Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized

សហគ្រិនភាពប្រកប ស្ត្រី

ក្នុងធុរកិច្ចនៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍

WORLD BANK GROUP

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

របាយការណ៍នេះជាការចេញផ្សាយរបស់កម្មវិធីនវានុវត្តន៍យេនឌ័រ ក្រោមនាយកដ្ឋានអាស៊ីបូព៌ានិងប៉ាស៊ីហ្វិកនៃធនាគារពិភពលោក (World Bank's East Asia and Pacific Gender Innovation/EAPGIL)។ ការស្រាវជ្រាវ និងការនិពន្ធរបាយការណ៍នេះស្ថិតក្រោមការរៀបចំរបស់ក្រុមការងារដែលមាន Hillary C. Johnson និង Elizaveta Perova ជាអ្នកចាត់ចែងរួម និងសហការីដែលរួមមាន Ervin Dervisevic, Jhon Jair Gonzalez Pulgarin, Forest Jarvis, Yulia Krylova, Sundas Liaqat, Akaravuit Pancharoen, Alexander Spevack, José Daniel Trujillo, និង Yue Wu។ ក្រុមការងារទទួលការណែនាំពី Andrew Mason, Aaditya Mattoo, និង Sudhir Shetty។ ខ្លឹមសារធាតុចូលនៅក្នុងប្រអប់ស្តីពីផលប៉ះទង្គិចរបស់ជំងឺកូវីដ-១៩ ជាការចូលរួមចំណែករបស់ Leonardo Iacovone, Jesica Torres Coronado, និង Trang Thu Tran។ ក្រុមការងារសូមថ្លែងអំណរគុណជ្រាលជ្រៅចំពោះអត្ថាធិប្បាយ និងជំបូន្មានរបស់សហការីដែលបានចូលរួមពិនិត្យខ្លឹមសារ រួមមាន Francisco Campos, Smita Kuriakose, Amy Lunistra, David McKenzie, និង Anna O'Donnell។ ក្រុមការងារក៏សូមអរគុណផងដែរចំពោះ Keiko Inoue, Jonathan Lain, និង Ririn Purnamasari ដែលបានផ្តល់ជួយផ្តល់គំនិតនិងអត្ថាធិប្បាយមានប្រយោជន៍ជាច្រើន។ ជាងនេះទៅទៀត ក្រុមការងារទទួលបានការចង្អុលណែនាំ និងគាំទ្រច្រើនពីសំណាក់អនុប្រធានទាំងពីររូបប្រចាំតំបន់អាស៊ីបូព៌ា និងប៉ាស៊ីហ្វិក គឺលោកស្រី Manuela Ferro និងលោកស្រី Victoria Kwakwa។ លោកស្រី Jennifer McNally ជាអ្នកពិនិត្យកែសម្រួលខ្លឹមសាររួម មុននឹងវាត្រូវបានយកទៅរចនានិងរៀបប្លង់អត្ថបទដោយ Samantha DeMott-Anderson, Katie Fielding, Kendra McHugh, និង Ben Roberts នៅក្រុមហ៊ុន Six Half Dozen សម្រាប់ធ្វើការបោះពុម្ពផ្សាយ។ កម្មវិធី EAPGIL ទទួលបានការគាំទ្រពីមូលនិធិរួមសម្រាប់សមភាពយេនឌ័រ (Umbrella Facility for Gender Equality/UFGE) តាមរយៈភាពជាដៃគូជាមួយក្រសួងការបរទេសនិងពាណិជ្ជកម្មនៃប្រទេសអូស្ត្រាលី។ មូលនិធិ UFGE នេះមានទទួលការរួមវិភាគទានសប្បុរសពីប្រទេសជាច្រើន រួមមានប្រទេសអូស្ត្រាលី, កាណាដា, ដាណឺម៉ាក, ហ្វាំងឡង់, អាល្លឺម៉ង់, អាយស្លិន, អៀរឡង់, ហុលឡង់, ន័រវេ៉, អេស្ប៉ាញ, ស៊ុយអែត, ស្វីស, ចក្រភពអង់គ្លេស, សហរដ្ឋអាមេរិក, មូលនិធិ Bill and Melinda Gates Foundation, និងមូលនិធិ Wellspring Philanthropic Fund។

រូបថតនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះមានប្រភពមកពី៖

រូបថតលើក្របមុខនិងលើទំព័រលេខ១៣បានមកពី © Kanawa_Studio / Getty Images ហើយការប្រើប្រាស់មានការអនុញ្ញាតពី Kanawa_Studio / Getty Images។ ការប្រើប្រាស់បន្តចាំបាច់ត្រូវមានការអនុញ្ញាតជាមុន។

នៅលើផ្នែកខាងក្នុងនៃក្របមុខ និងនៅលើទំព័រលេខ៥, ១៤, ១៧, ២៤, ៣៥ រូបថតបានមកពី © World Bank។ ការប្រើប្រាស់បន្តចាំបាច់ត្រូវមានការអនុញ្ញាតជាមុន។

នៅលើទំព័រលេខ៥, ៧, ៩-១០, ១៦, ២៤, ៣០, ៤១, ៥៣, ៥៥, ៦១, ៦៣, ៦៦, ៩៧, ១១១, ១២២ រូបថតបានមកពី © Pingann Oung / World Bank។ ការប្រើប្រាស់បន្តចាំបាច់ត្រូវមានការអនុញ្ញាតជាមុន។

សង្ខេបប្រតិបត្តិ

របាយការណ៍នេះពិនិត្យមើលទិដ្ឋភាពខុសគ្នាខាងយេនឌ័រក្នុងសហគ្រិនភាពសម្រាប់សហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ខ្នាតតូច និងមធ្យម (MSME) នៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍។ របាយការណ៍នេះ វិភាគទិន្នន័យពីប្រទេសអាស៊ីអាគ្នេយ៍ចំនួនប្រាំ មានកម្ពុជា ឥណ្ឌូនេស៊ី ឡាវ ទីម័រឡេស្ត និង វៀតណាម ហើយពិនិត្យមើលភ័ស្តុតាងដែលមានស្រាប់នៅទូទាំងតំបន់។ ដោយប្រើទិន្នន័យពីការស្ទង់នៅតាមគ្រួសារ និងនៅតាមក្រុមហ៊ុនមួយចំនួន របាយការណ៍នេះបង្កើតបានអង្គហេតុជាលំនាំមួយចំនួនស្តីពីការចូលរួមរបស់យេនឌ័រក្នុងសហគ្រិនភាព និងក្នុងការធ្វើអាជីវកម្មពីរប្រភេទ គឺ អាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូ និងសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម (SME)។ អាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូ គឺជាអាជីវកម្មទាំងឡាយដែលមាននិយោជិតតិចជាង ៥នាក់ រីឯសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម រួមមានអាជីវកម្មដែលមាននិយោជិតចំនួនពី ៥ ទៅ ១០០នាក់។ ការសិក្សានេះផ្តោតលើសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ខ្នាតតូច និងមធ្យម ពីព្រោះសហគ្រាសទាំងអស់នោះ មានចំនួនសរុបដល់ទៅ ៩៧ភាគរយនៃសហគ្រាសទាំងអស់នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ចអាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក[1] (Asia-Pacific Economic Cooperation) ហើយដោយសារតែកត្តាយេនឌ័រនៃម្ចាស់សហគ្រាសទាំងនោះអាចមានឥទ្ធិពលលើផលរបរនៃ សហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ខ្នាតតូច និងមធ្យម ខ្លាំងជាងអាជីវកម្មធំៗដែលច្រើនតែមានម្ចាស់ច្រើននាក់ ឬក៏ជាផ្នែកមួយនៃសាជីវកម្មធំៗ។ បន្ទាប់ពីកំណត់បានអង្គហេតុជាលំនាំស្តីពីគម្លាតយេនឌ័រក្នុងសហគ្រិនភាពរួចហើយ របាយការណ៍នេះប្រើបច្ចេកទេសសេដ្ឋកិច្ចដើម្បីស្វែងយល់ឱ្យបានច្បាស់អំពីកត្តានានានាំឱ្យមានគម្លាតទាំងនេះ។

ការលុបបំបាត់ឧបសគ្គចំពោះសហគ្រិនភាពរបស់ស្ត្រី អាចបញ្ចេញសក្តានុពលដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់ឱ្យកាន់តែមានប្រយោជន៍

សម្រាប់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងលើកកម្ពស់ឱកាសឱ្យកាន់តែមានសមធម៌ថែមទៀត។

ចុងក្រោយ របាយការណ៍ទាញសេចក្តីសន្និដ្ឋានមួយសម្រាប់ចំណាត់ការផ្នែកគោលនយោបាយ និងបង្ហាញការពិនិត្យឡើងវិញលើភ័ស្តុតាងជាសកលអំពីថាតើមានវិធីណាដែលប្រសើរបំផុតសម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងកត្តាទាំងនេះ។

ការស្វែងយល់ដឹងថាដូចម្តេច និងហេតុអ្វីបានជាសហគ្រិនស្ត្រីនៅតែចាញ់ប្រៀបសហគ្រិនបុរស គឺមានសារៈសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់កម្មវត្ថុនៃកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ធំៗចំនួនពីរ គឺ សមធម៌ និងកំណើន។ វិសមភាពនៃឱកាសដោយសារតែយេនឌ័រ បានរារាំងស្ត្រីពីការជ្រើសរើសការងារស្របតាមបំណង ចំណាប់អារម្មណ៍ និងជំនាញរបស់ខ្លួន។ អាស្រ័យហេតុនេះ ការយល់ដឹងនិងការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមជាក់លាក់ផ្នែកយេនឌ័រ ដែលជាឧបសគ្គដល់សហគ្រិនភាពរបស់ស្ត្រី អាចលើកស្ទួយឱ្យមានសមធម៌នៃឱកាសប្រសើរថែមទៀត។ ការលុបបំបាត់ចោលនូវឧបសគ្គដល់សហគ្រិនភាពរបស់ស្ត្រី ក៏អាចលើកទឹកចិត្តពួកគេឱ្យបញ្ចេញសក្តានុពលដែលមិនទាន់បានប្រើ ឱ្យបានពេញទំហឹងជាប្រយោជន៍សម្រាប់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចផងដែរ។ កាលណាស្ត្រីមួយចំនួនគ្មានឱកាសក្លាយខ្លួនជាសហគ្រិន ទេពកោសល្យជាមធ្យមរបស់សហគ្រិនគឺមានកម្រិតទាប ដែលជាហេតុនាំឱ្យតំបន់អាស៊ីប៉ូព៌ានិងប៉ាស៊ីហ្វិកខាតបង់ប្រាក់ចំណូលចំនួនប្រហែល ៧ភាគរយក្នុងមនុស្សម្នាក់[2]។ ការកាត់បន្ថយឧបសគ្គដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងទីផ្សារការងារ និងក្នុងការជ្រើសរើសមុខរបរ បានរួមចំណែកច្រើនដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនៅសហរដ្ឋអាមេរិក[3]ផងដែរ។

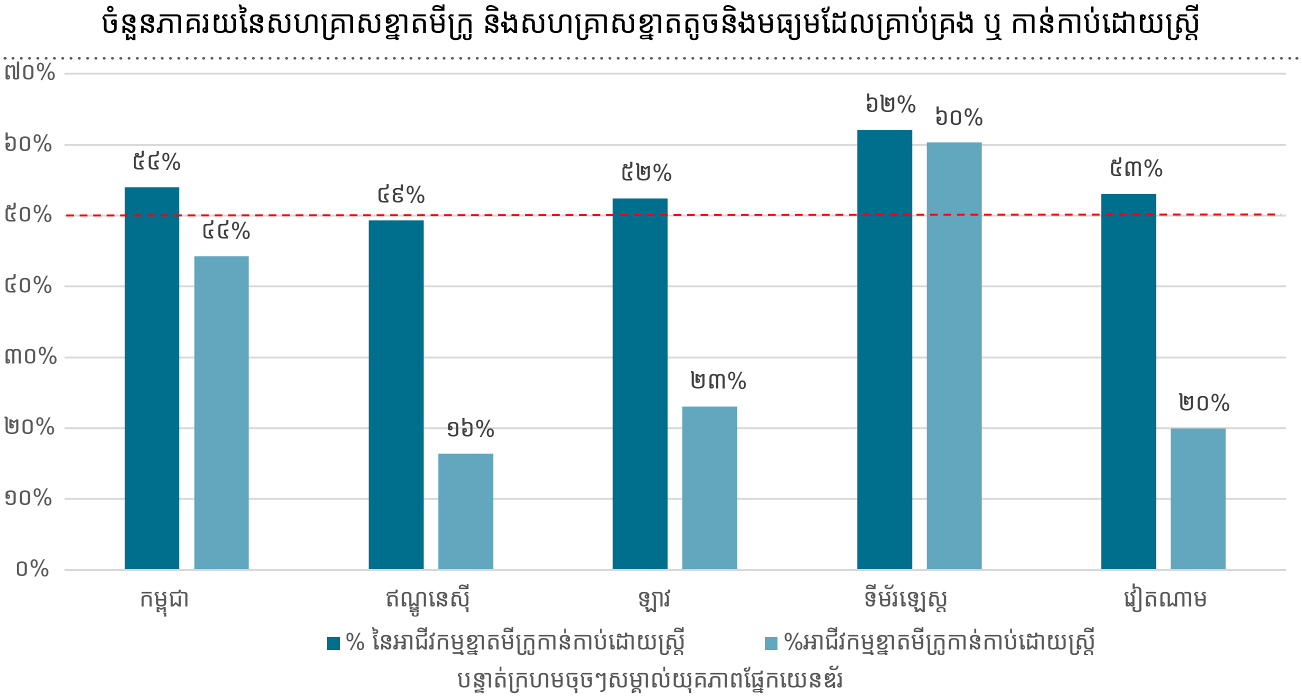
របាយការណ៍នេះរកឃើញថាមានគម្លាតយេនឌ័រច្រើននៅក្នុងសហគ្រិនភាពក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ហើយគម្លាតទាំងនោះមានសភាពផ្សេងគ្នាទៅតាមទំហំរបស់សហគ្រាស។ គម្លាតយេនឌ័រមានទំនាក់ទំនងជាមួយកម្រិតទាបនៃធាតុចូលផ្នែកសហគ្រិនភាព និងធាតុចូលផ្សេងទៀតនៅក្នុងសហគ្រាសដែលដឹកនាំដោយស្ត្រីដោយសារតែការរារាំងពីបទដ្ឋានយេនឌ័រ, វិសមធម៌ផ្លូវច្បាប់ និងការបរាជ័យរបស់ទីផ្សារ។ ដូចបុរសដែរ ស្ត្រីមានទំនោរទៅរកការធ្វើអាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូ ប៉ុន្តែគម្លាតយេនឌ័រនៅតែមាននៅក្នុងការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មខ្នាតតូច។ គម្លាតទាំងនេះមានឫសគល់មកពីកម្រិតទាបនៃធាតុចូលសំខាន់ៗមួយចំនួន រួមមាន កម្លាំងពលកម្មស៊ីឈ្នួល, ពេលវេលាសម្រាប់កម្លាំងពលកម្មផ្ទាល់ខ្លួន, ជំនាញ និងដើមទុន។ ស្ត្រីមានឱកាសតិចជាងបុរសក្នុងការកាន់កាប់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម ប៉ុន្តែក្នុងន័យស្ថិតិ គម្លាតយេនឌ័រក្នុងការប្រតិបត្តិសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមមិនសូវជាធំដុំប៉ុន្មានទេ នៅក្នុងប្រទេសភាគច្រើនដែលបានសិក្សា។ ជំនាញទាប, លទ្ធភាពតិចតួចសម្រាប់ទទួលបានព័ត៌មាន និងដើមទុនស្តួចស្តើងរបស់ស្ត្រី ជួយបកស្រាយពន្យល់បានច្បាស់អំពីគម្លាតយេនឌ័រក្នុងភាពជាម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម ព្រោះថាធាតុចូលទាំងនេះមានទំនាក់ទំនងគ្នាជាមួយលទ្ធភាពកាន់កាប់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម។ អាស្រ័យហេតុនេះ គេចាំបាច់ត្រូវមានរបៀបវារៈគោលនយោបាយគ្រប់ជ្រុងជ្រោយមួយ ដើម្បីដោះស្រាយឧបសគ្គជាច្រើនដែលសហគ្រិនស្ត្រីកំពុងជួបប្រទះ ហើយគោលនយោបាយក៏ចាំបាច់ត្រូវតែមានចរិតឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការផ្សេងៗគ្នារបស់ស្ត្រីដែលធ្វើអាជីវកម្មមានទំហំខុសៗគ្នាដែរ។

គម្លាតយេនឌ័រក្នុងផលអាជីវកម្មនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍អាស្រ័យតាមទំហំក្រុមហ៊ុន

បើទោះជាស្ត្រីជាអ្នកកាន់កាប់សហគ្រាសខ្នាតមីក្រូជិតពាក់កណ្តាលក៏ដោយ សហគ្រាសខ្នាតមីក្រូរបស់ស្ត្រីនៅតែអាចលក់និងរកផលចំណេញបានតិចជាងសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូដែលមានបុរសជាអ្នកកាន់កាប់។ នៅក្នុងគំនូសតាង ០.១ យើងឃើញថា អាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូកាន់កាប់ដោយស្ត្រីមានចំនួនពី ៤៩ភាគរយនៅប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី ដល់ទៅ ៦២ភាគរយនៅប្រទេសទីម័រឡេស្ត។ ទោះបីជាដូច្នោះក៏ដោយ ក៏នៅតែមានគម្លាតយេនឌ័រក្នុងការប្រតិបត្តិអាជីវកម្ម ហើយគម្លាតទាំងនេះមានទំហំកាន់តែធំទៀតកាលណាប្រៀបធៀបរវាងបុរស និងស្ត្រីដែលធ្វើអាជីវកម្មនៅក្នុងវិស័យមានសកម្មភាពដូចគ្នា (គំនូសតាង ០២ ផ្ទាំង A)។ សហគ្រិនស្ត្រីដែលមានអជីវកម្មខ្នាតមីក្រូអាចរកបានប្រាក់ចំណេញឬមានការលក់ក្នុងចំនួនពី ១១ ទៅ ៤១ភាគរយទាបជាងសហគ្រិនបុរសដែលមានអជីវកម្មខ្នាតមីក្រូ នៅក្នុងវិស័យដែលមានសកម្មភាពអាជីវកម្មប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។

ស្ត្រីទំនងជាមានឱកាសតិចជាងបុរសក្នុងការកាន់កាប់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម ប៉ុន្តែក្នុងន័យស្ថិតិ គម្លាតយេនឌ័រក្នុងការប្រតិបត្តិសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមមិនសូវជាធំដុំប៉ុន្មានទេ នៅក្នុងប្រទេសភាគច្រើនដែលបានសិក្សា។ លើកលែងតែប្រទេសទីម័រឡេស្តចេញ នៅក្នុងប្រទេសផ្សេងទៀតមានសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមចំនួនមិនដល់ពាក់កណ្តាលផងដែលមានម្ចាស់ជាស្ត្រី ហើយក្នុងនោះ នៅប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីនិងវៀតណាម គម្លាតយេនឌ័រផ្នែកសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម មានទំហំធំជាងគេ (គំនូសតាង ០.១)។ ក្នុងអត្ថន័យស្ថិតិ មានតែនៅប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីប៉ុណ្ណោះដែលភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រក្នុងការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មនៃសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម មានសភាពធំ បើធ្វើការប្រៀបធៀបរវាងបុរសនិងស្ត្រីដែលធ្វើអាជីវកម្មនៅក្នុងវិស័យដែលមានសកម្មភាពដូចគ្នា (គំនូសតាង ០២ ផ្ទាំង A)។ នៅប្រទេសឡាវ និងទីម័រឡេស្ត គម្លាតយេនឌ័រក្នុងការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មមានតិចតួចទៅវិញ ហើយវាបង្ហាញថាសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមកាន់កាប់ដោយស្ត្រីមានស្ថានភាពគ្រាន់បើជាង កាលណាធ្វើការប្រៀបធៀបរវាងបុរសនិងស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិផ្ទាល់ខ្លួន និងផ្នែកអាជីវកម្ម ប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។

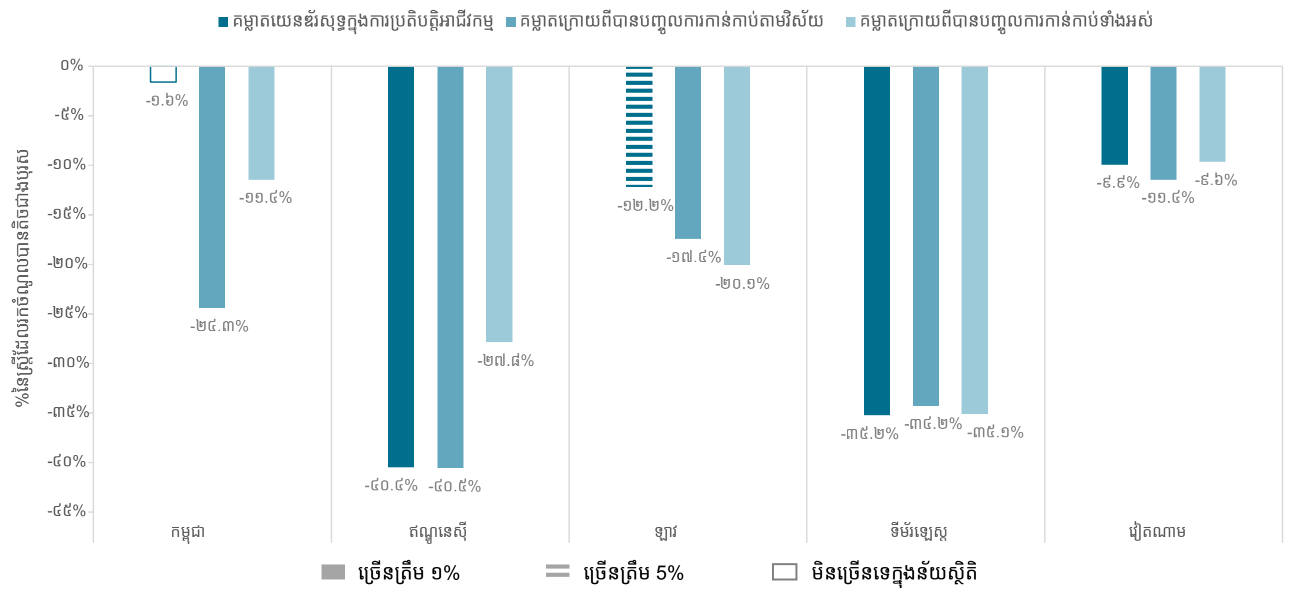
គំនូសតាង ០.១៖ គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការចូលរួមនៅតែមានក្នុងចំណោមសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម ប៉ុន្តែអត់មានក្នុងអាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូទេ។



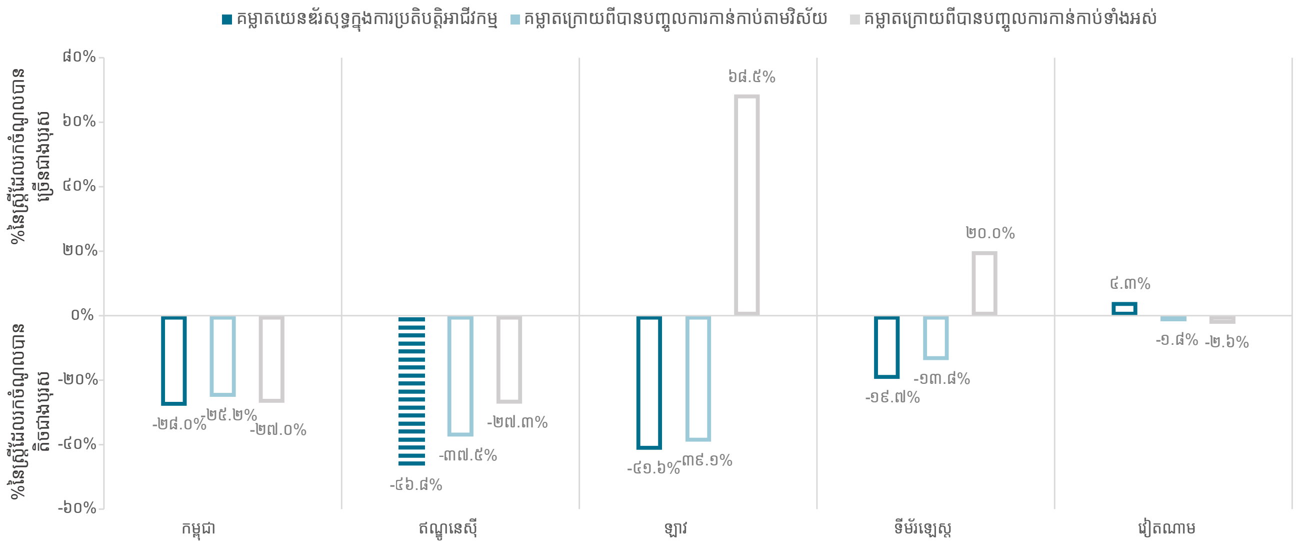
ប្រភព៖ ការគណនារបស់អ្នកនិពន្ធដោយប្រើទិន្នន័យពី CSES, IFLS, LECS, TLSLS, VARHS សម្រាប់សហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ និង WBES សម្រាប់ SMEs.

គំនូសតាង ០.២៖ គម្លាតយេនឌ័រក្នុងការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មនៃសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូនៅតែមាន ប៉ុន្តែមិនសូវមានភ័ស្តុតាងទេស្តីពីគម្លាតផ្នែកការប្រតិបត្តិក្នុងចំណោមសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម

ផ្ទាំង A៖ ភាពខុសគ្នាគិតជាភាគរយនៅក្នុងការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មរវាងសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូបុរស និងសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូស្ត្រី



ផ្ទាំង B៖ ភាពខុសគ្នាគិតជាភាគរយនៅក្នុងការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មរវាងសហគ្រិនខ្នាតតូចនិងខ្នាតមធ្យមបុរស និងសហគ្រិនខ្នាតតូចនិងខ្នាតមធ្យមស្ត្រី



ប្រភព៖ ផ្ទាំង A: CSES, IFLS, LECS, TLSLS, VSMES ; Panel B : WBES for Cambodia, Indonesia, Lao PDR, Timor-Leste, VSMES

ចំណាំ៖ នៅក្នុងផ្ទាំង A ការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មសំដៅទៅលើផលចំណេញមានក្នុងបញ្ជីសម្រាប់កម្ពុជា, ឥណ្ឌូនេស៊ី, ឡាវ, ទីម័រឡេស្ត និងវៀតណាម និងបរិមាណលក់ក្នុងបញ្ជីសម្រាប់ប្រទេសឡាវ។ នៅក្នុងផ្ទាំង B ការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មសំដៅលើបរិមាណលក់មានក្នុងបញ្ជីសម្រាប់កម្ពុជា, ឥណ្ឌូនេស៊ី, ឡាវ, និងទីម័រឡេស្ត និងផលចំណេញមានក្នុងបញ្ជីសម្រាប់វៀតណាម។ សូមមើលគំរូ ១.១ ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ B ស្តីពីសេចក្តីលម្អិតបច្ចេកទេស និងបញ្ជីផលលម្អៀងស្តីពីការកាន់កាប់អាជីវកម្ម។

គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងសហគ្រិនភាពមានទំនាក់ទំនងជាមួយកម្រិតទាបនៃធាតុចូលនៅក្នុងសហគ្រាសដែលដឹកនាំដោយស្ត្រី ដោយសារតែការរាំងពីបទដ្ឋានយេនឌ័រ, វិសមភាពផ្លូវច្បាប់ និងការបរាជ័យរបស់ទីផ្សារ។

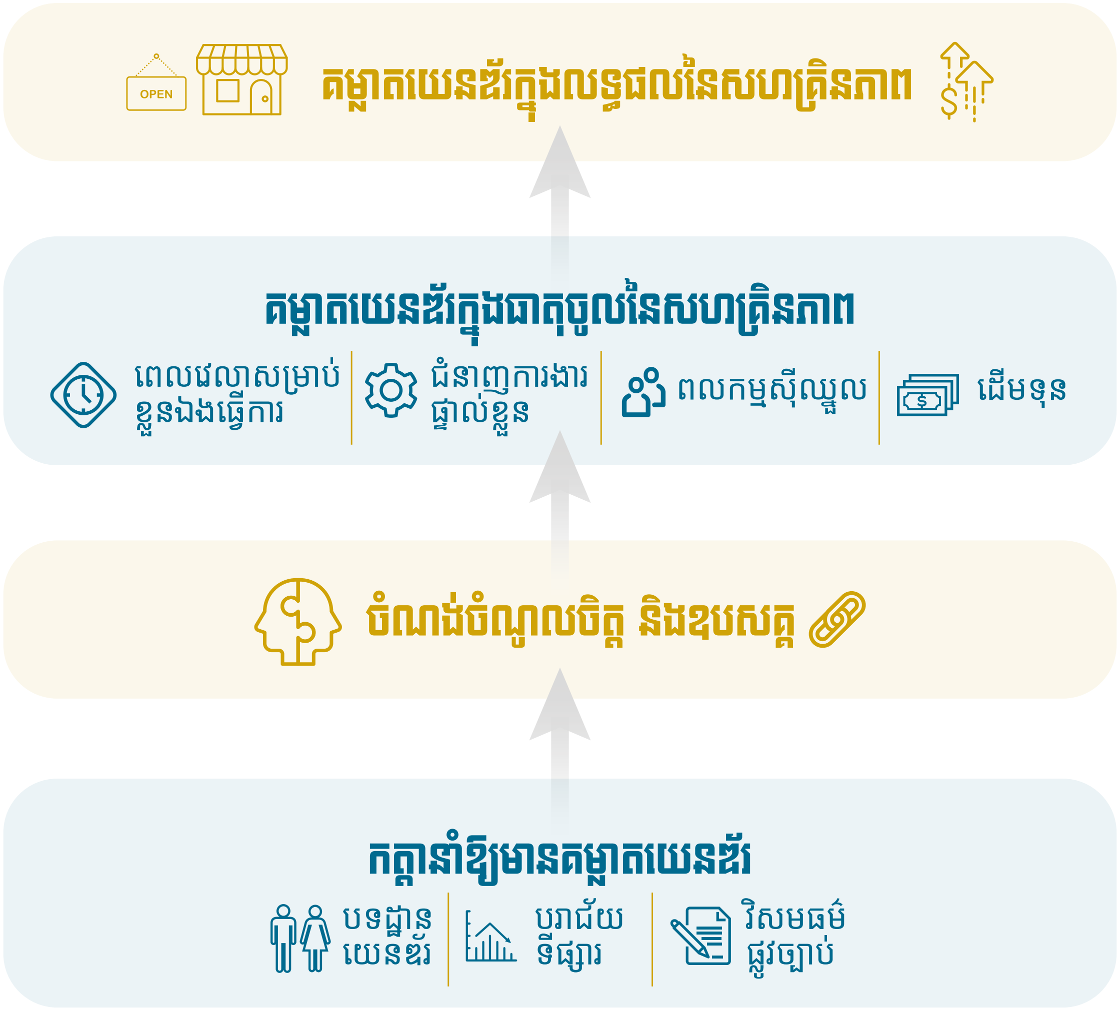
ភស្តុតាងមានស្រាប់បានឱ្យដឹងថា សហគ្រាសដែលកាន់កាប់ដោយស្ត្រីមានកម្រិតធាតុចូលសហគ្រិនសំខាន់ៗទាបជាង ដូចជា ពេលវេលានិងជំនាញសម្រាប់កម្លាំងពលកម្មរបស់ខ្លួន, កម្លាំងពលកម្មស៊ីឈ្នួល, និងដើមទុន ជាដើម។ ស្ត្រីនៅក្នុងតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិកចំណាយពេលវេលា ៤ដងច្រើនជាងបុរស លើការងារថែទាំគ្មានប្រាក់ឈ្នួល[4] ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យពួកគេមានពេលតិចតួចណាស់សម្រាប់ធ្វើសកម្មភាពទីផ្សារ ដូចជាការចាត់ចែងអាជីវកម្មជាដើម។ គម្លាតយេនឌ័រក្នុងការចុះឈ្មោះចូលរៀនបានរួមតូចក៏ពិតមែន ហើយនៅប្រទេសខ្លះមានក្មេងស្រីចូលរៀនច្រើនជាងក្មេងប្រុសទៀតផងក្នុងរយៈពេលពីរទស្សវត្សរ៍កន្លងមកនេះ ប៉ុន្តែនៅតែមានភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រក្នុងការទទួលបានកម្រិតការអប់រំ និងអក្ខរកម្មក្នុងចំណោមមនុស្សពេញវ័យ[5] ក៏ដូចជាភាពខុសគ្នាក្នុងការទទួលបានចំណេះដឹងជាក់លាក់ផ្នែកអាជីវកម្ម[6]ដែរ។ អាជីវកម្មរបស់ស្ត្រីមានកម្មករតិចជាងអាជីវកម្មរបស់បុរស[7]។ លើសពីនេះ ស្ត្រីមានលទ្ធភាពមិនស្មើគ្នាជាមួយបុរសទេក្នុងការរកបានធាតុចូលសំខាន់ៗសម្រាប់អាជីវកម្ម ដូចជាដីធ្លី និងឥណទានជាដើម[8]។

ស្ត្រីនៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ទំនងជាអាចបើកសហគ្រាសខ្នាតតូចបានស្រួលជាងបើធៀបទៅនឹងបុរស ប៉ុន្តែពួកគេត្រូវប្រឈមឧបសគ្គច្រើន**ផ្នែកយេនឌ័រ ក្នុងការក្លាយខ្លួនជាម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម។**

ស្ត្រី**សហគ្រិនខ្នាតមីក្រូប្រតិបត្តិការនៅខ្សោយជាង** បើធៀបទៅនឹងបុរសសហគ្រិនខ្នាតតូច ប៉ុន្តែគម្លាតយេនឌ័រក្នុងប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម មិនសូវមានសភាពគួរឱ្យកត់សម្គាល់ខ្លាំងទេនៅក្នុងសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម។

ដូចមានបង្ហាញជូនក្នុងក្របខណ្ឌគោលគំនិតសម្រាប់របាយការណ៍នេះ (គំនូសតាង ០៣) គម្លាតយេនឌ័រក្នុងធាតុចូលនៃសហគ្រិនភាពបានបកស្រាយពន្យល់អំពីគម្លាតយេនឌ័រច្រើនយ៉ាងនៅក្នុងផ្នែកកម្មសិទ្ធិសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម និងនៅក្នុងការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មខ្នាតតូច។ ការវិភាគថ្មីសម្រាប់របាយការណ៍នេះបានឱ្យដឹងថា ស្ត្រីដែលមានសហគ្រិនខ្នាតតូចមានកម្រិតធាតុចូលសហគ្រិនទាបជាងបុរសដែលមានសហគ្រិនខ្នាតតូច ហើយកម្រិតធាតុចូលមានទំនាក់ទំនងគ្នាជាមួយគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការប្រតិបត្តិសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ។ ការបើកសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមមួយតម្រូវឱ្យមានធាតុចូលច្រើនជាងតម្រូវការសម្រាប់ការបើកអាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូ។ ដូចនេះ ធាតុចូលនៃសហគ្រិនរបស់ស្ត្រីមានកម្រិតទាប ធ្វើឱ្យពួកគេកាន់តែប្រឈមការលំបាកច្រើនជាងបុរសក្នុងការបើកសហគ្រាស ដែលជាហេតុផលនាំឱ្យមានគម្លាតយេនឌ័រក្នុងភាពធ្វើជាម្ចាស់នៃសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម។ ស្ត្រីដែលជោគជ័យក្នុងការបើកសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម មានលក្ខណៈសម្បត្តិនិងលទ្ធភាពរកបានធាតុចូលក្នុងកម្រិតខុសៗគ្នា ច្រើនជាងស្ត្រីដែលគ្មានលទ្ធភាពបើកសហគ្រាស, ហើយលក្ខណៈសម្បត្តិនិងលទ្ធភាពរកបានធាតុចូលទាំងនេះ ជួយបង្កលក្ខណៈឱ្យពួកអាចធ្វើការលក់និងរកប្រាក់ចំណេញបានសឹងតែស្មើគ្នានឹងសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមដែលគ្រប់គ្រងដោយបុរស ដែរ។

គំនូសតាង ០.៣៖ ក្របខណ្ឌគោលគំនិតសម្រាប់ស្វែងយល់អំពីគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងលទ្ធផលនៃសហគ្រិនភាព



សហគ្រាសដឹកនាំដោយស្ត្រីមានធាតុចូលសហគ្រិនភាពក្នុងកម្រិតទាបជាងធាតុចូលរបស់សហគ្រិនបុរស ដោយសារតែការរាំងពីបទដ្ឋានយេនឌ័រ, បរាជ័យរបស់ទីផ្សារ និងវិសមធម៌ផ្លូវច្បាប់ ដែលរឹតត្បិតជម្រើសរបស់ពួកគេ និងមានឥទ្ធិពលទៅលើការសម្រេចចិត្តរបស់ពួកគេក្នុងការកំណត់អាទិភាពពេលវេលា និងធនធានសម្រាប់អាជីវកម្ម។ បទដ្ឋានយេនឌ័របានចែងឡើងដើម្បីកំណត់ថាតើទង្វើណាខ្លះដែលអាចទទួលយកបាន និងសមរម្យសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងក្រុម ឬសង្គមមួយ[9]។ បទដ្ឋានយេនឌ័រ តួយ៉ាងការចែងទម្លាប់ដែលសង្កត់ធ្ងន់លើតួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចការផ្ទះ ឬដែលកំណត់ថាការងារប្រភេទណាខ្លះដែលសមរម្យសម្រាប់បុរស និងស្ត្រីមានឥទ្ធិពលទៅលើជម្រើស និងចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់ស្ត្រីចំពោះសហគ្រិនភាព។ បទដ្ឋានទាំងនេះក៏ជះឥទ្ធិពលលើលទ្ធភាពរកបានធាតុចូលសហគ្រិនសម្រាប់ស្ត្រី ផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រិនស្ត្រីនៅប្រទេសអ៊ូហ្គង់ដាដែលយកកូនតូចៗមកនៅជាមួយក្នុងហាងលក់ដូរ ទំនងជាមិនអាចស្តុកទំនិញបានច្រើនទេដោយសារតែមិនសូវមានពេលទំនេរហើយជាប់រវល់មើលកូនផង មិនដូចស្ត្រីដែលគ្មានកាតព្វកិច្ចចំពោះកូនតូចឡើយ[10]។ បរាជ័យទីផ្សារសំដៅទៅលើការខកខាន ឬការផ្តល់ទំនិញ ឬសេវាកម្មខ្វះប្រសិទ្ធភាព ដោយសារកត្តាខាងក្រៅ - ដូចជា អត្ថប្រយោជន៍ ឬថ្លៃចំណាយដែលមិនជាក់លាក់ចំពោះអ្នកផលិត ឬអ្នកប្រើប្រាស់ណាមួយ - ឬបណ្តាលមកឧបសគ្គផ្នែកព័ត៌មាន។ ឧទាហរណ៍ ហេតុផលមួយដែលសហគ្រិនវិនិយោគតិចតួចលើការបណ្តុះបណ្តាលអាជីវកម្មគឺមកពីខ្វះព័ត៌មានអំពីលទ្ធភាពដែលការបណ្តុះបណ្តាលនោះអាចនឹងផ្តល់ផលត្រលប់មកវិញ និងព័ត៌មានមិនដូចគ្នាអំពីគុណភាពនៃអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល[11]។ បើប្រៀបធៀបជាមួយបណ្តាញសហគ្រិនបុរស បណ្តាញសហគ្រិនស្ត្រីច្រើនតែមានទំហំតូច និងមិនសូវមានបទដ្ឋានផ្លូវការ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យពួកគេកាន់តែខ្វះព័ត៌មានសម្រាប់ធ្វើអាជីវកម្ម។ វិសមភាពផ្លូវច្បាប់សំដៅទៅលើការរើសអើងយេនឌ័រ ឬដោយចេតនានៅក្នុងច្បាប់ ឬគោលនយោបាយ។ ឧទាហរណ៍ ការរើសអើងយេនឌ័រនៅក្នុងច្បាប់អចលនទ្រព្យរឹតត្បិតលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានដើមទុនយកមកធ្វើអាជីវកម្ម[12]។

ស្ត្រីដែលមានសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូរកបានប្រាក់ចំណេញតិចជាងបុរសដែលមានសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូដោយសារពួកគេមានធាតុចូលសំខាន់ៗក្នុងកម្រិតទាប ដូចជាពលកម្មស៊ីឈ្នួល, ពេលវេលាសម្រាប់ខ្លួនឯងធ្វើការ, ជំនាញ និងដើមទុន។

ការប្រើប្រាស់ពលកម្មស៊ីឈ្នួលអាចធ្វើទៅរួចលុះត្រាតែការលក់ និងការទទួលផលចំណេញច្រើន ប៉ុន្តែ ជាទូទៅ អាជីវកម្មមីក្រូរបស់ស្ត្រីច្រើនតែ មានពលករស៊ីឈ្នួលតិចជាង អាជីវកម្មមីក្រូរបស់បុរស ហើយដូច្នេះពួកគេត្រូវពឹងផ្អែកលើពលកម្មគ្មានប្រាក់កម្រៃ ច្រើនជាង។ ភស្តុតាងពីប្រទេសវៀតណាមបង្ហាញថាស្ត្រីធ្វើអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនមិនទាន់បានពេញទំហឹងសមនឹងទំហំនៃក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេទេ។ ជាក់ស្តែង អាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូរបស់ស្ត្រីនៅវៀតណាមមានចំណូលកើនឡើងធៀបទៅនឹងកម្លាំងពលកម្ម - ឧទាហរណ៍ កាលណាបង្កើនចំនួនកម្មករទ្វេដង វានឹងបង្កើនតម្លៃផលិតកម្មទ្វេដងដែរ។ នៅប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី និងប្រទេសឡាវ ឯណោះវិញ ពលករស្ត្រីគ្មានប្រាក់ឈ្នួល គិតជាសមាមាត្រ មានច្រើនជាងចំនួនពលករបុរសគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ដែលប្រការនេះអាចប៉ះពាល់ដល់គុណភាព និងភាពជឿជាក់នៃការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មរបស់ប្រទេសទាំងនោះ។ បន្ទាប់ពីរាប់បញ្ចូលកម្រិតទាបរបស់ពលករស្ត្រីមានប្រាក់ឈ្នួល និងគ្មានប្រាក់ឈ្នួល គម្លាតយេនឌ័រក្នុងការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មថយចុះបានចំនួន ១៩ភាគរយ, ១០ភាគរយ, ២១ភាគរយ និង ៤ភាគរយ នៅប្រទេសកម្ពុជា, ឥណ្ឌូនេស៊ី, ឡាវ និងទីម័រឡេស្ត រៀងៗខ្លួន។ ដូចគ្នានេះដែរ ទំហំកម្លាំងពលកម្មបង្ហាញឱ្យឃើញថាមាន គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងប្រាក់ចំណេញ មានទំហំ១៥ភាគរយ នៅក្នុងប្រទេសវៀតណាម។

មានកត្តាសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលនាំឱ្យពលកម្មស៊ីឈ្នួលរបស់ស្ត្រីនៅមានកម្រិតទាប។ ការយល់ឃើញបែបអវិជ្ជមានអំពីសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីជាអ្នកគ្រប់គ្រង អាចធ្វើឱ្យស្ត្រីកាន់តែជួបការលំបាកក្នុងការជួល និងរក្សាបុគ្គលិកប្រុស[13] ហើយថែមទាំងអាចបន្ថយទំនុកចិត្តលើសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ ក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ទៀតផង។ កង្វះខាតព័ត៌មានក៏មានចំណែកនាំឱ្យមានគម្លាតយេនឌ័រក្នុងទំហំអាជីវកម្មផងដែរ។ សហគ្រិនស្ត្រីអាចជួលកម្មករតិចជាងប្រសិនបើពួកគេមានព័ត៌មានតិចតួចជាងបុរស អំពីលទ្ធភាពនៃការរកបានផលចំណូលពីការជួលកម្មករបន្ថែម[14] ហើយទំហំនិងសមាសភាពនៃបណ្តាញរបស់ពួកគេដែលមិនសូវធំនិងច្រើនតែមិនផ្លូវការ អាចធ្វើឱ្យកាន់តែពិបាកក្នុងការរកនិងជ្រើសរើសកម្មករឬបុគ្គលិកមានសមត្ថភាពយកមកប្រើប្រាស់។ មួយវិញទៀត បទដ្ឋានយេនឌ័រដែលសង្កត់ធ្ងន់លើតួនាទីរបស់ស្ត្រីជាមេផ្ទះ អាចកាន់តែជំរុញស្ត្រីឱ្យបង្រួញអាជីកម្មកាន់តែតូច ដើម្បីរក្សាតុល្យភាពរវាងដំណើរការអាជីវកម្ម និងការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងគ្រួសារ[15]។

ការរវល់ជាមួយកិច្ចការផ្ទះ និងការថែទាំកូនកាន់តែច្រើន វាកាន់តែធ្វើឱ្យស្ត្រីមិនសូវមានពេលវេលាសម្រាប់គ្រប់គ្រងអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ ហើយកម្លាំងពលកម្មរបស់គេផ្ទាល់ក្នុងនាមជាសហគ្រិនមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មរបស់សហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ។ កម្លាំងពលកម្មផ្ទាល់ខ្លួនរបស់សហគ្រិនគឺជាធាតុចូលស្នូលតែម្តង ដោយសារតែអាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូភាគច្រើន - មាន ៧៤ភាគរយនៅឡាវដល់ទៅ ៩៧ភាគរយនៅទីម័រឡេស្ត - គ្មានកម្មករស៊ីឈ្នួលសម្រាប់ប្រើប្រាស់។ លទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការវិនិយោគពេលវេលាទៅលើអាជីវកម្មត្រូវរងការរឹតត្បិត ដោយសារតែបទដ្ឋានយេនឌ័រដែលសង្កត់ធ្ងន់លើតួនាទីរបស់ពួកគេជាមេផ្ទះ និងការថែទាំកូន និងដោយសារកង្វះហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគាំទ្រនានាមានដូចជាសេវាថែទាំកុមារមានតម្លៃសមរម្យនិងមានគុណភាព ឬឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ក្នុងផ្ទះដែលជួយសន្សំសំចៃពេលវេលា។ សហគ្រិនស្ត្រីដែលចំណាយពេលតិចតួចក្នុងការរកអុសនិងដងទឹក និងស្ត្រីដែលមានឧបករណ៍ចម្អិនអាហារបានរហ័សអាចលក់បានច្រើននិងរកប្រាក់ចំណេញបានខ្ពស់ ជាងអ្នកដែលចំណាយពេលច្រើនលើកិច្ចការផ្ទះ ហើយគ្មានឧបករណ៍សន្សំពេលវេលាសម្រាប់ប្រើប្រាស់។ ទោះបីជាការលក់បានច្រើននិងការប្រាក់ចំណេញបានខ្ពស់អាចឱ្យស្ត្រីវិនិយោគលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគ្រួសារបានកាន់តែប្រសើរជាងមុនក៏ដោយ ក៏ការវិនិយោគទាំងនេះនៅតែជាសញ្ញាប្រាប់ថាអាទិភាពរបស់ពួកគេក្នុងការធ្វើបែបនេះគឺដើម្បីជួយកាត់បន្ថយពេលវេលាដែលពួកគេចំណាយលើបន្ទុកការងារផ្ទះ តែប៉ុណ្ណោះ។

គម្លាតយេនឌ័រក្នុងចំណេះដឹងមានទំនាក់ទំនងជាមួយគម្លាតយេនឌ័រក្នុងការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូ៖ បរាជ័យទីផ្សារ និងបទដ្ឋានយេនឌ័រធ្វើឱ្យសហគ្រិនស្ត្រីជួបការលំបាកក្នុងការបង្រួញគម្លាតចំណេះដឹងទាំងនេះដោយខ្លួនឯង។ ការអប់រំ

ស្ត្រីអាចជួប**ការលំបាកច្រើនក្នុងការជួលកម្លាំងពលកម្មបន្ថែម** កាលណាពួកគេខ្វះធនធានហិរញ្ញវត្ថុចាំបាច់ ឬមួយកាលណាផ្នត់គំនិតអវិជ្ជមានអំពីសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីជាអ្នកគ្រប់គ្រង ធ្វើឱ្យពួកគេកាន់តែជួបការលំបាកក្នុងការជួល និងរក្សាបុគ្គលិកបុរសឱ្យនៅធ្វើការជាមួយ។

34%

នៅក្នុងប្រទេសឡាវ **៣៤ភាគរយនៃស្ត្រីសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូចំណាយពេលលើកិច្ចការជាមេផ្ទះ**អស់ពេលយ៉ាងហោចណាស់មួយខែក្នុងឆ្នាំកន្លងទៅ ហើយប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេគឺមាន ១៨ភាគរយទាបជាងស្ត្រីសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូដែលធ្វើការជាពេញមួយឆ្នាំ។

ស្ត្រីម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតមីក្រូនៅប្រទេសវៀតណាមដែលចាប់យកបច្ចេកវិទ្យាថ្មីមកប្រើ មានបានការរីកចម្រើនតិចតួចក្នុងអាជីវកម្មរបស់ពួកគេបើធៀបទៅនឹងបុរស ទោះបីជាការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាបែបនវានុវត្តន៍ ជាទូទៅ នាំមានភាគលាភខ្ពស់ដល់ក្រុមហ៊ុនក៏ដោយ។

បទដ្ឋានសង្គមស្តីពីយេនឌ័រអាចធ្វើឱ្យ**ស្ត្រីកាន់តែជួបការលំបាកក្នុងការកសាង និងធ្វើពង្រីកបណ្តាញរបស់ពួកខ្លួនឱ្យសម្បូរបែប** ប៉ុន្តែបណ្តាញទាក់ទងមានសារៈសំខាន់ជាពិសេសសម្រាប់ប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសវៀតណាម។

<50%

ស្ត្រីសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូនៅប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីមាន**ដើមទុនបើកអាជីវកម្មដំបូងក្នុងចំនួនមិនដល់ពាក់កណ្តាលនៃចំនួនដើមទុនរបស់បុរសផង** រីឯនៅប្រទេសវៀតណាមវិញ អាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូរបស់ស្ត្រីមានទ្រព្យរូបវន្ត **១៨ភាគរយ និងទ្រព្យហិរញ្ញវត្ថុ ៣៩ភាគរយតិចជាងទ្រព្យ**របស់បុរស។*

អាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូដែលកាន់កាប់ដោយបុរសច្រើនតែមានកម្រិតផ្នែកដើមទុនរូបវន្ត ខណៈពេលដែល **អាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូដែលកាន់កាប់ដោយស្ត្រីច្រើនតែមានកម្រិតផ្នែកដើមទុនហិរញ្ញវត្ថុ។***

*ទ្រព្យសកម្មរូបវន្ត ឬដើមទុនរូបវន្ត សំដៅលើអគារ គ្រឿងចក្រ និងគ្រឿងបរិក្ខារ។ ទ្រព្យសកម្មហិរញ្ញវត្ថុ ឬដើមទុនហិរញ្ញវត្ថុ សំដៅលើសាច់ប្រាក់ និងបំណុល ដូចជាប្រាក់ដែលអតិថិជននៅជំពាក់។

ផ្លូវការជួយឱ្យសហគ្រិនទទួលបានជំនាញអក្ខរកម្ម និងជំនាញលេខសំខាន់ៗ ហើយ ការសិក្សាផ្លូវការមានទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានជិតស្និទ្ធជាមួយការប្រតិបត្តិអាជីវកម្ម[16]។ សហគ្រិនស្ត្រីនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍មានកម្រិតអប់រំទាបជាងបុរស។ ការរាប់បញ្ចូល កម្រិតទាបនៃការអប់រំរបស់ស្ត្រី បានបន្ថយគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការប្រតិបត្តិ សហគ្រាសខ្នាតមីក្រូបាន ៣៩ភាគរយនៅប្រទេសកម្ពុជា, ១១ភាគរយនៅប្រទេស ឥណ្ឌូនេស៊ី, ៤៣ភាគរយនៅប្រទេសឡាវ និង ៨ភាគរយនៅប្រទេសទីម័រឡេស្តេ។ នៅប្រទេសវៀតណាម សហគ្រិនស្ត្រីក៏មានចំណេះដឹងតិចតួចដែរអំពីច្បាប់ និង បទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងអាជីវកម្ម ហើយទំនងជាមិនសូវយកការអនុវត្តអាជីវកម្មបែប នវានុវត្តន៍មកប្រើទេ រួមទាំងការណែនាំមកនូវផលិតផលថ្មីៗផងដែរ។ កម្រិតទាប នៃចំណេះដឹងអាជីវកម្មរបស់ស្ត្រីធ្វើឱ្យយល់បានមួយផ្នែកអំពីគម្លាតយេនឌ័រ ក្នុងលទ្ធភាពរកបានប្រាក់ចំណេញរបស់សហគ្រាសខ្នាតមីក្រូនៅប្រទេស វៀតណាម។ ស្ត្រីអាចមានបញ្ហាប្រឈមក្នុងការវិនិយោគលើការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាគម្លាតជំនាញទាំងនេះ ដោយសារតែកង្វះកម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាលស្របតាមតម្រូវការរបស់ពួកគេ និងដោយសារកង្វះចំណេះដឹងអំពី សក្តានុពលនៃការវិនិយោគទៅលើកម្មវិធីអភិវឌ្ឍជំនាញ។ លើសពីនេះ បទដ្ឋាន យេនឌ័រដែលសង្កត់ធ្ងន់លើតួនាទីរបស់ស្ត្រីជាមេផ្ទះ បានរឹតត្បិតពេលវេលាដែលស្ត្រី អាចប្រើសម្រាប់វិនិយោគទៅលើកម្មវិធីអភិវឌ្ឍជំនាញ។

ស្ត្រីដែលមានសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូមានទ្រព្យអាជីវកម្មក្នុងកម្រិតទាបជាងបុរសដែលមានសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូ ហើយត្រូវជួបបញ្ហាប្រឈមទាក់ទងយេនឌ័រច្រើនក្នុងការស្វែងរកបានដើមទុនយកមកប្រើប្រាស់។ សហគ្រិនស្ត្រីនៅប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីមានដើមទុនចាប់ផ្តើមអាជីវកម្មតិចជាងសហគ្រិនបុរស។ នៅប្រទេសវៀតណាម បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរសដែលមានអាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូ ស្ត្រីដែលមានអាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូមានដើមទុនតិចជាង ទាំងដើមទុនរូបវន្ត - មានដីធ្លី, អគារ, បរិក្ខារ និងគ្រឿងចក្រ - និងទាំងដើមទុនហិរញ្ញវត្ថុ - រួមមានសាច់ប្រាក់ និងប្រាក់ដែលត្រូវសង។ ច្បាប់អចលនទ្រព្យដែលមានលក្ខណៈរើសអើង អាចធ្វើឱ្យស្ត្រីកាន់តែមានការលំបាកក្នុងការស្វែងរកបានឥណទាន ពីព្រោះវារឹតត្បិតលទ្ធភាពរបស់ពួកគេក្នុងការប្រើប្រាស់ទ្រព្យធ្វើជាវត្ថុបញ្ចាំ[17]។ សូម្បីតែនៅពេលច្បាប់បានផ្តល់សិទ្ធិដីធ្លីស្មើគ្នា ឬហាមប្រាមការរើសអើងយេនឌ័រក្នុងលទ្ធភាពទទួលបានឥណទានក៏ដោយ បទដ្ឋានយេនឌ័រដែលប្រគល់តួនាទីឱ្យបុរសធ្វើជាអ្នកគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិ អាចនាំឱ្យមានភាពខុសគ្នាខាងយេនឌ័រនៅក្នុងទង្វើអនុវត្តជាក់ស្តែង[18]។ ជាការឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ ស្ត្រីដែលមានសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូមិនសូវជាមានលទ្ធភាពទទួលបានប្រាក់កម្ចី, ការបណ្តាក់ទុនក្នុងអាជីវកម្ម ឬក្នុងការធ្វើជាម្ចាស់កាន់កាប់ទីតាំងអាជីវកម្មទេ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូរបស់បុរសនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ យ៉ាងណាក៏ដោយ កត្តាទាំងបីនេះគ្រាន់តែជាការភ្ជាប់ពាក់ព័ន្ធជាវិជ្ជមានជាមួយការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មរបស់សហគ្រិនស្ត្រីប៉ុណ្ណោះ ហើយគ្មានទំនាក់ទំនងផ្នែកស្ថិតិសម្រាប់សហគ្រិនបុរសនោះទេ។

ជំងឺរាតត្បាតកូវីដ-១៩ បានធ្វើឱ្យបញ្ហាប្រឈមរបស់សហគ្រិនខ្នាតមីក្រូរបស់ស្ត្រីមានសភាពកាន់តែយ៉ាប់យ៉ឺនថែមទៀត។ ដោយសារជំងឺរាតត្បាតកូវីដ-១៩ អាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូ ដែលប្រមូលផ្តុំសហគ្រិនស្ត្រីភាគច្រើន បានបាត់បង់ប្រាក់ចំណូលក្នុងទំហំច្រើនជាងសហគ្រាសខ្នាតតូច មធ្យម ឬធំ។ ជាងនេះទៅទៀត ការធ្លាក់ចុះនៃប្រាក់ចំណូល មានទំហំធំសម្រាប់សហគ្រិនខ្នាតមីក្រូរបស់ស្ត្រី ជាងសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូបុរសនៅប្រទេសកម្ពុជា និងវៀតណាម។ បញ្ហាប្រឈមនេះអាចមកពីវិសមភាពយេនឌ័របីយ៉ាងដែលមានពីមុនមក។ ទីមួយ មុនពេលមានជំងឺរាតត្បាត ស្ត្រីបានចំណាយពេលលើការងារថែទាំគ្មានប្រាក់កម្រៃ ៤ដងច្រើនជាងបុរស[19]។ ជំងឺរាតត្បាតកូវីដ-១៩ បានបង្កើនការងារផ្ទះសម្រាប់គ្រួសារជាច្រើន ដោយសារសាលារៀននិងមណ្ឌលថែទាំកុមារត្រូវបានបិទទ្វារ, ភាពចាំបាច់មើលថែទាំសមាជិកគ្រួសារដែលឈឺ, ការសម្អាតបន្ថែម និងកំណើននៃបរិមាណអាហារទទួលទាននៅផ្ទះ។ ទោះបីជាទាំងបុរសនិងស្ត្រីនៅអាស៊ីបូព៌ា និងប៉ាស៊ីហ្វិកបានបង្កើនពេលវេលាទៅលើការថែទាំនិងកិច្ចការផ្ទះក៏ដោយ[20] ភ័ស្តុតាងជាសកលបង្ហាញថា ស្ត្រីនៅតែរវល់ជាមួយការងារច្រើនម៉ោងជាងបុរស[21]។ ទីពីរ សហគ្រិនស្ត្រីប្រមូលផ្តុំគ្នាច្រើននៅក្នុងវិស័យដែលរងផលប៉ះពាល់ខ្លាំងបំផុតពីជំងឺរាតត្បាតនេះ។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រិនខ្នាតមីក្រូរបស់ស្ត្រីនៅប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីច្រើនតែប្រមូលផ្តុំគ្នានៅក្នុងវិស័យសណ្ឋាគារ, ភោជនីយដ្ឋាន និងផលិតកម្មធុនស្រាល ដែលមានកំណើនធ្លាក់ចុះយ៉ាងខ្លាំងក្នុង

បើគ្មានគោលនយោបាយស្តារឡើងវិញដែលយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រទេ ជំងឺរាតត្បាតកូវីដ-១៩ អាចពង្រីកគម្លាតយេនឌ័រកាន់តែធំថែមទៀតនៅក្នុងផលសម្រេចរបស់សហគ្រិន។

ឆ្នាំ២០២០។ ទីបី មុនពេលមានជំងឺរាតត្បាតនេះ សហគ្រិនខ្នាតមីក្រូរបស់ស្ត្រីមានការអប់រំតិចតួច និងលទ្ធភាពទទួលបានដើមទុនទាប ដែលធ្វើឱ្យពួកគេមានលទ្ធភាពតិចណាស់ក្នុងការរកបានយន្តការដោះស្រាយណាមួយសម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងសភាពការណ៍នាពេលនោះ។

ប្រអប់ ០១៖ ទោះបីជាមានសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការប្រតិបត្តិសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូក៏ដោយ ក៏នៅតែមានភាពខុសគ្នាខាងយេនឌ័រដែរ ជាពិសេសនៅក្នុងកត្តាដែលតម្រង់ទិសបុរសនិងស្ត្រីក្នុងការធ្វើជម្រើសបើកសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ។

តួនាទីកាន់តែធំរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារផ្ទះ រួមទាំងការថែទាំកុមារផង អាចរារាំងស្ត្រីក៏ដូចជាជំរុញទឹកចិត្តពួកគេឱ្យធ្វើអាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូ។ ឧទាហរណ៍ នៅកម្ពុជា ស្ត្រីក្នុងវ័យធ្វើការដែលមានកូនតូចទំនងជាមិនសូវធ្វើជាសហគ្រិនដូចស្ត្រីដែលគ្មានកូនទេ ប៉ុន្តែបើគិតតែស្ត្រីក្នុងចង្កោមកម្លាំងពលកម្ម ស្ត្រីដែលមានកូនតូចទំនងជាធ្វើជាសហគ្រិនជាងស្ត្រីដទៃទៀត។ មាតុភាពអាចបន្ថយលទ្ធភាពក្លាយខ្លួនជាសហគ្រិន ព្រោះវាបន្ថយលទ្ធភាពសម្រាប់ការប្រឡូកក្នុងកម្លាំងពលកម្មទាំងអស់។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ភាពជាសហគ្រិនផ្តល់ភាពបត់បែនក្នុងម៉ោងនិងទីតាំងការងារ បានជាងការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលជាជម្រើសដ៏គួរឱ្យទាក់ទាញ
មួយសម្រាប់ម្តាយដែលស្ថិតក្នុងវ័យធ្វើការ។

ភាពអាចរកបាននិងលក្ខខណ្ឌនៃការងារមានប្រាក់ឈ្នួល ធ្វើឱ្យសហគ្រិនភាពជាជម្រើសទីផ្សារការងារដែលទាក់ទាញគួរសមដែរ ប៉ុន្តែបុរសនិងស្ត្រី ត្រូវប្រឈមនឹងឱកាសការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលខុសៗគ្នា។ បុរសនិងស្ត្រីមានទំនោរទៅរកគន្លងមុខរបរ និងផ្លូវអប់រំផ្សេងៗគ្នា ហើយដូច្នេះក៏មានឱកាសការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលកម្រិតខុសៗគ្នាដែរ[22]។ បទដ្ឋានយេនឌ័រមានឥទ្ធិពលលើជម្រើសប្រភេទការងារដែលចាត់ទុកថាសមរម្យសម្រាប់បុរស និងស្ត្រី ដែលជាលទ្ធផល វាអាចជះឥទ្ធិពលលើលទ្ធភាពទទួលបានការងារទៅតាមហ្នឹងដែរ។ នៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ បុរសនិងស្ត្រីដែលមានកម្រិតអប់រំខ្ពស់គ្រាន់បើ មានទំនោរទៅចូលប្រឡូកក្នុងការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ហើយមិនសូវទៅធ្វើជាសហគ្រិនទេ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ថាមភាពនៃទំនាក់ទំនងរវាងការអប់រំនិងសហគ្រិនភាព មានសភាពខុសគ្នាសម្រាប់បុរសនិងស្ត្រី ហើយនិន្នាការទាំងនេះប្រែប្រួលពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀត។

លទ្ធភាពទទួលបានដើមទុនគឺជាការចាំបាច់សម្រាប់ទាំងសហគ្រិនបុរស និងសហគ្រិនស្ត្រីក្នុងការបើកអាជីវកម្ម ក៏ប៉ុន្តែវាហាក់ដូចជាចំណោទធំជាងសម្រាប់ស្ត្រីនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ វាមានទំនាក់ទំនងរឹងមាំគួរសមដែររវាងសូចនាករនៃលទ្ធភាពរកបានដើមទុន និងលទ្ធភាពនៃការក្លាយជាសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសភាគច្រើននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍។ ឧទាហរណ៍ ស្ត្រីនិងបុរសក្នុងគ្រួសារដែលទទួលបានប្រាក់កម្ចីទំនងចូលប្រឡូកក្នុងសហគ្រិនភាពច្រើនជាងអ្នកដែលមិនទាន់បានទទួលប្រាក់កម្ចី។ យ៉ាងណាមិញ នៅប្រទេសទីម័រឡេស្តេ ទំនាក់ទំនងនេះមានសភាពខ្លាំងជាងបីដងសម្រាប់ស្ត្រីប្រៀបទៅនឹងបុរស។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ ការមានទ្រព្យសម្បត្តិសម្រាប់ប្រើធ្វើជាវត្ថុបញ្ចាំមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងលទ្ធភាពសម្រាប់ស្ត្រីក្លាយខ្លួនជាសហគ្រិន ច្រើនជាងបុរស នៅប្រទេសកម្ពុជា។ ប្រាក់សន្សំក៏ជាប្រភពសំខាន់ដែរសម្រាប់សហគ្រិនធ្វើដើមទុនបើកអាជីវកម្ម ហើយស្ត្រីឥណ្ឌូនេស៊ីទំនងជាពឹងផ្អែកលើការសន្សំប្រាក់សម្រាប់បើកអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ ច្រើនជាងបុរស។

គម្លាតយេនឌ័រក្នុងភាពជាម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម មានទំនាក់ទំនងគ្នាជាមួយការណ៍ដែលស្ត្រីមានជំនាញទាប និងខ្វះលទ្ធភាពរកបានព័ត៌មាន និងដើមទុន។

នៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ វាជារឿងធម្មតាដែលម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមដែលជោគជ័យ ច្រើនតែចាប់ផ្តើមចេញពីការបើកសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមតែម្តង ជាជាងការពង្រីកពីអាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូ។ ជាងពាក់កណ្តាលនៃសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមដែលគ្រប់គ្រងដោយបុរស និងស្ត្រី មានបុគ្គលិកយ៉ាងតិចប្រាំនាក់នៅពេលចាប់ផ្តើម ហើយក្រុមហ៊ុនជាច្រើនដែលចាត់ទុកខ្លួនថាជាអាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូពីដំបូង មានបុគ្គលិកយ៉ាងហោចណាស់បីឬបួននាក់នៅពេលពួកគេចាប់ផ្តើមប្រតិបត្តិការ។ ទោះបីជាម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមទាំងបុរស និងស្ត្រីមានទំនោរបើកសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមផ្ទាល់ក៏ដោយ បុរសច្រើនតែជាម្ចាស់សហគ្រាសទាំងនោះ ជាងស្ត្រី។ ត្រង់នេះបញ្ជាក់ថា ស្ត្រីប្រឈមនឹងឧបសគ្គច្រើនក្នុងការឈានទៅបើកសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម។

ម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមច្រើនតែមានជំនាញ, លទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មាន និងលទ្ធភាពទទួលបានដើមទុន ខ្ពស់ជាងសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូ។ នៅប្រទេសវៀតណាម ម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមទាំងបុរសនិងស្ត្រី មានចំណេះដឹងច្រើនអំពីច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ ហើយប្រើទម្លាប់អនុវត្តអាជីវកម្មទំនើប និងផ្លូវការច្រើនជាងម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ។ វាអាចដែរថាម្ចាស់អាជីវកម្មធំៗទទួលបានជំនាញ និងព័ត៌មានអាជីវកម្មជាក់លាក់ទាំងនេះដោយសារតែភាពចាំបាច់ និងព្រោះតែប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេកាន់តែមានលក្ខណៈជឿនលឿន តែយ៉ាងណាក៏ដោយ

ជាទូទៅ មុននឹងក្លាយខ្លួនជាម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម គេច្រើនតែបើកសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមភ្លាមតែម្តង ជាជាងការពង្រីកពីអាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូឱ្យក្លាយទៅជាសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម។

បណ្តាញជាប្រភពសំខាន់នៃព័ត៌មានអំពីអាជីវកម្មនិងការគាំទ្រសម្រាប់ស្ត្រីជាម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម ក៏ប៉ុន្តែ បទដ្ឋានយេនឌ័រនៅតែជាឧបសគ្គដល់លទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការចូលរួមសកម្មភាពកសាងបណ្តាញនានា។

ជំនាញជាមូលដ្ឋានក៏មានទំនាក់ទំនងជាមួយភាពជាម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមផងដែរ។ ម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមនៅវៀតណាម - ទាំងបុរស និងស្ត្រី - បានទទួលការអប់រំកម្រិតមធ្យមសិក្សាឬសាកលវិទ្យាល័យ ច្រើនជាងសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូ។ ការណ៍មានបណ្តាញជាប្រភពសំខាន់នៃព័ត៌មានអំពីអាជីវកម្ម និងការគាំទ្រ[23] ហើយម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមជាស្ត្រីមានបណ្តាញច្រើន និងមានបុរសច្រើននៅក្នុងបណ្តាញរបស់ពួកគេ ជាងសហគ្រិនខ្នាតមីក្រូរបស់ស្ត្រី។ ម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមជាស្ត្រីមានប្រៀបច្រើន ហើយក៏ទំនងជានឹងដាក់ពាក្យស្នើសុំឥណទានផ្លូវការនិងខ្ចីលុយក្រៅផ្លូវការដែរ ជាងម្ចាស់អាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូនៅវៀតណាម ដែលត្រង់នេះកាន់តែបង្ហាញឱ្យឃើញពីសារៈសំខាន់នៃលទ្ធភាពទទួលបានដើមទុនសម្រាប់ភាពជាម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម។

គម្លាតយេនឌ័រក្នុងជំនាញ, ក្នុងលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មាន និងក្នុងលទ្ធភាពទទួលបានដើមទុន ធ្វើឱ្យស្ត្រីជួបការលំបាកច្រើនជាងបុរសក្នុងការបើកសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម។ ស្ត្រីនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ទទួលបានការអប់រំ និងអក្ខរកម្មតិចជាងបុរស[24] និងចំណេះដឹងជាក់លាក់ផ្នែកអាជីវកម្មក៏ទាប[25] ផងដែរ។ បទដ្ឋានយេនឌ័របានរឹតត្បិតពេលវេលាដែលស្ត្រីមានសម្រាប់កសាងបណ្តាញ និងធ្វើឱ្យពួកគេអាចចូលប្រឡូកមិនសូវបានទូលំទូលាយទេនៅក្នុងទំនាក់ទំនងសង្គម និងសកម្មភាពកសាងបណ្តាញនានា[26]។ លើសពីនេះ ស្ត្រីមានលទ្ធភាពមិនស្មើភាពក្នុងការរកបានធាតុចូលដើមទុន ដូចជាដីធ្លី និងឥណទាន[27]ជាដើម។ ដោយសារតែជំនាញ, លទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មាន និងលទ្ធភាពទទួលបានដើមទុនមានទំនាក់ទំនងគ្នាជាមួយនឹងលទ្ធភាពនៃការធ្វើជាម្ចាស់លើសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមជាងលើសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ការដែលស្ត្រីមានធាតុចូលសំខាន់ៗទាំងនេះក្នុងកម្រិតទាប ក៏ជាហេតុមួយនាំឱ្យមានគម្លាតយេនឌ័រក្នុងភាពជាម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម ផងដែរ។

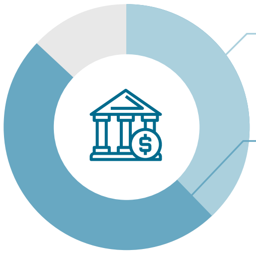
ប្រអប់ ០២៖ ទោះបីជានៅក្នុងប្រទេសភាគច្រើនគម្លាតយេនឌ័រក្នុងការប្រតិបត្តិសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមមិនសូវជាមានសភាពធំដុំផ្នែកស្ថិតិក៏ដោយ ម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមជាស្ត្រី នៅតែជួបបញ្ហាប្រឈមច្រើននៅឡើយ។

សហគ្រិនស្ត្រីតែងយល់ឃើញថាខ្លួនមានឧបសគ្គច្រើនជាងសហគ្រិនបុរស ហើយទំនងជាអាចប្រឈមបញ្ហាមួយចំនួនទាក់ទងនឹងបទប្បញ្ញត្តិ ឬការដឹកជញ្ជូន។ បទប្បញ្ញត្តិគយ និងពាណិជ្ជកម្មស្ថិតក្នុងចំណោមបញ្ហាចម្បងបីដែលស្ត្រីជាម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមនៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី និងប្រទេសឡាវបានលើកឡើងក្នុងការធ្វើអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ រីឯបុរសជាម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមនៅប្រទេសទាំងនោះ មិនសូវជាមានបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះទេ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ ស្ត្រីដែលជាម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមនៅក្នុងប្រទេសវៀតណាម ជាញឹកញាប់ បានឱ្យដឹងថាការដឹកជញ្ជូនជាបញ្ហាប្រឈមមុខជំនួញចម្បងរបស់ពួកគេជាងសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមដែលគ្រប់គ្រងដោយបុរស។ ស្ថានភាពខុសគ្នាទាំងនេះនៅតែមានក្រោយពីបានគិតបញ្ចូលការណ៍ដែលថាបុរសនិងស្ត្រីច្រើនតែធ្វើសកម្មភាពអាជីវកម្មក្នុងវិស័យខុសៗគ្នា។ បទដ្ឋានយេនឌ័រដើរតួជាកត្តាកំណត់បទពិសោធន៍ដែលម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមជាស្ត្រីមាន នៅពេលដែលពួកគេត្រូវធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយនិយតករ ឬវិស័យដឹកជញ្ជូន។

បណ្ដាញស្ត្រីមានលក្ខណៈមិនសូវផ្លូវការដូចបណ្ដាញបុរសទេ ប៉ុន្តែយ៉ាងណាក៏ដោយ ម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមជាស្ត្រីនៅតែពឹងផ្អែកលើបណ្ដាញរបស់ពួកគេច្រើនជាងដើម្បីជួយគ្នាទៅវិញទៅមក។ សម្រាប់ការចូលជា សមាជិកសមាគមអាជីវកម្ម ឬបង់ថ្លៃសមាជិកភាពសម្រាប់សមាគមធុរកិច្ច ម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមជាស្ត្រី ទំនងជាតិចជាងម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមជាបុរស ដែលត្រង់នេះកាន់តែសបញ្ជាក់ថាបណ្ដាញស្ត្រីមានលក្ខណៈផ្លូវការតិចជាងបណ្ដាញបុរស។ បទដ្ឋានយេនឌ័រអំពីទំនាក់ទំនងសង្គម និងការរឹតត្បិតពេលវេលាដោយសារស្ត្រីមានតួនាទីធ្វើកិច្ចការផ្ទះច្រើនអាចជះឥទ្ធិពលទៅលើប្រភេទនិងសមាសភាពនៃបណ្ដាញរបស់ពួកគេ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមជាស្ត្រីក្នុងប្រទេសវៀតណាមបានឱ្យដឹងថាពួកគេទទួលបានជំនួយពីមនុស្សក្នុងបណ្ដាញរបស់ពួកគេ ញឹកញាប់ជាងពីម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមជាបុរស។ ស្របតាមការរកឃើញនេះដែរ ទំហំនៃបណ្ដាញស្ត្រីមានទំនាក់ទំនងគ្នាយ៉ាងខ្លាំងជាមួយនឹងប្រាក់ចំណេញពីសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមសម្រាប់ស្ត្រី ច្រើនជាងបុរស។

ខណៈពេលដែលសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមដែលគ្រប់គ្រងដោយបុរស និងស្ត្រីមិនសូវសមាហរណកម្មបានល្អទៅក្នុងប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុផ្លូវការនៅឡើយ សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមដែលគ្រប់គ្រងដោយស្ត្រីប្រឈមនឹងឧបសគ្គធំជាងសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមដែលគ្រប់គ្រងដោយបុរស នៅក្នុងការទទួលបានកម្មសិទ្ធិដីធ្លី និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ។ នៅក្នុងប្រព័ន្ធធនាគារ គណនីមូលប្បទានប័ត្រឬគណនីសន្សំរបស់សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមដែលគ្រប់គ្រងដោយស្ត្រី មានចំនួន ៣៨ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា, ៨៧ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសទីម័រឡេស្ត ហើយឥណទានវិបារូបវ៍ (overdraft facility) មានភាគចំណែកចាប់ពី ២ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសឡាវ ដល់ ៣០ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសទីម័រឡេស្ត។ នៅក្នុងប្រទេសទាំងអស់ដែលត្រូវបានសិក្សា មានសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមគ្រប់គ្រងដោយស្ត្រីចំនួនតិចជាងមួយភាគបួនប៉ុណ្ណោះដែលមានឥណទានសម្រាប់ទុនបង្វិល ឬប្រាក់កម្ចីពីស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុផ្លូវការ។ នៅឡាវ និងវៀតណាម សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមរបស់ស្ត្រីដែលមានឥណទានសម្រាប់ទុនបង្វិល ឬប្រាក់កម្ចីមានចំនួន ២៨ និង ២០ភាគរយរៀងៗគ្នា ទាបជាងចំណែកនៃសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមរបស់បុរសដែលមានឥណទានសម្រាប់ទុនបង្វិល ឬប្រាក់កម្ចី ទៅទៀត។ នៅប្រទេសវៀតណាម បើប្រៀបធៀបទៅនឹងសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមគ្រប់គ្រងដោយបុរស សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមគ្រប់គ្រងដោយស្ត្រី រកបានផលរបរតិចតួចមែនទែនពីដើមទុនជាដីធ្លីនិងហិរញ្ញវត្ថុ រួមទាំងទ្រព្យសកម្មនិងសាច់ប្រាក់ ដែលនេះជាសញ្ញាឱ្យដឹងថា សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមរបស់ស្ត្រីជួបឧបសគ្គច្រើននៅក្នុងកត្តាធាតុចូលរបស់ផលិតកម្ម ទាំងនេះ។

គណនី **មូលប្បទានប័ត្រឬគណនីសន្សំរបស់សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម**ដែលកាន់កាប់ដោយស្ត្រីមានចំនួន



៣៨ភាគរយ
នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

៨៧ភាគរយ
នៅក្នុងប្រទេសទីម័រឡេស្ត

នៅក្នុងប្រទេសទាំងអស់ដែលត្រូវបានសិក្សា សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមដែលកាន់កាប់ដោយស្ត្រីក្នុង **ចំនួនតិចជាងមួយភាគបី** ប៉ុណ្ណោះដែលមានឥណទានវិបារូបវ៍ (overdraft facility) ហើយ **ក្នុងនោះមិនដល់មួយភាគផងដែល** មានឥណទានសម្រាប់ទុនបង្វិល ឬប្រាក់កម្ចីពីស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុផ្លូវការ។

តារាង ០.១៖ សង្ខេបឧបសគ្គចំពោះការប្រតិបត្តិសហគ្រាសមីក្រូ និងការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម

ឧបសគ្គ	គម្លាតយេនឌ័រក្នុងការប្រតិបត្តិសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ	គម្លាតយេនឌ័រក្នុងការចូលរួមសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម	ប្រភេទនៃអន្តរាគមន៍
កង្វះជំនាញ, ចំណេះដឹង និងព័ត៌មាន	✓	✓	បង្កើនជំនាញ
ដើមទុនមានកម្រិតទាបបើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស	✓	✓	កែលម្អលទ្ធភាពទទួលបានដើមទុនឱ្យប្រសើរជាងមុន
ពលកម្មស៊ីឈ្នួលមានកម្រិតទាប ហើយក្នុងករណីខ្លះប្រើប្រាស់មិនបានពេញទំហឹង	✓	?	ជួយដល់ការជួល និងការគ្រប់គ្រងពលករ
កង្វះពេលវេលាដោយសារកិច្ចការផ្ទះច្រើន	✓	?	ជួយសម្រាលកង្វះពេលវេលាដែលបណ្តាលមកពីកិច្ចការផ្ទះច្រើន

សម្គាល់៖ សញ្ញាធិកក្នុងប្រអប់ខាងលើតំណាងឱ្យភ័ស្តុតាងអំពីឧបសគ្គដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងសហគ្រិនភាព។ សញ្ញាសួរមានន័យថាទិន្នន័យមានមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ធ្វើតេស្តអំពីទំនាក់ទំនងរវាងឧបសគ្គ និងគម្លាតយេនឌ័រ បានឡើយ។

សរុបមកវិញ គេចាំបាច់ត្រូវមានរបៀបវារៈគោលនយោបាយគ្រប់ជ្រុងជ្រោយមួយ ដើម្បីដោះស្រាយឧបសគ្គជាច្រើនដែលសហគ្រិនស្ត្រីកំពុងជួបប្រទះ ហើយឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការផ្សេងៗគ្នារបស់ស្ត្រីដែលធ្វើអាជីវកម្មមានទំហំខុសៗគ្នាដែរ។

គោលនយោបាយស្តីពីសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ខ្នាតតូច និងខ្នាតមធ្យមដែលយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ រួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍប្រកប ដោយសមធម៌និងបរិយាប័ន្ន និងលើកទឹកចិត្តដល់ការប្រើប្រាស់ឱ្យអស់លទ្ធភាពនូវធនធានដែលមានកម្រិត។

របាយការណ៍នេះជាអំណះអំណាងសម្រាប់រៀបចំគោលនយោបាយសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ខ្នាតតូច និងមធ្យមមួយដែលសំដៅដោះស្រាយតម្រូវការជាក់លាក់របស់ស្ត្រី ហើយក៏ដើម្បីជាប្រយោជន៍សម្រាប់អាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូ និងសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម ដែរ។ ស្ត្រីមានលទ្ធភាពទទួលបានធាតុចូលសម្រាប់សហគ្រិនក្នុងកម្រិតទាបជាងបុរស ដែលជះឥទ្ធិពលមិនល្អទៅលើសមត្ថភាពក្នុងការចូលរួម និងក្នុងការប្រកួតប្រជែងក្នុងសហគ្រិនភាព។ ភាពខុសគ្នាខាងយេនឌ័រនៅក្នុងធាតុចូលទាំងនេះ មានទំនាក់ទំនងគ្នាជាមួយការប្រតិបត្តិកម្រិតទាបនៃអាជីវកម្មខ្នាតមីក្រូរបស់ស្ត្រី ធៀបទៅនឹងភាពជាតំណាងទាបរបស់បុរស និងស្ត្រីក្នុងចំណោមម្ចាស់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម។ បញ្ហាប្រឈមដែលអាជីវកម្មខ្នាតតូចរបស់ស្ត្រី និងសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមរបស់ស្ត្រីជួបប្រទះ មានលក្ខណៈ ខុសគ្នាពីអ្វីដែលខាងបុរសជួបប្រទះ។ គោលនយោបាយសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ខ្នាតតូច និងខ្នាតមធ្យមដែលមានការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ អាចជួយលើកកម្ពស់គោលបំណងសមធម៌ និងគោលបំណងកំណើន និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការវិនិយោគសាធារណៈដោយធានាមិនឱ្យមានបុគ្គល និងអាជីវកម្មណាមួយត្រូវបានផាត់ចេញពីការគិតគូរ ដោយសារតែហេតុផលយេនឌ័រឡើយ។

មានគោលនយោបាយពីរប្រភេទដែលគួរតែត្រូវបានអនុម័តប្រើក្នុងពេលតែមួយស្របគ្នា គឺមួយ ជាគោលនយោបាយទាំងឡាយណាដែលឆ្លើយតបដោយផ្ទាល់នូវគម្លាតនៃធាតុចូល និងពីរ ជាគោលនយោបាយទាំងឡាយណាដែលអាចមានឥទ្ធិពលផ្លាស់ប្តូរកត្តានានាដែលនាំឱ្យមានគម្លាតយេនឌ័រ។ ដូចមានការពន្យល់រួចហើយនៅក្នុងក្របខណ្ឌគោលគំនិតនៃរបាយការណ៍នេះ គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងធាតុចូលរបស់សហគ្រិន - រួមមានពលកម្មស៊ីឈ្នួល, ពេលវេលាសម្រាប់ការងារផ្ទាល់ខ្លួន, ជំនាញ

និងដើមទុន - មានទំនាក់ទំនងគ្នាជាមួយគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងលទ្ធផលសហគ្រិន ដែលរួមមានការចូលរួមក្នុងសហគ្រិនភាព និងការប្រតិបត្តិអាជីវកម្ម។ បទដ្ឋានយេនឌ័រ, បរាជ័យទីផ្សារ និងវិសមធម៌ផ្លូវច្បាប់ គឺជាកត្តាមូលដ្ឋានដែលបង្កឧបសគ្គដល់លទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការរកបានធាតុចូល និងបង្ហាញឱ្យដឹងអំពីអាទិភាពរបស់ស្ត្រីថាត្រូវបែងចែកធនធានមានកម្រិតរបស់ខ្លួន ដូចម្តេចខ្លះ។ ដោយសារការដោះស្រាយកត្តាជាមូលដ្ឋានទាំងនេះចំណាយពេលយូរ គោលនយោបាយណាដែលអាចដោះស្រាយគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងធាតុចូលក្នុងរយៈពេលខ្លីបាន ក៏អាចផ្តល់ជាប្រយោជន៍បានដែរ។ ក្នុងករណីខ្លះ គោលនយោបាយដែលដោះស្រាយដោយផ្ទាល់នូវគម្លាតយេនឌ័រក្នុងធាតុចូលនាពេលបច្ចុប្បន្ន ក៏អាចជួយធ្វើឱ្យមានការប្រែប្រួលនូវកត្តាដែលនាំឱ្យគម្លាតយេនឌ័រដែរ រហូតធ្វើឱ្យវាក្លាយទៅជាវដ្តប្រកបដោយគុណធម៌មួយ។ ឧទាហរណ៍ កម្មវិធីជួយសម្រួលលទ្ធភាពរបស់សហគ្រិនស្ត្រីក្នុងការទទួលបានប្រាក់កម្ចីពីធនាគារដោយផ្ទាល់ នឹងជួយជំរុញធាតុចូលរបស់ពួកគេឱ្យកើនបានមួយកម្រិតទៀត ហើយតាមរយៈនោះ វានឹងបង្កលក្ខណៈឱ្យបុគ្គលិកធនាគារធ្វើអន្តរកម្មកាន់តែប្រញឹកជាងមុនជាមួយសហគ្រិនស្ត្រី។ អន្តរកម្មបែបនេះអាចជាការជម្នះទៅនឹងឥទ្ធិពលនៃបទដ្ឋានយេនឌ័រ និងនាំឱ្យបុគ្គលិកធនាគារមានផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតអំពីសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងរបស់សហគ្រិនស្ត្រី, អំពីសមត្ថភាពក្នុងការសងប្រាក់កម្ចី និងអំពីចំណង់ចំណូលចិត្តចំពោះអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ ដែរ។

របាយការណ៍នេះពិនិត្យឡើងវិញនូវភស្តុតាងជាសាកលស្តីពីគោលនយោបាយបួនប្រភេទ ដែលអាចជួយដល់សហគ្រិនស្ត្រីនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ៈ ១) អន្តរាគមន៍លើជំនាញ, ២) ការលើកកម្ពស់លទ្ធភាពទទួលបានដើមទុន, ៣) ការគាំទ្រដល់ការជួល និងការគ្រប់គ្រងកម្មករ និង ៤) ការកាត់បន្ថយពេលមមាញឹករបស់ស្ត្រីជាមួយកិច្ចការផ្ទះ។ គោលនយោបាយទាំងនេះភាគច្រើន ដូចជាការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ, ការកែលម្អលទ្ធភាពទទួលបានហិរញ្ញវត្ថុ និងការសម្រួលដល់ការជួលនិងការគ្រប់គ្រងកម្មករ ក៏អាចមានប្រយោជន៍ដល់សហគ្រិនបុរសផងដែរ។ លើសពីនេះ គោលនយោបាយផ្សេងទៀត ដូចជាការកែលម្អបរិយាកាសអាជីវកម្ម អាចជួយទាំងសហគ្រិនបុរស និងស្ត្រី។ របាយការណ៍នេះផ្តោតលើគោលនយោបាយដែលមានសក្តានុពលក្នុងការដោះស្រាយគម្លាតយេនឌ័រដែលបានរៀបរាប់ជូនពីខាងលើមក។ តារាង ០.២ សង្ខេបភស្តុតាងសកលស្តីពីអន្តរាគមន៍ជាក់លាក់សម្រាប់គោលនយោបាយនីមួយៗនៃទាំងបួនប្រភេទ។

វិធីបួនយ៉ាងសម្រាប់ជួយលើកកម្ពស់ស្ត្រីសហគ្រិននៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ៈ

១. លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ

២ បង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានដើមទុន

៣ ជួយស្ត្រីក្នុងការជួលនិងការគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្ម

៤ កាត់បន្ថយពេលមមាញឹករបស់ស្ត្រីជាមួយកិច្ចការផ្ទះ

តារាង ០.២៖ សង្ខេបប្រសិទ្ធភាពនៃជម្រើសគោលនយោបាយនានាដោយផ្អែកលើភ័ស្តុតាងសកលដែលមានស្រាប់

ប្រភេទអន្តរាគមន៍	សេចក្តីរៀបរាប់របស់អន្តរាគមន៍	សង្ខេបភ័ស្តុតាង	សារៈសំខាន់ពាក់ព័ន្ធ: មីក្រូ	សារៈសំខាន់ពាក់ព័ន្ធ: សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម	ប្រសិទ្ធភាព
ការបង្កើនជំនាញ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអាជីវកម្មកម្រិតស្តង់ដា	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអាជីវកម្មកម្រិតស្តង់ដាអាចមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានលើការប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបញ្ជាក់ថាមានប្រសិទ្ធជាងគេ គឺការបណ្តុះបណ្តាលតាមបែបបង្រៀនមនុស្សឱ្យចេះស្រាវជ្រាវនិងដកបទពិសោធន៍ផ្ទាល់ខ្លួន (heuristics) និងដែលប្រើមាតិការៀបចំតាមតម្រូវការ ឬដែលប្រើគោលការណ៍ចិត្តសាស្ត្រ។	🟢	🟡	🟢
	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអាជីវកម្មជាជម្រើសផ្សេង	ការបណ្តុះបណ្តាលអាជីវកម្មដែលប្រើក្បួនជាមូលដ្ឋាន និងមាតិកាដែលរៀបចំតាមតម្រូវការស្របនឹងបរិបទក្នុងស្រុក ឬផ្អែកលើចិត្តវិទ្យាមានប្រសិទ្ធភាពជាងការបណ្តុះបណ្តាលអាជីវកម្មលក្ខណៈស្តង់ដាក្នុងការជំរុញការប្រតិបត្តិរបស់អាជីវកម្ម។	🟢	🟡	🟢
	មគ្គុទេសក៍ណែនាំផ្ទាល់ពីអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាអាជីវកម្ម ឬពីអ្នកផ្តល់ឱវាទដែលមានការបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមត្រូវ	ការប្រឹក្សាអាជីវកម្មអាចនាំឱ្យមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានជាប្រចាំលើការប្រតិបត្តិរបស់សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម។ ភ័ស្តុតាងត្រង់នេះមានលក្ខណៈចម្រុះសម្រាប់សហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ហើយអាចមានប្រសិទ្ធភាពជាងសម្រាប់អ្នកទាំងឡាយដែលមានបទពិសោធន៍ច្រើន, ការអប់រំផ្លូវការ ឬអាជីវកម្មធំបន្តិច។	🟢	🟢	🟡 មីក្រូ 🟢 សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម
	ការរៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមក និងការបង្កើតបណ្តាញ	អន្តរាគមន៍តាមបែបរៀនសូត្រពីសង្គមបានធ្វើឱ្យការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មរបស់សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម និងរបស់សហគ្រាសខ្នាតមីក្រូកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង ហើយអាចជាដំណោះស្រាយមួយមានប្រសិទ្ធភាពដែរ បើនិយាយពីការចំណាយ។	🟢	🟢	🟢
ការបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានដើមទុន	មីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ	មីក្រូហិរញ្ញវត្ថុអាចនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានតូចៗ ប៉ុន្តែទំនងជាមិននាំឱ្យមានផលប្រែប្រួលជាដុំកំភួនសម្រាប់សហគ្រិនស្ត្រីនោះទេ។	🟢	🔴	🔴
	ជម្នះការលំបាកពាក់ព័ន្ធទ្រព្យបញ្ចាំ	ទោះបីជាភ័ស្តុតាងលម្អិតមានតិចតួចក៏ដោយ ការធ្វើតេស្តផ្លូវចិត្ត, លំហូរប្រាក់កម្ចី និងការធានាឥណទាន មានសក្តានុពលក្នុងការគាំទ្រដល់សហគ្រិនស្ត្រី។	🟢	🟢	🟡
	កម្ចីឧបត្ថម្ភទុន, ការឱ្យខ្ចីផ្ទាល់, និងហិរញ្ញវត្ថុចម្រុះ	កម្មវិធីទាំងនេះអាចជួយក្រុមហ៊ុនដែលខ្វះដើមទុនឱ្យមានលទ្ធភាពទទួលបានឥណទានក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែការរចនា និងការអនុវត្តមានសារៈសំខាន់ណាស់ ដើម្បីធានាបាននូវការកំណត់គោលដៅត្រឹមត្រូវ និងជៀសវាងការបង្ខូចទ្រង់ទ្រាយទីផ្សារ។	🟢	🟢	🟡
	ជំនួយគ្មានលក្ខខណ្ឌ	ជំនួយជាសាច់ប្រាក់ជារួមមិនបានជោគជ័យក្នុងការជំរុញការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មខ្នាតតូចរបស់ស្ត្រីនោះទេ ដោយសារតែច្រើនមានបញ្ហាបង្វែរមូលនិធិចេញពីអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ។ ជំនួយមិនមែនសាច់ប្រាក់អាចមានសក្តានុពលច្រើនសម្រាប់សហគ្រិនខ្នាតមីក្រូរបស់ស្ត្រី ប៉ុន្តែចាំបាច់ត្រូវមានភ័ស្តុតាងមកអះអាងបញ្ជាក់បន្ថែមទៀត។	🟢	🟡	🔴 សាច់ប្រាក់ 🟡 ជំនួយមិនមែនសាច់ប្រាក់
	ការប្រកួតប្រជែងផែនការអាជីវកម្ម	ការប្រកួតប្រជែងផែនការអាជីវកម្មដែលផ្តល់រង្វាន់ជាសាច់ប្រាក់ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាមានប្រយោជន៍ក្នុងការជួយសហគ្រិនភាពទាំងបុរសនិងស្ត្រីដែលមានកំណើនខ្ពស់ឱ្យកាន់តែរីកចម្រើនថែមទៀត។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ការរៀបចំបែបនេះគួរតែកំណត់គោលដៅជាក់លាក់ថាការប្រកួតប្រជែងសម្រាប់តែស្ត្រី ជាដើម។	🟡	🟢	🟢

ប្រភេទអន្តរាគមន៍	សេចក្តីរៀបរាប់របស់អន្តរាគមន៍	សង្ខេបភស្តុតាង	សារៈសំខាន់ពាក់ព័ន្ធ: មីក្រូ	សារៈសំខាន់ពាក់ព័ន្ធ: សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម	ប្រសិទ្ធភាព
ការបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានដើមទុន	ការលើកកម្ពស់ប្រាក់សន្សំ	អន្តរាគមន៍លើការសន្សំប្រាក់បានជួយបង្កើនការវិនិយោគ និងការប្រតិបត្តិធុរកិច្ចនៃអាជីវកម្មខ្នាតតូចរបស់ស្ត្រី។	🟢	🟡	🟢
ការគាំទ្រដល់ការជួល និងការគ្រប់គ្រងកម្មករ	កែលម្អឱ្យប្រសើរនូវចំណេះដឹងអំពីច្បាប់ការងារ និងឧត្តមានុវត្តន៍ស្តីពីធនធានមនុស្សល្អ	ភស្តុតាងលម្អិតមានតិចតួច ប៉ុន្តែភស្តុតាងដែលមានស្រាប់ហាក់ដូចជាគួរឱ្យសង្ឃឹមដែរ។	🟢	🟢	🟡
	ការឧបត្ថម្ភប្រាក់ឈ្នួល	ការសិក្សាមួយចំនួនបង្ហាញថាការឧបត្ថម្ភធនសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលអាចបានផលដែរប្រសិនបើវាមានការរៀបចំតម្រូវគោលដៅកំណត់តាមប្រភេទក្រុមហ៊ុនជាក់លាក់។ យ៉ាងណាក៏ដោយ គេចាំបាច់ត្រូវការភស្តុតាងបន្ថែមទៀតអំពីរបៀបដែលអន្តរាគមន៍បែបនេះអាចផ្តល់ផលដល់ក្រុមហ៊ុនដែលកាន់កាប់ដោយស្ត្រី។ ការផ្គុំចូលគ្នារវាងការឧបត្ថម្ភធននិងការគាំទ្រដល់ការរកមើលកម្មករមានសមត្ថភាព អាចបានផលល្អប្រសើរជាង។	🟢	🟡	🟡
ការកាត់បន្ថយពេលមមាញឹកជាមួយកិច្ចការផ្ទះ	ការបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានសេវាថែទាំកុមារមានគុណភាពនិងតម្លៃសមរម្យ	មានភស្តុតាងមូលដ្ឋានរឹងមាំបង្ហាញថា សេវាថែទាំកុមារអាចបង្កើនការចូលរួមកម្លាំងពលកម្មរបស់ស្ត្រីក្នុងអាជីវកម្ម។ យ៉ាងណាក៏ដោយ គេចាំបាច់ត្រូវមានភស្តុតាងបន្ថែមទៀត ដើម្បីស្វែងយល់ពីផលដែលអាចមានទៅលើសហគ្រិនភាពរបស់ស្ត្រី។ ការស្វែងយល់បន្ថែមទៅលើប្រភេទសេវាថែទាំកុមារដែលជាជម្រើសល្អ ដើម្បីគាំទ្រដល់សហគ្រិនស្ត្រីនៅក្នុងបរិបទនៃប្រទេសផ្សេងៗគ្នា ក៏ជាកត្តាដែលសំខាន់។	🟢	🟡	🟡
	គាំទ្រលទ្ធភាពទទួលបានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទ្រទ្រង់ក្នុងផ្ទះដែលជួយសន្សំសំចៃពេលវេលា	ភស្តុតាងបានបង្ហាញថា កាលណាក្នុងផ្ទះមានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទ្រទ្រង់កាន់តែប្រសើរឡើង ដូចជាប្រព័ន្ធទឹកផឹក, បរិក្ខាចម្អិនអាហារដែលមិនប្រើពេលយូរ និងឧបករណ៍សន្សំសំចៃពេលវេលាផ្សេងទៀតជួយកាត់បន្ថយការចំណាយពេលលើកិច្ចការផ្ទះ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ចាំបាច់ត្រូវមានភស្តុតាងបន្ថែមទៀតដើម្បីយល់បានកាន់តែច្បាស់អំពីឥទ្ធិពលនៃការសន្សំពេលទាំងនេះទៅលើសហគ្រិនស្ត្រី និងថាតើពេលវេលាដែលសន្សំបានវាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់និយាយបានថាវាពិតជានាំអត្ថប្រយោជន៍ដល់សហគ្រិនស្ត្រីមែនដែរឬទេ។	🟢	🟡	🟡
	គោលនយោបាយសម្រាកពីការងារសម្រាប់អាណាព្យាបាល	គោលការណ៍ឈប់សម្រាកសម្រាប់មាតាបិតាដែលមានការរៀបចំបានល្អ ដែលក្នុងនោះរួមមានពេលវេលាឈប់សម្រាកគ្រប់គ្រាន់, មានប្រាក់កម្រៃខ្ពស់ និងមិនអាចលើកលែងបានសម្រាប់ឪពុកម្តាយទាំងពីរ អាចជំរុញការចូលរួមរបស់បុរសក្នុងការថែទាំកុមារផងដែរ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ គោលការណ៍បែបនេះប្រហែលជាមិនមែនជាអាទិភាពគោលនយោបាយសម្រាប់គាំទ្រសហគ្រិនស្ត្រីក្នុងបរិការណ៍ដែលការឈប់សម្រាកគ្មានលក្ខណៈទូទៅសម្រាប់ពលករគ្រប់រូប ដូចជា ពលករនៅក្នុងវិស័យក្រៅផ្លូវការជាដើម។	🟡	🟡	🟡
	ធ្វើការពាក់ព័ន្ធជាមួយបុរស ឱ្យជួយរែកបន្ទុកកិច្ចការក្នុងផ្ទះ	កម្មវិធីដែលពាក់ព័ន្ធបុរសឱ្យចូលរួមក្នុងការពិភាក្សាបញ្ហាទាក់ទងយេនឌ័រ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថាមានការកើនឡើងនៃការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា និងការកើនឡើងនៃការចូលរួមរបស់បុរសក្នុងកិច្ចការផ្ទះ បន្ថែមពីលើលទ្ធផលអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងទៀតដែលប៉ះពាល់ដល់ស្ត្រី។ យ៉ាងណាក៏ដោយ គេចាំបាច់ត្រូវការភស្តុតាងបន្ថែមទៀតអំពីថាតើកម្មវិធីបែបនេះអាចជួយដល់សហគ្រិនស្ត្រី ដោយរបៀបណាខ្លះ។	🟢	🟡	🟡

សារៈសំខាន់ពាក់ព័ន្ធ	🟢 សារៈសំខាន់ពាក់ព័ន្ធខ្លាំង	🟡 មានសារៈសំខាន់ពាក់ព័ន្ធខ្លះដែរ	🔴 គ្មានសារៈសំខាន់ពាក់ព័ន្ធសោះ
ប្រសិទ្ធភាព	🟢 លទ្ធផលបង្ហាញថាមានប្រសិទ្ធភាព	🟡 ប្រសិទ្ធភាពមានលក្ខណៈចម្រុះ ឬមានកម្រិត	🔴 ប្រសិទ្ធភាពតិចតួច ឬគ្មានប្រសិទ្ធភាព

បន្ថែមលើការតម្រង់គោលដៅទៅលើស្ត្រី ការរៀបចំគោលនយោបាយស្តីពីសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ខ្នាតតូច និងខ្នាតមធ្យម គួរតែមានភាពទូលំទូលាយ និងគិតគូរអំពីឧបសគ្គជាក់លាក់ផ្នែកយេនឌ័រ ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាឱ្យស្ត្រីមានលទ្ធភាពប្រើប្រាស់វា និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីវាប្រកបដោយសមធម៌ផងដែរ។ វាអាចជាបញ្ហាប្រឈមមួយសម្រាប់សហគ្រិនស្ត្រីខ្លួនឯងក្នុងលទ្ធភាពទទួលបានកម្មវិធីសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ខ្នាតតូច និងខ្នាតមធ្យម ដោយសារពួកគេមិនសូវមានពេលវេលា មិនអាចទៅណាមកណាបានស្រួល ហើយប្រឈមហានិភ័យខ្ពស់ពីការយាយីផ្លូវភេទ។ ដើម្បីធានាថាបុរសនិងស្ត្រីមានលទ្ធភាពទទួលបានកម្មវិធីសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ខ្នាតតូច និងខ្នាតមធ្យមទាំងអស់ដោយសមធម៌ ការផ្សព្វផ្សាយគួរតែតម្រង់គោលដៅចំពោះស្ត្រី ដំណើរការចុះឈ្មោះចូលរៀនគួរតែផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់ស្ត្រីដែលមិនសូវមានពេល ឬពិបាកក្នុងការចល័តទី ហើយម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មវិធីទាំងនោះគួរតែតម្រូវតាមកាលវិភាគរបស់ស្ត្រីដែរ។ លើសពីនេះ កម្មវិធីត្រូវមានរបៀបចាត់ចែងច្បាស់លាស់ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការបៀតបៀន ឬអំពើហឹង្សាលើយេនឌ័រ និងយន្តការសម្រាប់ឆ្លើយតបបណ្តឹងតវ៉ា និងដោះស្រាយកង្វល់នានា។ ជាងនេះទៅទៀត កម្មវិធីពាក់ព័ន្ធនឹងឧបសគ្គក្នុងការរកដើមទុន គួរតែត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយគិតគូរឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីអតុល្យភាពយេនឌ័រនៅក្នុងអំណាចចរចាផ្ទៃក្នុងគ្រួសារ និងសម្ពាធនៃទម្លាប់របស់ស្ត្រីក្នុងការបង្វែរដើមទុនឆ្ពោះទៅបំពេញតម្រូវការរបស់គ្រួសារ ឬរបស់សមាជិកផ្សេងទៀតក្នុងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ឧទាហរណ៍ ព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុគួរតែរក្សាជាការសម្ងាត់ និងអាចដឹងបានសម្រាប់តែសហគ្រិនស្ត្រីប៉ុណ្ណោះ ហើយផលិតផលផ្សេងទៀតដូចជាជំនួយមិនមែនសាច់ប្រាក់ឬឧបករណ៍សន្សំប្រាក់ជាដើមអាចជួយឱ្យស្ត្រីការពារធាតុចូលទាំងនេះបានល្អ ពីការទាមទារផ្សេងទៀតក្រៅពីគោលបំណងធ្វើអាជីវកម្ម។

ចំណុចសម្រាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់ដើម្បីធានាឱ្យមានគោលនយោបាយស្តីពីសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ខ្នាតតូច និងខ្នាតមធ្យមប្រកបដោយសមធម៌

- ☑ តើខ្លឹមសារនៃកម្មវិធីមានភាពពាក់ព័ន្ធស្ត្រីសហគ្រិន ហើយតើវាត្រូវបានតម្រង់ទិសឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ស្ត្រីដែរឬទេ?
- ☑ តើការចាត់ចែងផ្នែកឡូជីស្ទិករបស់កម្មវិធីកាន់តែបង្កការលំបាកដល់ស្ត្រីដើម្បីទទួលបាន ឬចូលរួមក្នុងកម្មវិធីនោះឬទេ?
- ☑ តើបទដ្ឋាន ឬផ្នត់គំនិតសង្គម អាចធ្វើឱ្យស្ត្រីកាន់តែមិនសូវមានលទ្ធភាពចូលរួមបាននៅក្នុងកម្មវិធីឬទេ? ហើយតើអាចកាត់បន្ថយហានិភ័យទាំងនោះដោយរបៀបណាខ្លះ?
- ☑ តើមានអន្តរាគមន៍អ្វីខ្លះត្រូវបានត្រៀមទុកសម្រាប់ការពារស្ត្រីសហគ្រិនពីហានិភ័យនៃអំពើហិង្សា, ការបៀតបៀន និង ការរើសអើងផ្អែកលើយេនឌ័រ?
- ☑ តើអតុល្យភាពផ្នែកយេនឌ័រនៅក្នុងបន្ទុកគ្រួសារអាចជះដូចម្តេចខ្លះទៅលើប្រសិទ្ធភាពរបស់កម្មវិធីសម្រាប់ស្ត្រីសហគ្រិន? ហើយតើការរៀបចំកម្មវិធីបែបផែនឆ្លាតឈរលើការយល់ដឹងយេនឌ័រ អាចជម្នះលើឧបសគ្គទាំងនេះបានទេ។

យុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងការសម្របសម្រួលរឹងមាំ នៅក្នុងចំណោមតួអង្គពាក់ព័ន្ធ អាចនាំមកនូវគោលនយោបាយសហគ្រិនភាពកាន់តែប្រកបដោយសមធម៌ ដែលនឹងធ្វើឱ្យមានផលសម្រេចកាន់តែសមធម៌ដែរ។

របៀបវារៈគោលនយោបាយស្តីពីសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ខ្នាតតូច និងខ្នាតមធ្យម ដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយនិងមានការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ គឺចាំបាច់ត្រូវតែមាន ពីព្រោះការដោះស្រាយឧបសគ្គមួយនៅដោយឡែកប្រហែលជាគ្មានប្រសិទ្ធភាពទេ ប្រសិនបើឧបសគ្គផ្សេងមានចំណងទាក់ទងជាមួយគ្នា។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រិនម្នាក់ដែលអាចរកឱកាសបានល្អជាងមុនបន្ទាប់ពីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ នឹងទទួលផលបានលុះត្រាតែពួកគេអាចស្វែងរកបានទុនយកមកអនុវត្តគំនិតរបស់ពួកគេ។ ផ្ទុយទៅវិញ សហគ្រិនដែលទទួលបានមូលនិធិ នឹងប្រើប្រាស់មូលនិធិនោះឱ្យកាន់តែមានប្រយោជន៍ប្រសិនបើពួកគេមានជំនាញផ្នែកគ្រប់គ្រងនិងផ្នែកសហគ្រិនរឹងមាំ។ ជាការពិតណាស់ ភ័ស្តុតាងថ្មីៗបានបង្ហាញថា កញ្ចប់អន្តរាគមន៍ទាំងឡាយដែលព្យាយាមដោះស្រាយឧបសគ្គច្រើនមុខនៅក្នុងភាពជាសហគ្រិនស្ត្រី មានដូចជាការផ្តល់ការអភិវឌ្ឍជំនាញនិងការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានជាដើម មានប្រសិទ្ធភាពជាងកញ្ចប់អន្តរាគមន៍ដែលដោះស្រាយឧបសគ្គតែមួយៗ[28]។ ដូច្នេះ ផលគុណពីអន្តរាគមន៍ដែលមានចរិតបំពេញឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក អាចជាហេតុនាំឱ្យការចំណាយទៅលើវាកើនតាមហ្នឹងដែរ។ នៅក្នុងបរិយាកាសដែលធនធានមានកម្រិត គប្បីដោះស្រាយឧបសគ្គដែលមានចំណងពាក់ព័ន្ធគ្នាច្រើនសម្រាប់សហគ្រិនមួយក្រុមតូច ជាជាងដោះស្រាយឧបសគ្គមួយសម្រាប់សហគ្រិនមួយក្រុមធំ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ កត្តាជំរុញមួយចំនួន ដូចជាបទដ្ឋានយេនឌ័រ ត្រូវការពេលវេលាដើម្បីផ្លាស់ប្តូរ ហើយម៉្យាងវិញទៀត ដោយសារតែបទដ្ឋានយេនឌ័រនេះ លទ្ធភាពក៏អាចមានកម្រិតដែរក្នុងបង្រួញគម្លាតនៃធាតុចូលមួយចំនួនឱ្យនៅតូចក្នុងរយៈពេលខ្លី មានដូចជាពេលវេលាសម្រាប់កម្លាំងពលកម្មនិងជំនាញផ្ទាល់ខ្លួនជាដើម។ អាស្រ័យហេតុនេះ ការរៀបចំនិងការរំពឹងទុកអំពីផលមកពីការអន្តរាគមន៍ដែលចំណាយច្រើននេះ ប្រហែលជាចាំបាច់ត្រូវតម្រូវតាមវិសាលភាពដែលធាតុចូលចំគោលដៅ ឬធាតុចូលបំពេញបន្ថែម អាចដោះស្រាយបាន។

ដោយសារតែសកម្មភាពចាំបាច់ត្រូវធ្វើលើច្រើនមុខព្រួញ ចាំបាច់ត្រូវមានការសម្របសម្រួលដ៏រឹងមាំ ដើម្បីឈានទៅសម្រេចបានគោលដៅនៃគោលនយោបាយសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ខ្នាតតូច និងខ្នាតមធ្យម ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ប្រកបដោយសមធម៌ដល់បុរស និងស្ត្រីដែលមានក្រុមហ៊ុនមានទំហំខុសៗគ្នា។ អន្តរាគមន៍សម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាឈមផ្សេងៗគ្នាដែលសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ ខ្នាតតូច និងខ្នាតមធ្យមស្ត្រីជួបប្រទះ ទំនងជាមិនមែនជាបន្ទុករបស់ក្រសួង ឬស្ថាប័នតែមួយទេ។ យកល្អ គប្បីមានការតស៊ូមតិកម្រិតខ្ពស់ជំរុញឱ្យមានយុទ្ធសាស្ត្រទូលំទូលាយមួយដែលកោះប្រជុំភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីរៀបចំចក្ខុវិស័យរួមសម្រាប់យកទៅអនុវត្តទាំងអស់គ្នា។ តម្លៃនៃឱកាសប្រកបដោយសមធម៌និងសក្តានុពលសម្រាប់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច ផ្តល់អំណះអំណាងថាគួរតែធ្វើការខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីសម្រេចចក្ខុវិស័យនេះ ទោះបីជាផ្លូវឆ្ពោះទៅរកភាពជាសហគ្រិនប្រកបដោយសមធម៌នៅវែងឆ្ងាយក៏ដោយ។

Endnotes

1 Asia-Pacific Economic Cooperation Working Group on Small and Medium Enterprises, https://www.apec.org/Groups/SOM-Steering-Committee-on-Economic-and-Technical-Cooperation/Working-Groups/Small-and- Medium-Enterprises.aspx

2 Cuberes and Teignier 2016

3 Hsieh et al. 2019

4 International Labor Organization 2018: 56

5 World Bank 2012b

6 Ellis, Kirkwood, and Malhotra 2010

7 World Bank 2016b; International Finance Corporation 2017

8 Ellis, Kirkwood, and Malhotra 2010

9 Cislaghi and Heise 2020

10 Delecourt and Fitzpatrick 2020

11 McKenzie 2020

12 Demirgüç-Kunt et al. 2008; Goheer 2013

13 International Finance Corporation 2008

14 Hanna, Mullainathan, និង Schwartzstein (2014) បង្ហាញបង្ហាញថាសហគ្រិនដែលមានបទពិសោធន៍តិចតួចជាមួយធាតុចូល ដូចជាកម្លាំងពលកម្ម មិនបានដឹងទេថាការជួលកម្មករបន្ថែមអាចទទួលបានផលចំណេញ។ ដោយសារស្ត្រីមានកម្មករតិចជាងបុរស ពួកគេទំនងជាមិនសូវមានបទពិសោធន៍ជួលកម្មករបន្ថែមទេ ហើយក៏ទំនងជាមើលស្រាលអំពីអត្ថប្រយោជន៍នៃសក្តានុពលក្នុងការធ្វើដូច្នេះដែរ។

15 Asia Foundation 2013b

16 Brush and Hisrich 1991; Casson 1982; Schutjens and Wever 2000

17 Demirgüç-Kunt et al. 2008; Goheer 2013

18 Ellis et al 2010; International Finance Corporation 2017

19 International Labor Organization 2018

20 UN Women 2020a

21 UN Women 2020b

22 World Bank 2012

23 Ács et al. 2017; Álvarez, Marin, Fonfría 2009; Szarka 1990

24 World Bank 2012b

25 Ellis, Kirkwood, and Malhotra 2010

26 Ellis, Kirkwood, and Malhotra 2010

27 Ellis, Kirkwood, and Malhotra 2010

28 Revenga and Dooley 2020