



## Gender and Labour in the Global South

### Article – Laotian

This translation is for a better understanding of the English texts. We are very happy if you join the discussions. Please note that all contributions in the comment section and in the discussion steps need to be in English.

#### Gender gaps in the world of work: Some facts

ຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃນໂລກຂອງການເຮັດວຽກ

#### Short description:

ບົດຄວາມນີ້ ຈະໃຫ້ເຫັນພາບລວມຂອງຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ອະທິບາຍວ່າບັດໄຈໃດທີ່ນຳໄປສູ່ຮູບແບບຕະຫຼາດແຮງງານດັ່ງກ່າວ.

#### Content:

ການຈ້າງງານ ຍັງຄົງເປັນວິທີທີ່ໜ້າເຊື່ອຖືທີ່ສຸດໃນການຫຼີກຫຼີມຈາກຄວາມຍາກຈົນ. ແຕ່ການຈ້າງງານແບບໃດທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ໃຜແດ່ທີ່ເຂົ້າເຖິງໄດ້? ເປັນທີ່ຊັດເຈນໃນຕົວວ່າ ບໍ່ແມ່ນການຈ້າງງານທັງໝົດທີ່ຈະດຶງບັນດາຜູ້ຄົນຫຼຸດພົ້ນອອກຈາກຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ບໍ່ໝາຍເຖິງທຸກຄົນທີ່ຈະສາມາດເຂົ້າເຖິງການຈ້າງງານທີ່ນຳມາເຊິ່ງຜົນປະໂຫຍດ ຫຼື ເອີ້ນວ່າວຽກງານທີ່ເໝາະສົມກັບຄວາມຕ້ອງການ (decent work) ໄດ້ທຳກັນ (International Labour Office 2019). ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທາງດ້ານເສດຖະກິດແມ່ນ ຄຽງຄູ່ໄປກັບການປ່ຽນແປງຂອງສະພາບພູມອາກາດ ທີ່ເປັນໜຶ່ງໃນບັນດາບັນຫາທີ່ເປັນອັນແລ້ງດ່ວນທີ່ສຸດຈາກມູມມອງຂອງໂລກ ແລະ ວຽກງານທີ່ເໝາະສົມນັ້ນ ແມ່ນມີບົດບາດສຳຄັນໃນການບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງວາລະ 2030 ເພື່ອການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ໂດຍສະເພາະໃນປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາ (United Nation 2015). ຕະຫຼາດແຮງງານມັກຈະຖືກເນັ້ນວ່າມີຄວາມເປັນກາງທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທາງດ້ານເສດຖະກິດຕາມປະເພນີ ແລ້ວ ສ່ວນໃຫຍ່ຈະພິຈາລະນາລະຫວ່າງປະເທດ ແລະ ບໍ່ແມ່ນພາຍໃນປະເທດນັ້ນໆ (Perrons 2015; Elson 1999). ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບຂອງຕະຫຼາດແຮງງານພາຍໃນບັນດາປະເທດ ແລະ ເພື່ອເປັນການຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດໃນໂລກແຫ່ງການເຮັດວຽກນັ້ນ, ຕະຫຼາດແຮງງານຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການວິເຄາະພາຍໃຕ້ມູມມອງທາງເພດ (Leach et al. 2016).

ເມື່ອແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ມີສິດ, ໂອກາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນຄືກັນໃນທຸກດ້ານຂອງຊີວິດ ເຊັ່ນວ່າ ໃນການສຶກສາ, ການຕັດສິນໃຈ, ການມີສ່ວນຮ່ວມດ້ານການເມືອງ ແລະ ເສດຖະກິດ ແລະ ດ້ານສຸຂະພາບ, ຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍຈຶ່ງຈະບັນລຸໄດ້. ຈົນຮອດປັດຈຸບັນນີ້ ກໍຍັງບໍ່ມີປະເທດໃດທີ່ສາມາດບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານບົດບາດຍິງ- ຊາຍໄດ້ຢ່າງສົມບູນເຕັມຮູບແບບ (Cavalcanti und Tavares 2016). ມູມມອງທາງເພດ ໃນຕະຫຼາດແຮງງານເຮັດໃຫ້ມີຜົນການຄົ້ນພົບວ່າ



ແມ່ຍິງມີບົດບາດຫຼາຍເກີນໄປໃນວຽກງານທີ່ມີຄ່າຈ້າງຕໍ່າ, ທັກສະຕໍ່າ ແລະ ໃນການຈັດກຽມການຈ້າງງານທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ (Kidder und Raworth 2004). ເຖິງວ່າລະດັບການສຶກສາຂອງ ແມ່ຍິງຈະເພີ່ມຂຶ້ນກໍຕາມ, ແຕ່ການເຂົ້າຮ່ວມຕະຫຼາດແຮງງານຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ ວຽກງານທີ່ເໝາະສົມກັບຄວາມຕ້ອງການ (decent work) ແມ່ນມີການກະຈາຍທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ. ການເຂົ້າເຖິງວຽກງານທີ່ເໝາະສົມ ຂອງແມ່ຍິງທີ່ມີຢ່າງຈໍາກັດນັ້ນ ແມ່ນຕິດພັນກັບແບບແຜນພຶດຕິກຳທາງເພດ, ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ ແລະ ການແບ່ງງານ. ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ ສາມາດອະທິບາຍໄດ້ວ່າບັນກົດເກນ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງຮ່ວມກັນໂດຍທົ່ວໄປຕໍ່ກັບບົດບາດ ແລະ ພຶດຕິກຳຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ເຊິ່ງເປັນພື້ນຖານຂອງແບບແຜນພຶດຕິກຳທາງເພດ ເຊິ່ງມາພ້ອມກັບການແບ່ງເພດຂອງແຮງງານ. ຕະຫຼາດແຮງງານແມ່ນຖືກຜັງໃນບັນທັດຖານທາງສັງຄົມຂອງສັງຄົມນັ້ນໆ (Elson 1999; Rai et al. 2019). ການເຂົ້າຮ່ວມຕະຫຼາດແຮງງານຂອງແມ່ຍິງມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນໃນທົ່ວໂລກ, ຈາກຫຼາຍກວ່າ 70% ໃນ ເຂດທະເລຊາຮາຮາອາຟຣິກາ ຫາໜ້ອຍກວ່າ 30% ໃນອາຊີ (International Labour Organization 2020). ຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃນໂລກຂອງການເຮັດວຽກນັ້ນໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຕື່ມອີກໃນປີ 2020. ເນື່ອງຈາກແມ່ຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໜ້ອຍກວ່າຜູ້ຊາຍໃນຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ, ເຂົາເຈົ້າໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນວຽກງານການດູແລທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຫຼາຍກວ່າສາມເທົ່າ (UN Women 2019). ວຽກງານການດູແລທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງນີ້ ເປັນບົດລົງໂທດຫຼັກສໍາລັບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ແລະ ມີຮາກຖານມາຈາກທັດສະນະຄະຕິທາງເພດ, ເຊິ່ງບົດບາດຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນຖະນະເປັນຜູ້ເບິ່ງແຍງຄອບຄົວ ແລະ ຮູບແບບການຫາລ້ຽງຄອບຄົວຂອງຜູ້ຊາຍແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນ ເໝືອນກວ່າ (International Labour Organization 2018; Elson 2017). ເພື່ອຈັບທາງຕະຫຼາດແຮງງານໃນຮູບແບບອົງລວມນັ້ນ ວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ແລະ ວຽກງານທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ຖືກນໍາມາພິຈາລະນາ (Perrons 2015). ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນຍັງເຫັນໄດ້ຈາກເລື່ອງຄ່າຈ້າງ, ຊ່ອງຫວ່າງດ້ານຄ່າຈ້າງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍທີ່ “ບໍ່ໄດ້ປັບ” ຂອງໂລກ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງ ມີລາຍໄດ້ໜ້ອຍກວ່າຜູ້ຊາຍ 22% ໃນທົ່ວໂລກ (Nations Research Institute for Social Development 2020).

ການລົບລ້າງການຈໍາແນກລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທາງດ້ານເສດຖະກິດພາຍໃນປະເທດ ແລະ ເພື່ອໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍເຂົ້າເຖິງວຽກທີ່ເໝາະສົມ (decent work) ຢ່າງສະເໝີພາບ. ເພື່ອໄປເຖິງເປົ້າໝາຍນີ້ ນະໂຍບາຍທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍຈຶ່ງເປັນສິ່ງຈໍາເປັນ (Cavalcanti und Tavares 2016).

**ຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ:**

Geraldo Castro, Brenda C. et al (2021): Women’s Access to Decent work. Gender Equality. SpringerLink. [https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007%2F978-3-319-95687-9\\_1](https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007%2F978-3-319-95687-9_1)

Gómez, Alba E. and Angeles, Manuel (2021): Women’s Participation in the Labor Market. Gender Equality. SpringerLink. [https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-95687-9\\_3](https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-95687-9_3)



International Labour Organization (2021): Equality and Discrimination. Gender Equality. International Labour Organization, Geneva. <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--en/index.htm>

### ເອກະສານອ້າງອີງ

Cavalcanti, Tiago; Tavares, José (2016): The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-based Macroeconomics Estimate. In: *The Economic Journal* 126 (590), S. 109–134. DOI: 10.1111/eoj.12303.

Elson, Diane (1999): Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues 27 (3), S. 611–627, zuletzt geprüft am 05.06.2020.

Elson, Diane (2017): Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap. In: *New Labor Forum* 26 (2), S. 52–61. DOI: 10.1177/1095796017700135.

International Labour Office (2019): What works: Promoting pathways to decent work. International Labour Organization. Geneva, zuletzt geprüft am 17.05.2021.

International Labour Organization (2018): Care Work and Care Jobs. For the Future of Decent Work. Hg. v. International Labour Office. Geneva, Switzerland, zuletzt geprüft am 16.04.2020.

International Labour Organization (2020): The Impact of Marriage and Children on Labour Market Participation. Spotlight on Goal 8. Unter Mitarbeit von UN Women. Geneva, zuletzt geprüft am 18.06.2020.

Kidder, Thalia; Raworth, Kate (2004): 'Good jobs' and hidden costs: Women workers documenting the price of precarious employment. In: *Gender & Development* 12 (2), S. 12–21. DOI: 10.1080/13552070412331332150.

Leach, Melissa; Mehta, Lyla; Prabhakaran, Preetha (2016): Sustainable Development. A gendered pathways approach. In: Leach Melissa (Hg.): Gender Equality and Sustainable Development. Pathways to Sustainability. New York: Routledge.

Nations Research Institute for Social Development (2020): Gender Equality in the Workplace. Measuring What Matters for Transformative Change. United Nations Development Programme and United Nations Research Institute for Social Development. Geneva, zuletzt geprüft am 17.05.2021.

Perrons, Diane (2015): Gendering the inequality debate. In: *Gender & Development* 23 (2), S. 207–222. DOI: 10.1080/13552074.2015.1053217.

Rai, Shirin M.; Brown, Benjamin D.; Ruwanpura, Kanchana N. (2019): SDG 8: Decent work and economic growth – A gendered analysis. In: *World Development* 113, S. 368–380. DOI: 10.1016/j.worlddev.2018.09.006.

UN Women (2019): Families in a changing world. Progress of the World's Women 2019-2020. Labour Force Participation rates by Sex and Marital Status. Hg. v. UN Women. New York, USA, zuletzt geprüft am 16.04.2020.

United Nation (2015): Transforming our World. The 2030 Agenda for Sustainable Development. Hg. v. The President of the General Assembly. UNITED NATIONS.