໃນການເຂົ້າເຖິງປະກັນສັງຄົມຂອງແມ່ຍິງແມ່ນມີໜ້ອຍຖ້າສົມທຽບກັບຜູ້ຊາຍ. ສິ່ງນີ້ເຮັດໃຫ້ມີທັດສະນະຄະຕິມູນ ມອງຈາກຄົນໃນສັງຄົມ ແລະ ສຳມະຊິກໃນຄອບຄົວ ເຫັນວ່າຜູ້ຊາຍເປັນຫົວໜ້າ, ເປັນຫົວໜ້າຄອບຄົວ, ທັງເປັນຜູ້ຫາລ້ຽງຄອບຄົວ. ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ຊາຍຄວນເປັນຜູ້ມີສິດອຳນາດໃນການຕັດສິນໃຈໃນຄອບຄົວຫຼາຍກ່ວາ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການຕັດສິນໃຈດ້ານການເງິນແລ ຕັດສິນວ່າໃຜຄວນຈະເປັນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳຕ່າງ ໆ . ຜູ້ຊາຍຈຳນວນຫຼາຍຍັງມີທັດສະນະຄະຕິດັ້ງເດີມວ່າ ວຽກເຮືອນ ແລະ ວຽກດູແລຄອບຄົວແມ່ນໜ້າທີ່ຂອງແມ່ຍິງ, ໃນຂະນະທີ່ເຮັດວຽກເພື່ອຫາລາຍຮັບຊ່ວຍຫົວໜ້າຄອບຄົວນຳ, ເຊິ່ງໃນຄວາມເປັນຈິງສິ່ງດັ່ງກ່າວ ນີ້ໄດ້ສົ່ງຜົນໃຫ້ແມ່ຍິງຕ້ອງເຮັດຫຼາຍໜ້າວຽກ ແລະ ມີເວລາພັກຜ່ອນທີ່ໜ້ອຍລົງ. ການເຮັດວຽກຫຼາຍໜ້າຍັງເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງເສຍໂອກາດໃນການຮຽນຮູ້, ການພັດທະນາຕົນເອງ, ແລະ ການສ້າງຄວາມກ້າວໜ້ານຳອີກ.

ເຖິງແມ່ນວ່າແມ່ຍິງຈະໄດ້ຮັບການສົ່ງເສີມໃຫ້ມີບົດບາດໃນການເປັນຜູ້ນຳ ຫຼື ຮັບຜິດຊອບໃນຕຳແໜ່ງທີ່ສູງ, ເຊັ່ນ ຜູ້ນຳກຸ່ມ ຫຼື ສະຫະກອນ, ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບຄວາມຮ່ວມມືທີ່ດີຈາກຄອບຄົວ. ສິ່ງນີ້ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງມີຄວາມລຳບາກໃຈເພາະບໍ່ແມ່ນແຕ່ຕ້ອງໄດ້ເຮັດວຽກບໍລິຫານເທົ່ານັ້ນ, ຍັງຕ້ອງໄດ້ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ກັບວຽກເບິ່ງແຍງດູແລຄອບຄົວ ແລະ ເຮັດວຽກຊຸມຊົນນຳອີກ.

c) ສະຖານະການດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການຈ້າງງານທີ່ບໍ່ເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ

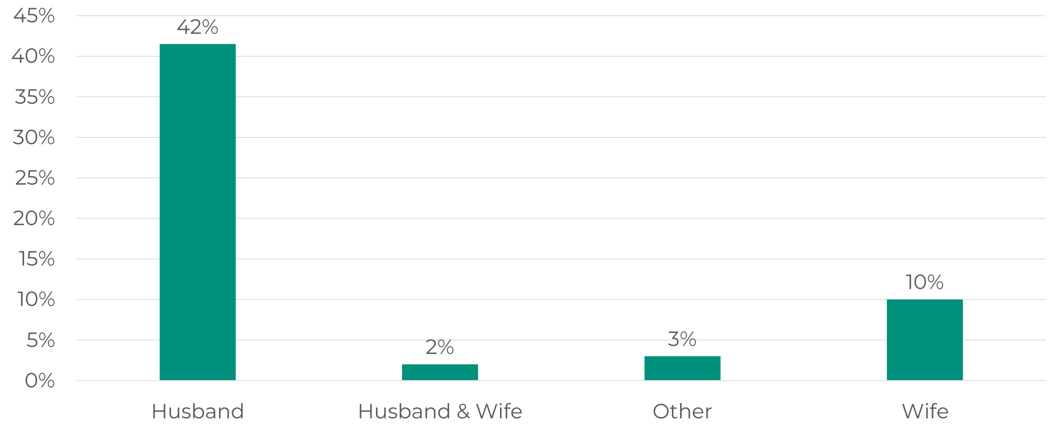
ຄ່າແຮງຕ່ຳ ແລະ ແຮງງານທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ

ປັດໄຈທາງດ້ານເສດຖະກິດປັດຈຸບັນຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ ທີ່ເປັນຜົນເນື່ອງມາຈາກ ສະພາວະເງິນທີ່ບໍ່ຄົງທີ່ ສົ່ງຜົນໃຫ້ຄ່າຄອງຊີບທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນສູງ ໃນຂະນະທີ່ຄ່າແຮງງານທີ່ຕ່ຳໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບວົງກວ້າງຕໍ່ກັບວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນຂະແໜງກະສິກຳ. ຢູ່ໃນຂະແໜງການຜະລິດ ກາເຟ ແລະ ຊາ ຜົນກະທົບທີ່ກ່ຽວພັນກັບເສດຖະກິດເຮັດໃຫ້ເກີດມີຄ່າແຮງງານຕ່ຳ, ຂາດສັນຍາແຮງງານທີ່ຖືກຕ້ອງ, ແລະ ຈ້າງງານຕາມລະດູການ. ສະເລ່ຍການຈ້າງແຮງງານໃນການຜະລິດກາເຟໃນເຂດພູພຽງບໍລະເວນ ແມ່ນຢູ່ລະຫວ່າງ 50,000 ຫາ 150,000 ກີບຕໍ່ວັນ ອີງຕາມໜ້າວຽກ ແລະ ຂະແໜງການຜະລິດຊາ ຢູ່ລະຫວ່າງ 50,000 ກີບ ຫາ 70,000 ກີບ ຕໍ່ວັນ ຂຶ້ນກັບຄວາມສາມາດ ແລະ ກຳລັງການຜະລິດ (ILO, 2022).

ຢູ່ໃນເຂດພູພຽງບໍລິເວນ, ແມ່ຍິງສ່ວນຫລາຍແມ່ນເຮັດວຽກເຊັ່ນ: ເສຍຫຍ້າ, ໃສ່ຝຸ່ນ ແລະ ບົວລະບັດຕົ້ນກາເຟ ເຊິ່ງຖືວ່າເປັນໜ້າວຽກທີ່ເບົາ ແລະ ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຕໍ່າກວ່າ (ILO, 2022). ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ ຜູ້ຊາຍຈະໄດ້ຮັບການມອບໝາຍໃຫ້ເຮັດວຽກໜັກເຊັ່ນ: ໃຊ້ເຄື່ອງຈັກ, ຍົກ ຫຼື ຍ້າຍວັດຖຸຫນັກ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງສູງ. ບົດບາດທີ່ແຕກຕ່າງກັນເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ປູກຈິດສໍານຶກທີ່ວ່າຜູ້ຊາຍ ຫຼື ຜົວແມ່ນສ້າງລາຍຮັບຕົ້ນຕໍໃນຄອບຄົວ.

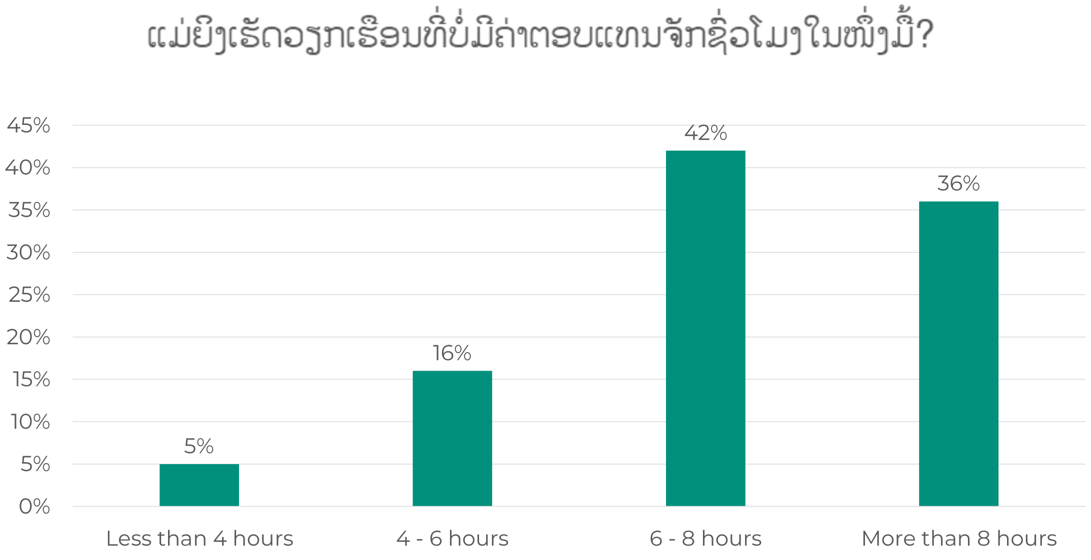
ໃນບາງກໍລະນີ, ແຮງງານທີ່ເປັນເພດຍິງຍັງໄດ້ຮັບມອບໝາຍໃຫ້ເຮັດວຽກໜັກ ເຊັ່ນ ຍົກວັດຖຸໜັກ ແລະ ແບກຫາມເປົາໝາກກາເຟເຊັ່ນດຽວກັນກັບທີ່ແຮງງານຜູ້ຊາຍແບກ, ແຕ່ວ່າເຂົາເຈົ້າກໍ່ຍັງໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງທີ່ຕໍ່າກວ່າຜູ້ຊ້າຍ. ສິ່ງນີ້ກໍເປັນປັດໃຈໜຶ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ແນວຄວາມຄິດທີ່ວ່າ ແຮງງານຜູ້ຊາຍເປັນຜູ້ຫາລ້ຽງຄອບຄົວເນື່ອງຈາກເຂົາເຈົ້າຫາເງິນໄດ້ຫຼາຍກວ່າ.

ຮູບພາບທີ 2: ຜູ້ທີ່ຫາລາຍຮັບຫຼັກໃນຄອບຄົວ



ການວິເຄາະຂໍ້ມູນຜ່ານແບບສອບຖາມ ກຸ່ມຜະລິດຊາ-ກາເຟ ໄດ້ອ້າງອີງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທັງຍິງ ແລະ ຊາຍແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຄືກັນໃນມື້ໜຶ່ງ ໆ . ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມການສົນທະນາໃນລະຫວ່າງການຝຶກອົບຮົມ GALS ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງແມ່ນຮັບຜິດຊອບວຽກຄົວເຮືອນ, ເບິ່ງແຍງຄອບຄົວ ໃນຂະນະດຽວກັນ, ແມ່ຍິງກໍ່ເຮັດໜ້າທີ່ເກັບກ່ຽວຜົນຜະລິດເຊັ່ນກັນ. ແຮງງານຜູ້ຍິງຫຼາຍຄົນທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສົນທະນາໃຫ້ຮູ້ວ່າເຂົາເຈົ້າເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຫຼາຍຊົ່ວໂມງໃນໜຶ່ງວັນ, ເຊິ່ງກວມເອົາ 78 ສ່ວນຮ້ອຍໃຫ້ຮູ້ວ່າເຂົາເຈົ້າເຮັດວຽກດູແລຢ່າງນ້ອຍ 6 ຊົ່ວໂມງ ໃນໜຶ່ງມື້. ນອກຈາກນີ້, ຈໍານວນເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງແຮງງານຍິງ (36 ສ່ວນຮ້ອຍ) ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ເຂົາເຈົ້າເຮັດວຽກດູແລໃນມື້ໜຶ່ງຍາວນານຮອດ 8 ຊົ່ວໂມງ. ຍ້ອນວ່າແມ່ຍິງບໍ່ມີທາງເລືອກ, ພວກເຂົາຈຶ່ງຈໍາເປັນໄດ້ເຮັດວຽກດູແລຫຼາຍຂຶ້ນ, ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າບໍ່ສາມາດເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງໄດ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນທຽບໃສ່ຜູ້ຊາຍ (Oxfam 2023).

ຮູບພາບທີ 3: ແມ່ຍິງທີ່ເປັນແຮງງານບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ



ການຂາດແຮງງານໃນການເກັບກ່ຽວຜົນຜະລິດໃນຂະແໜງກາເຟ,

ການຂາດແຄນແຮງງານໃນລະດູເກັບກ່ຽວກາເຟ ແລະ ຊາ ກໍເປັນສາເຫດມາຈາກບັນຫາຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ. ການຈຳແນກຂອງແມ່ຍິງກ່ຽວກັບຄ່າຈ້າງຕ່ຳໃນການເກັບກ່ຽວກາເຟ-ຊາ, ຄຽງຄູ່ກັບອັດຕາເງິນເຟີ້ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການດຳລົງຊີວິດສູງ, ການຈຳແນກທາງເພດ, ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກທີ່ຍາກລຳບາກຢູ່ຂະແໜງກະສິກຳ, ການມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ດີກວ່າຢູ່ນອກປະເທດ, ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ເປັນເຫດຜົນຫຼັກທີ່ແຮງງານໄວໜຸ່ມທີ່ເຄີຍເຮັດວຽກໃນຂະແໜງກາເຟ ແລະ ຊາ ສ່ວນໃຫຍ່ຕັດສິນໃຈເດີນທາງເຄື່ອນຍ້າຍເພື່ອໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດເນື່ອງຈາກຄ່າຕອບແທນທີ່ສູງກວ່າເຊັ່ນ: ປະເທດໄທ. ສິ່ງນີ້ສົ່ງຜົນໃຫ້ໃນແຕ່ລະປີຈຶ່ງມີຄົນງານບໍ່ພຽງພໍໄປເຮັດວຽກໃນສວນກາເຟ. ເພື່ອຊົດເຊີຍການຂາດເຂີນແຮງງານໃນທ້ອງຖິ່ນດັ່ງກ່າວ. ປົກກະຕິແລ້ວເຈົ້າຂອງສວນກາເຟຈະຈ້າງຄົນງານຈາກເມືອງອ້ອມຂ້າງ ເປັນຄູ່ຜົວເມຍ.

ລາຍຮັບ(ທີ່ບໍ່ປົກກະຕິ) ຄັ້ງດຽວ

ຊາວກະສິກອນໃນຂະແໜງກາເຟ ແລະ ຊາ ມີລາຍຮັບຫຼັກມາຈາກການຂາຍຜະລິດຕະພັນທີ່ມາຈາກການເກັບກ່ຽວຜົນຜະລິດ, ທີ່ຕິດພັນກັບບັນຫາ ການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ ທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຜົນຜະລິດໃນແຕ່ລະປີ. ຊາວສວນກາເຟຈະມີລາຍຮັບໃນຊ່ວງດຽວກໍຄືພາຍຫຼັງລະດູການເກັບກ່ຽວ, ລາຍຮັບທີ່ໄດ້ມາຈາກການຂາຍຜະລິດຕະພັນກາເຟ ແມ່ນຈະໄດ້ຖືກແບ່ງເພື່ອໃຊ້ຈ່າຍໃນຄອບຄົວ, ຊຳລະໜີ້ສິນ, ການປິ່ນປົວສຸຂະພາບ, ການລົງທຶນໃສ່ການຜະລິດໃນລະດູການຕໍ່ໄປ, ຊຳລະຄ່າສະມາຊິກ ແລະ ພັນທະຕ່າງໆ. ການຂາດການບໍລິຫານການໃຊ້ຈ່າຍໂດຍອີງໃສ່ໄລຍະເວລາ ແລະ ຈຳນວນໃນການໃຊ້ຈ່າຍ ພ້ອມທັງພັນທະ ແລະ ບຸລິມະສິດຫຼາຍໆອັນທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນເວລາດຽວກັນ ເຮັດໃຫ້ຊາວສວນກາເຟ(ທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ) ບໍ່ສາມາດສຳຮອງເງິນສົມທົບເຂົ້າໃນກອງທຶນປະກັນສັງຄົມໄດ້ຢ່າງປົກກະຕິ. ສິ່ງນີ້ຍັງບໍ່ທັນກ້າວໄປຮອດການຕັດສິນໃຈໃຫ້ແມ່ຍິງລົງທະບຽນເປັນສະມາຊິກປະກັນສັງຄົມ.

IV. ຄຳແນະນຳ

1. ມີການກຳນົດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຢູ່ໃນກອງປະຊຸມ, ຝຶກອົບຮົມ(ຕົວຢ່າງ: ກອງປະຊຸມເຊີນຊາວບ້ານເຂົ້າຮ່ວມ 5 ທ່ານ ໃນນັ້ນຕ້ອງໃຫ້ໂອກາດແມ່ຍິງ 3 ທ່ານ, ສາມາດອອກແບບໃນຂັ້ນຕອນການກະກຽມເຊີນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳ, ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມ,ໂຄງການ, ອຳນາດການປົກຄອງບ້ານ,ເມືອງ ແລະ ແຂວງ ຄວນແນະນຳ, ແຈ້ງ, ຫຼືມອບໝາຍໃຫ້ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳດັ່ງກ່າວ. ຖ້າຫາກມີການກຳນົດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະຊ່ວຍໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ມີໂອກາດໃນການພັດທະນາຕົນເອງ.

2. ຈັດກອງປະຊຸມຮ່ວມກັບອຳນາດການປົກຄອງບ້ານເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ຖ້າຫາກອຳນາດການປົກບ້ານບໍ່ເຂົ້າໃຈເລື່ອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ກໍ່ຍາກທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ກິດຈະກຳນີ້ບັນລຸໄປຕາມຈຸດປະສົງແລະເປົ້າໝາຍຂອງໂຄງ, ລວມທັງການຊຸກຍູ້ໃຫ້ແມ່ຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໃນວຽກງານການພັດທະນາກໍ່ຈະໜ້ອຍລົງ, ສະນັ້ນອຳນາດການປົກຄອງບ້ານກໍ່ເປັນໜຶ່ງກະບອກສຽງທີ່ສຳຄັນໃນການຂັບເຄື່ອນວຽກບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃຫ້ເກີດຄວາມຍືນຍົງໄດ້.

3. ຝຶກອົບຮົມບົດບາດແມ່ຍິງໃຫ້ຄູ່ຜົວ-ເມຍ ແລະ ນຳໃຊ້ເຄື່ອງມື GALS, ເພາະເຄື່ອງມືນີ້ໄດ້ຜ່ານການນຳໃຊ້ຢູ່ໃນຊຸມຊົນບ້ານເປົ້າໝາຍຂອງສະມາຄົມ MHP ເຮັດແລ້ວປະສົບຜົນສຳເລັດ ແລະ ເຫັນໄດ້ເຖິງການປ່ຽນແປງຂອງຄອບຄົວ, ເຮັດໃຫ້ຄອບຄົວໄດ້ມີໂອກາດເຮັດຮ່ວມກັນ, ສົນທະນາແລກປ່ຽນທີ່ຕົນເອງມັກ ແລະ ບໍ່ມັກ ລວມໄປເຖິງການວາງແຜນເປົ້າໝາຍຊີວິດຮ່ວມກັນ, ຜູ້ຍິງມີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຕົນເອງໃນການເຈລະຈາຕໍ່ລອງເລື່ອງການແບ່ງວຽກຢູ່ໃນຄົວເຮືອນ ແລະ ຕໍ່ລອງເຈລະຈາດ້ານການຄ້າຂາຍໄດ້ເຊັ່ນດຽວກັນ.

4. ສຶກສາຄົ້ນຄ້ວາລົງເລິກ ແລະ ຂະຫຍາຍພື້ນທີ່ ການສຳຫຼວດກ່ຽວກັບວຽກເບິ່ງແຍງຄອບຄົວຂອງແມ່ຍິງໃນຂະແໜງ ອາຫານກະສິກຳ ລວມທັງ ຊາ ແລະ ກາເຟ ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈແຈ້ງ ແລະ ມີຂໍ້ມູນທີ່ພຽງພໍໃນການ ເຮັດວຽກສົ່ງເສີມການປົກປ້ອງສັງຄົມ ແລະ ສິດທິແຮງງານທີ່ເອົາໃຈໃສ່ດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.

5. ຈັດກອງປະຊຸມຖອດຖອນບົດຮຽນກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍຢູ່ພາຍໃນກຸ່ມ, ຊຸມຊົນ ແລະ ໃນລະດັບພາກລັດຖະ ບານ. ຈັດງານເທກສະການກ່ຽວກັບ GALS ໃຫ້ກັບກຸ່ມທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ, ນຳເອົາເຄື່ອງມື ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ພົ້ນເດັ່ນມານຳສະເໜີ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ສະມາຊິກ ຮຽນຮູ້ຈາກເຊິ່ງກັນແລະກັນ. ຕົວຢ່າງ :ງານເທດສະການ ເຄື່ອງມື GALS ໄດ້ຈັດຂຶ້ນຢູ່ ແຂວງຫົວພັນ ໂດຍສະມາຄົມຜະລິດຕະພັນໄມ້ໄຜ່ ແລະ ເຄື່ອງປ່າຂອງດົງ ເຊິ່ງເປັນໜຶ່ງໃນບັນດາຄູ່ຮ່ວມງານຂອງອົງການ Oxfam ເຊິ່ງລວມເອົາສະມາຊິກກຸ່ມຜະລິດທີ່ບໍ່ແມ່ນກຸ່ມຜະລິດໄມ້ປ່ອງ ທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມການນຳໃຊ້ GALS ແລະ ບັນລຸຜົນສຳເລັດ ຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນເວລາຝຶກອົບຮົມ GALS.

6. ສ້າງຕົວແບບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ເຊິ່ງຈະເຮັດໃຫ້ວຽກດູແລຄອບຄົວເປັນວຽກທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ແລະ ສ້າງໃຫ້ແມ່ຍິງເປັນຜູ້ນຳຢູ່ໃນຊຸມຊົນນັ້ນ.

7. ເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນທີ່ຈະຕ້ອງ ປຸກລະດົມ ແລະ ຊີ້ແຈ້ງໃຫ້ຊຸມຊົນ ຫຼື ຄູ່ຜົວເມຍ ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສຳຄັນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງການ ລົງທະບຽນເຂົ້າເປັນສະມາຊິກປະກັນສັງຄົມ, ແລະ ຄວາມປອດໄພການອອກແຮງງານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນແມ່ຍິງ ຜູ້ທີ່ມີລະດັບຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບວຽກປົກປ້ອງສັງຄົມ ແລະ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

8. ສຶກສາອົບຮົມຜູ້ຊາຍຕ້ອງໃຫ້ໂອກາດ, ໃຫ້ກຳລັງໃຈ ໃນການຜັກດັນໃຫ້ແມ່ຍິງມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນແຕ່ລະກິດຈະກຳຢູ່ພາຍໃນບ້ານເຊັ່ນ: ມີການວ່າງແຜນວຽກຮ່ວມກັນໃຫ້ຊັດເຈນ ຫຼື ຮັບຜິດຊອບວຽກແທນໃນຊວງມີແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳໃນຊຸມຊົນ ແລະ ນອກສະຖານທີ່. ເຖິງແມ່ນວ່າເສັ້ນທາງໄປສູ່ເປົ້າໝາຍ ຈະເຮັດໃຫ້ບັນລຸຜົນສຳເລັດໄດ້ຊ້າກໍ່ຕາມ, ແຕ່ວ່າມັນໃຫ້ແນວຄວາມຄິດການເຊື່ອມໂຍງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນແຕ່ລະຂະແໜງການ, ຕ້ອງມີການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ, ມີບາງປະເດັນອາດເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າໃນຫຼັກສູດການສຶກສາ, ການຈ້າງງານ, ການບໍລິການສັງຄົມ ແລະອື່ນ ໆ , ໃນຂະນະດຽວກັນໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນກໍ່ໃຫ້ມີການບັນຈຸ ຄູ່ຮ່ວມງານການພັດທະນາເຊັ່ນ NGOs ແລະ CSO ເພື່ອປະສານງານແລະສືບຕໍ່ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ນຳເອົາໄປພິຈາລະນາເຂົ້າໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳໃຫ້ປະສົບຜົນສຳເລັດ.

9. ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ຊຸກຍູ້ການປົກປ້ອງ ແລະ ການບັງຄັບວ່າດ້ວຍກົດໝາຍ, ລວມເຖິງການປົກປ້ອງຕໍ່ກັບການຈຳແນກໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນມາດຕະການໃນການປົກປ້ອງການປະຕິເສດການຈ້າງງານຕໍ່ກັບແມ່ຍິງທີ່ເກີດລູກໃໝ່. ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍແຮງງານໃຫ້ເຂັ້ມງວດຂຶ້ນເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນເພື່ອເຮັດໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ກັບທຸກການປະຕິບັດດ້ານການຈຳແນກ.

10. ຄ່າຕອບແທນການໃຊ້ແຮງງານທີ່ເທົ່າທຽມກັນໃນໜ້າວຽກດຽວກັນ: ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ສົ່ງເສີມການຈ່າຍຄ່າຕອບແທນແຮງງານທີ່ເທົ່າທຽມຕໍ່ກັບວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີຄຸນຄ່າເທົ່າທຽມກັນ, ບໍ່ວ່າຈະເປັນເພດໃດກໍ່ຕາມ. ສິ່ງນີ້ລວມເອົາເຖິງຄວາມຈຳເປັນໃນການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ຮ່ວມມືໃນການແກ້ໄຂບັນຫາແນວຄວາມຄິດຂອງສັງຄົມຕໍ່ກັບຄວາມອາດສາມາດດ້ານຮ່າງກາຍຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການຈ່າຍຄ່າຊົດເຊີຍທີ່ຍຸດຕິທຳໂດຍອີງໃສ່ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ໜ້າວຽກ ແລະ ທັກສະຫຼາຍກວ່າການເນັ້ນໃສ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.

11. ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າແມ່ຍິງໃນຂະແໜງການຜະລິດກາເຟ ແລະ ຊາ ເຂົ້າເຖິງສິດທິ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງການເຂົ້າເປັນສະມາຊິກປະກັນສັງຄົມ. ພັດທະນາກົນໄກເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃນການບົງທະບຽນ ແລະ ຈ່າຍເງິນສົມທົບເຂົ້າປະກັນສັງຄົມໄດ້ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ, ໂດຍຄຳນຶງເຖິງລາຍຮັບທີ່ບໍ່ປົກກະຕິ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄອບຄົວ ຂອງເຂົາເຈົ້າ.

12. ສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການຈັດຕັ້ງກຸ່ມແຮງງານເພດຍິງທີ່ສຸມໃສ່ຄວາມຈຳເປັນ ແລະ ຄວາມສົນໃຈທີ່ສະເພາະຂອງແຮງງານທີ່ເປັນແມ່ຍິງໃນຂະແໜງກາເຟ ແລະ ຊາ. ການສ້າງກຸ່ມດັ່ງກ່າວນີ້ຈະຊ່ວຍໃຫ້ມີຊ່ອງທາງສຳລັບແມ່ຍິງໃນການເຕົ້າໂຮມ, ແບ່ງປັນປະສົບການ ແລະ ແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງ ໆ ຮ່ວມກັນ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

— ILO. (2023). Baseline Survey: Reducing Vulnerability, advancing social protection and labour rights and its entitlements in the coffee and tea sectors.

— Oxfam. (2020). Gender Visible: Learning about gender integration in the Right to Food Programme. https://oxfamilibrary.openrepository.com/handle/10546/621196

— Oxfam in Laos. (2023). Report on gender responsive social protection and occupational safety and health.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ

1. ຊຸດເຄື່ອງມືລະບົບການຮຽນຮູ້ບົດບາດຍິງ-ຊາຍຈາກການປະຕິບັດຕົວຈິງ ຫຼື Gender Action Learning System (GALS)

2. ແບບສອບຖາມສຳລັບການເອົາໃຈໃສ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍກ່ຽວກັບປະກັນສັງຄົມ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພແຮງງານ ພາຍໃຕ້ໂຄງການ ສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າໃຫ້ແກ່ລະບົບປົກປ້ອງສັງຄົມ ແລະ ສິດທິແຮງງານໃຫ້ແກ່ຊາວກະສິກອນໃນສວນກາເຟ ແລະ ຊາ (SOLAR)

OXFAM

MHP

ILO

Funded by the European Union