

**ທັກສະ, ການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນ, ການປະຕິຮູບດ້ານລະບຽບການ
ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງພາກພື້ນອາຊຽນ:**

ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ທິດທາງນະໂຍບາຍ

ສໍາລັບ ພາກທຸລະກິດ

ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກໍາ ແຫ່ງຊາດລາວ

ໂທ: (856-21) 453312

ແຟັກ: (856-21) 452580

Email: Incci@laopdr.com

www.laocci.com



ບົດນຳ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ປະເທດທີ່ມີເສດຖະກິດທີ່ຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງວ່ອງໄວເຖິງ 7%, ເຊິ່ງເປັນຕົວເລກຍອດລວມຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ ທີ່ມີລະດັບສູງສຸດໃນບັນດາປະເທດ ອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້. ຄາດຄະເນວ່າຜົນລະເມືອງລາວຈະເພີ່ມຂຶ້ນ 38% ຈາກ 6.6 ລ້ານຄົນ ໃນປີ 2014 ເປັນ 8.8 ລ້ານຄົນ ໃນປີ 2030. ຖ້າຫາກວ່າເສດຖະກິດຍັງສືບຕໍ່ຂະຫຍາຍຕົວ ແລະພັດທະນາຕໍ່ໄປ ສຳລັບປະເທດທີ່ໜຸ່ມນ້ອຍ ແລະປະເທດທີ່ມີພົນລະເມືອງທີ່ກຳລັງເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງນີ້, ການກຳນົດນະໂຍບາຍຕ້ອງໄດ້ເລັ່ງໄປສູ່ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີຜະລິດຕະພາບ ແລະມີການສ້າງລາຍໄດ້ທີ່ດີ ພ້ອມກັນນັ້ນກໍຕ້ອງສ້າງແວດລ້ອມທີ່ເປັນມິດຕໍ່ການດຳເນີນທຸລະກິດ.

ແຕ່ແນວໃດກໍຕາມ, ຫຼາຍບົດສຶກສາໃນຫວ່າງມື້ນີ້ທີ່ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆກ່ຽວກັບສະພາບແວດລ້ອມທຸລະກິດ ທີ່ເປັນອຸປະສັກໃຫ້ແກ່ການໄຫຼວຽນເພີ່ມຂຶ້ນຂອງການລົງທຶນ. ໂດຍສະເພາະກໍແມ່ນບັນຫາການຂາດທັກສະແຮງງານ ແລະບັນຫາຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ມີຈຳນວນຈຳກັດ ຊຶ່ງໄດ້ສືບຕໍ່ເປັນບັນຫາທີ່ກົດດັນໃຫ້ແກ່ພາກທຸລະກິດ. ການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນທີ່ຈຳກັດກໍໄດ້ເປັນສິ່ງທ້າທາຍໃຫ້ແກ່ພາກທຸລະກິດ ໂດຍສະເພາະທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ ສະພາບລະບຽບການກໍສາມາດຖ່ວງດຶງການດຳເນີນທຸລະກິດ ແລະອາດສ້າງສິ່ງທ້າທາຍທີ່ພົວພັນການເຊື່ອມໂຍງເສດຖະກິດພາກພື້ນຂອງບັນດາປະເທດອາຊຽນ.

ສະພາບການເຫຼົ່ານີ້ ໄດ້ເຮັດໃຫ້ວິສາຫະກິດຢູ່ໃນປະເທດຍິ່ງຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ຢ່າງຈິ່ງຈັງໃນການເບິ່ງບັນຫາໃນເຊິ່ງກັນໄວ້ກ່ອນແກ້ ເພື່ອໃຫ້ພາກທຸລະກິດສະແດງຄວາມຄິດເຫັນແລະຂໍ້ສະເໜີແນະທີ່ເໝາະສົມໃຫ້ແກ່ພາກລັດ ໃນການປັບຮ່າງນະໂຍບາຍໃຫ້ສຽບແໜ້ນ ແລະສອດຄ່ອງກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງພາກທຸລະກິດ.

ໂດຍຕິດພັນກັບຄວາມຕ້ອງການດັ່ງກ່າວ, ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຈຶ່ງໄດ້ເປັນເຈົ້າການໃນການນຳພາສ້າງບົດລາຍງານທາງດ້ານນະໂຍບາຍສະບັບນີ້ຂຶ້ນ, ເຊິ່ງຢູ່ພາຍໃຕ້ໂຄງການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານວິຊາການຈາກອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO), ໜ່ວຍງານຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ (ACT/EMP). ໂດຍການສ້າງນະໂຍບາຍ ທີ່ໃຫ້ຄຳແນະນຳທາງດ້ານນະໂຍບາຍ ທີ່ມີຫຼັກຖານກ່ຽວກັບປະເດັນທີ່ເປັນບຸລິມະສິດພາກສ່ວນທຸລະກິດ. ບົດລາຍງານນີ້ໄດ້ມາຈາກການສັງລວມຜົນຈາກການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດແຫ່ງຊາດ; ການທົບທວນບັນຫາຕ່າງໆທີ່ວິສາຫະກິດຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ ແລະໄດ້ຈາກການປຶກສາຫາລືກັບພາກເອກະຊົນ ແລະຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

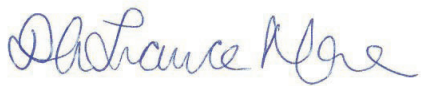
ບັນຫາສຳຄັນທີ່ກວມຢູ່ໃນບົດລາຍງານນີ້ແມ່ນ:

- ການສຶກສາ ແລະການຝຶກອົບຮົມດ້ານທັກສະ;
- ການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນ;
- ສະພາບເງື່ອນໄຂດ້ານນິຕິກຳ ແລະລະບຽບການ
- ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ຄາດຄະເນກ່ຽວກັບປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ ຫຼືການເຂົ້າເປັນສະມາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ ຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ ໃນປີ 2015.

ຫວັງຢ່າງຍິ່ງວ່າບົດລາຍງານນີ້ຈະຊ່ວຍໃຫ້ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ແລະບັນດາສະມາຊິກຂອງຕົນໄດ້ມີຄວາມສາມາດນຳໃຊ້ເພື່ອສະໜັບສະໜູນສະເໜີບັນຫາຕົ້ນຕໍ ຄວາມຈຳເປັນຂອງພາກເອກະຊົນ ໃຫ້ແກ້ບັນດາກະຊວງ, ໜ່ວຍງານ ແລະສ່ວນຮ່ວມທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆ.

ອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) ຈະສືບຕໍ່ເຮັດວຽກຮ່ວມຢ່າງໃກ້ຊິດກັບ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ເພື່ອເລັ່ງຄວາມພະຍາຍາມຂອງຕົນ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄໍາແນະນຳທາງດ້ານນະໂຍບາຍທີ່ລວມຢູ່ໃນບົດລາຍງານນີ້ ແນໃສ່ເພື່ອສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ດີໃຫ້ແກ່ການຂະຫຍາຍຕົວ ແລະການພັດທະນາຂອງວິສາຫະກິດ.

Deborah France - Massin
Director



ILO Bureau for Employers 'Activities
(ACT/EMP)

ສີສະຫວາດ ທິຣະວົງ
ປະທານ



ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ.

Maurizio Bussi
Officer-in-Charge



ILO Country Office for Thailand, Cambodia
And Lao People's Democratic Republic

ສາລະບານ

ບົດນຳ	i
ບົດກ່າວຂອບໃຈ	ix
ສະຫຼຸບສັງລວມ	x
ຄຳຫຍໍ້ແລະອັກສອນຫຍໍ້	xiv
1. ພາກສະເໜີ	1
2. ສິ່ງທ້າທາຍຫຼັກ ແລະແຜນການສຳລັບອານາຄົດ	3
3. ຄຳແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ກ່ຽວກັບທັກສະ, ການສຶກສາ, ແລະການຝຶກອົບຮົມສຳລັບພັດທະນາທຸລະກິດລາວ	10
3.1 ການຍາດແຍ່ງເອົາໂອກາດເພື່ອແຂ່ງຂັນໃນຕະຫຼາດໂລກ	12
3.2 ອຸປະສັກທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງກວ່າໝູ່ໝົດ ຕໍ່ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງທຸລະກິດ: ສິ່ງທ້າທາຍໃນການຮັບສະມັກແລະຮັກສາແຮງງານທີ່ມີທັກສະໄວ້	13
3.3 ມາດຕະການດ້ານນະໂຍບາຍປັດຈຸບັນໃນການຍົກສູງທັກສະ, ການສຶກສາ ແລະການຝຶກອົບຮົມໃນ ສປປ ລາວ	16
3.4 ຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຄວາມຕ້ອງການ ແລະການສະໜອງ: ທັກສະສີມີ, ການສຶກສາ ແລະການຝຶກອົບຮົມ	18
3.5 ບົດຮຽນສຳລັບການພັດທະນາຕະຫຼາດໃນອານາຄົດ	23
3.6 ຄຳແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍ	24
3.6.1 ບົດສະເໜີຫຍໍ້ດ້ານນະໂຍບາຍຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ: ກອງທຶນພັດທະນາສີມີແຮງງານ ສະເພາະຂະແໜງການ	26
3.6.2 ບົດສະເໜີຫຍໍ້ດ້ານນະໂຍບາຍຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ: ເສີມສ້າງບົດບາດຂອງໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບໃຫ້ເຂັ້ມແຂງໃນດ້ານການປົກຄອງ ແລະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ NVQF	30
4. ຄຳແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນສຳລັບທຸລະກິດ	34
4.1 ການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນທີ່ຈຳກັດ: ອຸປະສັກຕົ້ນຕໍຕໍ່ການພັດທະນາທຸລະກິດ (ຍັງບໍ່ແມ່ນໝົດທຸກວິສາຫະກິດທີ່ກູ້ຢືມເງິນ)	35
4.2 ການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນໃນ ສປປ ລາວ ທ້າທາຍກວ່າໃນປະເທດອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ອື່ນໆ	37
4.3 ການພັດທະນາແລະສ້າງນະວັດຕະກຳໃໝ່ຂອງທຸລະກິດ	38
4.4 ໂອກາດໃໝ່ໆທີ່ມີສຳລັບການເພີ່ມທຶນ	40
4.5 ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍ	40

5.	ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ກ່ຽວກັບການຍົກສູງສະພາບແວດລ້ອມດ້ານກົດໝາຍແລະດ້ານລະບຽບການ	41
5.1	ການທົບທວນສະພາບແວດລ້ອມດ້ານກົດໝາຍ ແລະລະບຽບການຂອງລາວແບບປະສົມປະສານ	42
5.2	ແມ່ນຫຍັງຄືສິ່ງທີ່ບັນດາວິສາຫະກິດຕ້ອງການໃຫ້ສືບຕໍ່ໄປໃນພາຍຫຼັງ: ລະບົບອາກອນທີ່ໄດ້ຮັບການປະຕິຮູບແລ້ວ, ລະບຽບພາສີ, ແລະການຂຶ້ນທະບຽນທຸລະກິດ	43
5.3	ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍ	45
6.	ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ກ່ຽວກັບ AEC ແລະການສ້າງວິສາຫະກິດທີ່ເຂັ້ມແຂງຂຶ້ນສຳລັບການເຊື່ອມໂຍງກັບພາກພື້ນ	47
6.1	AEC: ແມ່ນຫຍັງ, ແລະຍ້ອນຫຍັງຈຶ່ງແມ່ນດຽວນີ້?	47
6.2	ປະໂຫຍດທີ່ເປັນທ່າແຮງຂອງ AEC ແລະສິ່ງທ້າທາຍທີ່ມາກັບ AEC ສຳລັບວິສາຫະກິດລາວ	48
6.3	ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍ	52
7.	ຂໍ້ສະຫຼຸບແລະບົດບາດຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ແລະສະພາການຄ້າອື່ນໆ	54
7.1	ບົດບາດຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ແລະບັນດາສະພາການຄ້າອື່ນໆ	54
7.2	ຂໍ້ສະຫຼຸບ	57
	ເອກະສານອ້າງອີງ	59
	ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ	60
	ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍທີ 1: ແບບສອບຖາມບົດສຳຫຼວດແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດ	60
	ເອກະສານຄັດຕິດ 2	77

ຮູບສະແດງ

ຮູບສະແດງທີ 1:	ອັດຕາສ່ວນແບ່ງຂອງຕົວຢ່າງ, ແບ່ງຕາມແຂວງ	1
ຮູບສະແດງທີ 2:	ອັດຕາສ່ວນແບ່ງຂອງຕົວຢ່າງ, ແບ່ງຕາມຂະໜາດຂອງບໍລິສັດ (ຈຳນວນພະນັກງານ)	2
ຮູບສະແດງ 3:	ທັດສະນະກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດຂອງທຸລະກິດ (ຜູ້ຕອບສຳພາດເລືອກພຽງ 1 ຄຳຕອບເທົ່ານັ້ນ)	4
ຮູບສະແດງທີ 4:	ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດ, ຂອງບັນດາບໍລິສັດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	5
ຮູບສະແດງທີ 5:	ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດ, ຂອງແຕ່ລະຂະແໜງການ	6
ຮູບສະແດງທີ 6:	ທັດສະນະກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍເພີ່ມເຕີມ ທີ່ເຈົ້າຂອງກິດຈະການທີ່ເປັນແມ່ຍິງປະເຊີນ	7
ຮູບສະແດງທີ 7:	ການປ່ຽນແປງດ້ານກຳໄລໃນໄລຍະສອງປີຜ່ານມາ, ຂອງບັນດາບໍລິສັດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	8
ຮູບສະແດງທີ 8:	ການປ່ຽນແປງໃນດ້ານກຳໄລໃນໄລຍະ 2 ປີຜ່ານມາຂອງບັນດາບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍ, ຕາມແຕ່ລະຂະແໜງການ	8
ຮູບສະແດງທີ 9:	ການປ່ຽນແປງໃນດ້ານຈຳນວນພະນັກງານໃນໄລຍະ 2 ປີ ຜ່ານມາ, ຂອງບັນດາບໍລິສັດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	9
ຮູບສະແດງ 10:	ແນວໂນ້ມອານາຄົດໃນໄລຍະສອງປີຕໍ່ໜ້າ, ຂອງບັນດາບໍລິສັດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	10
ຮູບສະແດງທີ 11:	ທັກສະກ່ຽວກັບອຸປະສັກຕໍ່ການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ, ຕາມແຕ່ລະຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດ	11
ຮູບສະແດງທີ 12:	ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຮັບສະມັກກຳມະກອນທີ່ມີທັກສະລະດັບປານກາງຫຼືທີ່ມີທັກສະສູງໃນໄລຍະ 12 ເດືອນຜ່ານມາ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດແຕ່ລະຂະໜາດ	13
ຮູບສະແດງທີ 13:	ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຮັບສະມັກກຳມະກອນທີ່ມີທັກສະລະດັບປານກາງຫຼືທີ່ມີທັກສະສູງໃນໄລຍະ 12 ເດືອນຜ່ານມາ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດແຕ່ລະຂະແໜງການ	13
ຮູບສະແດງ 14:	ທັດສະນະກ່ຽວກັບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນດ້ານການຮັບສະມັກກຳມະກອນທີ່ມີທັກສະຕ່ຳໃນໄລຍະ 12 ເດືອນ ຜ່ານມາ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	14
ຮູບສະແດງທີ 15:	ທັດສະນະທີ່ວ່າການຂາດແຄນທັກສະກິດຂວາງການຂະຫຍາຍໂຕ ຂອງວິສາຫະກິດໃນໄລຍະ 12 ເດືອນ ຜ່ານມາຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	14
ຮູບສະແດງທີ 16:	ການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ພະນັກງານ, ຂອງບັນດາບໍລິສັດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	18
ຮູບສະແດງທີ 17:	ບັນດາບໍລິສັດທີ່ມີຜູ້ຮັບຜິດຊອບຝຶກອົບຮົມ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	18

ຮູບສະແດງທີ 18: ອັດຕາສ່ວນຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ, ຂະໜາດກາງ ແລະຂະໜາດໃຫຍ່ທີ່ຈັດງົບປະມານໄວ້ສໍາລັບຝຶກອົບຮົມພະນັກງານ	19
ຮູບສະແດງທີ 19: ແຫຼ່ງການຝຶກອົບຮົມ	19
ຮູບສະແດງທີ 20: ພື້ນຖານຂອງການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບການຝຶກອົບຮົມ	20
ຮູບສະແດງທີ 21: ທັດສະນະກ່ຽວກັບທັກສະທີ່ຈໍາເປັນຕ້ອງມີການພັດທະນາ ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	23
ຮູບສະແດງທີ 22: ທັດສະນະກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການດ້ານການເງິນແມ່ນອຸປະສັກຕໍ່ການຂະຫຍາຍ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	53
ຮູບສະແດງທີ 23: ເງິນກູ້ຈາກສະຖາບັນການເງິນໃນໄລຍະ 3 ປີຜ່ານມາ	36
ຮູບສະແດງທີ 24: ການນໍາສະເໜີຂະບວນການໃໝ່ຫຼືທີ່ປັບປຸງແລ້ວໃນ 3 ປີຜ່ານມາ	38
ຮູບສະແດງທີ 25: ການນໍາສະເໜີກ່ຽວກັບຜະລິດຕະພັນຫຼືການບໍລິການໃໝ່	39
ຮູບສະແດງທີ 26: ການຈັດຈ້າງການບໍລິການດ້ານການພັດທະນາທຸລະກິດ ແລະຄວາມສົນໃຈທີ່ຈະຈັດຈ້າງ	39
ຮູບສະແດງທີ 27: ທັດສະນະກ່ຽວກັບຂົງເຂດຕົ້ນຕໍຂອງລະບຽບການທີ່ຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ປັບປຸງ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	44
ຮູບສະແດງທີ 28: ການຈ່າຍເງິນແບບບໍ່ເປັນທາງການໃຫ້ແກ່ພະນັກງານໃນໄລຍະ 12 ເດືອນ ຜ່ານມາ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	45
ຮູບສະແດງທີ 29: ທັດສະນະກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງ AEC ຕໍ່ທຸລະກິດຂອງເຂົາເຈົ້າ, ຂອງບັນດາທຸລະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	48
ຮູບສະແດງທີ 30: ທັດສະນະກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງ AEC ຕໍ່ທຸລະກິດຂອງເຂົາເຈົ້າ, ຂອງບັນດາທຸລະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	49
ຮູບສະແດງທີ 31: ປະໂຫຍດທີ່ດີທີ່ສຸດທີ່ຄາດວ່າຈະໄດ້ຫຼືໂອກາດທີ່ຄາດວ່າຈະໄດ້ຈາກ AEC, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	50
ຮູບສະແດງທີ 32: ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດຫຼືໄພຂົ່ມຂູ່ທີ່ຄາດວ່າຈະມາຈາກ AEC, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	51
ຮູບສະແດງທີ 33: ວິທີທາງຕົ້ນຕໍສໍາລັບກະກຽມເພື່ອ AEC, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	51
ຮູບສະແດງທີ 34: ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຫຼືການຊ່ວຍເຫຼືອກ່ຽວກັບ AEC, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ	52
ຮູບສະແດງທີ 35: ປະໂຫຍດຂອງການເປັນສະມາຊິກຂອງສຄອ ແຫ່ງຊາດ ລາວ, ອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ຕອບ	55
ຮູບສະແດງທີ 36: ຄວາມສໍາຄັນຂອງຫົວຂໍ້ທີ່ໄດ້ຄັດເລືອກໂດຍວິສາຫະກິດ	55
ຮູບສະແດງທີ 37: ຂົງເຂດບຸລິມະສິດຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ	56

ຮູບສະແດງທີ 38: ການຈັດແບ່ງຕົວຢ່າງການສໍາຫຼວດຕາມຂະແໜງການ	77
ຮູບສະແດງທີ 39: ການຈັດແບ່ງຕົວຢ່າງການສໍາຫຼວດຕາມປີກໍ່ຕັ້ງ	78
ຮູບສະແດງທີ 40: ການແບ່ງຍ່ອຍຕົວຢ່າງການສໍາຫຼວດຕາມເພດຍິງ-ຊາຍຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ	79

ຕາຕະລາງ:

ຕາຕະລາງທີ 1. ການແຍກຍ່ອຍຕົວຢ່າງເປັນແຕ່ລະຂະແໜງການ ແລະຕາມຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດ	78
ຕາຕະລາງທີ 2. ຄຸນລັກສະນະຂອງພະນັກງານເຮັດວຽກໃຫ້ກັບວິສາຫະກິດທີ່ສໍາຫຼວດ	80



ບົດກ່າວຂອບໃຈ

ບົດລາຍງານສະບັບນີ້ ແມ່ນຜົນງານທີ່ໄດ້ຈາກການຮ່ວມມືລະຫວ່າງໜ່ວຍງານຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ (Bureau for Employers Activities (ACT/EMP) ຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ແລະສະພາການຄ້າ ແລະອຸດສາຫະກຳ ແຫ່ງຊາດລາວ (ສ.ຄ.ອ) ພ້ອມສະມາຊິກ.

ຂໍຂອບໃຈເປັນພິເສດແກ່ອົງກອນຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະບຸກຄົນທີ່ປະກອບສ່ວນ, ລວມມີ: ທ່ານ ສະໜາມ ອະເນກາ, ຮອງປະທານ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ, ທີ່ໄດ້ໃຫ້ຄໍາຊີ້ນຳ ແລະທິດທາງລວມໃນການກະກຽມປຶ້ມຫົວນີ້; ບໍລິສັດທີ່ປຶກສາ Emerging Markets Consulting, ໂດຍສະເພາະ ທ່ານ Sean Power ທີ່ປຶກສາອາວຸໂສສໍາລັບການດໍາເນີນການສໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດ ກ່ຽວກັບທຸລະກິດ 2014 ທັງເປັນຜູ້ຂຽນບົດລາຍງານ; ທ່ານ ນາງ ທິບພາພອນ ເພັດມະນີ, ຜູ້ອໍານວຍການ ບໍລິສັດທີ່ປຶກສາ Enterprise and Development Consultants, ສປປ ລາວ. ສໍາລັບການຄົ້ນຄວ້າລົງເລິກ ແລະຂຽນບົດສະເໜີຫຍໍ້ດ້ານນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບທັກສະສີມືແຮງງານ ແລະທັງເປັນຜູ້ຊ່ວຍໃຫ້ຄໍາຄິດເຫັນຕ່າງໆ ຂະບວນການຄົ້ນຄວ້າ ແລະປຶກສາຫາລື; ທ່ານ Marko Stermseck, ທີ່ປຶກສາດ້ານການຄົ້ນຄວ້າ ສໍາລັບການວິເຄາະເບື້ອງຕົ້ນໃນການປຽບທຽບ ລະຫວ່າງ ສປປ ລາວ ແລະ ບັນດາປະເທດໃນພາກພື້ນ ໂດຍອີງໃສ່ຂອບຮ່າງຄວາມຍືນຍົງຂອງວິສາຫະກິດ 17 ເສົາຄໍ້າຂອງ ILO ແລະທ່ານ Eun-Mee Lee, ຊ່ຽວຊານດ້ານການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ຈາກອົງການ UNIDO (Sustainable Development Expert, UNIDO) ສໍາລັບການຂຽນບົດສະເໜີຫຍໍ້ ດ້ານນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບ ຂອບຮ່າງນິຕິກຳ; AEC 2015 ແລະການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນແບບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຕໍ່າ.

ຂໍຂອບໃຈ ການສະໜັບສະໜູນດ້ານການເງິນແກ່ການສ້າງບົດລາຍງານນີ້ ແລະກິດຈະກຳຕ່າງໆ ໂດຍຜ່ານການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ ACT/EMP-Norway Partnership ແລະໜ່ວຍງານພັດທະນາວິສາຫະກິດຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ. ຂໍຂອບໃຈ ທ່ານ ນາງ ແສງດາວວອນ ບັງອອນແສງເດດ, ເລຂາທິການ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ, ທ່ານ Carmela Torres, ຜູ້ຊ່ຽວຊານອະວຸໂສດ້ານທັກສະ ແລະການຈ້າງງານ (Senior Specialist on Skills and Employability, Decent Work Technical Support Team for East and South-East Asia and the Pacific), ທ່ານ Farid Hegazy, ຜູ້ປະສານງານສາກົນ (Global Coordinator of Enabling Environment, Small Enterprises Unit), ທ່ານ Gary Rynhart ຊ່ຽວຊານອະວຸໂສດ້ານຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຂອງອົງການ ILO ແລະ ທ່ານ ນາງ Jae-Hee Chang ຜູ້ປະສານງານໂຄງການພາກພື້ນ ACT/EMP ແລະ ທ່ານ ນາງ ເຂັມພອນ ເພົາຄໍາແກ້ວ (ຜູ້ປະສານງານອົງການແຮງງານສາກົນ ປະຈຳ ສປປ ລາວ) ສໍາລັບການສະໜັບສະໜູນດ້ານວິຊາການ ແລະ ການປະສານງານ.

ສະຫຼຸບສັງລວມ

ໃນເດືອນ ພຶດສະພາ 2014, ອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) ແລະ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ໄດ້ຊອກຮູ້ ແລະ ເພີ່ມຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງຈະແຈ້ງ ແລະ ມີຫຼັກຖານອ້າງອີງຄັກແນ່ນອນກ່ຽວກັບສະພາບແວດລ້ອມດ້ານທຸລະກິດຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ ພ້ອມທັງຂໍ້ຈຳກັດສຳຄັນຂອງວິສາຫະກິດ ຢູ່ ສປປ ລາວ ໂດຍການ ວິເຄາະສະພາບດ້ານນະໂຍບາຍ. ຈາກນັ້ນ ແມ່ນການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດຢູ່ໃນ 4 ແຂວງ (ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ຫຼວງພະບາງ, ສະຫວັນນະເຂດ, ແລະ ຈຳປາສັກ). ໃນນີ້, ມີ ຜູ້ເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານຂອງ 404 ຫົວໜ່ວຍວິສາຫະກິດ ໄດ້ເປັນຜູ້ ໃຫ້ຄຳເຫັນ ແລະ ແລກປ່ຽນປະສົບການກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ໂອກາດຕ່າງໆທີ່ຕົນໄດ້ພົບພໍ້. ກຸ່ມຕົວຢ່າງຈາກ ການສຳຫຼວດດັ່ງກ່າວ ແມ່ນຜູ້ຕາງໜ້າພາກເອກະຊົນລວມເຖິງວິສາຫະກິດທຸກຂະໜາດ ແລະ ທຸກຂະແໜງການ (ຍົກເວັ້ນກະສິກຳ). ການສຳຫຼວດດັ່ງກ່າວຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ແມ່ນເລັ່ງໃສ່ເກັບກຳຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າ ທາຍຫຼັກ, ໂອກາດຕ່າງໆ ແລະ ພາກປະຕິບັດຕົວຈິງຂອງທຸລະກິດຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ. ການສຳຫຼວດໄດ້ຈັດຕັ້ງຂຶ້ນໃນ ເດືອນ ຕຸລາ 2014 ໂດຍນຳໃຊ້ແບບຟອມສອບຖາມທີ່ໄດ້ອອກແບບໄວ້ແລ້ວ (ເບິ່ງເອກະສານຄັດຕິດ 1) ໃນການສຳ ພາດແບບເຊິ່ງໜ້າ. ຜົນການສຳຫຼວດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄຳແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍສາມາດສັງລວມໄດ້ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

(1) ທັກສະ, ການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ວິສາຫະກິດຈຳນວນຫຼາຍໄດ້ພົບສິ່ງທ້າທາຍສຳຄັນກ່ຽວກັບ ບັນຫາການຂາດແຄນແຮງງານ ແລະ ທັກສະຂອງ ແຮງງານ. ສິ່ງທ້າທາຍດັ່ງກ່າວແມ່ນລວມເຖິງວິສາຫະກິດທີ່ຕັ້ງຢູ່ໃນທຸກແຂວງທີ່ໄດ້ດຳເນີນການສຳຫຼວດ, ທຸກຂະ ແໜງການ ແລະ ທຸກຂະໜາດທຸລະກິດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຂະໜາດກາງ ແລະ ໃຫຍ່. ມັນເປັນການຍາກໃນການ ຮັບເອົາພະນັກງານ ແລະ ຮັກສາພະນັກງານທີ່ມີທັກສະລະດັບປານກາງ ແລະ ສູງໄວ້. ສິ່ງໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນ ແລະ ຕ່າງຈາກ ບັນດາປະເທດ ທີ່ກຳລັງພັດທະນາອື່ນໆໃນພາກພື້ນ ແມ່ນວິສາຫະກິດຂະແໜງການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການລ້ວນ ແລ້ວແຕ່ຍາດແຍ່ງແຮງງານກັນ ໃນການຮັບເອົາພະນັກງານທີ່ມີທັກສະລະດັບຕ່ຳ ແລະ ຊອກວິທີເພື່ອຮັກສາແຮງງານ ດັ່ງກ່າວໄວ້.

ວິສາຫະກິດຈຳນວນຫຼາຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຂະໜາດກາງ ແລະ ຂະໜາດໃຫຍ່ ໄດ້ມີວິທີການຮັບມືກັບສິ່ງ ທ້າທາຍດັ່ງກ່າວດ້ວຍການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຂອງຕົນ. ການຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວເລັ່ງໃສ່ທັກສະຕ່າງໆ: ສຳ ລັບວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ທາງການຕະຫຼາດ ແລະ ບໍລິການລູກຄ້າ, ສ່ວນວິສາຫະກິດຂະ ໜາດໃຫຍ່ ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ທາງດ້ານການບໍລິຫານ ແລະ ການນຳພາ. ຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງວິສາຫະກິດທີ່ຮ່ວມໃນການ ສຳຫຼວດວິສາຫະກິດນຳໃຊ້ວິທີການຝຶກອົບຮົມພາຍໃນອົງກອນຂອງຕົນ (ໂດຍນຳໃຊ້ພະນັກງານຂອງຕົນ) ແລະ ມີພຽງແຕ່ຈຳນວນໜ້ອຍໜຶ່ງທີ່ໃຊ້ບໍລິການຝຶກອົບຮົມຈາກພາຍນອກ ເຊັ່ນ: ຈາກບໍລິສັດເອກະຊົນ, ວິທະຍາໄລ ແລະ ສະມາຄົມທຸລະກິດຕ່າງໆ. ສ່ວນຫຼາຍແລ້ວອຸປະສັກຂອງວິສາຫະກິດ ແມ່ນບໍ່ມີເວລາໃຫ້ແກ່ການຝຶກອົບຮົມ, ນອກນັ້ນ ວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງຍັງມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຊອກຫາຜູ້ໃຫ້ການຝຶກອົບຮົມທີ່ເໝາະສົມ.

ຂໍສະເໜີແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍທີ່ສຳຄັນ:

- ຈັດຕັ້ງກອງທຶນພັດທະນາທັກສະ ສະເພາະຂະແໜງການ ໃນຂັ້ນທົດລອງ;
- ສະໜັບສະໜູນ ແລະການປັບປຸງໃຫ້ແກ່ສະພາທີ່ປຶກສາອະຊີວະສຶກສາ ແລະພັດທະນາສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ ແລະສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບດ້ານການຄຸ້ມຄອງ ແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອບວຸດທິວິຊາຊີບແຫ່ງຊາດ;
- ສ້າງກົນໄກດ້ານການສຶກສາທະນາ ເພື່ອປັບປຸງການປະສານງານລະຫວ່າງກະຊວງສຶກສາ ແລະກິລາ; ກະຊວງແຮງງານ ແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແລະພາກສ່ວນອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
- ສ້າງສາຍສຳພັນກັບອົງກອນຜູ້ໃຫ້ການຝຶກອົບຮົມ ແລະບັນດາໜ່ວຍງານຜູ້ໃຫ້ການບໍລິການດ້ານການພັດທະນາທຸລະກິດ;
- ສ້າງກົນໄກເພື່ອໃຫ້ຫົວໜ່ວຍວິສາຫະກິດສາມາດ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ດ້ານຕະຫຼາດແຮງງານ;
- ຈັດເທດສະການແຮງງານ ແລະເທດສະການອຸດສາຫະກຳອື່ນໆ;
- ສຳຫຼວດປະຈຳປີ ກ່ຽວກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການດ້ານຂະແໜງອາຊີບ ແລະສີມືແຮງງານ;

(2) ການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນ

ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາຫະກິດຈຳນວນຫຼາຍ ມີຄຳເຫັນວ່າການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນເປັນອຸປະສັກສຳຄັນ ແກ່ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງທຸລະກິດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນພາກສ່ວນທຸລະກິດຂະໜາດກາງ. ທຸລະກິດຂະແໜງຄ້າຂາຍຍົກ ແລະຂາຍຍ່ອຍ ແມ່ນໄດ້ມີການກູ້ຢືມເງິນໜ້ອຍກວ່າຂະແໜງບໍ່ແຮ່, ກໍ່ສ້າງ ແລະຂະແໜງການຜະລິດ. ເຫດຜົນຫຼັກທີ່ວິສາຫະກິດດັ່ງກ່າວບໍ່ກູ້ຢືມເງິນກໍ່ແມ່ນຍ້ອນເຫັນວ່າອັດຕາດອກເບ້ຍສູງ. ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນສ່ວນຫຼາຍມີຄຳເຫັນວ່າເຈົ້າຂອງທຸລະກິດທີ່ເປັນເພດຍິງ ແມ່ນມີສິ່ງທ້າທາຍໃນການເຂົ້າຫາແຫຼ່ງທຶນຄືກັນກັບເຈົ້າຂອງທຸລະກິດທີ່ເປັນເພດຊາຍ. ສຳລັບດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍແລ້ວ, ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນທັງໝົດເຫັນວ່າໃນການດຳເນີນທຸລະກິດຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດທີ່ເປັນເພດຍິງແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຫຍັງທີ່ແຕກຕ່າງຈາກເພດຊາຍ.

ຂໍສະເໜີແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍທີ່ສຳຄັນ:

- ເພີ່ມການສື່ສານ ແລະປຶກສາຫາລື ກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນ;
- ເພີ່ມທາງເລືອກດ້ານເງື່ອນໄຂ ສຳລັບຫຼັກຊັບຄ້ຳປະກັນ;
- ຊ່ວຍວິສາຫະກິດໃນການສະເໜີເອົາທຶນ;
- ຊອກຫາທາງເລືອກອື່ນໆ ສຳລັບແຫຼ່ງທຶນໃໝ່ ແລະກົນໄກກ່ຽວຂ້ອງ.

(3) ສະພາບແວດລ້ອມດ້ານນິຕິກຳ

ການເກັບອາກອນໄດ້ຖືກຈັດເປັນລຳດັບທີ່ຈຳເປັນທີ່ສຸດທີ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ຫຼືດັດປັບໃຫ້ງ່າຍດາຍຂຶ້ນໃນບົດສຳຫຼວດດຽວກັນ, ຕໍ່ກັບພາລະບົດບາດທີ່ອາດເປັນໄປໄດ້ຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ, ນັ້ນບັນດາ ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານທຸລະກິດ ໄດ້ເລືອກເອົາບຸລິມະສິດທີ່ສຳຄັນກວ່າໝູ່ໝົດ ຈາກບັນດາປະເດັນຕ່າງໆທີ່ສຳຄັນສຳລັບ

ວິສາຫະກິດຂອງເຂົາເຈົ້າ; ເຊິ່ງໃນນັ້ນການໃຫ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບການຈ່າຍອາກອນແມ່ນ ໄດ້ຮັບການຈັດອັນດັບໃຫ້ເປັນປະເດັນທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດ. ຍ້ອນແນວນັ້ນ, ກໍ່ບໍ່ເປັນທີ່ໜ້າແປກໃຈທີ່ບັນດາວິສາຫະກິດ ຕອບວ່າໃຫ້ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ເນັ້ນຄວາມພະຍາຍາມໃສ່ໃນການສະເໜີແນະໃຫ້ແກ່ພາກລັດທາງດ້ານບັນຫາ ແລະຂັ້ນຕອນໃນການຈ່າຍອາກອນ.

ປະມານ 20% ຂອງຜູ້ຕອບສໍາພາດໄດ້ລະບຸວ່າລະບຽບການດ້ານພາສີແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນເປັນອັນດັບສອງ, ເຊິ່ງຮອງລົງມາແມ່ນບັນຫາຂັ້ນຕອນການຈົດທະບຽນທຸລະກິດ (8%). ອີກດ້ານໜຶ່ງ, ກົດໝາຍແຮງງານ ແມ່ນບໍ່ມີຄວາມໜ້າເປັນຫ່ວງປານໃດ, ເຖິງແມ່ນວ່າບາງວິສາຫະກິດໄດ້ສະເໜີວ່າ ມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງມີຂໍ້ກຳນົດກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຕໍ່າສຸດ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ແລະການຮັບສະໜັກພະນັກງານ. ການຈ່າຍເງິນທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ ຫຼືການໃຫ້ຂອງຂວັນແກ່ພະນັກງານລັດ ຍັງເປັນບັນຫາໃຫ້ແກ່ຫຼາຍໆວິສາຫະກິດ. ໃນໄລຍະ 12 ເດືອນ ຜ່ານມາ, ອີງຕາມການສໍາຫຼວດຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ແລະອົງການແຮງງານສາກົນ, ໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງລວມທັງຂະແໜງບໍ່ແຮ່, ກໍ່ສ້າງ ແລະອຸດສາຫະກຳຜະລິດປຸງແຕ່ງ ແມ່ນຍັງມີຄວາມກັງວົນກ່ຽວກັບການຈ່າຍເງິນແບບບໍ່ເປັນທາງການ ແລະການໃຫ້ຂອງຂວັນແກ່ພາກລັດນີ້ຫຼາຍທີ່ສຸດ, ສ່ວນຂະແໜງການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະຂາຍຍ່ອຍ ແມ່ນມີຄວາມໜ້າເປັນຫ່ວງໜ້ອຍກວ່າໝູ່

ບັນດາຂໍ້ສະເໜີແນະດ້ານນະໂຍບາຍຫຼັກມີຄື:

- ໃຫ້ຄວາມສະດວກແກ່ການອອກໃບອະນຸຍາດ/ທະບຽນອາກອນ ແລະການປະຕິບັດການເສຍອາກອນງ່າຍດາຍຂຶ້ນ;
- ລົງໂຄສະນາປຸກຈິດສໍານຶກ ແລະປ່ຽນແປງພຶດຕິກຳກ່ຽວກັບການຈ່າຍເງິນແບບບໍ່ເປັນທາງການ;
- ສ້າງຕັ້ງຫ້ອງການຮັບການຮ້ອງຮຽນຂຶ້ນໃນສະມາຄົມທຸລະກິດເພື່ອການລາຍງານແບບບໍ່ເປີດເຜີຍ; ແລະ
- ຈັດກອງປະຊຸມພາກອຸດສາຫາກຳ ແລະກອງປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າຢ່າງເປັນໄລຍະ.

(4) ປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ (ASEAN Economic Community (AEC) 2015

ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ ແລະຂະໜາດໃຫຍ່ສ່ວນຫຼາຍຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ (AEC) ວ່າຈະເກີດຂຶ້ນໃນທ້າຍປີ 2015, ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ສ່ວນຫຼາຍບໍ່ຮູ້ເລີຍວ່າການພັດທະນາອັນສໍາຄັນຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ທຸລະກິດເຂົາເຈົ້າ. ໂດຍລວມແລ້ວ, ຜູ້ຕອບສໍາພາດສ່ວນຫຼາຍເຫັນວ່າ AEC ເປັນບາດກ້າວທີ່ດີທີ່ມີຄວາມກະຕືລືລົ້ນຕໍກາລະໂອກາດທີ່ຕົນຈະໄດ້ຮັບຈາກຕະຫຼາດສິ່ງອອກໃໝ່ ແລະການນໍາເຂົ້າທີ່ຖືກກວ່າ. ແຕ່ກໍ່ບໍ່ເປັນທີ່ໜ້າແປກໃຈວ່າບາງຄົນກໍ່ລະມັດລະວັງແນວໂນ້ມຈາກໄພຂົ່ມຂູ່ຈາກການແຂ່ງຂັນຂອງການນໍາເຂົ້າທີ່ຖືກກວ່າ ຈາກນັກລົງທຶນຕ່າງປະເທດ. ໃນການຮັບມືກັບສິ່ງທ້າທາຍດ້ານການແຂ່ງຂັນເຫຼົ່ານີ້, ຫຼາຍໆວິສາຫະກິດກໍ່ພະຍາຍາມກະກຽມຮັບມືກັບ AEC ດ້ວຍການປັບປຸງຄຸນນະພາບຜະລິດຕະພັນ ແລະປັບປຸງທັກສະພະນັກງານຂອງຕົນໂດຍການຝຶກອົບຮົມ (ແນວໂນ້ມນີ້ເພີ່ມນ້ຳໜັກຄວາມສໍາຄັນໃຫ້ແກ່ແນວຄວາມຄິດທີ່ວ່າ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ສາມາດຊ່ວຍສະມາຊິກຂອງຕົນດ້ວຍການຊ່ວຍເຫຼືອເຈົ້າໃຫ້ສາມາດເຊື່ອມໂຍງກັບຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະການບໍລິການພັດທະນາວິສາຫະກິດ) ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານເກືອບໝົດທຸກຄົນໄດ້ລະບຸວ່າມີຄວາມຕັ້ງໃຈຊອກຫາການຊ່ວຍເຫຼືອ ຫຼືຊອກຫາຂໍ້

ມູນກ່ຽວກັບ AEC ຈາກຫຼາຍແຫຼ່ງ, ລວມທັງຈາກສື່ມວນຊົນ, ອົງການລັດ ແລະສະມາຄົມທຸລະກິດຕ່າງໆ. ໂດຍສະເພາະແລ້ວເຂົາເຈົ້າສົນໃຈສະເພາະແມ່ນຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງ AEC ຕໍ່ກັບກົດໝາຍ, ລະບຽບການຕ່າງໆ ແລະການຮັບພະນັກງານຕ່າງປະເທດ. ເຂົາເຈົ້າມີຄວາມສົນໃຈໜ້ອຍຕໍ່ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບໂອກາດໃນການສົ່ງອອກ ແລະການລົງທຶນ. ດັ່ງນັ້ນ, ບົດຮຽນສໍາລັບສະມາຄົມທຸລະກິດເຊັ່ນ: ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ແມ່ນວ່າຄວນຈະສຸມໃສ່ການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ທີ່ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍ ແລະລະບຽບການຕ່າງໆຂອງ AEC, ແທນທີ່ ຈະເນັ້ນໃສ່ຂໍ້ມູນດ້ານໂອກາດທາງການຄ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ຄໍາແນະນຳຫຼັກໆ ດ້ານນະໂຍບາຍ:

- ສ້າງລະບົບອາກອນ ແລະລະບຽບການໃຫ້ໂປ່ງໄສ ແລະງ່າຍດາຍມີປະສິດທິພາບ;
- ຮັບປະກັນວ່າລັດຖະບານປະຕິບັດ ແລະຍຶດໝັ້ນຂໍ້ຕົກລົງພາຍໃຕ້ຂອບ AEC;
- ສະໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ AEC ໃຫ້ແກ່ວິສາຫະກິດ ແລະ
- ເສີມທັກສະ ແລະຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານ, ໂດຍສະເພາະໃນຂະແໜງທີ່ຂະຫຍາຍໂຕຢ່າງໄວວາ.

ຄຳຫຍໍ້ ແລະ ອັກສອນຫຍໍ້

ACT/EMP	ຫ້ອງການສຳລັບກິດຈະກຳຂອງອົງການຕ່າງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ (Bureau for Employers' Activities (ILO))
ADB	ທະນາຄານພັດທະນາອາຊີ (Asian Development Bank)
AEC	ປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ (ASEAN Economic Community)
ASEAN	ປະຊາຄົມອາຊຽນ (Association of Southeast Asian Nations)
BDS	ການບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດ (Business development services)
DOSMEP	ກົມສົ່ງເສີມວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ (Department for Small and Medium Enterprise Promotion)
EDC	ບໍລິສັດທີ່ປຶກສາດ້ານການພັດທະນາ ແລະ ວິສາຫະກິດຈຳກັດ (Enterprise and Development Consultants)
ESJC	ສູນການບໍລິການຈັດຫາງານ (Employment services job centre)
GDP	ລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ (Gross domestic product)
GIZ	ອົງການຮ່ວມມືສາກົນຂອງເຢຍລະມັນ (German Agency for International Cooperation)
ILO	ອົງການແຮງງານສາກົນ (International Labour Organization)
LAK	ກີບ (ສະກຸນເງິນຂອງລາວ) (Lao kip (currency))
LNCCI	ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ (Lao National Chamber of Commerce and Industry)
LMIS	ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານ (Labour Market Information System)
MFI	ສະຖາບັນການເງິນຈຸນລະພາກ (Microfinance institution)
MOES	ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ (Ministry of Education and Sports)
MOLSW	ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ (Ministry of Labour and Social Welfare)
NA	ໃຊ້ບໍ່ໄດ້/ບໍ່ສອດຄ່ອງ (not applicable)
NDLR	ຖານຂໍ້ມູນແຫ່ງຊາດຂອງການບັນທຶກຂໍ້ມູນຜູ້ຮຽນ (National Database of Learner Records)
NSEDP	ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ 2016-2020 (National Socio-Economic Development Plan 2016-2020)
NTC	ສະພາທີ່ປຶກສາອະຊີວະສຶກສາແຫ່ງຊາດ (ສອຊ) (National Training Council NTC)
NVQF	ຂອບບຸດທະສາດດ້ານການຢັ້ງຢືນຄຸນນະພາບວິຊາຊີບແຫ່ງຊາດ

	(National Vocational Qualifications Framework)
ROSCA	ສະມາຄົມກອງທຶນໝູນວຽນແລະຝາກປະຢັດ (Rotating savings and credit association)
SMEs	ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ (Small and medium-sized enterprises)
TVET	ການຝຶກອົບຮົມ ແລະການສຶກສາດ້ານເຕັກນິກ ແລະວິຊາຊີບ (Technical and vocational education and training)
TWG	ໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບ (Trade Working Group)
USAID	ອົງການພັດທະນາສາກົນຂອງສະຫະລັດອາເມລິກາ (United States Agency for International Development)
VEDI	ສະຖາບັນພັດທະນາການສຶກສາວິຊາຊີບ (Vocational Education Development Institute)
VELA	ການສຶກສາດ້ານວິຊາຊີບໃນລາວ (Vocational Education in Laos)
WTO	ອົງການການຄ້າໂລກ (World Trade Organization)

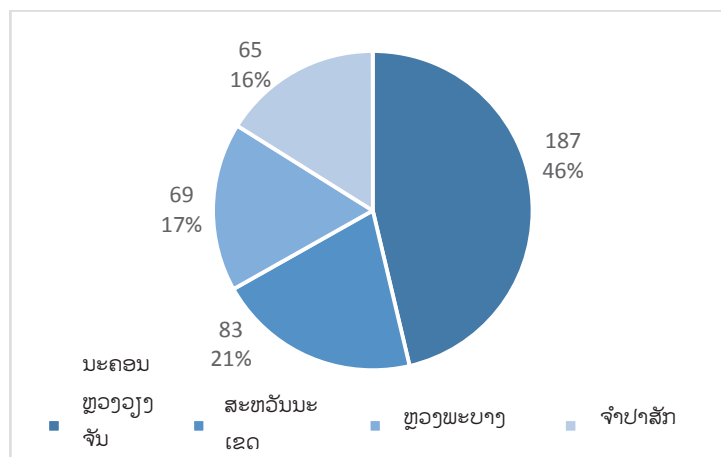


1. ພາກສະເໜີ

ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈແຈ້ງ, ຕໍ່ກັບຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສະພາບແວດລ້ອມໃນການດໍາເນີນທຸລະກິດ ແລະ ບັນດາອຸປະສັກ ຫຼັກໆຂອງບັນດາວິສາຫະກິດໃນທົ່ວປະເທດ, ອົງການແຮງງານສາກົນ (International Labour Organization (ILO) ແລະ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ, ຈຶ່ງໄດ້ດໍາເນີນການວິເຄາະສະພາບແວດລ້ອມທາງດ້ານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາລະບຽບການດໍາເນີນທຸລະກິດ ຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ. ຈາກນັ້ນໄດ້ມີການສໍາຫຼວດ, ໃນເດືອນ ຕຸລາ 2014 ເຊິ່ງການສໍາຫຼວດວິສາຫະກິດຢູ່ໃນ 4 ແຂວງ ຂອງ ສປປ ລາວ. ການສໍາຫຼວດດັ່ງກ່າວນີ້ ໄດ້ຈັດຕັ້ງຂຶ້ນຜ່ານການສໍາພາດເຊິ່ງໜ້າ ໂດຍນໍາໃຊ້ຮ່າງສອບຖາມທີ່ມີໂຄງສ້າງຄັກແນ່ ໂດຍມີການປຶກສາຫາລືຢ່າງໃກ້ຊິດກັນລະຫວ່າງ ອົງການແຮງງານສາກົນ ແລະ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ (ເບິ່ງເອກະສານຊ້ອນທ້າຍທີ1). ກຸ່ມຕົວຢ່າງຂອງການສໍາຫຼວດແມ່ນເປັນຕົວແທນໃຫ້ພາກທຸລະກິດຂອງລາວໃນວົງກວ້າງ ແລະ ລວມມີບັນດາບໍລິສັດທຸກຂະໜາດ, ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດໃນຂະແໜງການ ແລະ ບັນດາກິດຈະກຳຕ່າງໆ (ແຕ່ບໍ່ລວມເອົາດ້ານກະສິກໍາ). ກຸ່ມຕົວຢ່າງຂອງການສໍາຫຼວດປະກອບດ້ວຍເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານອາວຸໂສຂອງ 404 ທຸລະກິດທີ່ຢູ່ໃນ 4 ແຂວງຕົ້ນຕໍຄື: ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ຫຼວງພະບາງ, ສະຫວັນນະເຂດ ແລະ ຈຳປາສັກ. ລາຍລະອຽດຂອງຕົວຢ່າງ, ດ້ານສະຖານທີ່, ຂະໜາດຂອງທຸລະກິດ ແລະ ຂະແໜງການ, ໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນໂດຍລວມເຖິງຈຳນວນ ແລະ ປະເພດຂອງບັນດາບໍລິສັດທີ່ດໍາເນີນທຸລະກິດໃນບັນດາຂົງເຂດແຂວງເຫຼົ່ານີ້ (ເບິ່ງເອກະສານຊ້ອນທ້າຍທີ 2).

ຮູບສະແດງທີ 1, ຢູ່ທາງລຸ່ມນີ້, ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ມີເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງບັນດາທຸລະກິດທີ່ເຂົ້າຮ່ວມແມ່ນຕັ້ງຢູ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ສ່ວນທີ່ຍັງເຫຼືອຈຳນວນສະໜ່າສະເໝີກັນລະຫວ່າງ ບັນດາບໍລິສັດທີ່ຕັ້ງຢູ່ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ, ຫຼວງພະບາງ ແລະ ຈຳປາສັກ.

ຮູບສະແດງທີ 1. ອັດຕາສ່ວນແບ່ງຂອງຕົວຢ່າງ, ແບ່ງຕາມແຂວງ

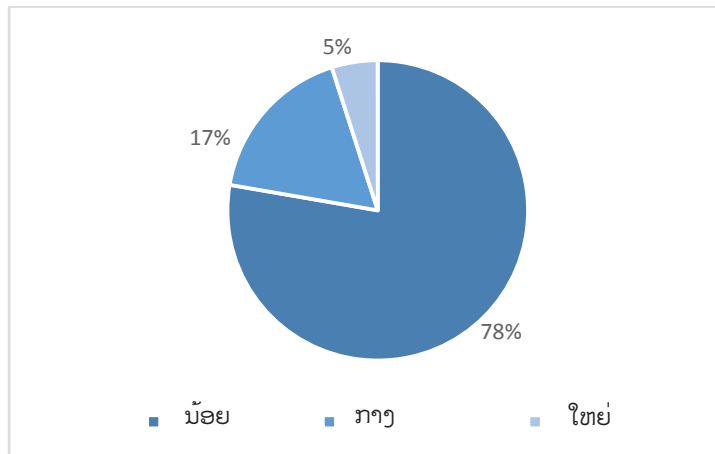


ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສໍາຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ອີງໃສ່ອັດຕາສ່ວນການກະຈາຍຂອງບັນດາບໍລິສັດໃນ ສປປ ລາວ, ໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າຫຼາຍກວ່າ 3/4 ຫຼື 78% ຂອງຈຳນວນຕົວຢ່າງແມ່ນເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ (ທີ່ມີພະນັກງານ 1-19

ຄົນ), ປະມານ 17% ແມ່ນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຈາກວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ (ມີພະນັກງານ 20-99 ຄົນ). ປະມານ 5% ຂອງຈຳນວນຕົວຢ່າງແມ່ນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ທີ່ມີຈຳນວນພະນັກງານ 100 ຄົນຂຶ້ນໄປ (ຮູບສະແດງທີ 2).

ຮູບສະແດງທີ 2. ອັດຕາສ່ວນແບ່ງຂອງຕົວຢ່າງ, ແບ່ງຕາມຂະໜາດຂອງບໍລິສັດ (ຈຳນວນພະນັກງານ)



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ຈາກການເກັບກຳຂໍ້ມູນ ແລະການວິເຄາະຜົນຂອງການສຳຫຼວດ, ຄະນະຮັບຜິດຊອບການສຳຫຼວດໄດ້ມີປະຊຸມປຶກສາຫາລືກັບຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍໆຄັ້ງ ເພື່ອຕີລາຄາຜົນການສຳຫຼວດ ແລະເພື່ອກຳນົດສະພາບຕົວຈິງເພື່ອເປັນບ່ອນອີງໃນການຕີຄວາມໝາຍຂອງຜົນການສຳຫຼວດ. ໃນເດືອນ ມັງກອນ 2015, ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ໄດ້ຈັດການສົນທະນາເປັນກຸ່ມກັບບັນດາສະມາຄົມ ແລະກຸ່ມທຸລະກິດສະມາຊິກຂອງຕົນ ການສົນທະນາດັ່ງກ່າວໄດ້ໃຫ້ຄຳຕີຊົມອັນມີຄຸນຄ່າຕໍ່ສິ່ງທີ່ໄດ້ພົບຫຼັກໆຈາກການສຳຫຼວດທີ່ລວມຢູ່ໃນບົດລາຍງານ.

ໃນເດືອນ ກຸມພາ 2015, ອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) ແລະ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ໄດ້ເປັນເຈົ້າພາບຈັດກອງປະຊຸມເພື່ອຕີລາຄາຜົນຂອງການສຳຫຼວດ ກັບພາກສ່ວນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມຕ່າງໆທີ່ມາຈາກພາກລັດ, ສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນຕ່າງໆ ແລະພາກເອກະຊົນ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ສົນທະນາກັນກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບຈາກການສຳຫຼວດວຽກບຸລິມະສິດ ແລະກິດຈະກຳສະເໜີໃຫ້ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ເພື່ອພິຈາລະນາ. ໃນເດືອນ ມີນາ 2015, ຄຳເຫັນຕ່າງໆເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຖືກນຳມາສັງລວມເຂົ້າໃນບົດລາຍງານການສຳຫຼວດສະບັບສຸດທ້າຍ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບຫຼັກໆຈາກການສຳຫຼວດໃນຄັ້ງນີ້, ໄດ້ເປັນຂໍ້ມູນພື້ນຖານສະໜອງແກ່ການຄົ້ນຄວ້າຕໍ່ໄປ, ເຊິ່ງການຄົ້ນຄວ້າດັ່ງກ່າວໄດ້ດຳເນີນຂຶ້ນໃນຕົ້ນເດືອນ ສິງຫາ ປີ 2015. ໃນທ້າຍເດືອນ ສິງຫາ 2015 ການປຶກສາຫາລືກັບສະມາຊິກຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ເພື່ອຄົ້ນຄວ້າເອກະສານ ແລະໄດ້ນຳສະເໜີທິດທາງດ້ານນະໂຍບາຍ (ໃນທ້າຍຂອງເດືອນດຽວກັນນັ້ນ). ຈາກຜົນການປຶກສາຫາລືດັ່ງກ່າວ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ໄດ້ສັງລວມ ຂໍ້ສະເໜີດ້ານນະໂຍບາຍໃນ 4 ດ້ານ, ທັງໄດ້ມີການນຳສະເໜີເພື່ອການສົນທະນາປຶກສາຫາລືກັບຄະນະບໍລິຫານງານ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ໃນເດືອນ ຕຸລາ 2015. ເອກະສານນະໂຍບາຍໄດ້ກາຍເປັນຂໍ້ມູນພື້ນຖານໃນການປຶກສາຫາລືພາຍໃນ ສ.ຄ.ອ

ແຫ່ງຊາດລາວ ເຊິ່ງນຳໄປສູ່ການກຳນົດປະເດັນບຸລິມະສິດຫຼັກໆ. ຄຳແນະນຳ ແລະການດຳເນີນ ການດ້ານນະໂຍບາຍ ທີ່ຕາມມາໄດ້ຖືກນຳມາສົນທະນາໃນກອງປະຊຸມປົກສາຫາລືທີ່ຈັດ ໂດຍ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ແລະສະມາຊິກຂອງ ຕົນຮ່ວມກັບຄະນະກຽມການຄົ້ນຄ້ວາຫຼັກ.

ບົດລາຍງານກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍນີ້, ປະກອບດ້ວຍ 7 ພາກ, ລວມທັງພາກສະເໜີ. ຊຶ່ງພາກຕໍ່ໄປຈະໄດ້ສັງລວມກ່ຽວ ກັບສິ່ງທ້າທາຍຫຼັກຂອງທຸລະກິດ. ສ່ວນ 4 ພາກຕໍ່ຈາກນັ້ນຈະໄດ້ຕອບຂໍ້ສະເໜີທາງດ້ານນະໂຍບາຍ 4 ດ້ານ ຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ແລະຂໍ້ແນະນຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ນຳສະເໜີໄວ້ຢູ່ຂໍ້ສຸດທ້າຍຂອງແຕ່ລະພາກ. ພາກສຸດທ້າຍຂອງບົດລາຍງານສະບັບນີ້ມີຂໍ້ສະຫຼຸບຕ່າງໆ ແລະສັງລວມບົດບາດຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ.

2. ສິ່ງທ້າທາຍຫຼັກ ແລະແຜນການສຳລັບອານາຄົດ

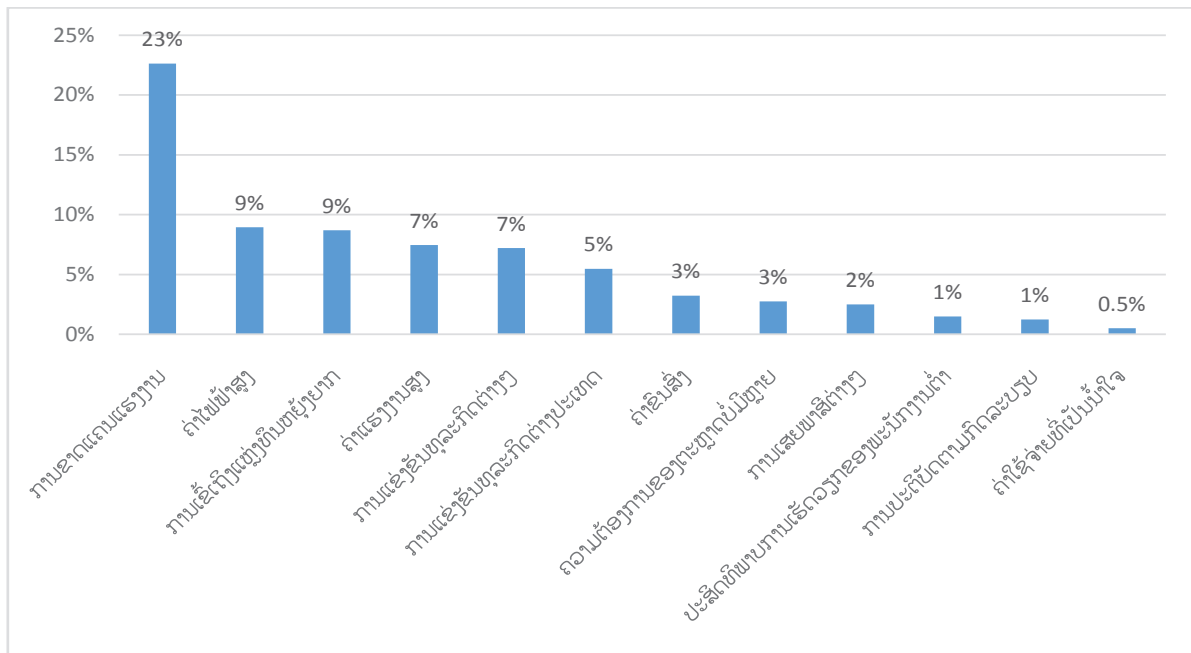
ຈຸດປະສົງຕົ້ນຕໍໜຶ່ງຂອງການສຳຫຼວດແມ່ນເພື່ອກຳນົດສິ່ງທ້າທາຍຫຼັກໆທີ່ບັນດາບໍລິສັດປະເຊີນຢູ່ ແລະເພື່ອ ຍົກສູງຄວາມອາດສາມາດຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ໃຫ້ສາມາດ (1) ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນແນະນຳຖານຂໍ້ມູນ ໃຫ້ແກ່ພາກລັດ ແລະຜູ້ໃຫ້ທຶນ ແລະ (2) ສະໜອງການບໍລິການໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກຂອງຕົນຢ່າງຖືກຕ້ອງກັບສິ່ງທ້າທາຍທີ່ສະມາຊິກຕົນກຳລັງປະເຊີນຢູ່. ພາກນີ້ຂອງບົດລາຍງານໄດ້ໃຫ້ການອະທິບາຍໂດຍຫຍໍ້ກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍທີ່ສຸດ ທີ່ບັນດາພາກທຸລະກິດໄດ້ລາຍງານໃຫ້ຮູ້, ທັງໄດ້ກຳນົດສະພາບລວມທີ່ເປັນພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ພາກອື່ນໆຂອງ ເອກະສານສະບັບນີ້.

ຜູ້ຕອບສຳພາດໄດ້ຮັບການສະເໜີໃຫ້ຍົກສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດ ຂອງເຂົາເຈົ້າມາໜຶ່ງຢ່າງ. ຮູບສະແດງ ທີ 3 ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ 23% ຂອງບັນດາບໍລິສັດໄດ້ຍົກເອົາບັນຫາການຂາດແຄນແຮງງານທີ່ມີທັກສະຂຶ້ນມາ ເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ສຸດຂອງຕົນ ເຊິ່ງຜົນການສຳຫຼວດແມ່ນສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດຄັ້ງຫຼ້າສຸດໃນ ສປປ ລາວ ໂດຍທະນາຄານໂລກ, ເຊິ່ງມີ 20% ຂອງບັນດາບໍລິສັດທີ່ໄດ້ລະບຸວ່າ "ກຳລັງແຮງງານທີ່ບໍ່ມີລະດັບ ການສຶກສາພຽງພໍ" ແມ່ນອຸປະສັກຕົ້ນຕໍຂອງເຂົາເຈົ້າ (ທະນາຄານໂລກ, 2014a). ປະມານ 7% ຂອງບັນດາບໍລິສັດ ພັດກຳນົດວ່າຕົນທຶນຄ່າແຮງງານສູງເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດຂອງເຂົາເຈົ້າ. ສັງລວມກັນແລ້ວ, ນີ້ໝາຍເຖິງ ວ່າເກືອບ 1/3 ຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການສຳຫຼວດໄດ້ລະບຸວ່າ ບັນຫາກ່ຽວກັບແຮງງານເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດ. ມີຫຼາຍພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຜູ້ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມປະກອບຄຳເຫັນຕໍ່ບົດຄົ້ນຄ້ວາຄັ້ງນີ້ຍັງໃຫ້ການຢັ້ງຢືນຜົນ ການສຳຫຼວດໃນເດືອນ ກຸມພາ 2015 ໂດຍໄດ້ເນັ້ນເຖິງສິ່ງຄືນພົບດັ່ງກ່າວ. ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດອື່ນໆທີ່ຜູ້ ເຂົ້າຮ່ວມຈຳນວນຫຼາຍໄດ້ລາຍງານແມ່ນ ຄ່າໄຟຟ້າສູງ, ຂໍ້ຈຳກັດຫຼາຍໃນການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນ, ການແຂ່ງຂັນຈາກບັນ ດາທຸລະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຈົດທະບຽນຢ່າງຄົບຖ້ວນ ແລະການແຂ່ງຂັນຈາກພາກທຸລະກິດຕ່າງປະເທດ.

ແຕ່ກໍ່ເປັນທີ່ໜ້າສົນໃຈທີ່ໄດ້ມີຜູ້ຕອບສຳພາດບາງທ່ານໄດ້ເລືອກເອົາບັນຫາອາກອນ, ລະບຽບການ, ຫຼືການ ຈ່າຍຄ່າທຳນຽມ ທີ່ບໍ່ເປັນທາງການເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດຂອງເຂົາເຈົ້າ.¹

¹ໄດ້ສະເໜີໃຫ້ຜູ້ຕອບສຳພາດເລືອກເອົາສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດ 1 ຢ່າງເທົ່ານັ້ນ. ເຖິງແມ່ນວ່າບັນດາສິ່ງທີ່ມີຜູ້ຕອບສຳ ພາດພຽງສອງສາມຄົນເລືອກເອົາຕາມຕົວຢ່າງຄື: ອາກອນ (2%), ຜະລິດຕະພາບ (1%), ແລະລະບຽບການ (0.5%) - ເຊິ່ງບໍ່ໄດ້ເປັນປະເດັນທີ່ພົ້ນເດັ່ນທີ່ສຸດທີ່ບັນດາທຸລະກິດປະເຊີນ, ແຕ່ປະເດັນເຫຼົ່ານີ້ກໍ່ເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ສຳຄັນ.

ຮູບສະແດງ 3: ທັດສະນະກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດຂອງທຸລະກິດ (ຜູ້ຕອບສຳພາດ ເລືອກພຽງ 1 ຄຳຕອບເທົ່ານັ້ນ)



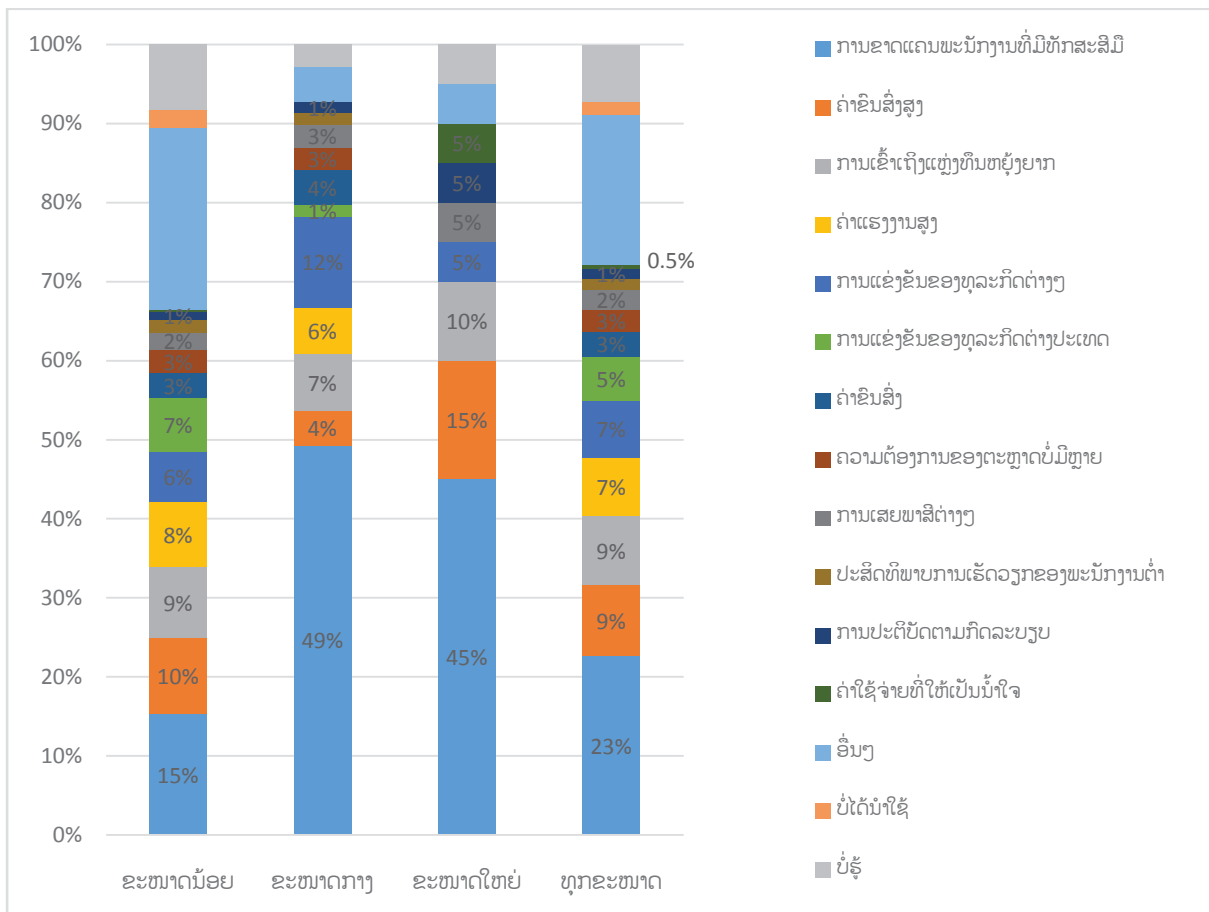
ໝາຍເຫດ: ນອກຈາກຄຳຕອບຂ້າງເທິງ, 19% ຂອງຜູ້ຕອບເລືອກປະເດັນອື່ນໆ ເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດຂອງເຂົາເຈົ້າ, ໃນຂະນະທີ່ 2% ຕອບວ່າ ບໍ່ຮູ້ ແລະ 7% ຕອບວ່າ ບໍ່ສອດຄ່ອງ (A), ເຊິ່ງບົ່ງບອກວ່າເຂົາເຈົ້າບໍ່ໄດ້ປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທາຍຫຍັງ.

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ບໍລິສັດປະເພດຕ່າງໆແມ່ນໄດ້ປະເຊີນກັບປະເພດສິ່ງທ້າທາຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຮູບສະແດງທີ 4 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການຂາດແຮງງານທີ່ມີທັກສະເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດສຳລັບບໍລິສັດທຸກຂະໜາດ, ທັງເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ກວ່າສຳລັບບໍລິສັດຂະໜາດກາງ ແລະບໍລິສັດຂະໜາດໃຫຍ່ຫຼາຍກວ່າບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍ. ເປັນທີ່ໜ້າສັງເກດວ່າເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງບໍລິສັດຂະໜາດກາງ ແລະຂະໜາດໃຫຍ່ລະບຸວ່າການຂາດແຮງງານທີ່ມີທັກສະເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດຂອງເຂົາເຈົ້າ. ອີກດ້ານໜຶ່ງ, ຄ່າແຮງງານສູງໄດ້ເປັນສິ່ງທ້າທາຍ ຂອງບັນດາບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍ (8%) ຮູບສະແດງທີ 3 ແຕ່ບໍ່ເປັນຜົນກະທົບຕໍ່ບໍລິສັດຂະໜາດໃຫຍ່. ສິ່ງນີ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າບັນດາທຸລະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ມີຄວາມເປັນກ້າວົນເລື່ອງການຂາດແຄນທັກສະແຮງງານຫຼາຍກວ່າເລື່ອງການທີ່ເຂົາເຈົ້າຈ່າຍເງິນເດືອນແພງ.

ຄວາມແຕກຕ່າງທີ່ໜ້າສັງເກດອື່ນໆລວມມີດັ່ງນີ້: ບໍລິສັດຂະໜາດກາງແມ່ນມີຄວາມເປັນຫວງຫຼາຍຕໍ່ການແຂ່ງຂັນຈາກທຸລະກິດທີ່ບໍ່ໄດ້ຈົດທະບຽນ (12%) ຫຼາຍກວ່າບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍ (6%) ຫຼືບໍລິສັດຂະໜາດໃຫຍ່ (5%); ແລະຕົ້ນທຶນຄ່າໄຟຟ້າສູງແມ່ນບັນຫາທີ່ໃຫຍ່ສຳລັບບໍລິສັດຂະໜາດໃຫຍ່ (15%) ຫຼາຍກວ່າບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍ (10%) ຫຼືບໍລິສັດຂະໜາດກາງ (4%).

ຮູບສະແດງທີ 4: ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດ, ຂອງບັນດາບໍລິສັດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ

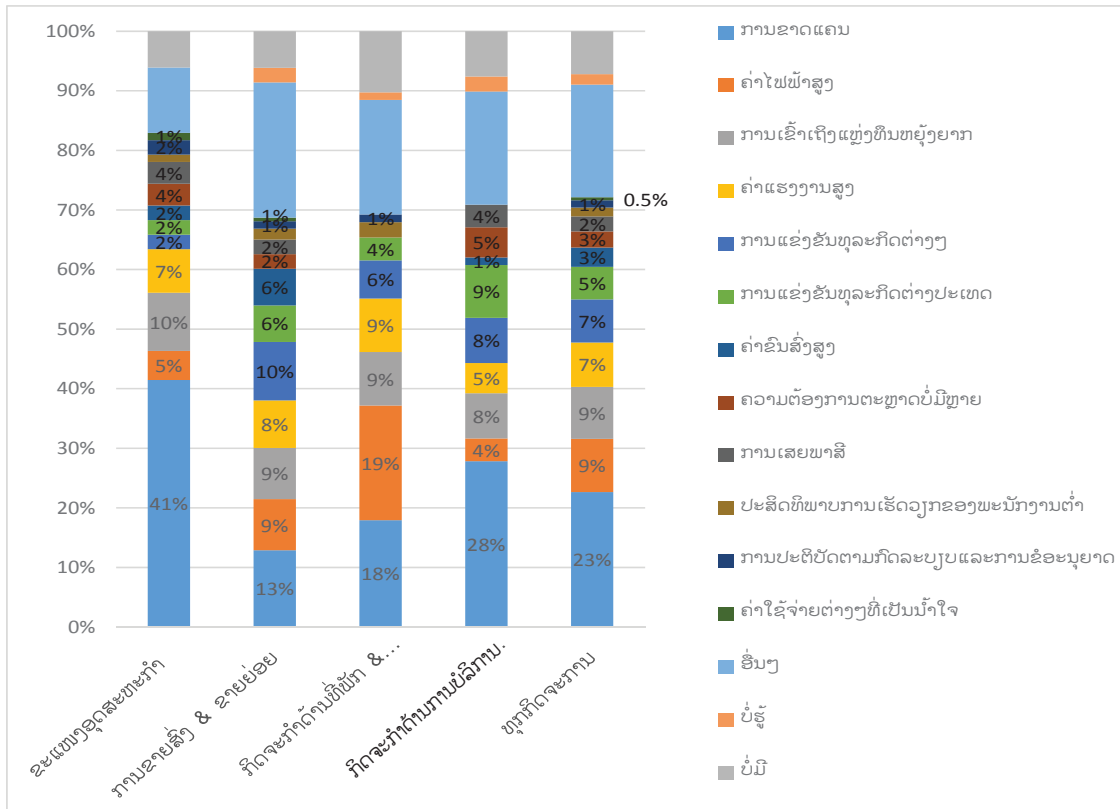


ໝາຍເຫດ: ຜູ້ຕອບສຳພາດຈາກບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍ ເລືອກເອົາບັນດາສິ່ງທ້າທາຍກວມເອົາວົງກວ້າງກວ່າ ເຊິ່ງບໍ່ໄດ້ນອນໃນລາຍການໃນຮ່າງສອບຖາມ, ເຊິ່ງສະແດງໄວ້ໃນໝວດຄຳຕອບອື່ນໆ (23%).

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ຮູບສະແດງທີ 5 ແຍກບັນດາສິ່ງທ້າທາຍເຫຼົ່ານີ້ອອກຕາມແຕ່ລະຂະແໜງ. ການຂາດແຄນພະນັກງານທີ່ມີທັກສະເປັນສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍໃນຊຶ່ງເຂດບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ ແລະ ຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ (41%), ຈາກນັ້ນກໍ່ແມ່ນຂະແໜງ ການບໍລິການອື່ນໆ (28%). ແຕ່ເປັນທີ່ໜ້າສົນໃຈວ່າ, 19% ຂອງບັນດາໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານໄດ້ລະບຸວ່າຕົ້ນທຶນຄ່າໄຟຟ້າທີ່ສູງເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດສຳລັບເຂົາເຈົ້າ, ເຊິ່ງສູງກວ່າຂະແໜງການອື່ນໆຫຼາຍ. ສຳລັບບໍລິສັດໃນຂະແໜງຂາຍຍົກ ແລະ ຂາຍຍ່ອຍ ແມ່ນໄດ້ເຫັນວ່າຜົນກະທົບທີ່ເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບຈາກການແຂ່ງຂັນຂອງບັນດາທຸລະກິດນອກລະບົບ (ບໍ່ຈົດທະບຽນທຸລະກິດ) ແມ່ນມີເຖິງ (10%) ເຊິ່ງຫຼາຍກວ່າຂະແໜງອື່ນ, ໃນຂະນະທີ່ການແຂ່ງຂັນກັບທຸລະກິດຕ່າງປະເທດ ເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ກວ່າຂອງບໍລິສັດໃນຂະແໜງການບໍລິການອື່ນໆ (9%).

ຮູບສະແດງທີ 5: ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດ, ຂອງແຕ່ລະຂະແໜງການ



ໝາຍເຫດ: ອຸດສາຫະກຳ ລວມມີບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ, ແລະອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ. ການບໍລິການອື່ນໆ ລວມມີ ການບັນຊີ, ການສຶກສາດ້ານກົດໝາຍ, ແລະການບໍລິການສ່ວນບຸກຄົນ.

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ມັນເປັນການຍາກທີ່ຈະກຳນົດຄວາມແຕກຕ່າງໃນດ້ານສິ່ງທ້າທາຍທີ່ປະເຊີນໃນແຕ່ລະແຂວງ, ຍ້ອນວ່າບໍ່ວ່າຈະແມ່ນຄວາມແຕກຕ່າງແນວໃດ ມັນກໍ່ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຄວາມແຕກຕ່າງແບບດຽວກັນໃນບັນດາຕົວຢ່າງການສຳຫຼວດຂອງແຕ່ລະແຂວງຕາມແຕ່ລະຂະໜາດບໍລິສັດ ແລະຂະແໜງທຸລະກິດ ເພື່ອແຍກຄວາມແຕກຕ່າງອອກເປັນແຕ່ລະແຂວງ, ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກແຂວງຈຶ່ງຖືກນຳມາແຍກຍ່ອຍຕື່ມພາຍໃນແຕ່ລະແຂວງ ອີງຕາມຂະໜາດບໍລິສັດ ແລະ ຂະແໜງທຸລະກິດ. ແຕ່ຍ້ອນຂໍ້ຈຳກັດດ້ານຈຳນວນຕົວຢ່າງ, ຜົນທີ່ໄດ້ມາກໍ່ໄດ້ຖືກນຳມາວິເຄາະສຳລັບການຈັດກຸ່ມທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດທີ່ເປັນໄປໄດ້ເຊັ່ນ: ບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍໃນຂະແໜງການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະຂາຍຍ່ອຍ ໃນແຕ່ລະແຂວງ.

ສຳລັບບໍລິສັດນ້ອຍ ໃນຂະແໜງການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະຂາຍຍ່ອຍມີຄື:

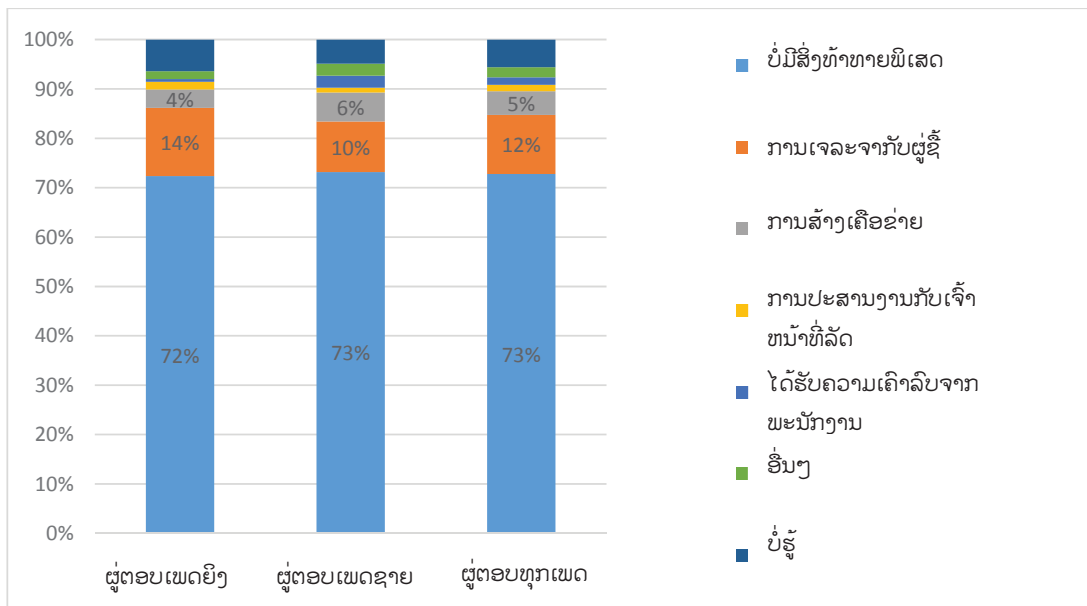
- ການຂາດແຄນແຮງງານທີ່ມີທັກສະແມ່ນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດໃນ ແຂວງຫຼວງພະບາງກວມ (19%) ຫຼາຍກວ່າໃນແຂວງອື່ນໆ (0-11%).
- ຕົ້ນທຶນຄ່າແຮງງານສູງແມ່ນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດສຳລັບ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດກວມ (20%) ຫຼາຍກວ່າແຂວງອື່ນໆ (4-5%)
- ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການແຂ່ງຂັນຈາກບໍລິສັດທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ (ບໍ່ມີທະບຽນວິສາຫະກິດ) ແມ່ນສິ່ງ

ທ້າທາຍຫຼາຍກວ່າໃນ ແຂວງຈຳປາສັກ (26%) ຫຼາຍກວ່າ ແຂວງອື່ນໆ (3-14%)

- ຜົນກະທົບຈາກການແຂ່ງຂັນຈາກບໍລິສັດຕ່າງປະເທດ ແມ່ນສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍກວ່າໃນແຂວງຈຳປາສັກ (19%) ຫຼາຍກວ່າຢູ່ ແຂວງອື່ນໆ (3-5%).

ສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຳຫຼວດຂ້າງເທິງ, ບັນດາພາກສ່ວນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມຢູ່ກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບ ຜົນການສຳຫຼວດໄດ້ຢັ້ງຢືນໄດ້ວ່າສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍແມ່ນແຕກຕ່າງກັນໂດຍອີງຕາມຂະແໜງທຸລະກິດ ແລະທີ່ຕັ້ງ (ແຂວງ). ຜູ້ຕ່າງໜ້າຈາກພາກລັດທ່ານໜຶ່ງ ຍັງເນັ້ນເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງການພິຈາລະນາເບິ່ງການຂາດແຄນແຮງງານ ຂອງແຕ່ລະຂະແໜງການ, ແຕ່ລະແຂວງ ແລະແຕ່ລະສາຂາວິຊາ ເປັນບັນຫາສຳຄັນຂອງພາກລັດເຊັ່ນກັນ ຄະນະຮັບ ຜິດຊອບໄດ້ສອບຖາມຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການສຳຫຼວດເປັນເພດຍິງເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດວ່າ ເຂົາເຈົ້າໄດ້ປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າ ທາຍອື່ນໆຕື່ມອີກບໍ່ ທຽບກັບເຈົ້າຂອງທຸລະກິດເພດຊາຍ. ດັ່ງທີ່ສະແດງໃນຮູບສະແດງທີ 6, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼາຍກວ່າ 70% (ຊາຍ ແລະ ຍິງ) ເຊື່ອວ່າເຈົ້າຂອງທຸລະກິດທີ່ເປັນເພດຍິງບໍ່ໄດ້ມີສິ່ງທ້າທາຍອື່ນໃດຕື່ມອີກເລີຍ, ທີ່ເປັນສິ່ງທ້າ ທາຍສະເພາະເພດໃດໜຶ່ງ². ສິ່ງທ້າທາຍເພີ່ມຕື່ມທີ່ສຳຄັນປະກົດວ່າແມ່ນການເຈລະຈາກັບຜູ້ຊື້ (12%) ແລະສິ່ງທ້າ ທາຍໃນການສ້າງເຄືອຂ່າຍ (5%).

ຮູບສະແດງທີ 6: ທັດສະນະກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍເພີ່ມຕື່ມທີ່ເຈົ້າຂອງກິດຈະການທີ່ເປັນແມ່ຍິງປະເຊີນ



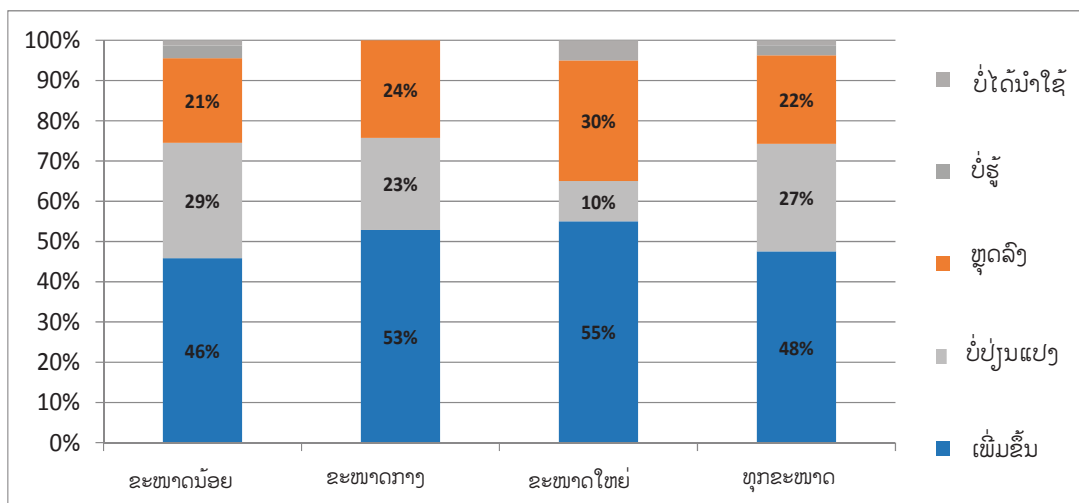
ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ເຖິງແມ່ນວ່າພາກເອກະຊົນຈະມີສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆ, ສິ່ງສຳຄັນທີ່ການສຳຫຼວດເຫັນວ່າຍັງມີຫຼາຍທຸລະກິດທີ່ມີ ຜົນດຳເນີນທຸລະກິດທາງບວກ. ຮູບສະແດງທີ 7 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງບໍລິສັດທັງໝົດໄດ້ມີຜົນກຳ ໄລ ເພີ່ມຂຶ້ນໃນໄລຍະ 2 ປີ ທີ່ຜ່ານມາ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນ 27% ຂອງບັນດາບໍລິສັດແມ່ນບໍ່ມີຫຍັງປ່ຽນແປງໃນດ້ານຜົນ

²ມີຄຳເຫັນຄ້າຍຄືກັນຄື, 72% ຂອງທຸລະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ 74% ຂອງທຸລະກິດທີ່ຜູ້ຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງຮູ້ສຶກວ່າແມ່ຍິງ ບໍ່ໄດ້ ປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທາຍເພີ່ມຕື່ມຫຍັງ.

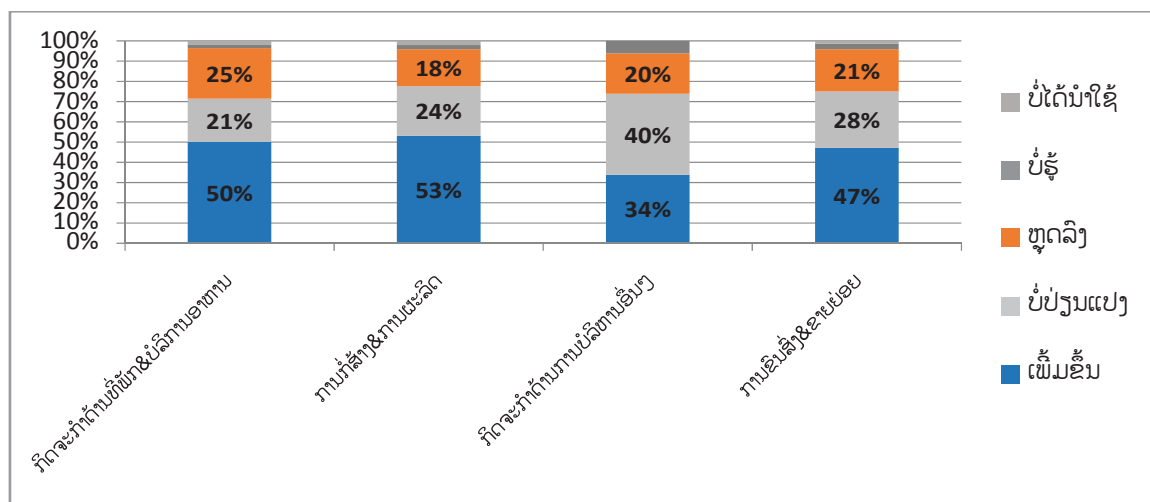
ກຳໄລ ແລະ 22% ໄດ້ພົບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຍ້ອນມີຜົນກຳໄລຫຼຸດລົງ. ຜົນສຳຫຼວດນີ້ແມ່ນຄ້າຍຄືກັນໝົດສຳລັບບັນດາບໍລິສັດທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດໃນທຸກຂະແໜງ. ຈຳນວນຕົວເລກໂດຍລວມແລ້ວແມ່ນສອດຄ່ອງກັບການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດຂອງອົງການຮ່ວມມືສາກົນຂອງເຢຍລະມັນ (GIZ) (ໃນສົກປີ 2014), ເຊິ່ງໃນນັ້ນ 40% ຂອງວິສາຫະກິດແມ່ນໄດ້ມີຜົນງານດີຂຶ້ນທຽບກັບປີຜ່ານມາ. ເພື່ອກຳນົດຄວາມແຕກຕ່າງໃນຜົນກຳໄລຂອງແຕ່ລະຂະແໜງ, ໃນຂະນະທີ່ທຽບກັບຂະໜາດຂອງບໍລິສັດ, ຮູບສະແດງທີ 8 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການປ່ຽນແປງໃນດ້ານຜົນກຳໄລຂອງບັນດາບໍລິສັດນ້ອຍໃນແຕ່ລະຂະແໜງ. ມັນສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ໂດຍລວມແລ້ວຜົນໄດ້ຮັບຈາກການສຳຫຼວດບັນດາທຸລະກິດແຕ່ລະຂະແໜງກໍ່ສອດຄ່ອງກັນໝົດ, ເຖິງແມ່ນວ່າໄດ້ມີບັນດາບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍຈຳນວນໜ້ອຍກວ່າໃນ "ຂະແໜງການບໍລິການອື່ນໆ" ແມ່ນມີກຳໄລເພີ່ມຂຶ້ນເມື່ອທຽບກັບບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍອື່ນໆ.

ຮູບສະແດງທີ 7: ການປ່ຽນແປງດ້ານກຳໄລໃນໄລຍະ 2 ປີຜ່ານມາ, ຂອງບັນດາບໍລິສັດ ຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

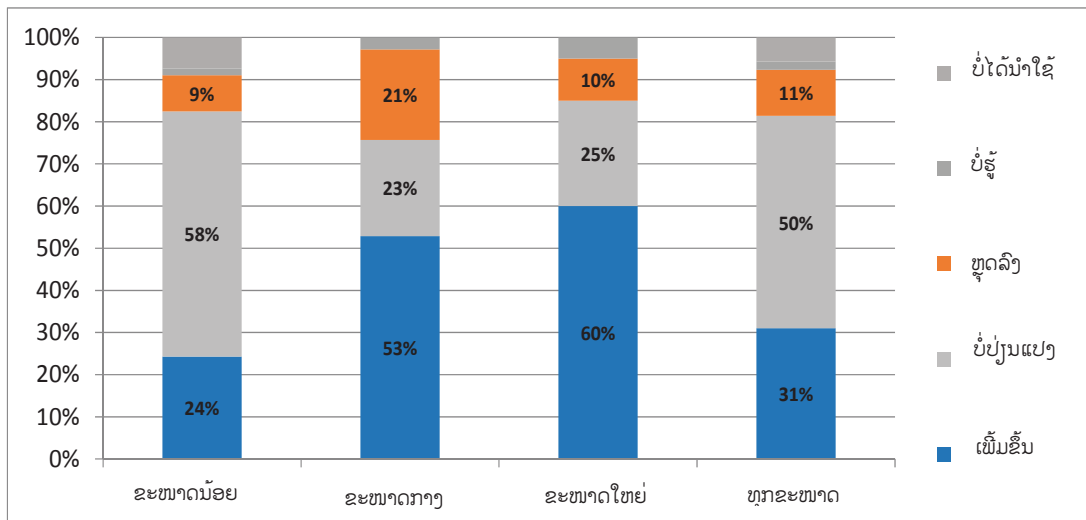
ຮູບສະແດງທີ 8: ການປ່ຽນແປງໃນດ້ານກຳໄລໃນໄລຍະ 2 ປີຜ່ານມາ ຂອງບັນດາບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍ, ຕາມແຕ່ລະຂະແໜງການ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ຮູບສະແດງທີ 9 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ, ໃນໄລຍະສອງປີຜ່ານມາ, ບໍລິສັດຂະໜາດກາງ ແລະຂະໜາດໃຫຍ່ ສ່ວນຫຼາຍໄດ້ເພີ່ມກຳລັງແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າຂຶ້ນ, ໃນຂະນະທີ່ຈຳນວນແຮງງານໃນບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຍັງຄົງຄືເກົ່າ.

ຮູບສະແດງທີ 9: ການປ່ຽນແປງໃນດ້ານຈຳນວນພະນັກງານໃນໄລຍະ 2 ປີຜ່ານມາ, ຂອງບັນດາບໍລິສັດ ຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

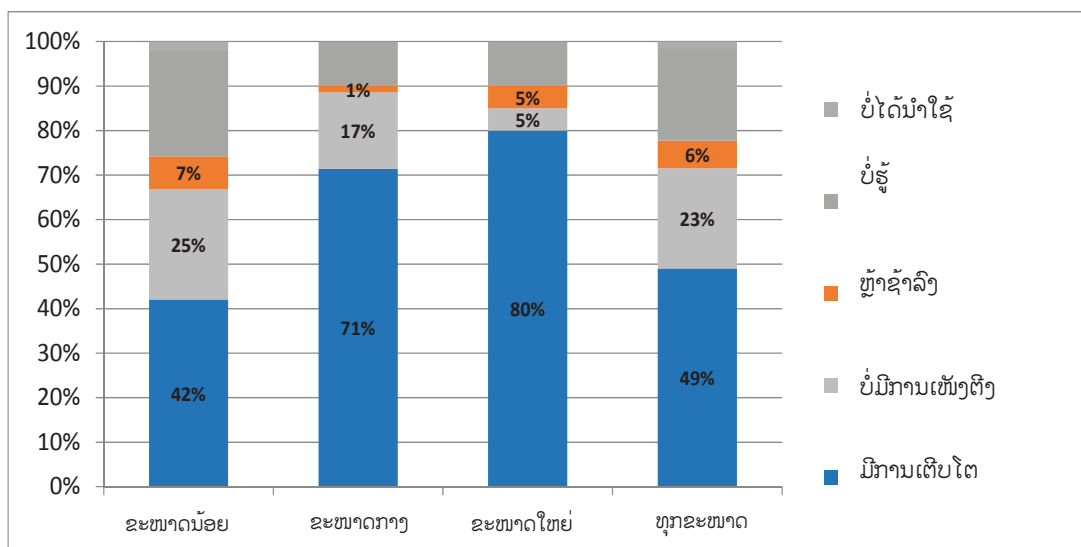
ຂໍ້ມູນດ້ານການຈ້າງງານອອກເປັນຕາມຂະໜາດ ແລະຂະແໜງທຸລະກິດໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງທີ່ໜ້າສົນໃຈ. ບັນດາບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍໃນຂະແໜງບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ ແລະຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງຈຳນວນຫຼາຍກວ່າ (52%) ແມ່ນໄດ້ຂະຫຍາຍກຳລັງແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າອອກຫຼາຍກວ່າບັນດາບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍໃນຂະແໜງບໍລິການໂດຍສະເພາະແມ່ນໂຮງແຮມ ແລະຮ້ານອາຫານ (27%), 26% ການບໍລິການອື່ນໆ ຫຼື 13% ການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະຂາຍຍ່ອຍ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ແຕ່ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການສຳຫຼວດ ໃນແງ່ກົງກັນຂ້າມຍັງສະແດງໃຫ້ເຫັນບັນດາບໍລິສັດຂະໜາດກາງ ທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດຂາຍຍົກ ແລະຂາຍຍ່ອຍ ແມ່ນໄດ້ເພີ່ມການຈ້າງງານສູງຂຶ້ນເຖິງ 71% ແລະມີການຈ້າງງານໜ້ອຍສຸດໃນຂະແໜງບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ ແລະອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງມີ 43%. ຊຶ່ງຈຳເປັນຕ້ອງມີການສຶກສາຄື້ນຄື້ວເພື່ອຢັ້ງຢືນ ແລະຕີຄວາມໝາຍຜົນການສຳຫຼວດ ທີ່ມີລັກສະນະກົງກັນຂ້າມກັນດັ່ງກ່າວ. ໃນດ້ານການວາງແຜນການຈ້າງງານໃນອານາຄົດ, ມີ 42% ຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຄາດຫວັງທີ່ຈະເພີ່ມຂະໜາດກຳລັງແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າໃນ 2 ປີ ຕໍ່ໜ້າ ແລະອີກ 39% ຄາດຫວັງວ່າການຈ້າງງານຂອງເຂົາເຈົ້າຍັງຄົງຈະບໍ່ມີຫຍັງປ່ຽນແປງ. ມີພຽງ 5% ຄາດຫວັງວ່າຈະມີການຫຼຸດການຈ້າງງານໃນອີກ 2 ປີ ຂ້າງໜ້າ. ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານ ຂອງບັນດາບໍລິສັດຂະໜາດກາງຍັງມີແນວໂນ້ມດີທີ່ຈະຮັບພະນັກງານ, ເຊິ່ງມີ 70% ຈາກຜົນການສຳຫຼວດຄາດວ່າຈະເພີ່ມກຳລັງແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າຂຶ້ນໃນ 2 ປີ ຕໍ່ໜ້າ.

ການສັງລວມຂໍ້ມູນການຈ້າງງານໃນອານາຄົດຂອງບັນດາບໍລິສັດຕາມແຕ່ລະຂະແໜງການ ແລະຕາມແຕ່ລະຂະໜາດຂອງທຸລະກິດໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງເງື່ອນໄຂກ່ຽວກັບການຈ້າງງານໃນໄລຍະ 2 ປີ ຂ້າງໜ້າຄື: ບັນດາບໍລິ

ສັດຂະໜາດນ້ອຍໃນຂົງເຂດການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະຂາຍຍ່ອຍ ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະຂະຫຍາຍກຳລັງແຮງງານໜ້ອຍກວ່າ ບັນດາບໍລິສັດຂະໜາດນ້ອຍໃນຂະແໜງອື່ນໆ, ໃນຂະນະທີ່ບັນດາບໍລິສັດຂະໜາດກາງໃນຂະແໜງຂາຍຍົກ ແລະ ຂາຍຍ່ອຍ ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະຂະຫຍາຍກຳລັງແຮງງານຫຼາຍກວ່າບັນດາບໍລິສັດຂະໜາດກາງໃນຂະແໜງອື່ນໆ. ອີກ ເທື່ອໜຶ່ງ, ບັນຫານີ້ຄວນຈະໄດ້ມີການຊອກຮູ້ຕື່ມ ໂດຍຜ່ານການສືບຕໍ່ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງ ຕະຫຼາດແຮງງານ.

ຕາມທີ່ສະແດງໃນຮູບສະແດງທີ 10, ເມື່ອຖືກຖາມວ່າເຂົາເຈົ້າມີແນວໂນ້ມທີ່ເປັນທາງບວກ ຫຼືເປັນລົບກ່ຽວ ກັບແນວໂນ້ມຂອງທຸລະກິດເຂົາເຈົ້າໃນ 2 ປີ ຕໍ່ໜ້າ, ຊຶ່ງໃນນັ້ນໄດ້ມີ 71% ຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານ ບໍລິສັດຂະໜາດກາງ ແລະ 80% ຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດຂະໜາດໃຫຍ່ໄດ້ຕອບມີແນວ ໂນ້ມເປັນບວກ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ມີພຽງ 42% ຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດຂະໜາດ ນ້ອຍມີແນວໂນ້ມເປັນບວກ. ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດນ້ອຍຫຼາຍໆທ່ານ ກໍ່ສະແດງຄຳເຫັນແບບ ກາງໆກວມ 25% ຫຼືຕອບວ່າເຂົາເຈົ້າບໍ່ຮູ້ສຶກແນວໃດຕໍ່ອານາຄົດ 24%.

ຮູບສະແດງ 10: ແນວໂນ້ມອານາຄົດໃນໄລຍະ 2 ປີ ຕໍ່ໜ້າ, ຂອງບັນດາບໍລິສັດ ຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

3. ຄຳແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ກ່ຽວກັບທັກສະ, ການສຶກສາ, ແລະ ການ ຝຶກອົບຮົມສຳລັບພັດທະນາທຸລະກິດລາວ

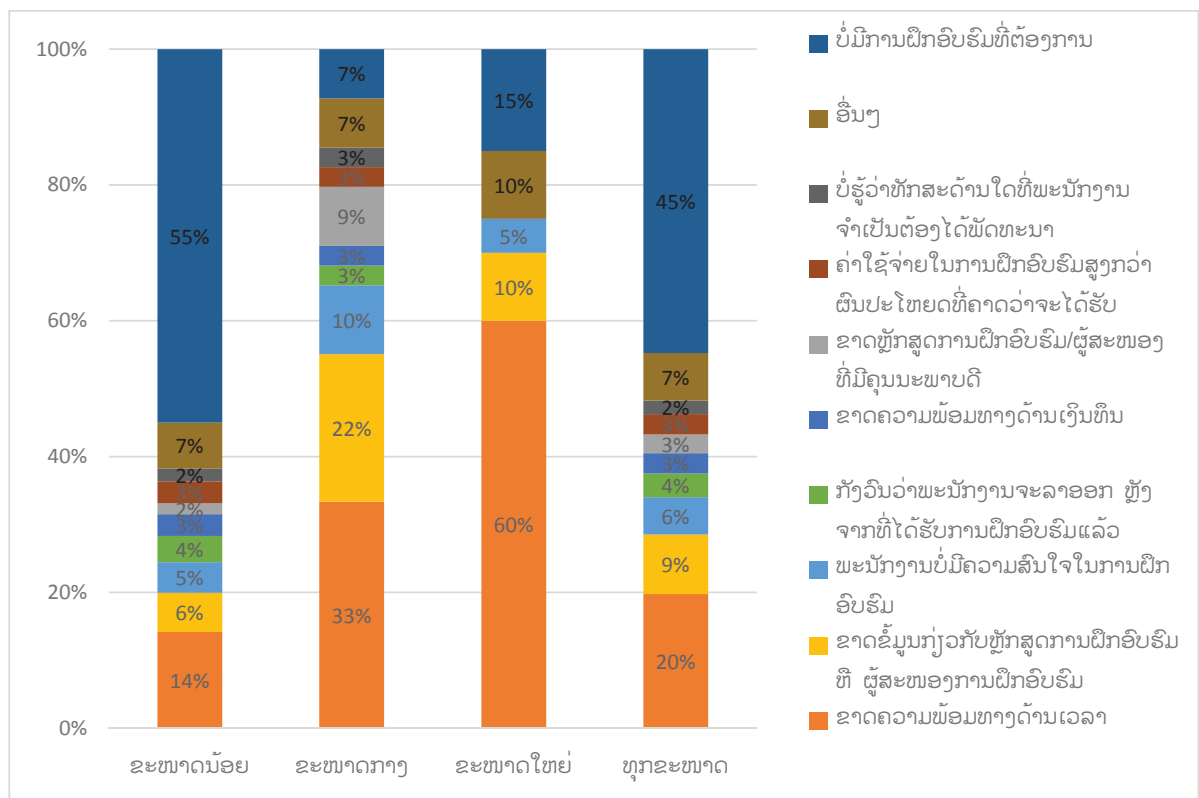
ຖ້າທຽບບັນດາປະເທດອື່ນໆໃນຂົງເຂດ ສປປ ລາວ ແມ່ນເປັນປະເທດທີ່ມີແນວໂນ້ມຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານ ເສດຖະກິດຂ້ອນຂ້າງໜັ້ນຄົງໃນປັດຈຸບັນ. ອີງຕາມການເກັບກຳແນວໂນ້ມການດຳເນີນທຸລະກິດທີ່ເປັນບວກຄືແນວ ນີ້, ໄດ້ມີຄວາມໝັ້ນໃຈໂດຍລວມ ໃຫ້ແກ່ທ່າແຮງການຂະຫຍາຍໂຕຂອງຕະຫຼາດຂອງວິສາຫະກິດຂອງທ້ອງຖິ່ນ.

ພາບລວມທີ່ເປັນບວກຍັງສະໜັບສະໜູນໃຫ້ ສປປ ລາວ ມີໂອກາດຫຼາຍຂຶ້ນຕໍ່ການສ້າງມູນຄ່າເພີ່ມໃນ ການດຳເນີນທຸລະກິດໃນໂລກ.

ໃນຂະນະດຽວກັນການພັດທະນາວິສາຫະກິດໃໝ່ ແລະການຂະຫຍາຍວິສາຫະກິດທີ່ມີຢູ່ໃນປະຈຸບັນຍັງປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍດ້ານ. ໜຶ່ງໃນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ວິສາຫະກິດຕ້ອງປະເຊີນແມ່ນການຮັບພະນັກງານ ແລະການຮັກສາພະນັກງານທີ່ມີທັກສະໄວ້.

ເພື່ອລົງທຶນໄດ້ໃນໂອກາດການຂະຫຍາຍຕົວ ໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດຢ່າງເຕັມສ່ວນ, ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ເຊື່ອວ່າ, ສິ່ງສໍາຄັນແມ່ນຕ້ອງຍົກເອົາບັນຫາສິ່ງທ້າທາຍໃນດ້ານການຂາດແຮງງານນີ້ຂຶ້ນມາ. ເພື່ອປັບປຸງຄວາມສາມາດແຂ່ງຂັນທາງດ້ານທຸລະກິດລາວໃນຕະຫຼາດໂລກ, ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ ແລະແນະນຳໃຫ້ມີການສ້າງທັກສະກຳລັງແຮງງານ, ປັບປຸງການສຶກສາ ແລະສົ່ງເສີມການຝຶກອົບຮົມສີມືແຮງງານ ເພື່ອໃຫ້ແທດເໝາະກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງວິສາຫະກິດ. ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຊຸກຍູ້ໃຫ້ນຳເອົາຄວາມຈຳເປັນຂອງຕະຫຼາດແຮງງານມາບັນຈຸເຂົ້າໄວ້ເປັນຈຸດໃຈກາງຂອງການສຶກສາ ແລະການຝຶກອົບຮົມ ໂດຍຜ່ານການຮ່ວມມືທີ່ຈິງຈັງກວ່າເກົ່າຈາກບັນດາພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມລວມທັງອົງການຈັດຕັ້ງລັດ, ຜູ້ສະໜອງການສຶກສາ ແລະການຝຶກອົບຮົມ, ຜູ້ສະໜອງການບໍລິການດ້ານການສຶກສາ ແລະການຝຶກອົບຮົມດ້ານເຕັກນິກ ແລະວິຊາຊີບ (TVET), ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ອຸດສາຫະກຳ ແລະສະມາຄົມທຸລະກິດຕ່າງໆ.

ຮູບສະແດງທີ 11: ທັກສະກ່ຽວກັບອຸປະສັກຕໍ່ການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ, ຕາມແຕ່ລະຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານ ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍເຂົ້າເຊື່ອວ່າບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງມີການຝຶກອົບຮົມໃດໆ (ຮູບສະແດງທີ 11). ສິ່ງນີ້ອາດສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງລັກສະນະທີ່ແທ້ຈິງຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ (ໂດຍມີວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍແມ່ນເຫັນຄວາມຈຳເປັນດ້ານການຝຶກອົບຮົມໜ້ອຍ) ເຊັ່ນດຽວກັນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍຍັງຂາດຄວາມເຂົ້າໃຈວ່າການຝຶກອົບຮົມສາມາດປັບປຸງທັກສະພະນັກງານຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະກໍ່ຈະເປັນຜົນປະໂຫຍດວິສາຫະກິດໄດ້ແນວໃດ.

ຍ້ອນແນວນັ້ນ, ນອກຈາກການສະໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບທາງເລືອກການຝຶກອົບຮົມ, ສະມາຄົມທຸລະກິດເຊັ່ນ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຍັງຈຳເປັນຕ້ອງຊີ້ແນະໃຫ້ບັນດາສະມາຊິກຂອງຕົນໃຫ້ຮູ້ເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງການຝຶກອົບຮົມແກ່ພະນັກງານຂອງຕົນ ເຊິ່ງຈະເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍໄດ້ເພີ່ມຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ.

3.1 ການຍາດແຍ່ງເອົາໂອກາດເພື່ອແຂ່ງຂັນໃນຕະຫຼາດໂລກ

ໃນໄລຍະ 20 ປີຜ່ານມາ, ເສດຖະກິດຂອງລາວໄດ້ຂະຫຍາຍຕົວ ໂດຍສະເລ່ຍ 7% ຕໍ່ປີ (ADB, 2015). ອີງຕາມການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO (2014)³ ເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງຈຳນວນທີ່ສຳຫຼວດທັງໝົດ 404 ບໍລິສັດທີ່ໄດ້ສຳຫຼວດໄດ້ລາຍງານວ່າມີກຳໄລເພີ່ມຂຶ້ນໃນໄລຍະ 2 ປີ ຜ່ານມາ ແລະມີຈຳນວນພະນັກງານເພີ່ມຂຶ້ນ.

ໃນປີ 2013, ສປປລາວໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນຂໍ້ຕົກລົງເຂດການຄ້າເສລີຂອງອາຊຽນ (ASEAN-FTA) ແລະເຂົ້າເປັນສະມາຊິກອົງການການຄ້າໂລກ (WTO), ເຫດການດັ່ງກ່າວແມ່ນໄດ້ເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດການກຽມພ້ອມຂອງລາວຕໍ່ການເຊື່ອມໂຍງປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ (AEC). ໄດ້ດີຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ, ຮູບການພັດທະນາເສດຖະກິດເຫຼົ່ານີ້ຈະນຳມາຊຶ່ງຄວາມປ່ຽນແປງທັງໃນເສດຖະກິດພາກພື້ນ ແລະເສດຖະກິດຂອງ ສປປ ລາວ.

ໃນບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ໄດ້ສຳຫຼວດ, ໂດຍເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງຫຼືຂະໜາດໃຫຍ່ ແມ່ນຮັບຮູ້ດີກ່ຽວກັບປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ (AEC) ວິສາຫະກິດສ່ວນຫຼາຍມີຄວາມເຫັນໄປທາງບວກຕໍ່ຜົນກະທົບຂອງປະຊາຄົມເສດຖະກິດ ອາຊຽນ ທີ່ຈະສົ່ງຜົນຕໍ່ທຸລະກິດເຂົາເຈົ້າ ໃນການແຂ່ງຂັນໃນຕະຫຼາດແຫ່ງການເຊື່ອມໂຍງນັ້ນ, ບັນດາວິສາຫະກິດຈະຍົກສູງປັບປຸງຄຸນນະພາບ ຂອງຜະລິດຕະພັນ, ການບໍລິການ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ.

ໃນນີ້ມີຫຼາຍກວ່າ 40% ຂອງຜູ້ຕອບສຳພາດໄດ້ວາງແຜນຈະເພີ່ມກຳລັງແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າໃນອີກ 2 ປີຕໍ່ໜ້າ. ຄວາມຈຳເປັນເຊັ່ນນີ້ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງສ່ວນຫຼາຍ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນ 70% ຍັງຍືນເຖິງຄວາມຕັ້ງໃຈທີ່ຈະຮັບພະນັກງານເພີ່ມ.

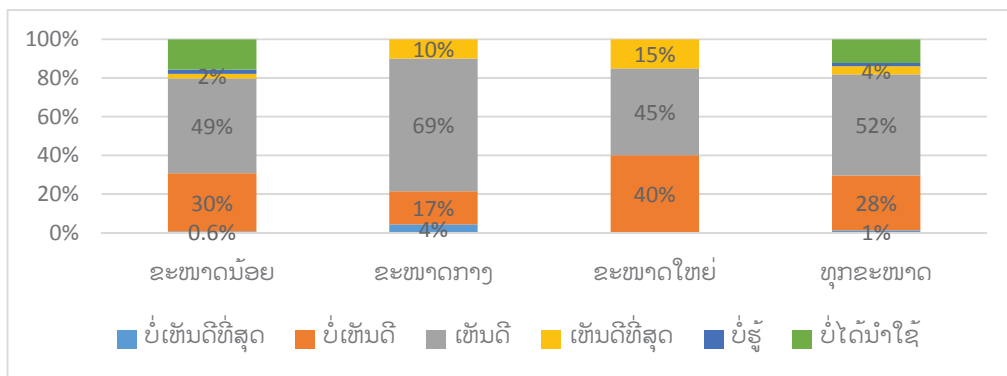
ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO (2014) ໄດ້ກຳນົດໄດ້ວ່າບັນດາວິສາຫະກິດທັງໝົດມີແຜນຮັບພະນັກງານຕື່ມໃນອານາຄົດ, ກວມ 42% ຂອງຈຳນວນນັ້ນຄາດວ່າຈະເພີ່ມຂະໜາດຈຳນວນຂອງກຳລັງແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າໃນ 2 ປີຕໍ່ໜ້າ, 39% ຂອງວິສາຫະກິດຄາດວ່າຈະຍັງຄົງຮັກສາຂະໜາດຈຳນວນແຮງງານໄວ້ຄືເກົ່າ ແລະພຽງແຕ່ 5% ຂອງວິສາຫະກິດທີ່ຄາດວ່າຈະຫຼຸດການຈ້າງງານລົງ. ປະມານ 70% ຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ (ກວມອັດຕາສ່ວນຫຼາຍທີ່ສຸດ) ມີທັດສະນະທາງບວກກ່ຽວກັບການເພີ່ມກຳລັງແຮງງານຂອງເຂົາເຈົ້າໃນສອງປີຕໍ່ໜ້າ. ອີງຕາມການສຳຫຼວດນີ້, ວິສາຫະກິດຂາຍຍົກ ແລະຂາຍຍ່ອຍຂະໜາດກາງມີແນວໂນ້ມ ຈະຂະຫຍາຍຕົວເພີ່ມຂຶ້ນຫຼາຍກວ່າວິສາຫະກິດໃນຂະແໜງອື່ນໆ.

³ ສະໜັບສະໜູນໂດຍພະແນກວິສາຫະກິດຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) ແລະຂໍ້ຕົກລົງຮ່ວມມືຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) - ນໍເວ (Norway).

3.2 ອຸປະສັກທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງກວ່າໝູ່ໝົດຕໍ່ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງທຸລະກິດ: ສິ່ງທ້າທາຍໃນການຮັບເອົາພະນັກງານ ແລະ ການຮັກສາແຮງງານທີ່ມີທັກສະໄວ້

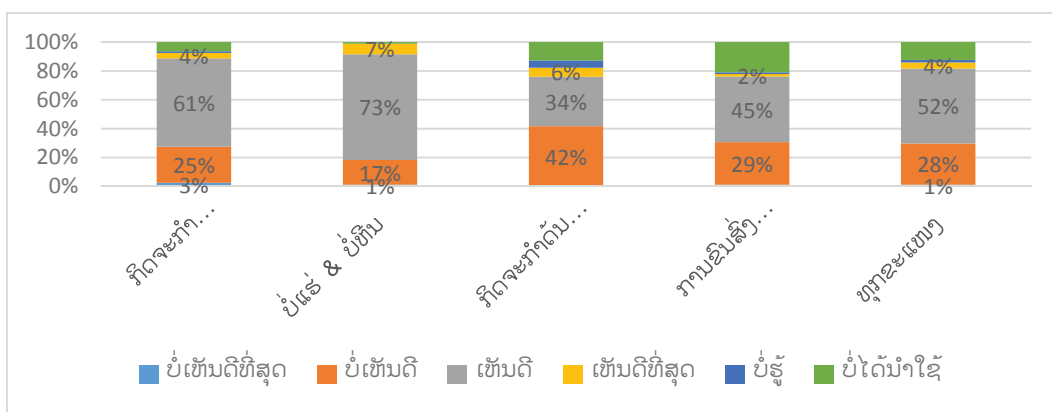
ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານເພີ່ມຂຶ້ນໃນ ສປປ ລາວ ແມ່ນປະກົດການທີ່ດີແຕ່ການຕອບສະໜອງກຳລັງແຮງງານຕາມຄວາມຕ້ອງການດັ່ງກ່າວກໍ່ບໍ່ແມ່ນເລື່ອງທີ່ຈະສາມາດເຮັດໄດ້ຢ່າງງ່າຍດາຍ. ຜົນການສຳຫຼວດພົບວ່າເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານທຸກຂະໜາດທຸລະກິດ, ໄດ້ແຈ້ງວ່າໃນ 12 ເດືອນ ຜ່ານມານີ້ ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຮັບເອົາພະນັກງານ ແລະ ຫຍຸ້ງຍາກໃນການຮັກສາພະນັກງານທີ່ມີທັກສະລະດັບປານກາງ ແລະ ທັກສະລະດັບສູງໄວ້. ໃນນີ້, 79% ຂອງວິສາຫະກິດແມ່ນຂະໜາດກາງ ແລະ 60% ແມ່ນວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ (ຮູບສະແດງທີ 12). ຂະແໜງບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ ແລະ ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ (ຮູບສະແດງທີ 13) ແມ່ນໄດ້ພົບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຫຼາຍກວ່າໝູ່ (80%), ຕາມມາຂະແໜງໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາຫານ (65%). ໃນຕົວຈິງແລ້ວ, ມີການລາຍງານວ່າ ບັນຫາຮັບພະນັກງານ ແລະ ຮັກສາພະນັກງານເປັນອຸປະສັກທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດທີ່ກົດຂວາງການພັດທະນາທຸລະກິດ ແລະ ການຂະຫຍາຍໂຕຂອງບັນດາວິສາຫະກິດທັງໝົດ.

ຮູບສະແດງທີ 12: ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຮັບສະມັກກຳມະກອນທີ່ມີທັກສະລະດັບປານກາງ ຫຼື ທີ່ມີທັກສະສູງໃນໄລຍະ 12 ເດືອນຜ່ານມາ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດແຕ່ລະຂະໜາດ



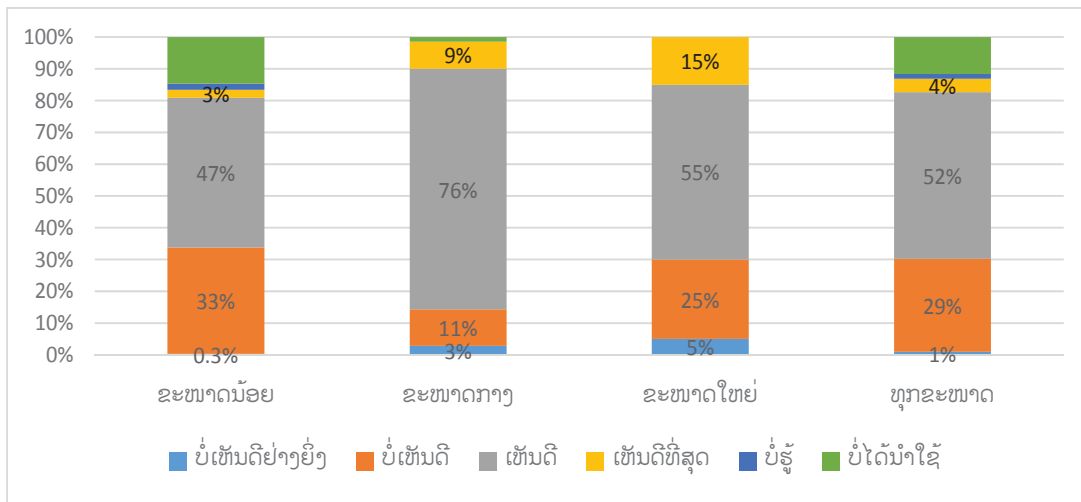
ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ຮູບສະແດງທີ 13: ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຮັບສະມັກກຳມະກອນທີ່ມີທັກສະລະດັບປານກາງ ຫຼື ທີ່ມີທັກສະສູງໃນໄລຍະ 12 ເດືອນຜ່ານມາ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດແຕ່ລະຂະແໜງການ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

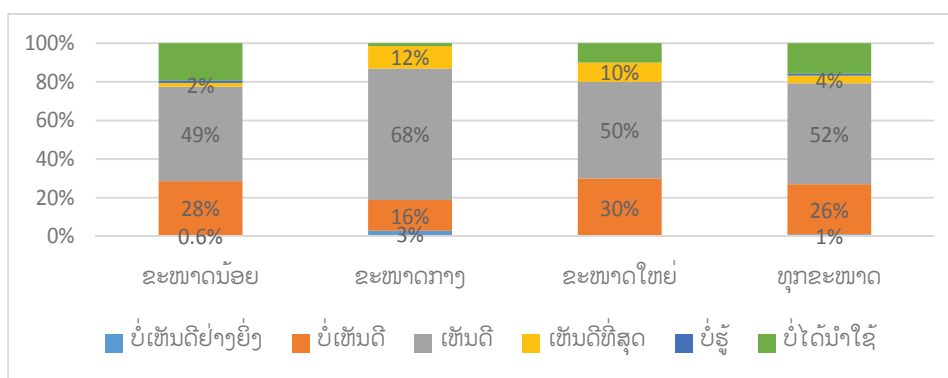
ຮູບສະແດງ 14: ທັດສະນະກ່ຽວກັບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນດ້ານການຮັບສະມັກກຳມະກອນ ທີ່ມີທັກສະຕ່ຳ ໃນໄລຍະ 12 ເດືອນຜ່ານມາ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ອີງຕາມຕົວເລກ 56% ຂອງຜູ້ຕອບສຳພາດ, ເຫັນວ່າການຂາດແຄນແຮງງານທີ່ມີທັກສະໄດ້ກົດຂວາງການຂະຫຍາຍໂຕໃນໄລຍະ 12 ເດືອນ ຜ່ານມາ. ຮູບສະແດງທີ 14 ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ, ມີບໍລິສັດຂະໜາດກາງໄດ້ຕອບສຳພາດເຫັນວ່າການຂາດກຳລັງແຮງງານທີ່ມີທັກສະ ເປັນສິ່ງກົດຂວາງໃນການຂະຫຍາຍທຸລະກິດ (80%), ເປັນຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກໜ້ອຍກວ່າສຳລັບວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ (56%) ແລະວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ (51%). ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງໄດ້ຮັບຜົນສະທ້ອນຈາກການຂາດແຄນແຮງງານທີ່ມີທັກສະຫຼາຍກວ່າຜູ້ຕອບສຳພາດອື່ນໆ. ຜົນຂອງການສຳຫຼວດໄດ້ຊີ້ແຈງເຫດຜົນອະທິບາຍທີ່ເປັນໄປໄດ້ສຳລັບສິ່ງນີ້: (1) ບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ ແລະອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງໄດ້ຂະຫຍາຍຕົວລຽງຄູ່ກັບການຂະຫຍາຍໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງປະເທດ ແລະມີຄວາມຈຳເປັນແຮງງານທີ່ມີທັກສະໃໝ່ໆມີຄວາມຕ້ອງການສູງ ແລະ (2) ປະມານ 16% ຂອງຜູ້ຕອບສຳພາດຈາກວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍທີ່ຢູ່ໃນຂະແໜງບໍ່ແຮ່, ທຽບກັບ 31% ຈາກວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ ແລະ 50% ຈາກວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່. ສຳລັບວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ (ມີພະນັກງານຫຼາຍກວ່າ 100 ຄົນ), ມີກຳມະກອນທີ່ບໍ່ຊຳນານງານກວມເອົາອັດຕາສ່ວນຫຼາຍຈາກຈຳນວນແຮງງານທັງໝົດ, ເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີຄວາມກັງວົນຫຼາຍ, ຖ້າທຽບໃສ່ວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ.

ຮູບສະແດງທີ 15: ການຂາດແຄນແຮງງານທີ່ມີທັກສະກົດຂວາງການຂະຫຍາຍໂຕ ຂອງວິສາຫະກິດ ໃນໄລຍະ 12 ເດືອນ ຜ່ານມາຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ຜົນການສຳຫຼວດກວມ (80%) ຈາກຂະແໜງບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ ແລະອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງໄດ້ປະສົບຄວາມ ຫຍຸ້ງຍາກຫຼາຍກວ່າໃນການຂາດແຄນແຮງງານທີ່ມີທັກສະ, ຕາມດ້ວຍຂະແໜງໂຮງແຮມ ແລະຮ້ານອາຫານ (65%) ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ຄ້າຍຄືກັນນີ້ຍັງໜັກໜ່ວງກວ່າການຮັບສະມັກ ແລະຮັກສາກຳມະກອນທີ່ມີທັກສະຕໍ່າໄວ້. ຄຸນລັກສະ ນະທີ່ເດັ່ນນີ້ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານລາວສ່ວນໜຶ່ງ ກໍ່ແມ່ນຍ້ອນການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແຮງງານລາວທີ່ມີສິນຄ້າໄປຍັງປະ ເທດໄທ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຄ່າຈ້າງທີ່ສູງກວ່າ.

ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ 2016-2020 (NSED) ຄາດຄະເນວ່າແຫຼ່ງສະໜອງແຮງ ງານຂອງປະເທດຈະລວມມີປະມານ 3.22 ລ້ານຄົນ ຮອດປີ 2015, ເທົ່າກັບ 98.7% ຂອງຄວາມຕ້ອງການ ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ. ໂຄງສ້າງຂອງແຮງງານປະຈຸບັນ ແມ່ນການຂ້າມຜ່ານຈາກກະສິກຳໄປສູ່ອຸດສາຫະກຳ. ແຮງງານ ກະສິກຳຫຼຸດລົງຈາກ 75.1% ໃນປີ 2010 ມາເປັນ 69% ໃນປີ 2014. ສ່ວນແຮງງານອຸດສາຫະກຳແມ່ນໄດ້ເພີ່ມ ຂຶ້ນຈາກ 5.5% ໃນປີ 2010 ມາເປັນ 7.6% ໃນປີ 2014, ແລະຂະແໜງບໍລິການເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 19.5% ໃນປີ 2010 ມາເປັນ 23.4% ໃນປີ 2014 (ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ, 2015).

ແຕ່ວ່າ, ພາບລວມດ້ານທັກສະຕົວຈິງຂອງແຮງງານ ພັດຍັງບໍ່ທັນກັບການປ່ຽນແປງດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວມານີ້. ໃນປີ 2010, ພາບລວມຂອງກຳລັງແຮງງານລວມມີ 60% ແມ່ນແຮງງານທີ່ບໍ່ຊຳນານງານ, 35% ແມ່ນແຮງງານທີ່ເຄິ່ງ ຊຳນານງານ ແລະອັດຕາສ່ວນໜ້ອຍ 5% ແມ່ນແຮງງານທີ່ຊຳນານງານ. ນັກວິເຄາະຫຼາຍທ່ານໄດ້ສັງເກດ, ໃນເວລາ ທີ່ຂຽນບົດລາຍງານນີ້ວ່າ ພາບລວມນີ້ຍັງບໍ່ໄດ້ມີການປ່ຽນແປງຫຼາຍທຽບກັບປະຈຸບັນ. ສປປ ລາວ ຈຳເປັນຕ້ອງດັດ ປັບພາບລວມທັກສະແຮງງານກັບການປ່ຽນແປງໃນດ້ານໂຄງສ້າງຂອງແຮງງານ, ສປປ ລາວ ມີກຳລັງແຮງງານທີ່ຊຳ ນານງານໜ້ອຍກວ່າໝູ່ໝົດ ໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກ ອາຊຽນ ຈະເຮັດໃຫ້ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນ ການທີ່ຈະບັນລຸ ຈຸດປະສົງ, ລວມທັງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການເຊື່ອມໂຍງເສດຖະກິດອາຊຽນ ແລະແຜນ ພັດທະນາເສດຖະກິດ- ສັງຄົມແຜນ 8 (2016-2020).

ໃນຂະນະທີ່ຍັງບໍ່ທັນຈະແຈ້ງວ່າແຫຼ່ງແຮງງານຕົວຈິງແມ່ນໄດ້ບັນລຸຈຳນວນຕາມຄາດໝາຍນີ້ ຫຼື ບໍ່, ຊຶ່ງໃນຂະ ນະທີ່ຂຽນບົດລາຍງານນີ້, ສິ່ງທີ່ຈະແຈ້ງກໍ່ຄືການຂາດແຄນແຮງງານຍັງຄົງສືບຕໍ່. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນສິ່ງທ້າທາຍຕົວຈິງອາດ ບໍ່ພຽງແຕ່ນອນຢູ່ໃນການຊຸກຍູ້ການຂະຫຍາຍໂຕຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ, ແຕ່ແມ່ນຢູ່ໃນການຍົກສູງຄຸນນະພາບຂອງ ແຮງງານ. ໜ້າທີ່ທີ່ສຳຄັນຢູ່ໃນນີ້ແມ່ນການພັດທະນາກຳລັງແຮງງານຂອງທ້ອງຖິ່ນ ທີ່ມີທັກສະພຽງພໍສຳລັບຕະຫຼາດ ແຮງງານຕົວຈິງ. ສິ່ງນີ້ຍັງນັບມື້ຍັງມີຄວາມສຳຄັນເພີ່ມຂຶ້ນໃນເມື່ອ ສປປ ລາວ ຍັງຢູ່ສະພາບເສດຖະກິດໄລຍະຂ້າມ ຜ່ານຈາກເສດຖະກິດກະສິກຳໄປສູ່ເສດຖະກິດອຸດສາຫະກຳ. ດັ່ງທີ່ທະນາຄານໂລກໄດ້ລາຍງານ, ໂດຍອ້າງອີງໃສ່ຂໍ້ມູນ ຕົວເລກປີ 2012, ໄດ້ລະບຸກຳລັງແຮງງານທີ່ບໍ່ມີລະດັບການສຶກສາພຽງພໍແມ່ນອຸປະສັກຕົ້ນຕໍທີ່ສຸດ.

ໃນບັນດາປະເທດອາຊື່ອື່ນໆ, ສປປ ລາວ ເປັນປະເທດທີ່ຖືກວິຈານກ່ຽວກັບທັກສະແຮງງານຍັງຕ່ຳ (ຖ້າທ່ຽບ ກັບບັນດາປະເທດອາຊຽນ). ອັດຕາສ່ວນຂອງກຳລັງແຮງງານລາວທີ່ບໍ່ມີລະດັບການສຶກສາແມ່ນເປັນຈຳນວນຫຼາຍ ກວ່າ ຫວຽດນາມ ເກືອບສອງທົດເທົ່າໃນປີ 2009 ແລະ ຫຼາຍກວ່າປະເທດ ອິນໂດເນເຊຍ ແລະ ຟິລິບປິນ ຫຼາຍ ທົດເທົ່າ (ທະນາຄານໂລກ, 2014a, ໜ້າທີ 51).

3.3 ມາດຕະການດ້ານນະໂຍບາຍປັດຈຸບັນໃນການຍົກສູງທັກສະ, ການສຶກສາແລະການຝຶກອົບຮົມ ໃນ ສປປ ລາວ

ໂດຍຮັບຮູ້ໄດ້ເຖິງຄວາມສໍາຄັນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຂອງການມີກຳລັງແຮງງານທີ່ຊຳນານງານ, ສປປ ລາວ ໄດ້ນຳສະເໜີຫຼາຍກົນໄກດ້ານນະໂຍບາຍ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ໂດຍພາບລວມແລ້ວ ກໍ່ຍັງຍືນແລ້ວວ່າກົນໄກເຫຼົ່ານີ້ກໍ່ຍັງບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ບໍ່ມີປະສິດທິຜົນໃນການແກ້ໄຂໄດ້ຕໍ່ບັນຫາການຂາດແຄນແຮງງານທີ່ຊຳນານງານທີ່ມີມາດຕະຖານແລ້ວ.

ໃນບັນດາມາດຕະການເຫຼົ່ານີ້, ມາດຕະການໜຶ່ງແມ່ນສະພາທີ່ປຶກສາອາຊີວະສຶກສາແຫ່ງຊາດ (National Training Council (NTC-ສອຊ), ເຊິ່ງເປັນອົງການຊື່ນໍາລວມສໍາລັບທຸກໆປະເດັນດ້ານການສຶກສາ ແລະຝຶກອົບຮົມດ້ານເຕັກນິກ ແລະວິຊາຊີບ (TVET), ແລະເຊິ່ງເປັນອົງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ. ສະພາທີ່ປຶກສາອາຊີວະສຶກສາແຫ່ງຊາດ ມີພາລະບົດບາດໃນການອໍານວຍຄວາມສະດວກການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ (MOES) ແລະກະຊວງແຮງງານແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມ (MOLSW), ເຊັ່ນດຽວກັນກໍ່ສົ່ງເສີມການຮ່ວມມືລະຫວ່າງພາກລັດ ແລະເອກະຊົນ ໃນການພັດທະນາການສົ່ງເສີມດ້ານເຕັກນິກ ແລະວິຊາຊີບ. ຈຸດປະສົງສຸດທ້າຍແມ່ນນຳເອົາວິທີການທີ່ມີການຈັດຕັ້ງທີ່ດີ ແລະທີ່ມີການປະສານກັນເປັນຢ່າງດີເພື່ອປົມເພາະກຳລັງແຮງງານທີ່ມີຄວາມຊຳນານ. ແນວໃດກໍ່ຕາມສະພາອະຊີວະສຶກສາເອງກໍ່ຂາດຄວາມສາມາດດ້ານວິຊາການທີ່ຈະບັນລຸຈຸດປະສົງຂອງຕົນ ແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດພາລະບົດບາດຂອງຕົນ.

ອີງຕາມແຈ້ງການຂອງໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບ (TWG), TWG ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໂດຍຜ່ານການຮ່ວມມືກັນລະຫວ່າງພາກລັດ ແລະເອກະຊົນ ເພື່ອເປັນໜ່ວຍງານວິຊາການຂອງ ສອຊ. ໄດ້ມີ 12 ໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ⁴, ໂດຍລວມແລ້ວ ໜ່ວຍງານເຫຼົ່ານີ້ກໍ່ຂາດຄວາມສາມາດທີ່ຈະລິເລີ່ມເຮັດບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະປະເຊີນກັບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການເຮັດບົດບາດຫຼັກໃນພາກລັດ ດ້ານການສ້າງຕັ້ງ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອບຮ່າງແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄຸນວຸດທິດ້ານວິຊາຊີບ (National Vocational Qualifications Framework (NVQF) ທີ່ມີໂຄງສ້າງເປັນຢ່າງດີແລ້ວ.

ມີການຮ່ວມມືຫຼາຍຝ່າຍ ແລະສອງຝ່າຍກັບຜູ້ໃຫ້ທຶນ ເພີ່ມຂຶ້ນໃນການສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາຂະແໜງ TVET ຂອງລາວ. ສິ່ງນີ້ລວມມີການພັດທະນາແຜນງານ/ໂຄງການສະເພາະ, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບການຮ່ວມມື ໂດຍລວມກັບສະຖາບັນທີ່ເປັນຄູ່ຮ່ວມງານໃນປະເທດອື່ນໆ ເພື່ອພັດທະນາແຜນແມ່ບົດສໍາລັບການພັດທະນາ TVET.

ໃນເມື່ອກ່ອນຕັ້ງແຕ່ປີ 2006, ເປັນທີ່ຈະແຈ້ງວ່າລັດຖະບານບໍ່ສາມາດຈ່າຍກຸ້ມຕົ້ນທຶນໂຄງລ່າງພື້ນຖານ, ອຸປະກອນ ແລະການຝຶກອົບຮົມ ແລະສ້າງຄຸນວຸດທິໃຫ້ຄູ ແລະສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຈິດໃຈໃຫ້ແກ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ດ້ານການພັດທະນາທັກສະຂອງກຳມະກອນຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້. ສິ່ງນີ້ນຳໄປສູ່ການສ້າງ, ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍແຮງງານສະບັບປີ 2006, ກອງທຶນພັດທະນາສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ມາຮອດປັດຈຸບັນຍັງບໍ່ມີການຈັດສັນທຶນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃຫ້ຫຼືແຈກຢາຍ; ໃນຕົວຈິງ, ກອງທຶນດັ່ງກ່າວຍັງບໍ່ທັນເຄີຍຖືກກໍ່ຕັ້ງເທື່ອ. ນອກນັ້ນ, ຕາງໜ້າໃຫ້ພາກສ່ວນອຸດສາຫະກຳຍັງຄົງບໍ່ແນ່ໃຈ ເມື່ອຍັງເຫັນວ່າກອງທຶນດັ່ງກ່າວຍັງຄົງພົບອຸປະສັກ

⁴TWG ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນຂົງເຂດດັ່ງນີ້: ການຫັນເປັນໂອໂຕເມຕິກ; ການກໍ່ສ້າງ; ການຈັດພິມ; ໂຮງແຮມ ແລະ ຮ້ານອາ ຫານ; ການສຶກສາດ້ານທຸລະກິດຂັ້ນພື້ນຖານ; ເພີນິເຈີ; ບໍ່ແຮ່; ໄຟຟ້ານໍ້າຕົກ; ບໍລິສັດລາວ; ເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສື່ສານ; ຫັດຖະກຳແລະທ່ອງທ່ຽວ.

ຫຼາຍໆຢ່າງດ້ານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ລວມທັງການບັງຄັບໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດກົດໝາຍກ່ຽວກັບການປົກຄອງ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕາມພັນທະ ແລະຄວາມໂປ່ງໄສ (Hilal, 2013).

ລັດຖະບານລາວຍັງສະໜັບສະໜູນແຜນງານ TVET ລະດັບມັດທະຍົມ ແລະຫຼັງມັດທະຍົມເຊິ່ງສະໜອງແຜນງານການຝຶກອົບຮົມດ້ານເຕັກນິກວິຊາຊີບໃນລະບົບ ແລະການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບນອກລະບົບຂັ້ນພື້ນຖານ. ບັນດາໂຮງຮຽນເອກະຊົນສະໜອງຫຼັກສູດ TVET ລະດັບຊັ້ນສູງກໍ່ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ. ໃນໄລຍະປີ 2013-14, ອົງການລັດ ແລະໜ່ວຍງານເອກະຊົນໄດ້ຄຸ້ມຄອງສູນຝຶກອົບຮົມ ແລະພັດທະນາສີມືແຮງງານ 164 ສູນ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ສູນທັງໝົດນີ້ບໍ່ໄດ້ຮັບການນຳໃຊ້ເຕັມທີ່. ດ້ານໜຶ່ງແມ່ນເຂົາເຈົ້າສະໜອງ ຊຸດຝຶກອົບຮົມເລື້ອຍໆ ແຕ່ກໍ່ບໍ່ໄດ້ຕອບຮັບກັບແນວໂນ້ມຂອງຕະຫຼາດ ແລະດ້ວຍເຫດນັ້ນຈຶ່ງບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຈຳເປັນຂອງຕະຫຼາດແຮງງານຢ່າງເຕັມສ່ວນ. ບັນດາສູນຍັງດຳເນີນງານແຂ່ງຂັນກັນເອງ. ນອກນັ້ນ, ການຂາດຄູອາຈານແລະຄູຝຶກທີ່ມີຄຸນຈຸດທິໃນບັນດາໂຮງຮຽນ/ສູນ TVET ກໍ່ເປັນອີກຄວາມເປັນຫ່ວງອັນໜຶ່ງ, ເຖິງແມ່ນວ່າໄດ້ມີການຝຶກອົບຮົມຈາກສະຖາບັນພັດທະນາການສຶກສາດ້ານອາຊີວະສຶກສາແລ້ວກໍ່ຕາມ (Education Development Institute (VEDI)).

ການຂາດມາດຕະຖານສີມືແຮງງານແຫ່ງຊາດ ທີ່ເປັນອັນໜຶ່ງອັນດຽວກໍ່ເປັນອີກສິ່ງໜຶ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ມີຄວາມສັບສົນຂຶ້ນໃນການກຳນົດຄຸນຈຸດທິດ້ານການພັດທະນາສີມືແຮງງານທີ່ຈະແຈ້ງ. ໃນຂະນະທີ່ຄວາມພະຍາຍາມຕ່າງໆກຳລັງດຳເນີນໄປຢູ່ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ມາດຕະຖານທີ່ຫຼາກຫຼາຍນັ້ນເຂົ້າມາເປັນອັນໜຶ່ງອັນດຽວກັນຢູ່ໃນ 5 ລະດັບ (ລະດັບພື້ນຖານ, ລະດັບເຄິ່ງຊຳນານງານ, ລະດັບຊຳນານງານ, ລະດັບຊ່າງເຕັກນິກ, ແລະລະດັບຊ່າງເຕັກນິກຂັ້ນສູງ), ສິ່ງນີ້ແມ່ນຂະບວນການທີ່ໃຊ້ເວລາ, ມັນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີວິທີການທີ່ຄົບຊຸດ ແລະ ມີການປະສານກັນເປັນຢ່າງດີລະຫວ່າງບັນດາສະຖາບັນທັງໝົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ TVET.

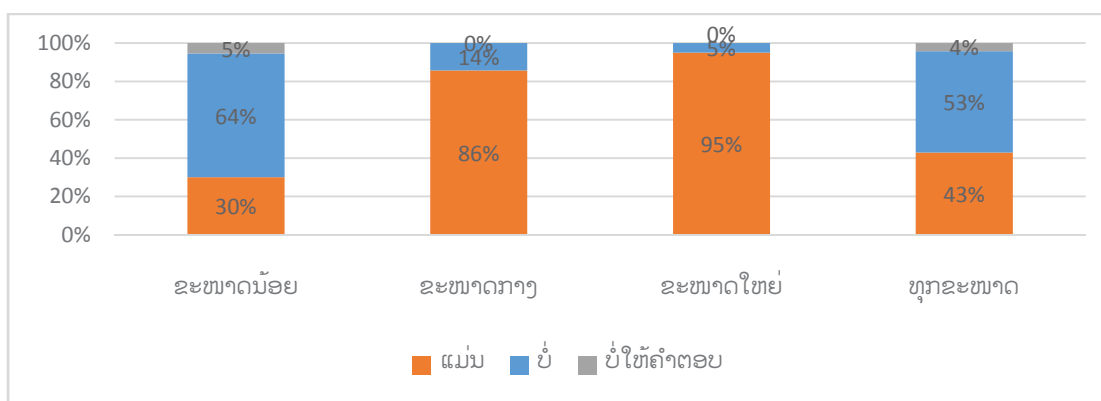
ສປປ ລາວ ໄດ້ມີສູນບໍລິການຈັດຫາງານ 9 ແຫ່ງ (ສູນ ESJCs). ສູນເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນ ເພື່ອສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການຈັບຄູ່ກັນດີຂຶ້ນລະຫວ່າງ ຜູ້ທີ່ມີທັກສະທີ່ກຳລັງຊອກວຽກກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ຕ້ອງການແຮງງານທີ່ມີທັກສະເຫຼົ່ານັ້ນ ແລະຍັງຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີການເຊື່ອມໂຍງກັນໃກ້ຊິດຂຶ້ນກັບສະຖາບັນການຝຶກອົບຮົມ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ບັນດາສູນກໍ່ຂາດພະນັກງານວິຊາການ, ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານບໍ່ພຽງພໍ ແລະບໍ່ມີໂຄງລ່າງພື້ນຖານພຽງພໍສຳລັບອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ຕະຫຼາດແຮງງານມີການປັບປຸງດີຂຶ້ນ ແລະຂະບວນການຮ່ວມມືທີ່ດີກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ.

ມາດຕະການທີ່ມີປະສິດທິຜົນສຳລັບແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການພັດທະນາ TVET ສ່ວນຫຼາຍຂຶ້ນກັບການເກັບກຳ ແລະ ຕິດຕາມຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ຖືກຕ້ອງຊັດເຈນແລະທັນເວລາ. ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕະຫຼາດແຮງງານ (The Labour Market Information System (LMIS), ປັດຈຸບັນ ແມ່ນກຳລັງສ້າງຂຶ້ນຢູ່ພາຍໃຕ້ກະຊວງແຮງງານ ແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມ, ເພື່ອມາປ່ຽນແທນການສຳຫຼວດພົນລະເມືອງທີ່ໃຊ້ໃນເມື່ອກ່ອນ, ທີ່ຈັດຂຶ້ນທຸກໆ 10 ປີ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ກະຊວງແຮງງານ ແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມ ກໍ່ປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆໃນການພັດທະນາຄວາມສາມາດພາຍໃນຂອງຕົນເອງເຊິ່ງຈຳເປັນຕ້ອງມີ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນແລະຄຸ້ມຄອງລະບົບ LMIS.

3.4 ຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຄວາມຕ້ອງການແລະການສະໜອງ: ທັກສະສີມີ, ການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

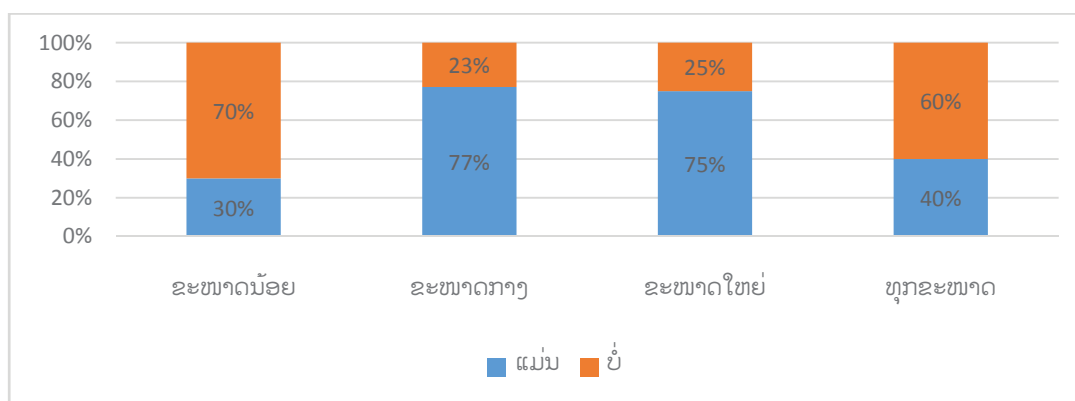
ບັນດາວິສາຫະກິດລາວ, ໄດ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຂອງເຂົາເຈົ້າ ແຕ່ອີງຕາມການສໍາຫຼວດວິສາຫະກິດຂອງທະນາຄານໂລກ (2012), ອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມທີ່ເປັນທາງການໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ (28.5%) ແມ່ນໜ້ອຍກວ່າອັດຕາສ່ວນສະເລ່ຍໃນອາຊີ ແລະປາຊີຟິກ (ໂດຍສະເລ່ຍ 45.2%) ແລະອັດຕາສ່ວນສະເລ່ຍຂອງທົ່ວໂລກ (37.8%). ໃນການຕອບຮັບກັບການຂາດແຄນທັກສະ, ຫຼາຍໆບໍລິສັດໄດ້ລົງທຶນໃສ່ການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບພະນັກງານຂອງເຂົາເຈົ້າໃນບາງຮູບແບບ. ອີງຕາມການສໍາຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO (2014), 43% ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດທັງໝົດໄດ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານໃນໄລຍະ 12 ເດືອນຜ່ານມາ. ຮູບສະແດງທີ 16 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ສ່ວນຫຼາຍສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ (95%), ຕາມມາໂດຍວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ (86%) ແລະຈາກນັ້ນກໍ່ແມ່ນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ (30%). ເມື່ອທຽບກັບບັນດາປະເທດທີ່ມີລາຍຮັບຄ້າຍຄືກັນໃນຂົງເຂດອາຊີ ແລະປາຊີຟິກ, ການສໍາຫຼວດວິສາຫະກິດຂອງທະນາຄານໂລກ (2012) ລາຍງານວ່າ, ມີພຽງ 28.5% ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດລາວສະໜອງການຝຶກອົບຮົມທີ່ເປັນທາງການໃຫ້, ທຽບກັບອັດຕາສ່ວນສະເລ່ຍຂອງຂົງເຂດພາກພື້ນທີ່ກວມ 44.6% ແລະມີພຽງ 33% ຂອງກຳມະກອນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງຂອງລາວໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມເປັນທາງການ, ທຽບກັບອັດຕາສ່ວນສະເລ່ຍຂອງຂົງເຂດພາກພື້ນ 60%.

ຮູບສະແດງທີ 16: ການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ພະນັກງານ, ຂອງບັນດາບໍລິສັດ ຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສໍາຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

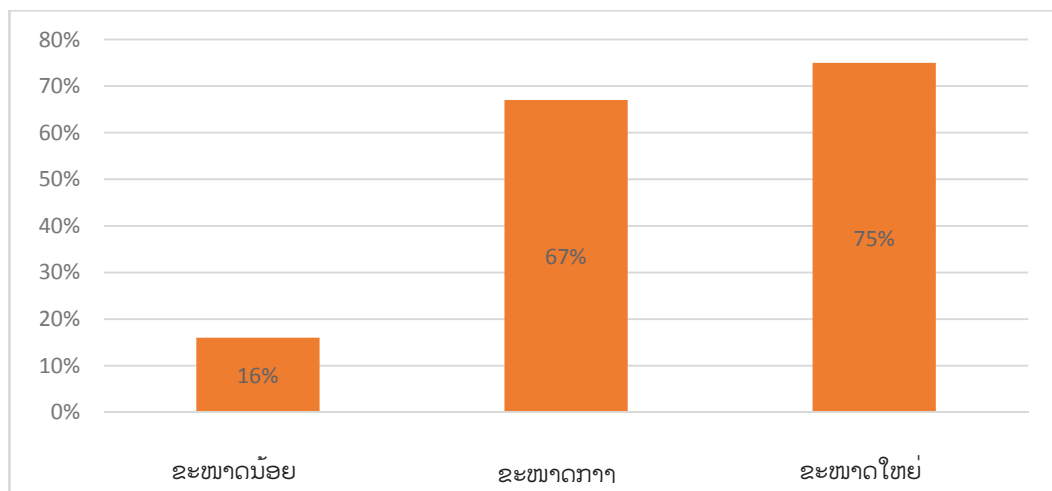
ຮູບສະແດງທີ 17: ບັນດາບໍລິສັດທີ່ມີຜູ້ຮັບຜິດຊອບຝຶກອົບຮົມ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດ ຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສໍາຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO (2014) ພົບວ່າບັນດາວິສາຫະກິດມີພະນັກງານທີ່ຮັບມອບໝາຍໃຫ້ຮັບ ຜິດຊອບການຝຶກອົບຮົມພະນັກງານ, ຕາມອັດຕາສ່ວນຄື: 77% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ, 75% ຂອງວິສາຫະ ກິດຂະໜາດໃຫຍ່ ແລະມີແຕ່ 30% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ (ຮູບສະແດງທີ 16). ຄ້າຍຄືກັນນີ້, ບັນດາວິ ສາຫະກິດຕາມອັດຕາສ່ວນຄື: 75% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່, 67% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ ແລະ ມີພຽງ 16% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ (ຮູບສະແດງທີ 18) ໄດ້ລາຍງານວ່າເຂົາເຈົ້າໄດ້ຈັດສັນງົບປະມານໄວ້ ເພື່ອຈຸດປະສົງການຝຶກອົບຮົມພະນັກງານ.

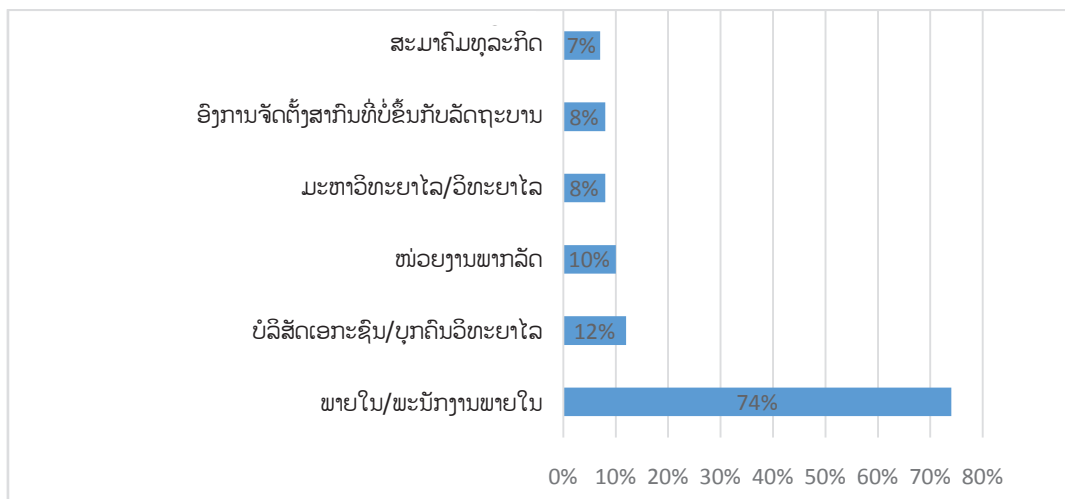
ຮູບສະແດງທີ 18: ອັດຕາສ່ວນຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ, ຂະໜາດກາງ ແລະ ຂະໜາດໃຫຍ່ທີ່ຈັດງົບປະມານໄວ້ສຳລັບຝຶກອົບຮົມພະນັກງານ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ໃນຈຳນວນວິສາຫະກິດ 179 ແຫ່ງທີ່ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ, ສ່ວນຫຼາຍ (74%) ຈັດຝຶກ ອົບຮົມຢູ່ພາຍໃນບໍລິສັດເອງໂດຍພະນັກງານພາຍໃນເປັນຜູ້ຝຶກໃຫ້ (ຮູບສະແດງທີ 19). ຜູ້ສະໜອງການບໍລິການ ຝຶກອົບຮົມພາຍນອກລວມມີບໍລິສັດເອກະຊົນ, ອົງການລັດ, NGOs ແລະສະມາຄົມທຸລະກິດ. ໃນນັ້ນ, 2/3 ຂອງ ວິສາຫະກິດທີ່ຕອບສຳພາດຈັດອັນດັບຄຸນນະພາບຂອງການຝຶກອົບຮົມວ່າ "ດີ" ແລະ 24% ຈັດວ່າ "ປານກາງ".

ຮູບສະແດງທີ 19: ແຫຼ່ງການຝຶກອົບຮົມ

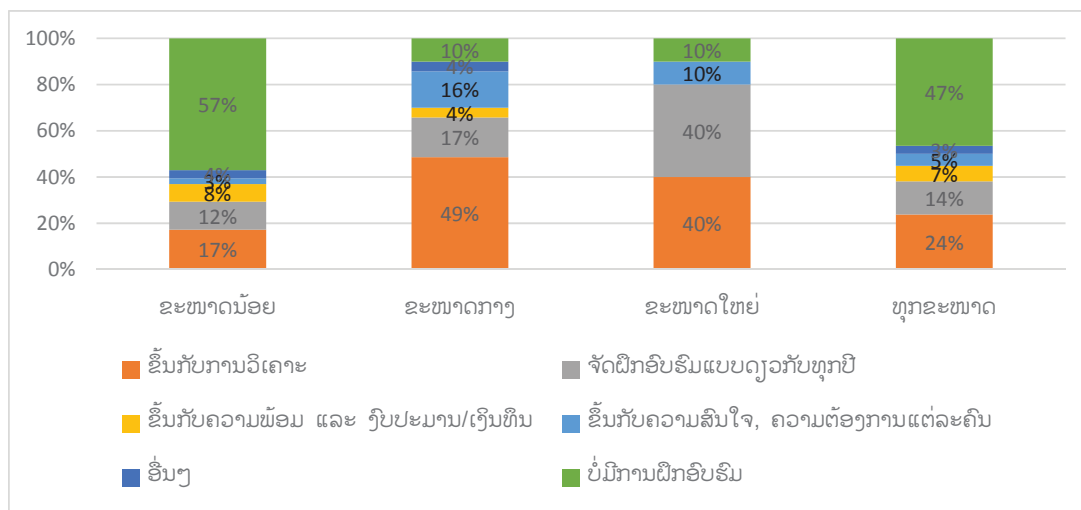


ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດຕ່າງໆ ໄດ້ນຳໃຊ້ວິທີການທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃນການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ພະນັກງານຂອງເຂົາເຈົ້າ. ດັ່ງທີ່ຮູບສະແດງທີ 20 ຊີ້ໃຫ້ເຫັນ, ປະມານ 3/4 ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ ແລະຂະໜາດໃຫຍ່ ທີ່ຕອບສຳພາດ ໄດ້ແຕ່ງຕັ້ງໃຫ້ມີພະນັກງານຜູ້ໜຶ່ງໃນອົງການຈັດຕັ້ງຂອງເຂົາເຈົ້າ ເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບການຝຶກອົບຮົມພະນັກງານ. ຕົວເລກອັດຕາສ່ວນຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍກ່ຽວກັບດ້ານນີ້ແມ່ນ 30%.

ບັນດາວິສາຫະກິດໃນຂະແໜງບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ ແລະ ອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ (60%) ສ່ວນຫຼາຍມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະມີບຸກຄົນຜູ້ໜຶ່ງຮັບຜິດຊອບຄືດັ່ງກ່າວ, ໃນຂະນະທີ່ວິສາຫະກິດໃນຂະແໜງການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະຂາຍຍ່ອຍ (24%) ແມ່ນຂ້ອນຂ້າງບໍ່ມີ. ຄ້າຍຄືກັນນີ້, 75% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ ແລະ 77% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງຈັດງົບປະມານໃຫ້ສຳລັບຝຶກອົບຮົມພະນັກງານ, ໃນຂະນະທີ່ມີ 16% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍມີງົບປະມານຄືດັ່ງກ່າວ.

ຮູບສະແດງທີ 20: ພື້ນຖານຂອງການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບການຝຶກອົບຮົມ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບວ່າມີການຝຶກອົບຮົມໃດທີ່ຈຳເປັນ ແລະຜູ້ໃດຄວນຈະໄດ້ຮັບການຝຶກໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວແມ່ນອີງໃສ່ການປະເມີນຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ (ຮູບສະແດງທີ 20). ອັດຕາສ່ວນຂອງວິສາຫະກິດໃຫຍ່ສ່ວນຫຼາຍຈັດຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມອັນເກົ່າທຸກໆປີ. ມີພຽງວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ສ່ວນໜ້ອຍທີ່ຈັດຝຶກອົບຮົມອີງໃສ່ຄວາມສົນໃຈຫຼືຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດຂອງອົງການ GIZ ກໍ່ລາຍງານຜົນຄ້າຍຄືກັບການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, ເຊິ່ງເປີດເຜີຍໃຫ້ຮູ້ວ່າເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ ຊອກຫາຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະການຝຶກອົບຮົມຈາກອົງການລັດ, ຄູ່ຮ່ວມທຸລະກິດ, ອົງການທຸລະກິດຕ່າງໆ ແລະຈາກອິນເຕີເນັດ. ການນຳໃຊ້ການບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດ (Business Development Services (BDS) ແມ່ນມີໜ້ອຍ. ມີພຽງ 0.3% ຂອງຜູ້ຊົມໃຊ້ບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດ (BDS) ແມ່ນບັນດາວິສາຫະກິດ.

ໃນປີ 2014, ການສຶກສາສະເພາະສໍາລັບຕະຫຼາດຂອງ BDS ໂດຍການສໍາຫຼວດວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ 120 ແຫ່ງໃນ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ຫຼວງພະບາງ ແລະ ຈຳປາສັກ. ການສຶກສາໄດ້ພົບວ່າໜ້ອຍກວ່າເຄິ່ງ ໜຶ່ງຂອງຈຳນວນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ ພຽງເລັກນ້ອຍ (48%) ທີ່ນຳໃຊ້ BDS ນັບແຕ່ປີ 2012. ເຄິ່ງ ໜຶ່ງຂອງຕົວຢ່າງການສໍາຫຼວດທີ່ບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ການບໍລິການຝຶກອົບຮົມລາຍງານວ່າ ເຂົາເຈົ້າໃຊ້ການຮຽນຮູ້ພາຍໃນຂອງ ເຂົາເຈົ້າເອງ (ແລະບໍ່ເປັນທາງການ) ຜ່ານການຮຽນຮູ້ຈາກໝູ່ຄູ່ (ພະນັກງານຮຽນຈາກກັນ ແລະກັນເອງ, 50% ຂອງ ຜູ້ຕອບສໍາພາດ) ຫຼືບໍ່ຮູ້ກ່ຽວກັບຜູ້ສະໜອງ BDS (43%).

ໃນຈຳນວນຜູ້ເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານທີ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມສໍາພາດ, ບັນດາຜູ້ທີ່ມາຈາກວິສາຫະກິດ ຂະໜາດກາງລາຍງານວ່າມີການນຳໃຊ້BDS ໃນອັດຕາສ່ວນທີ່ສູງ(71%) ກວ່າວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ(41%). ໂດຍສະເລ່ຍ, ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ ສົ່ງພະນັກງານ 3 ຫາ 4 ຄົນ ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມໃນແຕ່ລະປີ; ສິ່ງນີ້ລວມທັງຊຸດສໍາມະນາທີ່ຈັດໂດຍອົງການລັດ. ສະນັ້ນເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງຈຳນວນຂອງຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກແມ່ນບໍ່ໄດ້ ຈ່າຍເງິນ. ບັນດາຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມລວມມີການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການຕະຫຼາດການບໍລິການ, ການຄຸ້ມຄອງ ບໍລິຫານທົ່ວໄປ, ການຜະລິດ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະເຕັກໂນໂລຊີ. ຫົວຂໍ້ອື່ນໆແມ່ນ: ການປຸງແຕ່ງອາຫານ, ການເງິນ, ການບັນຊີ, ການຂົນສົ່ງ ແລະປະເດັນດ້ານກົດໝາຍ. ຜູ້ຕອບສໍາພາດທັງໝົດລາຍງານວ່າຫຼັກສູດທີ່ໄດ້ສະ ໜອງໃຫ້ແມ່ນມີປະໂຫຍດໃນລະດັບ "ປານກາງຫຼາຍໆ". ປະມານ 65% ຂອງຜູ້ຕອບສໍາພາດກ່າວວ່າເຂົາເຈົ້າຈຳເປັນ ຕ້ອງໃຊ້ການບໍລິການBDS ໃນໄລຍະ 1-3 ປີຕໍ່ໜ້າ, 20% ຍັງບໍ່ແນ່ໃຈເທື່ອ, 15% ລາຍງານວ່າບໍ່ຈຳເປັນໃຊ້ບໍລິການ ເຫຼົ່ານັ້ນເທື່ອ. ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ ລາຍງານວ່າມີຄວາມຈຳເປັນຫຼາຍຂຶ້ນ ທີ່ຈະນຳໃຊ້ BDS ຫຼາຍກວ່າວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ. ເປັນທີ່ຈະແຈ້ງແລ້ວວ່າ, ແນວໂນ້ມທີ່ເປັນບວກຄືແນວນີ້ ເປັນສິ່ງທີ່ດີສໍາລັບການບໍລິການ BDS. ສິ່ງນີ້ອາດຍິ່ງແທດເໝາະກວ່າເກົ່າໃນທຸກມື້ນີ້, ໃນເມື່ອມີການແຂ່ງຂັນເພີ່ມ ຂຶ້ນ, ເປັນຍຸກໂລກາພິວັດ ແລະມີສິ່ງທ້າທາຍຈາກການເຊື່ອມໂຍງເສດຖະກິດອາຊຽນ ກໍ່ຄາດວ່າຈະສືບຕໍ່ເພີ່ມຄວາມ ຈຳເປັນຕໍ່ການຝຶກອົບຮົມຄືດັ່ງກ່າວ (EDC, 2014).

ສິ່ງສະກັດກັ້ນຫຼັກຕໍ່ການຝຶກອົບຮົມລວມມີການບໍ່ມີເວລາ ແລະຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຊອກບັນດາທາງ ເລືອກການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມທີ່ເໝາະສົມຍ້ອນຂາດຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຫຼັກສູດ ແລະຜູ້ສະໜອງທີ່ມີຢູ່ ແລະຂາດ ຫຼັກສູດ/ຜູ້ສະໜອງຄຸນນະພາບດີ.

ສໍາລັບແຜນຝຶກອົບຮົມໃນອານາຄົດ, ມີຫຼາຍກວ່າ 90% ຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາ ຫະກິດຂະໜາດກາງ ແລະຂະໜາດໃຫຍ່ຕັ້ງໃຈຈະສະໜອງຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຂອງເຂົາເຈົ້າໃນ 12 ເດືອນ ຕໍ່ໜ້າ, ໃນຂະນະທີ່ມີໜ້ອຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງບັນດາເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດ ນ້ອຍກໍ່ຕັ້ງໃຈເຮັດແນວນັ້ນຄືກັນ.

ອຸປະສັກຕໍ່ການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບພະນັກງານທີ່ລາຍງານມາລວມມີດັ່ງນີ້:

- ບໍ່ມີເວລາ (60% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່, 33% ຂອງຂະໜາດກາງ, 14% ຂອງຂະໜາດນ້ອຍ);
- ຂາດຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຫຼັກສູດ/ຜູ້ສະໜອງຝຶກອົບຮົມທີ່ມີຢູ່ (22% ຂອງຂະໜາດກາງ, 10% ຂອງຂະໜາດ ໃຫຍ່, 6% ຂອງຂະໜາດນ້ອຍ);
- ພະນັກງານບໍ່ສົນໃຈໃນການຝຶກອົບຮົມ;

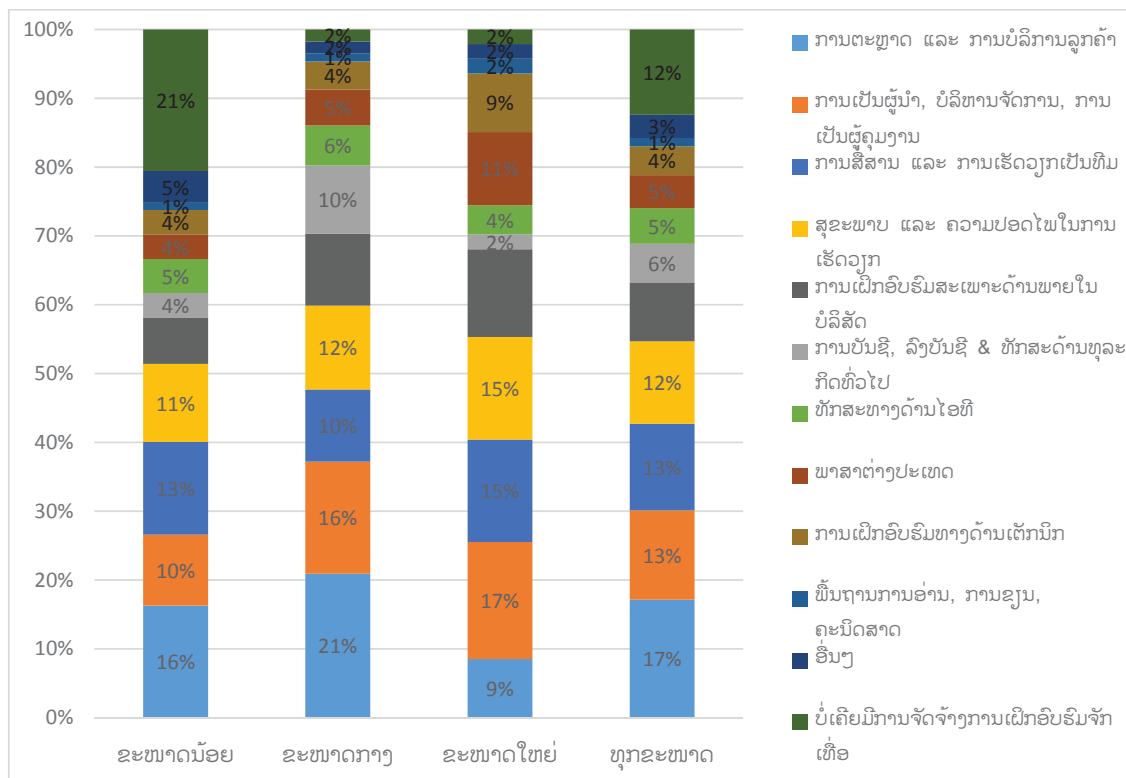
- ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເປັນຫວ່ງວ່າພະນັກງານຈະອອກການພາຍຫຼັງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມແລ້ວ;
- ບໍ່ມີຫຼັກສູດ/ຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມທີ່ມີຄຸນນະພາບ;
- ຕົ້ນທຶນການຝຶກອົບຮົມສູງກວ່າປະໂຫຍດທີ່ຈະໄດ້ຮັບ;
- ບໍ່ຮູ້ວ່າທັກສະອັນໃດທີ່ພະນັກງານຈຳເປັນ; ແລະ
- ບໍ່ມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງຝຶກອົບຮົມ (55% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ).

ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO (2014) ຍັງລະບຸວ່າມີ 44% ຂອງບັນດາບໍລິສັດຮັບພະນັກງານທີ່ບໍ່ປະຈຳ, ເຊິ່ງປະກອບເປັນເກືອບ 40% ຂອງກຳລັງແຮງງານທັງໝົດຂອງເຂົາເຈົ້າ. ຂຶ້ນກັບຂະແໜງການ, ອັດຕາການເຂົ້າອອກການສຳລັບພະນັກງານທີ່ບໍ່ປະຈຳເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນສູງ (ຕົວຢ່າງ: ໃນຂະແໜງຕັດຫຍິບ). ສິ່ງນີ້ອາດຈະຫຼຸດຄວາມກະຕືລືລົ້ນຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນການທີ່ຈະຝຶກພະນັກງານຂອງເຂົາເຈົ້າ. ແນວໃດກໍຕາມ, ໃນບັນດາຜູ້ທີ່ໄດ້ເຄີຍສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ, ຄຸນນະພາບຂອງການຝຶກອົບຮົມສ່ວນຫຼາຍກໍ່ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບ "ດີ". ວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ແມ່ນຫ້າວຫັນກວ່າໝູ່ໝົດໃນການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ, ໃນຂະນະທີ່ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ ທີ່ຫ້າວຫັນສ່ວນຫຼາຍແມ່ນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ ໃນຂະແໜງບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ ແລະອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ແລະຂະແໜງການບໍລິການອື່ນໆ. ໃນຂະນະທີ່ບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ ແລະຂະໜາດກາງປົກກະຕິ ແລ້ວໄດ້ຈັດສັນງົບປະມານຝຶກອົບຮົມໄວ້, ບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍສ່ວນຫຼາຍແມ່ນບໍ່ມີງົບປະມານ. ນອກນັ້ນ, ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍຫຼາຍຄົນ ບໍ່ເຫັນຄວາມຈຳເປັນຂອງການຝຶກອົບຮົມ, ເຖິງແມ່ນວ່າສິ່ງນີ້ອາດເປັນລັກສະນະຂອງແຕ່ລະຂະແໜງທີ່ເຂົາເຈົ້າກ່ຽວຂ້ອງ (ການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະຂາຍຢ່ອຍ), ເຊິ່ງເປັນຂົງເຂດທີ່ບໍ່ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີຄວາມຊຳນານດ້ານເຕັກນິກລະດັບສູງ. ອີກປັດໄຈໜຶ່ງອາດແມ່ນວ່າວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍບາງຈຳນວນມີຄວາມຮັບຮູ້ໜ້ອຍກ່ຽວກັບຜົນປະໂຫຍດຂອງການຝຶກອົບຮົມພະນັກງານ.

ປະມານ 30% ຂອງພະນັກງານທັງໝົດຂອງ 404 ບໍລິສັດທີ່ສຳຫຼວດມີລະດັບການສຶກສາລະດັບມະຫາວິທະຍາໄລ. ແນວໃດກໍຕາມ, ບັນດາບໍລິສັດໂດຍລວມແລ້ວກໍ່ໃຫ້ຄຳເຫັນວ່າບໍ່ເພີ່ງພໍໃຈກັບການຂາດລະດັບທັກສະການເຮັດວຽກຕົວຈິງ ຫຼື ມີລະດັບທັກສະການເຮັດວຽກຕົວຈິງທີ່ບໍ່ພຽງພໍຂອງພະນັກງານທີ່ຮັບສະມັກມາຈາກມະຫາວິທະຍາໄລພາຍໃນ. ສິ່ງນີ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າຂາດການເຊື່ອມໂຍງກັນມາດົນແລ້ວລະຫວ່າງການຝຶກອົບຮົມໃນລະບົບທີ່ສະໜອງໃຫ້ໃນສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະທັກສະການເຮັດວຽກຕົວຈິງທີ່ຈຳເປັນໃນໜ້າວຽກ.

ໃນບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ໄດ້ສຳພາດທັງໝົດ, ການຝຶກອົບຮົມທີ່ຈຳເປັນກວ່າໝູ່ໝົດແມ່ນໃນດ້ານການຕະຫຼາດ ແລະ ການບໍລິການລູກຄ້າ, ການນຳພາ, ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ແລະທັກສະການຊີ້ນຳວຽກງານ. ວິສາຫະກິດທີ່ໄດ້ສຳຫຼວດພິຈາລະນາການພັດທະນາທັກສະທີ່ບໍ່ແມ່ນດ້ານເຕັກນິກ (Soft Skills) (ການບໍລິການລູກຄ້າ, ການນຳພາ ແລະການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ, ດ້ານສຸຂະພາບ ແລະຄວາມປອດໄພ ແລະການສື່ສານ ແລະການເຮັດວຽກເປັນທີມ) ວ່າເປັນຄວາມຈຳເປັນທີ່ສຸດຂອງພະນັກງານ. ພາສາຕ່າງປະເທດແມ່ນຄວາມສົນໃຈເພີ່ມຕື່ມໃນບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່, ໃນຂະນະທີ່ດ້ານການບັນຊີ ແລະການຈົດກ່າຍບັນຊີແມ່ນຄວາມສົນໃຈພິເສດຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ (ເບິ່ງຮູບສະແດງທີ 21).

ຮູບສະແດງ 21: ທັດສະນະກ່ຽວກັບທັກສະທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງມີການພັດທະນາຜ່ານການຝຶກອົບຮົມ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດ ຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

3.5 ບົດຮຽນສຳລັບການພັດທະນາຕະຫຼາດໃນອານາຄົດ

ຖ້າປາສະຈາກພະນັກງານທີ່ຊຳນານງານ, ວິສາຫະກິດລາວຈະບໍ່ສາມາດຂະຫຍາຍໂຕໄດ້. ການຂາດພະນັກງານທີ່ຊຳນານງານຈະມີຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ຜະລິດຕະພາບ ແລະ ຄວາມສາມາດແຂ່ງຂັນ, ຄຸນນະພາບຂອງຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການ, ນະວັດຕະກຳໃໝ່ ແລະ ທ້າຍທີ່ສຸດກໍ່ຕໍ່ກຳໄລຂອງວິສາຫະກິດ. ສິ່ງນີ້ຈະຫັນເຫດວາມສົນໃຈຂອງນັກລົງທຶນຕ່າງປະເທດທີ່ມີທ່າແຮງຈະມາລົງທຶນ ແລະ ກົດໝ່ວງການພັດທະນາຕະຫຼາດໂດຍລວມ. ໃນຂະນະທີ່ບັນດາວິສາຫະກິດສາມາດປ່ຽນແທນແຮງງານທ້ອງຖິ່ນ ທີ່ມີທັກສະຕ່ຳດ້ວຍແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່ມີທັກສະໃນໄລຍະສັ້ນ, ສິ່ງນີ້ຈະບໍ່ເປັນທາງອອກທີ່ເໝາະສົມໄລຍະຍາວສຳລັບຜູ້ປະກອບການ. ຖ້າລະດັບທັກສະແຮງງານລາວຕ່ຳຍັງຄົງສືບຕໍ່, ສິ່ງນີ້ອາດກະຕຸ້ນໃຫ້ມີການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແຮງງານລາວໄປຍັງປະເທດໃກ້ຄຽງ, ເຊິ່ງຍິ່ງຈະເຮັດໃຫ້ມີການຂາດແຄນແຮງງານທີ່ມີທັກສະຕ່ຳຢູ່ພາຍໃນເພີ່ມຂຶ້ນ. ອີກດ້ານໜຶ່ງ, ການຮັບພະນັກງານຕ່າງປະເທດທີ່ມີຄວາມຊຳນານງານສູງ ສຸດທ້າຍກໍ່ຈະເພີ່ມຕົ້ນທຶນການດຳເນີນງານຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານລາວ, ຍ້ອນຕົ້ນທຶນແຮງງານທີ່ຊຳນານງານເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ຊຳນານງານເພີ່ມຂຶ້ນພາຍໃນ AEC.

ບັນຫາຂ້າງເທິງທີ່ເກີດຂຶ້ນ ສະແດງໃຫ້ເຫັນເປັນຜົນກະທົບທາງດ້ານເສດຖະກິດໂດຍກົງ, ໃນອານາຄົດອາດຈະຍັງກໍ່ໃຫ້ເກີດຜົນກະທົບທາງດ້ານ ສັງຄົມ ແລະ ການເມືອງອີກດ້ວຍ.

3.6 ຄຳແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍ

ເພື່ອຜ່ານຜ່າສິ່ງທ້າທາຍເຫຼົ່ານີ້, ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ສະເໜີບັນດາຄຳແນະນຳດັ່ງນີ້:

ທົດລອງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກອງທຶນພັດທະນາທັກສະຂອງແຮງງານສະເພາະຂະແໜງການ⁵

ຄວນຈະໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໂດຍພິຈາລະນາຄວາມເປັນໄປໄດ້ ຂອງການສ້າງຕັ້ງກອງທຶນພັດທະນາທັກສະສະເພາະຂະແໜງການ ເຊິ່ງສະໜັບສະໜູນວິທີການພັດທະນາທັກສະຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຈຳເປັນຂອງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ເຊິ່ງສຸດທ້າຍແລ້ວຈະເພີ່ມ ຄວາມສາມາດແຂ່ງຂັນຂອງວິສາຫະກິດ. ໂດຍສິ່ງເສີມການເຮັດວຽກແບບໄຕ້ພາຄີ (ເຊິ່ງມີຕາງໜ້າຈາກພາກລັດ, ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ສູນກາງສະຫະພັນກຳມະບານລາວ) ສິ່ງນີ້ຈະຊຸກຍູ້ໃຫ້ພາກເອກະຊົນຍຶດໜັ້ນໃນການລົງທຶນໃສ່ການພັດທະນາທັກສະໃນບາງອຸດສາຫະກຳ ທີ່ຂະຫຍາຍໂຕໂດຍມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງມີການຮ່ວມມືລະຫວ່າງພາກລັດ-ເອກະຊົນ ເຊິ່ງສິ່ງຜົນໃຫ້ບັນດາຜູ້ທີ່ປະກອບເຂົ້າກອງທຶນພັດທະນາສີມືແຮງງານມີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃນກອງທຶນຫຼາຍຂຶ້ນ.

ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ສະພາທີ່ປຶກສາອາຊີວະສຶກສາແຫ່ງຊາດ (ສອຊ) ມີປະສິດທິຜົນກວ່າເກົ່າ ແລະ ເສີມສ້າງໃຫ້ບົດບາດຂອງໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບ (TWG) ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງຂຶ້ນກວ່າເກົ່າໃນການປຶກສາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອບຮ່າງແຫ່ງຊາດດ້ານຄຸນຈຸດທິດ້ານອາຊີບ (National Vocational Qualifications Frameworks (NVQF))⁶

- ຕາງໜ້າໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນເອົາໃຈໃສ່ເຂົ້າຮ່ວມຕໍ່ການປຶກສາໃນສະພາອະຊີວະສຶກສາ ແລະ ຄັດເລືອກຕົວແທນຂອງຕົນເຂົ້າຮ່ວມເຄື່ອນໄຫວພາຍໃນປະເທດ ແລະ ພາກພື້ນທີ່ມີຫຼາຍລະດັບກອງປະຊຸມ ເພື່ອຮັບປະກັນບັນຫາຂອງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຖືກນຳເຂົ້າສູ່ຂະບວນການປຶກສາຫາລື. ສິ່ງດັ່ງກ່າວເຫຼົ່ານີ້ກໍ່ແມ່ນເພື່ອຮັບປະກັນການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມດ້ານທັກສະສີມືແຮງງານ ໃຫ້ແກ່ຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ແຮງງານສະເພາະແຕ່ລະພື້ນທີ່.
- ເພີ່ມຕາງໜ້າໃຫ້ພາກເອກະຊົນເປັນພາກສ່ວນນຶ່ງຂອງໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບ (TWG).
- ສະໜອງການສະໜັບສະໜູນເພີ່ມຕື່ມ, ໂດຍສະເພາະການສະໜັບສະໜູນດ້ານການເງິນ ແລະ ດ້ານວິຊາການ, ເພື່ອເສີມສ້າງຄວາມສາມາດດ້ານການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບໃຫ້ເຂັ້ມແຂງ, ຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າປັດຕິບັດພາລະບົດບາດຂອງເຂົາເຈົ້າ ໃນການສະໜອງການຊີ້ນຳ-ນຳພາໃຫ້ແກ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອບບຸດທະສາດດ້ານການຍັ້ງຢືນຄຸນຈຸດທິດ້ານວິຊາຊີບແຫ່ງຊາດ (NVQF).

ເພີ່ມການປະສານງານລະຫວ່າງກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ແລະ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການ ສັງຄົມ ແລະ ອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງດ້ວຍການສ້າງໂຄງຮ່າງການປຶກສາຫາລື ທີ່ສົ່ງເສີມວິທີການພັດທະນາທັກສະທີ່ເປັນອັນໜຶ່ງອັນດຽວ

ຜ່ານການຮ່ວມມືທີ່ດີຂຶ້ນ, ສອງກະຊວງຫຼັກນີ້ຈະສາມາດນຳມາເຊິ່ງໜ້າທີ່ດີກວ່າເກົ່າ, ລວມທັງການພັດທະນາມາດຕະຖານອາຊີບແຫ່ງຊາດ. ເປົ້າກ້ວາງໃຫ້ມີການປຶກສາຫາລືທີ່ເປີດກ້ວາງ, ເປັນໄລຍະໆ ກັບສະຖາບັນເອກະຊົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (ສະຖາບັນຝຶກອົບຮົມອຸດສາຫະກຳ, ສະຖາບັນການສຶກສາເອກະຊົນ ແລະ ຕາງໜ້າອຸດສາຫະກຳ) ຍັງຈະສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການປະສານງານທີ່ມີປະສິດທິຜົນກວ່າເກົ່າ.

⁵ເບິ່ງພາກທີ 1.6.1. ⁶ເບິ່ງພາກທີ 1.6.2.

ສ້າງສາຍສຳພັນກັບຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດ

- ເຊື່ອມຕໍ່ວິສາຫະກິດໃຫ້ໃກ້ຊິດກວ່າເກົ່າກັບຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ (TVET) ພາຍໃນ. ຮັບເອົາຂໍ້ມູນຫຼ້າສຸດຈາກ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ກ່ຽວກັບຜູ້ສະໜອງການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ ແລະ ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມຂອງເຂົາເຈົ້າ ຈະຊ່ວຍໃຫ້ບັນດາວິສາຫະກິດສາມາດຕັດສິນໃຈໄດ້ດີກວ່າເກົ່າກ່ຽວກັບປະເພດການຝຶກ/ຄຸນນະພາບຂອງການຝຶກອົບຮົມທີ່ສະໜອງໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ.
- ສ້າງການຮ່ວມມືທີ່ເຂັ້ມແຂງກວ່າເກົ່າລະຫວ່າງຜູ້ສະໜອງຝຶກອົບຮົມສະເພາະອຸດສາຫະກຳ ແລະ ຜູ້ສະໜອງຝຶກອົບຮົມອື່ນໆໃນຂົງເຂດອາຊຽນ.
- ເພີ່ມການຮ່ວມມືລະຫວ່າງຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ ວິສາຫະກິດຊັ້ນນຳເພື່ອໃຫ້ມີການສຶດສອນທັກສະທີ່ໃຊ້ໄດ້ຕົວຈິງ ແລະ ທີ່ສອດຄ່ອງໃຫ້ແກ່ກຳລັງແຮງງານທີ່ກຳລັງຈະອອກສູ່ຕະຫຼາດແຮງງານ.

ສ້າງໂຄງຮ່າງທີ່ເຮັດໃຫ້ສາມາດມີການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງວິສາຫະກິດເຂົ້າໃນ LMIS

ສະໜອງວິທີທາງສຳລັບວິສາຫະກິດໃຫ້ສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ຫຼ້າສຸດ ແລະ ທີ່ຖືກຕ້ອງທີ່ສຸດໃຫ້ແກ່ລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ LMIS ຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ຂັ້ນແຂວງ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ພາກລັດພັດທະນານະໂຍບາຍທີ່ເອື້ອອຳນວຍແກ່ການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເປັນມິດຕໍ່ທຸລະກິດ.

ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ການຮ່ວມມືຈັດງານຕະຫຼາດນັດແຮງງານປະຈຳປີ ແລະ ງານປະຈຳປີອື່ນໆຂອງອຸດສາຫະກຳຂອງສູນບໍລິການຈັດຫາງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງສູນບໍລິການຈັດຫາງານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ສະຖາບັນຝຶກອົບຮົມເປີດທາງໄປສູ່ການແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງດ້ານທັກສະໃຫ້ໄດ້ຢ່າງພຽງພໍ ແລະ ສ້າງໂອກາດການຈ້າງງານໃຫ້ເພີ່ມຂຶ້ນ, ໂດຍສະເພາະກຳລັງແຮງງານໜຸ່ມ. ນອກນັ້ນ, ບ່ອນທີ່ສະມາຄົມທຸລະກິດ ແລະ ກຸ່ມອຸດສາຫະກຳຈັດຕັ້ງການປຶກສາຫາລື ແລະ ກິດຈະກຳການຮ່ວມມືອື່ນໆເຊິ່ງສາມາດສ້າງໃຫ້ໄວໜຸ່ມມີຄວາມສົນໃຈເພີ່ມຂຶ້ນໃນດ້ານທັກສະທີ່ອີງໃສ່ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ເສັ້ນທາງສາຍອາຊີບທີ່ມີທ່າແຮງ, ສະເພາະກຸ່ມຊາວໜຸ່ມ. ຕະຫຼາດນັດແຮງງານ ແລະ ງານວາງສະແດງປະຈຳປີຂອງອຸດສາຫະກຳ ສະໜອງໂອກາດທີ່ດີສຳລັບພະນັກງານໃນອານາຄົດໃຫ້ໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດກ່ຽວກັບຫຼາກຫຼາຍອຸດສາຫະກຳ ແລະ ຫຼາກຫຼາຍວິສາຫະກິດ. ໃນຂະນະດຽວກັນ, ກິດຈະກຳດັ່ງກ່າວຊ່ວຍໃຫ້ບັນດາວິສາຫະກິດໄດ້ເຂົ້າເຖິງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຟັງຮັບຊົມໃນວົງກວ້າງກວ່າ, ເຊິ່ງຕອບສະໜອງໃຫ້ແກ່ຍຸດທະສາດການຕະຫຼາດທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ບໍ່ສິ້ນເປື້ອງງົບປະມານຫຼາຍ.

ຈັດຕັ້ງການສຳຫຼວດຄວາມຕ້ອງການດ້ານອາຊີບ ແລະ ທັກສະສົມປະຈຳປີ

- ການສຳຫຼວດວິສາຫະກິດປະຈຳປີຈະຊ່ວຍໃຫ້ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ສາມາດສະເໜີກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານຂອງສະມາຊິກໄດ້ດີກວ່າເກົ່າ. ການສຳຫຼວດຄືດັ່ງກ່າວສາມາດສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງແລະ ທັນເວລາກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ຈຳເປັນຂອງສະມາຊິກ, ໂດຍສະເພາະໃນດ້ານການຮັບເອົາພະນັກງານເຂົ້າວຽກ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ. ຜົນດັ່ງກ່າວຈະສາມາດຊ່ວຍກຳນົດແນວ

ໂມ້ທີ່ເກີດຂຶ້ນຕາມຂະໜາດຂອງທຸລະກິດ, ຂະແໜງການ ແລະຂົງເຂດພື້ນທີ່ຂອງວິສາຫະກິດ. ໃນຂະນະທີ່ບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ເຂົ້າຮ່ວມ ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ກະກຽມເວລາທີ່ເໝາະສົມເພື່ອການລົງທຶນ, ການສຳຫຼວດປະຈຳປີຈຳເປັນຕ້ອງໃຊ້ງົບປະມານຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍ.

- ບັນດາວິສາຫະກິດຄວນຈະມີໂອກາດສື່ສານກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານກຳລັງແຮງງານ ແລະດ້ານທັກສະແຮງງານທີ່ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງການ. ມາດຕະການເຊັ່ນນັ້ນຄວນຈະສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການສົນທະນາທີ່ເປີດກວ້າງ ແລະເພື່ອພັດທະນາມາດຕະການທີ່ແທດເໝາະກັບຕົວຈິງໃນການແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການເຫຼົ່ານີ້, ໂດຍມີການຮ່ວມມືກັບພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ.

3.6.1 ບົດສະເໜີຫຍໍ້ດ້ານນະໂຍບາຍຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ: ກອງທຶນພັດທະນາສີມືແຮງງານສະເພາະຂະແໜງການ

ພາກສັງລວມຫຍໍ້

ມາດຕາທີ 7 ຂອງຮ່າງດຳລັດວ່າດ້ວຍກອງທຶນພັດທະນາສີມືແຮງງານ (7 ຕຸລາ 2015) ລະບຸວ່າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ້ອງປະກອບສ່ວນງົບປະມານເຂົ້າໃນກອງທຶນອີງຕາມເງິນເດືອນທີ່ຈ່າຍ: (1%) ຂອງເງິນເດືອນຫຼືຄ່າແຮງງານຂອງພະນັກງານ ໂດຍບໍ່ຫັກຈາກເງິນເດືອນຫຼືຄ່າແຮງງານຈາກພະນັກງານ ແຕ່ຕັດຈາກກອງທຶນຂອງໜ່ວຍງານແຮງງານໂດຍກົງ. ຮ່າງດຳລັດຍັງລະບຸວ່າ

ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານນຳໃຊ້ກອງທຶນສຳລັບພັດທະນາທັກສະພະນັກງານຂອງເຂົາເຈົ້າ. ໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານບໍ່ສາມາດຈັດຫຼັກສູດພັດທະນາທັກສະຂອງຕົນເອງ ຫຼືບໍ່ສາມາດນຳໃຊ້ຈຳນວນເງິນທັງໝົດຂອງທຶນທີ່ຈັດສັນໄວ້ນັ້ນໃນປະຕິທິນໜຶ່ງ, ເມື່ອນັ້ນທຶນທີ່ເຫຼືອຈະຖືກໂອນໂດຍກົງໄປຍັງກອງທຶນລວມ ເພື່ອການພັດທະນາ ແລະສ້າງສີມືແຮງງານ.

ພາກເອກະຊົນເຂົ້າຮ່ວມໃນການປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບຄວາມເປັນຈິງໄດ້ຂອງຮ່າງດຳລັດດັ່ງກ່າວເພີ່ມຂຶ້ນ. ແນວໃດກໍຕາມ, ໂດຍລວມແລ້ວພາກເອກະຊົນຍັງບໍ່ກຽມພ້ອມທີ່ຈະມີຕົ້ນທຶນເພີ່ມຈາກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກອງທຶນພັດທະນາສີມືແຮງງານ. ໃນຂະນະດຽວກັນ, ເຖິງແມ່ນວ່າຕົ້ນທຶນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມີທ່າແຮງທີ່ຈະຫຼຸດຄວາມສາມາດແຂ່ງຂັນຂອງວິສາຫະກິດລົງ, ພາກເອກະຊົນກໍຮັບຮູ້ວ່າກອງທຶນມີຈຸດປະສົງເພື່ອສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານທັງໝົດ. ສະນັ້ນ, ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ, ຕາງໜ້າໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານພາກເອກະຊົນ, ຈຶ່ງສະເໜີໂຄງການທົດລອງດ້ານກອງທຶນພັດທະນາສີມືແຮງງານສະເພາະຂະແໜງການ. ບົດຮຽນທີ່ຖອດຖອນໄດ້ຈາກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການທົດລອງນີ້ຈະຊ່ວຍໃນການຍົກລະດັບກອງທຶນພັດທະນາ ແລະສ້າງສີມືແຮງງານ ແລະການຜັນຂະຫຍາຍກອງທຶນນີ້ໂດຍຂະແໜງເສດຖະກິດແຫ່ງຊາດອື່ນໆ.

ສະພາບຂອງແຮງງານທີ່ເດັ່ນກ່ວາ ແລະຜົນສະທ້ອນຕໍ່ພາກເອກະຊົນ

ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014 ເປີດເຜີຍໃຫ້ຮູ້ວ່າການຂາດແຮງງານທີ່ຊຳນານງານແມ່ນປະເດັນທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດຂອງວິສາຫະກິດທຸກຂະໜາດ ແລະຂອງທຸກຂະແໜງການພາຍໃນປະເທດ.

ປະມານ 56% ຂອງວິສາຫະກິດເຫັນດີ ແລະເຫັນດີທີ່ສຸດກັບຄຳເວົ້າທີ່ວ່າເຂົາເຈົ້າມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການ ຮັບສະມັກຫຼືໃນການຮັກສາພະນັກງານທີ່ມີຄວາມຊຳນານລະດັບກາງຫຼືທີ່ມີຄວາມຊຳນານສູງໃນໄລຍະ 12 ເດືອນ ຜ່ານມາ. ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກເຫຼົ່ານີ້ເປັນບັນຫາສະເພາະສຳລັບວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ (79%) ແລະວິສາຫະກິດ ຂະໜາດໃຫຍ່ (60%). ເປັນທີ່ໜ້າສົນໃຈວ່າ, ວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ ແລະຂະໜາດໃຫຍ່ຍັງປະສົບກັບຄວາມ ຫຍຸ້ງຍາກໃນການຮັບສະມັກຫຼືຮັກສາພະນັກງານທີ່ມີຄວາມຊຳນານຕ່ຳ, ເຊິ່ງມີຕົວເລກເຖິງ 84% ສຳລັບວິສາຫະ ກິດຂະໜາດກາງ ແລະ 70% ສຳລັບວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່.

ວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ ແລະຂະໜາດໃຫຍ່ສ່ວນຫຼາຍເຫັນດີວ່າການຂາດແຄນທັກສະເຫຼົ່ານີ້ເຄີຍມີຜົນກະ ທົບທາງລົບຕໍ່ການຂະຫຍາຍໂຕ ແລະກຳໄລຂອງເຂົາເຈົ້າໃນໄລຍະ 12 ເດືອນຜ່ານມາ, ເຊິ່ງນັ້ນຊຶ້ງໃຫ້ເຫັນເຖິງຜົນ ສະທ້ອນທີ່ບໍ່ດີຕໍ່ການຂາດແຄນທັກສະຕໍ່ພາກເອກະຊົນຂອງລາວ.

ຜົນກະທົບຂອງຮ່າງດຳລັດຕໍ່ວິສາຫະກິດເອກະຊົນ

ການສົນທະນາທີ່ເລິກເຊິ່ງກ່ຽວກັບຮ່າງດຳລັດຂອງບັນດາສະມາຊິກ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຈາກຂະແໜງເສດ ຖະກິດຕ່າງໆທີ່ອ້າງອີງເຖິງປະສົບການຂອງປະເທດອື່ນໃນການສ້າງກອງທຶນພັດທະນາທັກສະ, ເຊິ່ງແນະນຳດັ່ງນີ້:

- ກອງທຶນພັດທະນາສີມືແຮງງານຄວນຈະໄຈ້ແຍກກຸ່ມເປົ້າໝາຍອອກຢ່າງຈະແຈ້ງ ແລະປະເພດ ແລະແຫຼ່ງ ທຶນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ກຸ່ມເປົ້າໝາຍຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດລວມມີກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ, ຜູ້ເຂົ້າມາຍັງກຳລັງແຮງ ງານໃໝ່ (ຫຼືຜູ້ທີ່ປ່ຽນວຽກ) ແລະຜູ້ທີ່ຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານຢູ່ປັດຈຸບັນ.
- ດຳລັດຄວນຈະກະຕຸ້ນໃຫ້ມີຄວາມເປັນເຈົ້າການສູງຂຶ້ນ ກ່ຽວກັບການພັດທະນາສີມືແຮງງານໃນພາກເອ ກະຊົນ ແລະສະໜອງໂອກາດໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານພາກເອກະຊົນ ເພື່ອໃຫ້ຄຸ້ມຄອງການປະກອບສ່ວນຂອງ ເຂົາເຈົ້າເຂົ້າໃນກອງທຶນຢ່າງເປັນລະບົບ.
- ກອງທຶນພັດທະນາສີມືແຮງງານຄວນຈະຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໄດ້ຮັບປະໂຫຍດສູງສຸດ, ໂດຍສະເພາະໃນ ການສະໜອງແຮງງານທີ່ຊຳນານງານ ເພື່ອຕອບສະໜອງກັບຄວາມຈຳເປັນທີ່ແທ້ຈິງຂອງອຸດສາຫະກຳ.
- ການຈັດເກັບ 1% ເພີ່ມລາຍຈ່າຍໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະເພີ່ມຕົ້ນທຶນການຜະລິດ. ຕົ້ນທຶນນີ້ມາເພີ່ມຕື່ມ, ເປັນຜົນມາຈາກການປ່ຽນແປງກົດໝາຍ ແລະລະບຽບການ, ມາເປັນ 43% ເພີ່ມຂຶ້ນໃນຄ່າຈ້າງ, 2% ເພີ່ມຂຶ້ນໃນຄ່າໄຟຟ້າ (ເຊິ່ງຈະສືບຕໍ່ເພີ່ມຂຶ້ນຈົນຮອດປີ 2017), 1% ເພີ່ມຂຶ້ນໃນຄ່ານໍ້າ ແລະ 1% ເພີ່ມ ຂຶ້ນໃນປະກັນສັງຄົມ. ນອກນັ້ນ, ບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ອີງໃສ່ຕະຫຼາດເອີຣົບກໍພົບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຍອ້ນ ຄ່າເງິນເອີໂຣຫຼຸດລົງ 25%. ຕົ້ນທຶນເພີ່ມເຕີມນີ້ໄດ້ມີຜົນກະທົບໃນທາງລົບຕໍ່ຜົນການປະຕິບັດງານຂອງ ວິສາຫະກິດ.

ການພັດທະນາທັກສະປັດຈຸບັນໃນຂະແໜງວິສາຫະກິດ

ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014 ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າມີຫຼາຍກວ່າ 90% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ ແລະຂະ ໜາດໃຫຍ່ຕັ້ງໃຈທີ່ຈະສະໜອງຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຂອງເຂົາເຈົ້າໃນ 12 ເດືອນຕໍ່ໜ້າ, ໃນຂະນະທີ່ມີໜ້ອຍ ກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍຕັ້ງໃຈທີ່ຈະເຮັດຄືແນວນັ້ນ. ໂດຍລວມແລ້ວ, ວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ

ແລະຂະໜາດໃຫຍ່ສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫຼັກສູດການພັດທະນາພະນັກງານພາຍໃນບໍລິສັດເອງ. ເຂົາເຈົ້າໄດ້ແຕ່ງຕັ້ງບຸກຄົນເພື່ອເບິ່ງລວມກ່ຽວກັບການຝຶກອົບຮົມພະນັກງານ ແລະສະໜອງງົບປະມານສໍາລັບວຽກນີ້, ໂດຍຈັດຈ້າງ ຜູ້ສະໜອງການບໍລິການຝຶກອົບຮົມໃນຂະແໜງເອກະຊົນ, ພາກລັດ, ອົງການທີ່ບໍ່ແມ່ນລັດຖະບານ (NGOs) ແລະສະມາຄົມທຸລະກິດ. ສາມາດມີຂໍ້ສັງເກດຂ້າງລຸ່ມນີ້ກ່ຽວກັບການພັດທະນາສີມືແຮງງານຂອງພາກເອກະຊົນ:

- ໂຮງງານຕັດຫຍິບສ່ວນຫຼາຍຮັບກຳມະກອນທີ່ບໍ່ຊຳນານງານ ແລະຝຶກເຂົາເຈົ້າກ່ອນເຂົາເຈົ້າຈະເລີ່ມເຮັດວຽກ;
- ການພັດທະນາທັກສະໃນບ່ອນເຮັດວຽກເອງແມ່ນອີງໃສ່ຄວາມຈຳເປັນສະເພາະຂະແໜງການ;
- ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານນຳໃຊ້ຄູຝຶກ ແລະອຸປະກອນທີ່ນຳເຂົ້າມາສະເພາະຄວາມຈຳເປັນຂອງອຸດສາຫະກຳ ແລະຮັບໃຊ້ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມພາຍໃນ (ແຜ່ນແພ, ເຟນິເຈີ, ບໍ່ແຮ່, ການຫັນເປັນລະບົບໂອໂຕເມຕິກ, ICT, ແລະຂະແໜງອື່ນໆ);
- ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານສົ່ງພະນັກງານໄປຝຶກອົບຮົມຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ເພີ່ມຕື່ມໃສ່ກັບການນຳໃຊ້ການຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ ແລະທັກສະຂອງພະນັກງານພາຍໃນບ່ອນເຮັດວຽກເອງ (ແຜ່ນແພ, ເຟນິເຈີ, ບໍ່ແຮ່, ການຫັນເປັນລະບົບໂອໂຕເມຕິກ, ICT ແລະຂະແໜງອື່ນໆ); ແລະ
- ຂະແໜງວິສາຫະກິດໄດ້ເຊື່ອມໂຍງກັບສູນຝຶກອົບຮົມຂອງອຸດສາຫະກຳເຊິ່ງມີຢູ່ໃນຕະຫຼາດ (ເຊັ່ນ: ສູນພັດທະນາສີມືດ້ານການຕັດຫຍິບ, ສະຖາບັນແຫ່ງຊາດລາວເພື່ອການທ່ອງທ່ຽວ ແລະການຕ້ອນຮັບ ແລະສູນການ ຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາຊີບພາກເອກະຊົນອື່ນໆ), ທັງໂດຍກົງກັບສູນຝຶກອົບຮົມຫຼືຜ່ານສະມາຄົມທຸລະກິດ ແລະ/ຫຼື ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ.

ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ລິເລີ່ມທົດລອງກອງທຶນພັດທະນາສີມືແຮງງານສະເພາະຂະແໜງການ

ໂຄງການທົດລອງເລັ່ງໃສ່ນຳສະເໜີຂໍ້ໄດ້ປຽບຂອງກອງທຶນພັດທະນາສີມືແຮງງານຕໍ່ຊຸມຊົນທຸລະກິດພາຍໃນ, ສຸມໃສ່ສ້າງຄວາມເປັນເຈົ້າການຂອງພາກເອກະຊົນໃຫ້ສູງຂຶ້ນ ຕໍ່ກັບການພັດທະນາສີມືແຮງງານໂດຍຜ່ານຫຼັກການການຮ່ວມມືພາກລັດ-ເອກະຊົນ. ໂດຍທີ່ຈະສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າກອງທຶນສາມາດຊ່ວຍສະໜອງແຮງງານທີ່ຊຳນານງານທີ່ຕອບສະໜອງກັບຄວາມຈຳເປັນສະເພາະຂອງຂະແໜງການ ແລະສຸດທ້າຍຈະເພີ່ມຄວາມສາມາດດ້ານການແຂ່ງຂັນຂອງວິສາຫະກິດລາວໃຫ້ເພີ່ມຂຶ້ນໃນສະພາບຂອງ AEC ແລະໂລກາພິວັດ. ໂຄງການວາງແຜນຈະສຸ່ມໃສ່ວິສາຫະກິດທີ່ໄດ້ຕາມມາດຕະຖານດັ່ງລຸ່ມນີ້: (1) ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສົນໃຈທີ່ແທ້ຈິງໃນການເຂົ້າຮ່ວມ; (2) ມີຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ຊຳນານງານຫຼາຍພໍສົມຄວນ; (3) ເປັນສະມາຊິກສະມາຄົມທຸລະກິດເຊິ່ງເປັນສະມາຊິກຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ແລະ ສ.ຄ.ອ ແຂວງ ແລະປະຕິບັດບົດບາດຂອງເຂົາເຈົ້າເອງເປັນຕາງໜ້າໃຫ້ກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະສະມາຊິກສະພາຂອງ NTVC ໄດ້ດີພໍສົມຄວນ; ແລະ (4) ໄດ້ສ້າງຕັ້ງໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບທີ່ມີທ່າແຮງພັດທະນາດ້ານວິຊາການ ແລະດ້ານການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ.

ການຈັດເກັບສໍາລັບກອງທຶນພັດທະນາສີມືແຮງງານ

ຮ່າງດໍາລັດລະບຸອັດຕາສ່ວນແມ່ນສູງສຸດ 1% ຂອງເງິນເດືອນຫຼືຄ່າຈ້າງຂອງພະນັກງານ. ການຈັດເກັບທີ່ຕ້ອງນຳໃຊ້ຈະຄິດໄລ່ພາຍຫຼັງມີການປຶກສາຫາລືຢ່າງລະອຽດ, ເລີກເຊິ່ງກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃນຂະແໜງການ ແລະຈະດັດ

ປັບອີງຕາມຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດ ແລະຂອງຂະແໜງຍ່ອຍ. ສະມາຄົມທຸລະກິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈະນຳພາໂດຍມີ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ເປັນຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກ.

ໂຄງຮ່າງການຄຸ້ມຄອງກອງທຶນພັດທະນາສີມືແຮງງານສະເພາະຂະແໜງການ

ສ່ວນປະກອບຕົວຈິງຂອງການຄຸ້ມຄອງກອງທຶນພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ລວມມີບັນດາວິສາຫະກິດເອກະຊົນ ແລະ ອົງການລັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ບວກກັບໂຄງຮ່າງຂອງບົດບາດ, ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ແລະສິດອຳນາດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈະກຳນົດຂຶ້ນໂດຍຜ່ານການປຶກສາຫາລືຢ່າງເລິກເຊິ່ງກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານພາຍໃນຂະແໜງການ. ອີກເທື່ອໜຶ່ງ, ສະມາຄົມທຸລະກິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈະນຳພາໂດຍມີ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ເປັນຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກ.

ຈາກນັ້ນກໍ່ຕາມມາດ້ວຍໂຄງສ້າງພື້ນຖານຂອງກອງທຶນ:

- ສະພາອະຊີວະສຶກສາ ແລະຫ້ອງການຄະນະປະຈຳຂອງສະພາອະຊີວະສຶກສາເປັນທີ່ປຶກສາ;
- ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ເປັນປະທານ;
- ສະມາຄົມທຸລະກິດຂອງຂະແໜງການທີ່ຄັດເລືອກມາປະກອບເປັນກອງເລຂາ;
- ໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບ (TWG) ແມ່ນຊ່ຽວຊານສະເພາະຫົວຂໍ້; ແລະ
- ຈະໄດ້ຄັດເລືອກເອົາຜູ້ກວດສອບພາຍນອກ.

ຈຸດແຂງຂອງກອງທຶນພັດທະນາທັກສະສະເພາະຂະແໜງການ

- ໂດຍຜ່ານການຮ່ວມມືພາກລັດ-ເອກະຊົນ, ໂຄງການສາມາດກໍ່ໃຫ້ເກີດມີຄວາມຍືດໝັ້ນຂອງຂະແໜງທຸລະກິດຕໍ່ການພັດທະນາທັກສະທີ່ຈຳເປັນຂອງຂະແໜງການສະເພາະ.
- ກອງທຶນສະເພາະຂະແໜງການນຳສະເໜີບາດກ້າວທີ່ເໝາະສົມທຳອິດ ໃນການສ້າງຕັ້ງກອງທຶນແຫ່ງຊາດ ເພື່ອການພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ໃນເມື່ອວ່າການຄຸ້ມຄອງກອງທຶນຄືດັ່ງກ່າວແມ່ນສິ່ງໃໝ່ສຳລັບສປປລາວ.
- ໂຄງການທົດລອງຈະດຳເນີນພາຍໃນຂອບເຂດເວລາ ແລະຈຸດສຸມໃສ່ຂະແໜງສະເພາະ, ເລັ່ງໃສ່ສ້າງໜາກຜົນທີ່ສະເພາະເຈາະຈົງ ເຊິ່ງຍັງຢືນຄວາມໝັ້ນໃຈຂອງຜູ້ທີ່ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນກອງທຶນ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນໂອກາດຮຽນຮູ້ແລະມີທ່າແຮງໃຫ້ຍົກລະດັບຂຶ້ນແລະຂະຫຍາຍໄປຍັງຂະແໜງການອື່ນໆແລະໃຫ້ບົດຮຽນທີ່ຖອດຖອນໄດ້ສຳລັບສ້າງປະເພດກອງທຶນດ້ານທັກສະປະເພດອື່ນໆ.
- ເປັນການເປີດກວ້າງໃຫ້ແກ່ວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ທີ່ສາມາດຄຸ້ມຄອງກອງທຶນ ແລະອີງໃສ່ສະມາຄົມທຸລະກິດ ແລະໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບສຳລັບຄຸ້ມຄອງກອງທຶນສະເພາະຂະແໜງການ, ດ້ວຍເຫດນັ້ນຈຶ່ງເພີ່ມຄວາມເປັນເຈົ້າການ ແລະແຮງຈູງໃຈ ແລະແກ້ໄຂຄວາມຈຳເປັນຂອງຕະຫຼາດແຮງງານຕົວຈິງຂອງຂະແໜງການ.
- ດຶງດູດເອົາການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ມີປະສິດທິຜົນຂອງສະມາຄົມ ແລະໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບໃນການພັດທະນາທັກສະ, ດຶງດູດສະມາຊິກເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະດ້ວຍເຫດນັ້ນໃນການເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ເສດຖະກິດໂດຍຖືເອົາຂະແໜງການເປັນຫຼັກ.
- ຊຸກຍູ້ສະໜອງທ່າແຮງສຳລັບການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານວິຊາການ ແລະດ້ານການເງິນຈາກອົງການຈັດຕັ້ງ

ພາຍໃນແລະສາກົນທີ່ມີຄວາມສົນໃຈໃນການເສີມສ້າງໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບແລະການຮ່ວມມືພາກລັດ-ເອກະຊົນ ໃຫ້ເຂັ້ມແຂງ (ຕົວຢ່າງ: ໂຄງການ VELA ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສົນໃຈໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບ ແລະເພີ່ມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພາກເອກະຊົນເພີ່ມຂຶ້ນໃນຂະບວນການພັດທະນາ NVQF ແລະອົງການ ILO ກໍ່ຊ່ວຍສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ອົງການຕ່າງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໂດຍຜ່ານ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ.

ຈຸດອ່ອນຂອງກອງທຶນພັດທະນາສີມືແຮງງານສະເພາະຂະແໜງການ

- ໂຄງການທົດລອງສະເພາະຂະແໜງການບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ກັບທຸກຂະແໜງການບາດດຽວ; ເຊິ່ງຂະແໜງການອື່ນໆນັ້ນກໍ່ອາດມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງພັດທະນາສີມືແຮງງານເຊັ່ນກັນ.
- ໂຄງການທົດລອງສະເພາະຂະແໜງການຈະເລີ່ມຕົ້ນໂດຍຂະແໜງການຫຼືບັນດາຂະແໜງການ ກຽມພ້ອມດີກວ່າຂະແໜງການອື່ນ ແລະກອງທຶນອາດບໍ່ສາມາດຕອບຮັບຄວາມຈຳເປັນດ້ານແຮງງານທີ່ຕາມມາໃນລະດັບທີ່ກວ້າງກວ່າ.

ບາດກ້າວທີ່ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຈະດຳເນີນ

ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ສາມາດສະເໜີໂຄງການໃນລາຍລະອຽດ, ລວມທັງອົງປະກອບຂອງໂຄງການ, ຂະແໜງການທີ່ຄັດເລືອກ, ໄລຍະເວລາ, ການຄຸ້ມຄອງ, ແຜນດຳເນີນງານ ແລະງົບປະມານ.

ຖ້າຈຳເປັນ, ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ສາມາດດຳເນີນການສຳຫຼວດຫຼືຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ຈັດຕັ້ງການປຶກສາຫາລືໂດຍມີການເຂົ້າຮ່ວມຂອງພາກລັດ ແລະເອກະຊົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະຈັດຕັ້ງການປຶກສາຫາລືສະເພາະຂະແໜງການກັບສະມາຄົມທຸລະກິດ ແລະໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບເຊິ່ງຈະມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການທົດລອງ. ບາດກ້າວເຫຼົ່ານີ້ຈະຮັບປະກັນໃຫ້ຮູບແບບຂອງໂຄງການເປັນຮູບແບບທີ່ດີ, ນຳໃຊ້ຕົວຈິງໄດ້ ແລະສາມາດບັນລຸຈຸດປະສົງຂອງກອງທຶນພັດທະນາສີມືໄດ້.

3.6.2 ບົດສະເໜີຫຍໍ້ດ້ານນະໂຍບາຍຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ: ເສີມສ້າງບົດບາດຂອງໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບໃຫ້ເຂັ້ມແຂງໃນດ້ານການປົກຄອງ ແລະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ NVQF

ພາກສະຫຼຸບສັງລວມ

ໃນດ້ານການນຳສະເໜີກ່ຽວກັບ NVQF, ໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບເລັ່ງເຫັນວ່າຈະດຳເນີນບົດບາດທີ່ສຳຄັນໃນການປົກຄອງ ແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ NVQF ແລະຮັບປະກັນວ່າການພັດທະນາການສຶກສາດ້ານເຕັກນິກ ແລະວິຊາຊີບ ແລະການພັດທະນາທັກສະແມ່ນຕອບຮັບກັບຄວາມຈຳເປັນຂອງຂະແໜງການເສດຖະກິດແຫ່ງຊາດຫຼັກ. ໃນນາມຂອງພາກເອກະຊົນ, ໂຄງການທົດລອງທີ່ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ລິເລີ່ມຂຶ້ນມາເສີມສ້າງບົດບາດຂອງໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບໃຫ້ເຂັ້ມແຂງໃນດ້ານການປົກຄອງ ແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ FVQF.

ສ່ວນປະກອບຂອງສະພາທີ່ປຶກສາອະຊີວະສຶກສາ ແລະໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບ TWG

ສອຊຊຮ່ວມມືສາມຝ່າຍໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 2002 (ດຳລັດເລກທີ 035/ນຍ). ສະພາທີ່ປຶກສາອະຊີວະສຶກສາ ປະກອບດ້ວຍຕາງໜ້າຈາກກະຊວງສຶກສາທິການແລະກິລາ, ກະຊວງແຮງງານແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມ ແລະ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ. ສະພາທີ່ປຶກສາອະຊີວະສຶກສາ ປະກອບດ້ວຍສະມາຊິກ 33 ທ່ານ ແລະການນຳຂອງສະພາລວມມີລັດຖະມົນຕີກະຊວງສຶກສາທິການແລະກິລາ ເປັນປະທານ, ລັດຖະມົນຕີຊ່ວຍວ່າການກະຊວງແຮງງານ ແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນຮອງປະທານ ແລະປະທານ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ເປັນຮອງປະທານ. ສະມາຊິກຂອງສະພາທີ່ປຶກສາອະຊີວະສຶກສາ (ສອຊ) ລວມມີຕາງໜ້າພາກລັດ 15 ທ່ານ, ມີຕາງໜ້າພາກເອກະຊົນ 12 ທ່ານ (ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນປະທານຂອງສະມາຄົມທຸລະກິດພາຍໃຕ້ການເປັນສະມາຊິກຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ) ແລະມີສະມາຊິກອື່ນໆຈາກ 4 ວິສາຫະກິດລັດ ແລະເອກະຊົນ. ສອຊ ແມ່ນອົງການທີ່ບໍ່ຖາວອນ; ຫ້ອງການຄະນະປະຈຳເປັນກອງເລຂາ ແລະໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບເປັນໜ່ວຍງານວິຊາການ. ໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບ (TWG) ມີບົດບາດສຳຄັນໃນການຝັກດັນການພັດທະນາ TVET ໂດຍຜ່ານການຮ່ວມມືກັນລະຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະອາຊີວະສຶກສາ ແລະບໍລິສັດ. ແຈ້ງການຂອງໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບ (TWG) (No. 425/NTC/03) ລະບຸວ່າປະທານຂອງສະມາຄົມທຸລະກິດເປັນປະທານກຸ່ມ ແລະຕາງໜ້າຈາກສະຖາບັນການສຶກສາລະດັບສູງຫຼືອາຊີວະສຶກສາ ແລະສະຖາບັນພັດທະນາ ເປັນຮອງປະທານ. ແຈ້ງການໄດ້ລະບຸວ່າສະມາຊິກຂອງ TWG ລວມມີສະມາຊິກສະມາຄົມທຸລະກິດຮັບຜິດຊອບການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ, ຕາງໜ້າ TVET ຂອງລັດ, ຕາງໜ້າ TVET ເອກະຊົນແລະຕາງໜ້າຂອງກະຊວງແຮງງານແລະສະຫວັດດີການສັງຄົມ. ບົດບາດຕົ້ນຕໍຂອງ TWG ດັ່ງທີ່ກຳນົດໂດຍແຈ້ງການປະກອບມີ 4 ຂົງເຂດຫຼັກຄື: (1) ມາດຕະຖານການຝຶກອົບຮົມ; (2) ມາດຕະຖານການສອບເສັງ ແລະການອອກໃບຢັ້ງຢືນ; (3) ການພັດທະນາ ຫຼັກສູດ; ແລະ (4) ການປະເມີນ TVET.

NVQF ແລະບົດບາດທີ່ທ້າທາຍຂອງ TWG

ໃນສະພາບຂອງ NVQF, ເຊິ່ງຍັງຄົງຢູ່ພາຍໃຕ້ການພັດທະນາ, ບົດບາດຂອງ TWG ດັ່ງທີ່ເລັ່ງເຫັນແມ່ນຍິ່ງມີຄວາມທ້າທາຍເພີ່ມຂຶ້ນໃນ 2 ຂົງເຂດຫຼັກຄື: (1) ມາດຕະຖານ ແລະຄຸນນະພາບ ແລະ (2) ການປະເມີນ ແລະການອອກໃບຢັ້ງຢືນ (VELA, 2015).

ບາງໜ້າທີ່ຫຼັກຂອງໜ່ວຍງານກຸ່ມອາຊີບໄດ້ກຳນົດລາຍການໄວ້ດັ່ງນີ້:

- ພັດທະນາແຜນຂອງຂະແໜງການສຳລັບການພັດທະນາ TVET ແລະການພັດທະນາທັກສະກັບພາກສ່ວນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມທັງໝົດ;
- ວາງແຜນ ແລະພັດທະນາມາດຕະຖານ ແລະຄຸນນະພາບໃນການສະໜັບສະໜູນແຜນຂອງຂະແໜງການ;
- ສະໜັບສະໜູນອົງການຮັບປະກັນຄຸນນະພາບກັບການຢັ້ງຢືນເຄຣດິດຂອງການຮຽນຮູ້ ແລະຜູ້ສະໜອງສູນການປະເມີນ (ສະຖາບັນຕ່າງໆ ແລະບ່ອນເຮັດວຽກ);
- ລົງທະບຽນມາດຕະຖານ ແລະຄຸນນະພາບແບບອີງໃສ່ຄວາມສາມາດ;
- ພັດທະນາຫຼັກສູດອີງໃສ່ຄວາມສາມາດ;
- ພັດທະນາເຄື່ອງມືການປະເມີນ;
- ລົງທະບຽນຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ມີຄຸນນະພາບດ້ານການຮຽນຮູ້ ແລະດ້ານການປະເມີນໃນແຕ່ລະຂະແໜງການ;

- ສົ່ງໃບທະບຽນໄປຫາອົງການຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ;
- ອອກໃບຢັ້ງຢືນຫຼືອະນຸມັດໃບຢັ້ງຢືນສໍາລັບຜົນສໍາເລັດທຽບກັບຄຸນຈຸດທີ່ຈົດທະບຽນແລ້ວ ແລະຄຸນຈຸດທີ່ສ່ວນໜຶ່ງ;
- ສະໜັບສະໜູນຂະບວນການ ຮຽນຮູ້ ແລະການປະເມີນ, ລວມທັງການຮັບຮູ້ການຮຽນຮູ້ກ່ອນໜ້າ;
- ອອກໃບຢັ້ງຢືນ/ໃບຍ້ອງຍໍ ແລະບັນທຶກຂໍ້ມູນ;
- ສົ່ງບັນທຶກຂອງຜົນສໍາເລັດຂອງຜູ້ຮຽນໄປຍັງ NTC/MOES ເພື່ອຈົດທະບຽນໃນຖານຂໍ້ມູນແຫ່ງຊາດຂອງການບັນທຶກຜູ້ຮຽນ (NDLR); ແລະ
- ຢັ້ງຢືນຄືນຂັ້ນຕອນການປະເມີນ ແລະອອກໃບຢັ້ງຢືນ.

ການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດງານ ແລະຄວາມອາດສາມາດຂອງ TWG

ການທົບທວນເອກະສານ (LNCCI-ILO, 2014) ເສີມໃຫ້ແກ່ການສໍາຫຼວດ LNCCI-ILO ໄດ້ພັນລະນາກ່ຽວກັບ NTC ແລະ TWGs ວ່າບໍ່ມີປະສິດທິຜົນໃນການຈັດການກັບການຂາດແຄນສິນເຊິງການ. ອີງຕາມການທົບທວນ, ເຂົາເຈົ້າບໍ່ສາມາດ (1) ກະຕຸ້ນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະບ່ອນເຮັດວຽກ/ບໍລິສັດໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ; (2) ເຮັດໃຫ້ສູນຝຶກ TVET ແລະສູນຝຶກອົບຮົມທັກສະຕ່າງໆມີລັກສະນະຕອບຮັບກັບຄວາມຈໍາເປັນຂອງອຸດສາຫະກຳຫຼາຍຂຶ້ນ; ຫຼື, ໂດຍເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງສິ່ງນີ້, (3) ສະໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານຢ່າງພຽງພໍ. ນອກນັ້ນ, ການປະເມີນ 10 TWGs ປັດຈຸບັນຜ່ານການສໍາພາດກັບຕາງໜ້າຂອງເຂົາເຈົ້າລະບຸວ່າ TWGs ສາມາດສ້າງຜົນງານຕໍ່າກວ່າຄາດໝາຍ ແລະຂາດຄວາມກະຈ່າງແຈ້ງກ່ຽວກັບບົດບາດ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະໂຄງສ້າງຂອງອໍານາດ (VELA, 2015a). ຫຼັກຖານອ້າງອີງຕົ້ນຕໍໃນດ້ານນີ້ແມ່ນໄດ້ໃຫ້ ໄວ້ລຸ່ມນີ້:

- ບົດບາດ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະສິດອໍານາດ. ມີພຽງ 50% ຂອງຜູ້ຕອບສໍາພາດສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມເຂົ້າໃຈລວມກ່ຽວກັບຈຸດປະສົງຂອງ TWG ແລະລະບຸວ່າຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ TWG ຈະແຈ້ງສໍາລັບເຂົາເຈົ້າ ແລະ TWG ມີສິດອໍານາດພຽງພໍຫຼືຢ່າງນ້ອຍກໍ່ມີສິດບາງສ່ວນໃນການປະຕິບັດຕາມພາລະບົດບາດ ຂອງເຂົາເຈົ້າ.
- ໄດ້ຖາມບັນດາຜູ້ຕາງໜ້າວ່າ TWG ໄດ້ປະຕິບັດໜ້າທີ່ລຸ່ມນີ້ບໍ່:
 - ສະໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມຈໍາເປັນດ້ານທັກສະຂອງອຸດສາຫະກຳແກ່ NTC, ລວມທັງການກຳນົດອາຊີບໃໝ່ 35% ຕອບວ່າແມ່ນ, ໃນຂະນະທີ່ຫຼາຍກວ່າ 50% ຕອບວ່າບໍ່ແມ່ນ;
 - ຮ່າງມາດຕະຖານຄວາມສາມາດ - ຫຼາຍກວ່າ 50% ຕອບວ່າ "ແມ່ນ", ຫຼາຍກວ່າ 20% ຕອບວ່າ "ບໍ່", ແລະ 20% ບໍ່ຕອບ;
 - ພັດທະນາຫຼັກສູດ - ມີພຽງ 50% ຕອບວ່າ "ແມ່ນ", 41% ຕອບວ່າ "ບໍ່" ແລະ 12% ບໍ່ຕອບ;
 - ສະໜອງນະໂຍບາຍ - TVET ໂດຍລວມຫຼາຍກວ່າ 40% ໜ້ອຍໜຶ່ງທີ່ຕອບວ່າ "ແມ່ນ", 53% ຕອບວ່າ "ບໍ່ແມ່ນ" ແລະ 6% ບໍ່ຕອບ;
 - ສະເໜີຂັ້ນຕອນການສອບເສັງ ສໍາລັບຫຼັກສູດ TVET - 6% ຕອບວ່າແມ່ນ, ເກືອບ 76% ຕອບວ່າບໍ່ແມ່ນ ແລະ 18% ບໍ່ຕອບ;

- o **ສະເໜີນະໂຍບາຍ ແລະຂັ້ນຕອນການອອກຢັ້ງຢືນ** ຫຼັກສູດ TVET - 6% ຕອບວ່າແມ່ນ, ເກືອບ 80% ຕອບວ່າບໍ່ ແລະຫຼາຍກວ່າ 10% ບໍ່ຕອບ; ແລະ
- o **ສະໜອງຄໍາແນະນຳເພື່ອປັບປຸງຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມ** - 12% ຕອບວ່າແມ່ນ, ເກືອບ 76% ຕອບວ່າບໍ່ແມ່ນ ແລະ 12% ບໍ່ໄດ້ໃຫ້ຄໍາຕອບ.
- **ບັນດາກິດຈະກຳ ແລະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.** 12% ຕອບຮັບວ່າເຂົາເຈົ້າສໍາເລັດຂອງບາງກິດຈະກຳ, ອີກ 12% ບອກວ່າເຂົາເຈົ້າສໍາເລັດບາງກິດຈະກຳ ແລະ 17% ບອກວ່າເຂົາເຈົ້າບໍ່ໄດ້ສໍາເລັດຈັກກິດຈະກຳເລີຍ.
- **ປະສິດທິຜົນ.** ມີພຽງຜູ້ຕອບສໍາພາດໜຶ່ງຄົນລະບຸວ່າ TWG ມີປະສິດທິຜົນຫຼາຍ, ໃນຂະນະທີ່ 35% ຖືກປະເມີນວ່າ ບໍ່ມີປະສິດທິຜົນ ແລະ 59% ບໍ່ມີຄໍາຕອບ.
- **ອຸປະສັກ ແລະຂໍ້ຈຳກັດ.** ອຸປະສັກຕົ້ນຕໍທີ່ລາຍງານມາແມ່ນມີເວລາຈຳກັດ (35%) ແລະຂາດຊັບພະຍາກອນການເງິນ (29%). ອຸປະສັກອື່ນໆລວມມີຈຳນວນນັກຮຽນທີ່ສົນໃຈເຂົ້າຮ່ວມວິຊາສະເພາະນັ້ນມີຈຳກັດ (24%); ມີຊັບພະຍາກອນມະນຸດມີຈຳກັດ (18%); ຫຼັກການທີ່ບໍ່ຈະແຈ້ງ (12%); ຂາດທິດຊື່ນໍາຈາກຂັ້ນເທິງ (12%); ອຳນາດຂອງ TWG ມີຈຳກັດໃນການທີ່ຈະດໍາເນີນກິດຈະກຳ; ແລະ NTC ທີ່ອ່ອນແອ (12%). ຜູ້ຕອບສໍາພາດໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ເລືອກເອົາຫຼາຍກວ່າໜຶ່ງທາງເລືອກ.

ຂໍ້ສະເໜີແນະ

TWGs ໂດຍລວມ

- ຮັບປະກັນວ່າຊັດສ່ວນການປະກອບຂອງສະມາຊິກ TWG ຕາງໜ້າໃຫ້ພາກເອກະຊົນແລະທົບທວນໂຄງສ້າງອຳນາດ, ໜ້າທີ່ ແລະກົນໄກການເຮັດວຽກຂອງ TWGs ແລະສະມາຄົມທຸລະກິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.
- ສ້າງຄວາມສາມາດຂອງສະມາຊິກຂອງ TWG ໃຫ້ເຂັ້ມແຂງໃນດ້ານການຄຸ້ມຄອງ ແລະການນໍາພາ.
- TWG ຄວນຈະມີຫ້ອງການປະຈຳຫຼືຖ້າເປັນໄປໄດ້ກໍ່ແບ່ງປັນຫ້ອງການກັບສະມາຄົມທຸລະກິດຂອງຕົນ (ຖ້າເໝາະສົມ) ແລະມີບຸກຄະລາກອນເຕັມເວລາເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ TWG ປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ.
- ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳ TWG, ຈະຈຳເປັນຕ້ອງມີການສະໜັບສະໜູນດ້ານການເງິນທີ່ພຽງພໍ, ເຊິ່ງອາດມີຈາກພາກລັດ, ພາກເອກະຊົນ, ຫຼືອົງການອື່ນໆ.

ໂຄງການທົດລອງຂອງ TWG

ໂຄງການ TWG ຄວນດໍາເນີນງານຄຽງຄູ່ກັບໂຄງການທົດລອງກອງທຶນພັດທະນາທັກສະສະເພາະຂະແໜງການໂດຍມີ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ເປັນຜູ້ສະເໜີ. ບາດກ້າວທີ່ສໍາຄັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ແລະສະມາຄົມທຸລະກິດຫຼືອົງການຂອງຂະແໜງການ ໂດຍຮ່ວມມືຢ່າງໃກ້ຊິດກັບ NTC ລວມມີດັ່ງນີ້:

- ສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ພຽງພໍໃຫ້ແກ່ TWG ກ່ຽວກັບບົດບາດທີ່ສໍາຄັນທີ່ເລັ່ງເຫັນສໍາລັບເຂົ້າເຈົ້າໃນການນໍາສະເໜີ ແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ NVQF ເຊັ່ນດຽວກັນກັບກອງທຶນພັດທະນາທັກສະ;
- ເລືອກທໍາແຮງ TWG ທີ່ມີຄວາມສາມາດ ແລະອົງການຂະແໜງການ/ສະມາຄົມທຸລະກິດທີ່ກຽມໂຕເປັນຢ່າງດີຂອງເຂົ້າເຈົ້າສໍາລັບໂຄງການທົດລອງ; ແລະ
- ສຶກສາໂຄງການທົດລອງໃນລາຍລະອຽດ, ລວມທັງ (1) ອົງປະກອບດ້ານໂຄງຮ່າງຂອງການເປັນສະມາຊິກ TWG (ໂດຍມີພາກເອກະຊົນກວມອັດຕາສ່ວນຫຼາຍກວ່າ); (2) ພະນັກງານຂອງ TWG ເຮັດວຽກເຕັມເວລາ ແລະປະຈຳ; (3) ແຜນພັດທະນາຄວາມສາມາດສໍາລັບບຸກຄະລາກອນຂອງເຂົ້າເຈົ້າ; (4) ເອກະສານອ້າງອີງດ້ານກົດໝາຍທີ່ຈໍາເປັນສໍາລັບການສ້າງຕັ້ງໃໝ່; (5) ແຜນດໍາເນີນງານຂອງໂຄງການ; ແລະ (6) ງົບປະມານ.

4. ຄໍາແນະນໍາດ້ານນະໂຍບາຍຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນສໍາລັບທຸລະກິດ

ທຶນຜັກດັນການສ້າງຕັ້ງ, ການດໍາເນີນງານ ແລະການຂະຫຍາຍທຸລະກິດ. ການຍາດແຍ່ງ ແລະການຂະຫຍາຍການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນແມ່ນໜ້າທີ່ທີ່ສໍາຄັນຂອງຫຼາຍໆວິສາຫະກິດ ເພື່ອບັນລຸການຢູ່ລອດ, ການພັດທະນາທຸລະກິດ ແລະການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະການຄິດຄົ້ນນະວັດຕະກໍາໃໝ່.

ຫຼາຍວິສາຫະກິດໃນ ສປປ ລາວ, ໂດຍສະເພາະວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ SMEs, ພິຈາລະນາວ່າການຂາດການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນແມ່ນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ ແລະໃຫຍ່ທີ່ສຸດ. ໂດຍມີຕະຫຼາດສິນເຊື້ອ ແລະຂອບຮ່າງດ້ານລະບຽບການທີ່ຫາກໍ່ໂຕຂຶ້ນມາສໍາລັບບໍລິການໃຫ້ແກ່ນັກລົງທຶນ ແລະສໍາລັບການເຮັດທຸລະກໍາດ້ານການເງິນ, ສປປ ລາວ ແຂ່ງຂັນກັບປະເທດອື່ນໆທີ່ມີຂະແໜງບໍລິການດ້ານການເງິນທີ່ກ້າວໜ້າກວ່າ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີຊັບພະຍາກອນດ້ານການເງິນພາຍໃນ ແລະການລົງທຶນໂດຍກົງຈາກຕ່າງປະເທດ.

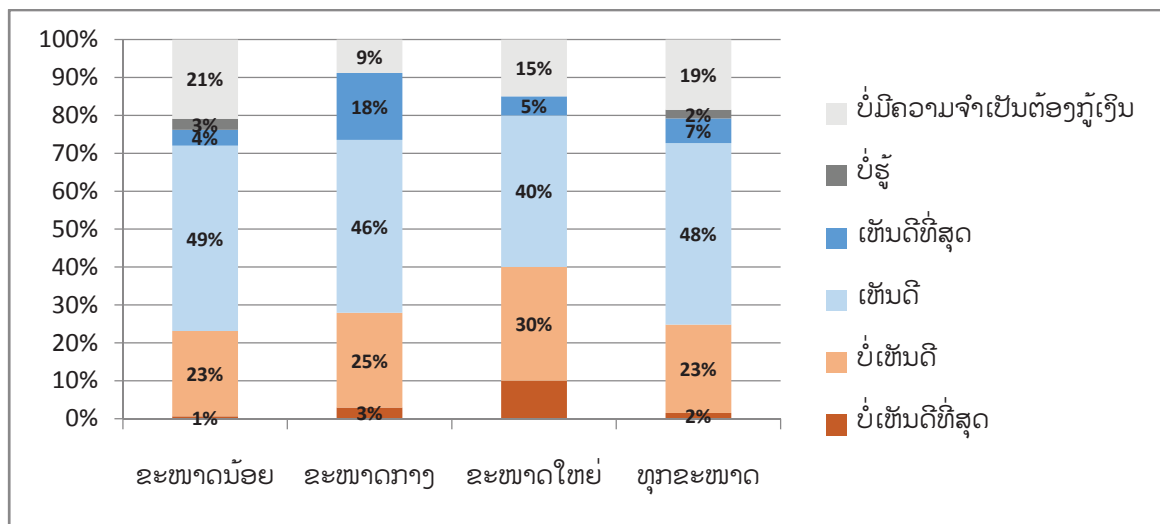
ການກ້າວເຂົ້າສູ່ປະຊາຄົມອາຊຽນຈະສ້າງຕະຫຼາດທີ່ໃຫຍ່ກວ່າ ແລະຄົບຊຸດກວ່າພ້ອມກັບການມີໂອກາດທາງທຸລະກິດເພີ່ມຂຶ້ນ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ໃນຂະນະດຽວກັນມັນກໍ່ສ້າງໃຫ້ມີການແຂ່ງຂັນກັບທົ່ວຂົງເຂດພາກພື້ນ.

ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຂໍແນະນໍາບັນດາມາດຕະການດ້ານນະໂຍບາຍຈໍານວນໜຶ່ງ ເພື່ອແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍ, ລວມມີຄື: (1) ກໍານົດຄວາມຈໍາເປັນດ້ານການເງິນຂອງວິສາຫະກິດແຕ່ລະຂະແໜງການ ແລະແຕ່ລະຂະໜາດໃຫ້ໄດ້ດີກວ່າເກົ່າ; (2) ເພີ່ມການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການສະໜອງແຫຼ່ງທຶນທີ່ຫຼາກຫຼາຍ; (3) ຊ່ວຍບັນດາວິສາຫະກິດໃນການຢືນຢັນທຶນ; ແລະ (5) ຊອກຮູ້ແຫຼ່ງທຶນ ແລະກົນໄກທີ່ເປັນທາງເລືອກຕ່າງໆ ແລະທີ່ມີລັກສະນະນະວັດຕະກໍາໃໝ່.

4.1 ການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນທີ່ຈຳກັດ: ອຸປະສັກຕົ້ນຕໍຕໍ່ການພັດທະນາທຸລະກິດ (ຍັງບໍ່ແມ່ນໝົດທຸກວິສາຫະກິດທີ່ກູ້ຢືມເງິນ)

ບໍ່ວ່າວິສາຫະກິດຂະໜາດໃດ, ການຂາດການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນແມ່ນໄດ້ຈຳກັດການຂະຫຍາຍໂຕຂອງທຸລະກິດ. ອີງຕາມການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO (2014), ຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງບັນດາວິສາຫະກິດ 404 ແຫ່ງ ທີ່ໄດ້ສຳຫຼວດໄດ້ຍອມຮັບວ່າແມ່ນແນວນັ້ນແທ້. ໃນຂະນະທີ່ສິ່ງທ້າທາຍນີ້ບັນດາເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ຈັດການຂອງວິສາຫະກິດທຸກຂະໜາດຮູ້ສຶກແບບນັ້ນ, ແຕ່ສ່ວນຫຼາຍໂດຍສະເພາະແລ້ວແມ່ນວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງປະເຊີນຫຼາຍ (64%), ດັ່ງທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 22. ໝາກຜົນໂດຍລວມແລ້ວກໍ່ຄ້າຍຄືກັນໃນທັດສະນະຂອງຜູ້ຕອບສຳພາດຊາຍ ແລະຍິງ ແລະບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ດຳເນີນງານໃນຂະແໜງການຕ່າງໆ.

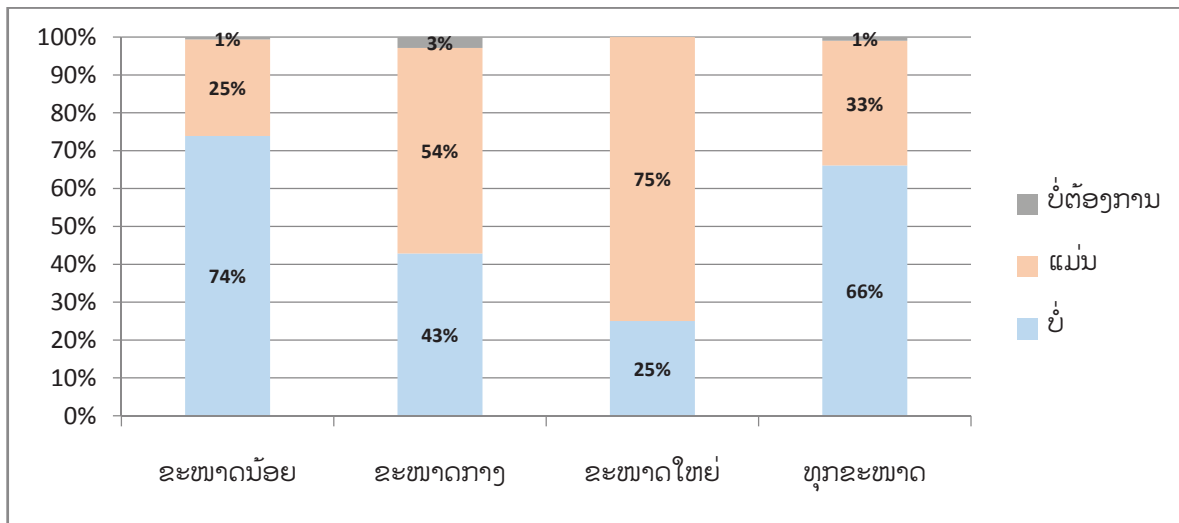
ຮູບສະແດງທີ 22: ທັດສະນະກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການດ້ານການເງິນ ແມ່ນອຸປະສັກຕໍ່ການຂະຫຍາຍ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ໃນຂະນະດຽວກັນ, ເຖິງແມ່ນວ່າມີຄວາມສຳຄັນທີ່ເຫັນໄດ້ຢ່າງຊັດເຈນທີ່ຕິດພັນກັບການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນ, ມີບາງວິສາຫະກິດສ່ວນໜ້ອຍເທົ່ານັ້ນທີ່ລາຍງານວ່າໄດ້ກູ້ຢືມເງິນໃນໄລຍະສາມປີຜ່ານມາ. ໂດຍສະເລ່ຍແລ້ວ, ມີພຽງ 33% ຂອງວິສາຫະກິດທີ່ມີປະສົບການກູ້ຢືມເງິນຄັ້ງກ່າວ ແລະລະດັບການເຂົ້າຮ່ວມກໍ່ແຕກຕ່າງກັນຫຼາຍຕາມແຕ່ລະຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດ. ໃນຂະນະທີ່ວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ສ່ວນຫຼາຍ (75%) ເປັນຜູ້ຊົມໃຊ້ທຶນຢ່າງກວ້າງຂວາງ, ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍເຂົ້າຮ່ວມໜ້ອຍທີ່ສຸດ (25%) ໃນການດຳເນີນການດ້ານການກູ້ຢືມເງິນນີ້, ດັ່ງທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 23.

ຮູບສະແດງທີ 23: ເງິນຖືຈາກສະຖາບັນການເງິນໃນໄລຍະ 3 ປີ ຜ່ານມາ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ໃນຈຳນວນຜູ້ຕອບສຳພາດ 146 ທ່ານຜູ້ທີ່ລະບຸປະເພດສະຖາບັນການເງິນທີ່ໄດ້ສະໜອງເງິນກູ້ໃຫ້, ມີ 51% ໄດ້ຮັບເງິນກູ້ຈາກທະນາຄານການຄ້າຂອງເອກະຊົນ ແລະ 38% ຈາກທະນາຄານຂອງລັດ. ທຽບກັບວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ, ວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ມີແນວໂນ້ມໜ້ອຍກວ່າທີ່ໄດ້ນຳໃຊ້ທະນາຄານຂອງລັດ ແລະມີແນວໂນ້ມທີ່ໄດ້ນຳໃຊ້ທະນາຄານເອກະຊົນຫຼາຍກວ່າ. ນອກນັ້ນ, 7% ຂອງຜູ້ຕອບສຳພາດຈາກວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ໄດ້ເອົາເງິນກູ້ຂະໜາດນ້ອຍຈາກທະນາຄານບ້ານ ຫຼືສະມາຄົມກອງທຶນໝູນວຽນສິນເຊື້ອ ແລະຝາກປະຢັດ (ROSCA)⁷.

ໃນດ້ານຂອງຂະແໜງການ, ເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງຜູ້ຕອບສຳພາດຈາກຂະແໜງບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ ແລະອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງໄດ້ເອົາເງິນກູ້, ທຽບກັບ 26% ຂອງຜູ້ທີ່ມາຈາກຂະແໜງຄ້າຂາຍຍົກ ແລະຂາຍຍ່ອຍ.

ເຫດຜົນຕົ້ນຕໍທີ່ວິສາຫະກິດທີ່ໄດ້ສຳຫຼວດບໍ່ຢືມເງິນກູ້ ແມ່ນຍ້ອນວ່າເຂົາເຈົ້າຄິດວ່າບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງເອົາເງິນກູ້ (64%). ເຫດຜົນທີສອງທີ່ເປັນເຫດຜົນທີ່ມັກຍົກຂຶ້ນແມ່ນທັດສະນະທີ່ວ່າອັດຕາດອກເບ້ຍສູງ (25%). ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສ່ວນໜ້ອຍໜຶ່ງທີ່ຕົກຽວກັບຂໍ້ຮຽກຮ້ອງຫຼັກຊັບທີ່ສູງ (4%), ຂັ້ນຕອນການຍື່ນສະເໜີສະຫຼັບສັບຊ້ອນ (3%), ຫຼືບໍ່ແນ່ໃຈວ່າໃບສະເໜີຈະໄດ້ຮັບການອະນຸມັດບໍ່ (2%). ເມື່ອໄດ້ຖາມກ່ຽວກັບວ່າແມ່ນຫຍັງທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ການໄປກູ້ເງິນງ່າຍຂຶ້ນ, ມີພຽງ 133 ຄົນ ໃນຈຳນວນຜູ້ຕອບສຳພາດ 311 ຄົນ (43%) ໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີແນະ, ໂດຍມີຜູ້ຕອບສຳພາດ 57% ເລືອກຄຳຕອບວ່າ “ບໍ່ສອດຄ່ອງ”⁸. ໃນຈຳນວນຜູ້ຕອບ 133 ຄົນ ຜູ້ທີ່ໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີແນະ, 48% ສະເໜີໃຫ້ອະນຸຍາດໃຫ້ນຳໃຊ້ພາຫະນະຫຼືອຸປະກອນເປັນຫຼັກຊັບ. ໃນຕົວຈິງ, ໃນປີ 2013 ລັດຖະບານໄດ້ດຳເນີນບາດກ້າວຕ່າງໆ ເພື່ອຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີການນຳໃຊ້ສິ່ງຫາລິມະຊັບໄດ້ເປັນຫຼັກຊັບຄ້ຳປະກັນ, ໂດຍສ້າງຕັ້ງຫ້ອງການຈົດທະບຽນຄ້ຳປະກັນ

⁷ROSCA ແມ່ນກຸ່ມຄົນ 12 ຄົນ ຜູ້ທີ່ປະກອບເງິນຈຳນວນຕາຍໂຕຈຳນວນໜຶ່ງເຂົ້າໃນກອງທຶນທຸກໆເດືອນເປັນເວລາ 12 ເດືອນ, ໂດຍໃຫ້ມີສະມາຊິກປ່ຽນກັນເປັນຜູ້ປ່ອຍກູ້ຫຼືຜູ້ກູ້, ຂຶ້ນກັບຕຳແໜ່ງປັດຈຸບັນຂອງເຂົາເຈົ້າໃນຮອບວຽນນັ້ນ.

⁸“ບໍ່ສອດຄ່ອງ” ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າເຂົາເຈົ້າບໍ່ໄດ້ຊອກຫາເງິນກູ້ຫຼືບໍ່ມີຫຍັງທີ່ງ່າຍດາຍສຳລັບໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ກູ້ຢືມເງິນກູ້.

ດ້ວຍສັງຫາລິມະຊັບຂອງລາວສໍາລັບຈົດທະບຽນຊັບສິນສັງຫາລິມະຊັບຂອງຕົນເພື່ອນໍາໃຊ້ເຂົ້າ ໃນການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງ
ທຶນ. ສິ່ງນີ້ຊ່ວຍໃຫ້ບັນດາບຸກຄົນແລະສະຖາບັນຕ່າງໆໄດ້ຈົດທະບຽນສັງຫາລິມະຊັບຂອງຕົນເພື່ອເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນ,⁹
ໂດຍຫວັງວ່າສິ່ງນີ້ຈະຊຸກຍູ້ໃຫ້ສະຖາບັນການເງິນຕ່າງໆໄດ້ຍອມຮັບເອົາສັງຫາລິມະຊັບເປັນຫຼັກຊັບ ແລະດ້ວຍເຫດ
ນັ້ນຈຶ່ງຈະປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນໃຫ້ແກ່ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງໄດ້.

ວິສາຫະກິດລາວຂ້ອນຂ້າງວ່າຈະຍືມເງິນກູ້ໜ້ອຍ (32.6%) ກວ່າວິສາຫະກິດໃນປະເທດອາຊີຕາເວັນອອກ
ສ່ຽງໃຕ້ອື່ນໆ (35%), ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີການຮຽກຮ້ອງຫຼັກຊັບຕໍ່ກວ່າໃນ ສປປ ລາວ ທຽບກັບຕະຫຼາດອື່ນໆ.
ໃນຂະນະດຽວກັນ, ອີງຕາມທະນາຄານໂລກ (2012), ອັດຕາສ່ວນວິສາຫະກິດທີ່ສູງກວ່າ (81%) ຊື້ທຶນຈາກ
ພາຍໃນ, ທຽບກັບວິສາຫະກິດໃນທົ່ວອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ (74.5%). ສິ່ງນີ້ອາດອະທິບາຍວ່າ ຍ້ອນຫຍັງວິສາ
ຫະກິດລາວຈຶ່ງບໍ່ຈໍາເປັນຕ້ອງຍືມເງິນກູ້.

ດ້ານດີອັນໜຶ່ງຂອງຂະແໜງທຸລະກິດລາວແມ່ນຄວາມສະເໝີພາບຍິ່ງຊາຍ ແລະການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານ
ອໍານາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໄດ້ເຊື່ອມສານເຂົ້າໃນວິທີການດໍາເນີນທຸລະກິດຕົວຈິງ. ເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດທີ່
ໄດ້ສໍາພາດແມ່ນແມ່ຍິງ ແລະຕົວຢ່າງນີ້ມີການລາຍງານວ່າເປັນພຽງຫຼັກຖານອ້າງອີງທີ່ຈໍາກັດກ່ຽວກັບຄວາມບໍ່ສະເໝີ
ພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນດ້ານຄວາມງ່າຍດາຍຂອງການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນ. ໃນຂະນະທີ່ການບໍລິການດ້ານການເງິນຍັງ
ຄົງເປັນສິ່ງທ້າທາຍທົ່ວໄປ, ສ່ວນໜ້ອຍໜຶ່ງ (13%) ລະບຸວ່າມີສິ່ງທ້າທາຍເພີ່ມເຕີມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບປະເດັນດ້ານບົດ
ບາດຍິງ-ຊາຍ. ສິ່ງຄົ້ນພົບນີ້ໂດຍລວມແລ້ວກໍ່ຄ້າຍຄືກັນສໍາລັບຜູ້ຕອບສໍາພາດທັງຊາຍ ແລະຍິງ. ໃນຈໍານວນ 13 %
ສິ່ງທ້າທາຍເພີ່ມເຕີມທີ່ມັກຖືກກ່າວເຖິງແມ່ນທັດສະນະທີ່ວ່າ (1) ແມ່ຍິງສ່ວນຫຼາຍດໍາເນີນວິສາຫະກິດຂະໜາດ
ນ້ອຍກວ່າ ແລະທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ (41%) ແລະ (2) ແມ່ຍິງມີລະດັບການສຶກສາຕໍ່າກວ່າຫຼືມີທັກສະໃນການຄຸ້ມ
ຄອງການເງິນໜ້ອຍກວ່າ (40%). ໃນຂະນະທີ່ສິ່ງນີ້ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ສັງເກດເຫັນວ່າເປັນສິ່ງທ້າທາຍຫຼັກ, ແຕ່ກໍ່ຈໍາເປັນ
ຕ້ອງມີຄວາມພະຍາຍາມສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທາງທຸລະກິດໃຫ້ມີລັກສະນະດຸ່ນດ່ຽງ ແລະສະເໝີພາບສໍາລັບຍິງ-
ຊາຍ ຕັ້ງແຕ່ໄລຍະເລີ່ມຕົ້ນຂອງການພັດທະນາຕະຫຼາດການບໍລິການດ້ານເສດຖະກິດ ແລະການເງິນ.

4.2 ການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນໃນ ສປປ ລາວ ແມ່ນເປັນສິ່ງທ້າທາຍກວ່າໃນປະເທດອາຊີຕາເວັນອອກ ສ່ຽງໃຕ້ອື່ນໆ

ຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກໍາໄດ້ກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດລາວໃນດ້ານການລະດົມທຶນ ໄດ້ຖືກນໍາມາຍັງຢືນປຽບທຽບກັບຂໍ້
ມູນທີ່ເກັບກໍາໃນລະດັບພາກພື້ນ. ໃນການສຶມທຽບກັບປະເທດອື່ນໆໃນອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້, ສປປ ລາວ ມີລະ
ດັບການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນທີ່ຕໍ່າກວ່າ. ໂດຍສະເພາະແລ້ວ, ທະນາຄານໂລກໄດ້ຈັດອັນດັບປະເທດໂດຍທຽບກັບທົ່ວ
ໂລກ ໃນອັນດັບທີ່ຢູ່ລຸ່ມໃນປີ 2008 ໃນດ້ານການປົກປ້ອງນັກລົງທຶນທີ່ເປັນສ່ວນໜ້ອຍ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນຍ້ອນວ່າປະເທດ
ຍັງຂາດກົນໄກດ້ານກົດໝາຍທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອແກ້ໄຂກໍລະນີລົ້ມລະລາຍ. ເພື່ອປະເຊີນໜ້າກັບສິ່ງນີ້, ຫວ່າງມໍ່ໆມານີ້
ລັດຖະບານໄດ້ນໍາສະເໜີມາດຕະການ ສໍາລັບຂະແໜງທີ່ບໍ່ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ຊັບພະຍາກອນທໍາມະຊາດໃນການແກ້ໄຂກໍ
ລະນີລົ້ມລະລາຍ, ເພື່ອປົກປ້ອງນັກລົງທຶນ ແລະສະໜອງການເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ໃນຂະນະທີ່ຂຽນ
ບົດລາຍງານນີ້, ມາດຕະການເຫຼົ່ານີ້ກໍ່ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເຕັມສ່ວນເທື່ອ.

⁹ ຫ້ອງການນີ້ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໂດຍການສະໜັບສະໜູນຂອງທະນາຄານໂລກ, ລັດຖະບານຂອງສະວິສ ແລະອົງການຂອງສະຫະລັດ
ອາເມລິການ ເພື່ອພັດທະນາສາກົນ (USAID).

ເມື່ອທຽບກັບບັນດາປະເທດໃກ້ຄຽງເຊັ່ນ: ບັງຄະລາເທດ ແລະ ໄທ ເຊິ່ງຢູ່ໃນລະດັບ 90% ແລະ 95%, ສໍາລັບຕົວຊີ້ວັດດຽວກັນຕາມລໍາດັບ, ສະພາບປັດຈຸບັນຖືເປັນສິ່ງທ້າທາຍອັນໜັກໜ່ວງທີ່ ສປປ ລາວ ຈະຈຳເປັນຕ້ອງ ຜ່ານຜ່າ. ຍິ່ງສະພາບທີ່ມີຊ່ອງຫວ່າງຄືດັ່ງກ່າວສືບຕໍ່ດໍາເນີນດົນໄປ, ຍິ່ງຈະຫຍຸ້ງຍາກຂຶ້ນທີ່ຈະນໍາໃຫ້ທັນ ແລະ ກະຕຸ້ນ ຄວາມສາມາດແຂ່ງຂັນຂອງຕົນໃນຕະຫຼາດຂອງພາກພື້ນທີ່ກວ້າງອອກ.

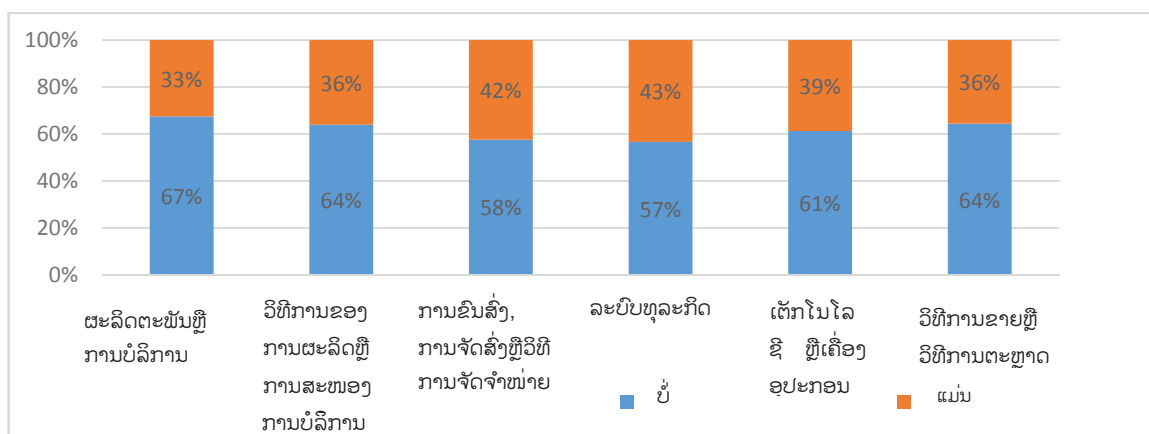
ທະນາຄານໂລກຍັງຈັດອັນດັບການມີຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືຂອງວິສາຫະກິດລາວວ່າແມ່ນຕໍ່າຫຼາຍ. ໃນຂະນະທີ່ປະ ເທດໄດ້ມີການປັບປຸງດີຂຶ້ນໃນລະຫວ່າງ 7 ປີ ຜ່ານມາ ໃນການທີ່ຈະບັນລຸໄດ້ປະມານ 15% ໃນປີ 2014, ມັນກໍຍັງ ຫຼ້າກວ່າຜູ້ທີ່ນໍາຢູ່ແຖວໜ້າຫຼາຍໃນຕະຫຼາດຂອງພາກພື້ນ: ບັງຄະລາເທດ ແລະ ຈີນ ຕ່າງກໍບັນລຸໄດ້ 80% ໃນປີ 2014. ປັດຈຸບັນພາກລັດໄດ້ດໍາເນີນບາງມາດຕະການແກ້ໄຂ ເພື່ອປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສິນເຊື່ອ (ທະນາ ຄານໂລກ, 2015a) ເຊິ່ງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ກໍຍິນດີຮັບເອົາ. ມັນໄດ້ຊ່ວຍລຶບລ້າງລະດັບພື້ນຖານຕໍ່າສຸດສໍາລັບ ຂະໜາດເງິນກູ້ທີ່ປ້ອນເຂົ້າໃນຖານຂໍ້ມູນສິນເຊື່ອ ແລະ ຂະຫຍາຍການກວມເອົາຜູ້ກູ້ໃຫ້ກວ້າງອອກໃຫ້ເປັນໜ່ວຍສູດ 5% ຂອງພົນລະເມືອງຜູ້ໃຫຍ່. ຂອບເຂດຂອງຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກໍາໄດ້ ແລະ ລາຍງານໂດຍຫ້ອງການຈົດທະ ບຽນສິນເຊື່ອ ແລະ ຈົດທະບຽນຊັບສິນໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ.

ເຖິງແມ່ນວ່າສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນການພັດທະນາທີ່ດີ, ແຕ່ມັນກໍຍັງບໍ່ທັນພຽງພໍ. ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເຮັດວຽກເພີ່ມຫຼາຍ ຂຶ້ນຕື່ມ ເພື່ອແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍທັງໝົດທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງຖ້າປະເທດຢາກວາງສະຖານະຂອງຕົນເອງໃຫ້ເປັນຫຼັກໃນ ປະຊາຄົມອາຊຽນ ໃນອານາຄົດອັນໃກ້ນີ້.

4.3 ການພັດທະນາ ແລະ ສ້າງນະວັດຕະກຳໃໝ່ຂອງທຸລະກິດ

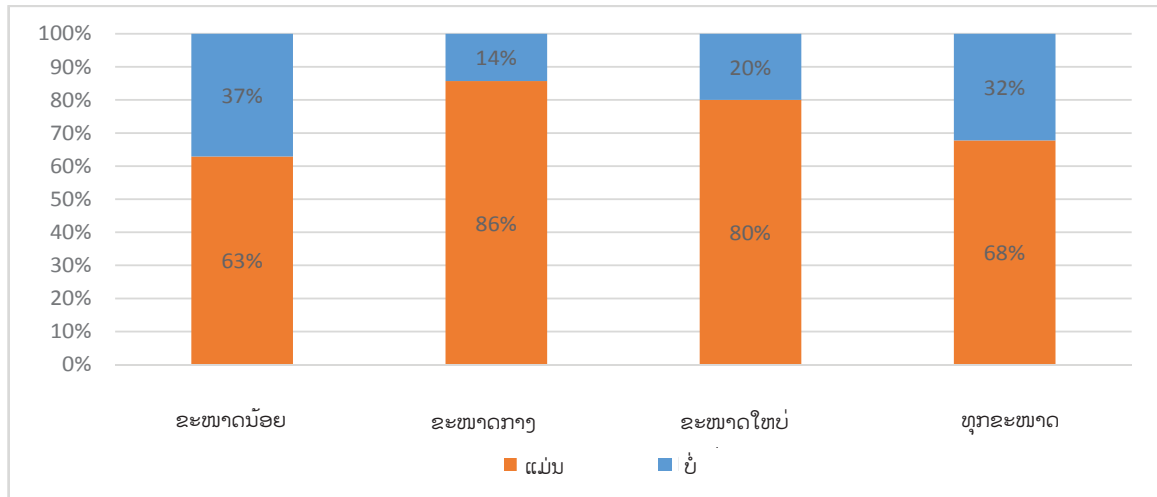
ການຄິດຄົ້ນນະວັດຕະກຳໃໝ່ ແລະ ການພັດທະນາທຸລະກິດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງແມ່ນສໍາຄັນສໍາລັບປັບປຸງຄວາມອາດ ສາມາດແຂ່ງຂັນ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງຂອງວິສາຫະກິດໃນ ສປປ ລາວ. ດັ່ງທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 24, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼາຍກວ່າເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງລະບຸວ່າເຂົາເຈົ້າໄດ້ມີການນໍາໃຊ້ອຸປະກອນການຜະລິດໃໝ່ ເພື່ອປັບປຸງຂັ້ນຕອນ ການຜະລິດເພື່ອຮອງຮັບໃນໄລຍະ 3 ປີ, (67%) ນໍາສະເໜີຜະລິດຕະພັນແລະການບໍລິການໃໝ່ ນໍາໃຊ້ນະວັດຕະ ກຳໃໝ່ໃຫ້ຫຼາຍທີ່ສຸດ.

ຮູບສະແດງທີ 24: ການນໍາສະເໜີຂະບວນການໃໝ່ທີ່ປັບປຸງແລ້ວໃນ 3 ປີຜ່ານມາ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ຮູບສະແດງທີ 25: ການນຳສະເໜີກ່ຽວກັບຜະລິດຕະພັນຫຼືການບໍລິການໃໝ່

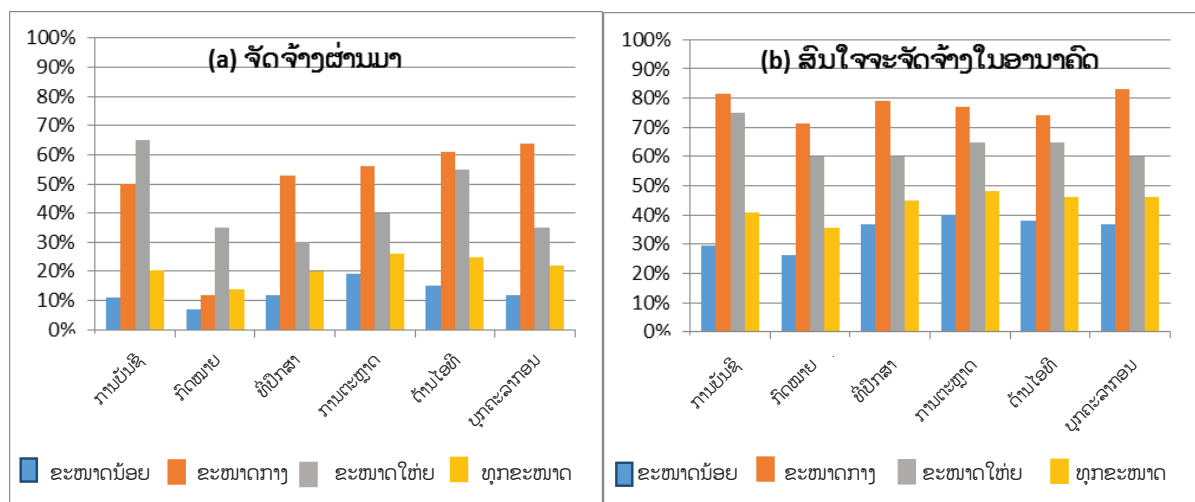


ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ບໍ່ເປັນທີ່ໜ້າແປກໃຈ, ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍປະກົດວ່າມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄົ້ນຄິດນະວັດຕະກຳໃໝ່ ຂ້ອນຂ້າງໜ້ອຍກວ່າວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງຫຼືຂະໜາດໃຫຍ່. ຮູບສະແດງທີ 25 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າມີ 63% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ໄດ້ນຳສະເໜີຜະລິດຕະພັນ ຫຼືການບໍລິການໃໝ່ ຫຼືທີ່ປັບປຸງແລ້ວໃນໄລຍະ 3 ປີ ຜ່ານມາ, ທຽບກັບ 86% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ ແລະ 80% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່.

ດັ່ງທີ່ເລີ່ມສະແດງ (a) ໃນຮູບສະແດງທີ 26 ຊື່ໃຫ້ເຫັນ, ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍສ່ວນຫຼາຍບໍ່ໄດ້ໃຊ້ບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດຈາກຜູ້ສະໜອງບໍລິການພາຍນອກໃນໄລຍະ 3 ປີ ຜ່ານມາ. ມີໜ້ອຍກວ່າ 20% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍໄດ້ມີການຈັດຈ້າງການບໍລິການໃດໜຶ່ງຈາກລາຍການລຸ່ມນີ້. ແນວໃດກໍຕາມ, ເລີ່ມສະແດງທີ (b) ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ 30–40% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍສົນໃຈທີ່ຈະຈັດຈ້າງການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ໃນອານາຄົດ.

ຮູບສະແດງທີ 26: ການຈັດຈ້າງການບໍລິການດ້ານການພັດທະນາທຸລະກິດແລະຄວາມສົນໃຈທີ່ຈະຈັດຈ້າງ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

4.4 ໂອກາດໃໝ່ໆທີ່ມີສໍາລັບການເພີ່ມທືນ

ໃນເມື່ອວ່າມີສິ່ງທ້າທາຍໃນການລະດົມເພີ່ມທືນ, ພາກສ່ວນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມຕ່າງໆຈຶ່ງໄດ້ນໍາສະເໜີມາດຕະການດ້ານນະໂຍບາຍເພື່ອແກ້ໄຂ.

ຕົວຢ່າງ, ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ 2016–2020 (NSED), ສະໜອງທິດທາງສໍາລັບວຽກງານສິນເຊື້ອໃຫ້ແກ່ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ. ໃນບັນດາຜະລິດຕະພັນທີ່ນໍາສະເໜີແມ່ນກອງທຶນພິເສດສໍາລັບວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ ຮ່ວມກັບທະນາຄານພັດທະນາລາວ (14 ຕື້ກີບ [LAK]) ແລະເງິນກູ້ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ ຜ່ານທະນາຄານການຄ້າອີກສາມແຫ່ງ (430 ລ້ານກີບ).

ດ້ວຍການຮ່ວມມືກັບກົມສົ່ງເສີມວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ (DOSMEP) ພາຍໃຕ້ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະການຄ້າ, ທະນາຄານພັດທະນາອາຊີ (ADB) ສະໜັບສະໜູນໂຄງການເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນສໍາລັບວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍໆ, ຂະໜາດນ້ອຍ ແລະຂະໜາດກາງ (1 ມັງກອນ 2015–31 ທັນວາ 2016). ໂຄງການມີຈຸດປະສົງເພື່ອຊ່ວຍວິສາຫະກິດເພື່ອ ໃຫ້ໄດ້ຕາມມາດຖານສໍາລັບການໄດ້ທຶນຈາກພາຍນອກຜ່ານການພັດທະນາທັກສະ ແລະເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ມີການຈັບຄູ່ທີ່ດີກ່ວາເກົ່າລະຫວ່າງການສະໜອງ ແລະຄວາມຕ້ອງການສໍາລັບຜະລິດຕະພັນ ແລະການບໍລິການດ້ານການເງິນທີ່ເໝາະສົມ.

ນອກນັ້ນ, ໂຄງການຂອງທະນາຄານໂລກ ທີ່ສະໜັບສະໜູນການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນສໍາລັບວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ ກໍ່ສະໜອງທຶນຊ່ວຍເຫຼືອລ້າ 10 ລ້ານ ໂດລາສະຫະລັດ ແລະສິນເຊື້ອຂອງສະມາຄົມການພັດທະນາສາກົນ 10 ລ້ານ ໂດລາ. ຜ່ານໂຄງການນີ້, ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ ໃນ ສປປ ລາວ ໄດ້ຮັບສິນເຊື້ອໄລຍະຍາວ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການຂະຫຍາຍໂຕ ແລະການຮັບສະມັກພະນັກງານ.

4.5 ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍ

ການຂາດການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນຫຼຸດທັງຄວາມສາມາດຂອງວິສາຫະກິດລາວບໍ່ໃຫ້ບັນລຸໄດ້ທ່າແຮງອັນເຕັມສ່ວນຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະຫຼຸດຄວາມສາມາດຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການລົງທຶນໃສ່ຂົງເຂດຕົ້ນຕໍ (ຕົວຢ່າງ: ການພັດທະນາເຕັກໂລໂລຊີ ແລະພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ). ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ບັນດາວິສາຫະກິດແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍເຫຼົ່ານີ້, ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຂໍສະເໜີແນະນຳບັນດາທາງເລືອກດ້ານນະໂຍບາຍດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ເພື່ອການສື່ສານ ແລະການສົນທະນາກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນ

- ສ້າງເວທີບ່ອນທີ່ວິສາຫະກິດສາມາດແຈ້ງໃຫ້ແກ່ພາກສ່ວນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼັກອື່ນໆເຊັ່ນ: ພາກລັດ, ຜູ້ໃຫ້ທຶນ, ສະຖາບັນການເງິນ, ແລະທ່າແຮງນັກລົງທຶນທີ່ເປັນບຸກຄົນຫຼືນັກລົງທຶນທີ່ເປັນສະຖາບັນກ່ຽວກັບຄວາມຈຳເປັນດ້ານການເງິນຂອງເຂົາເຈົ້າ.
- ຮັບປະກັນວ່າມີການສື່ສານທີ່ເປີດເຜີຍ ແລະໂປ່ງໄສ ເພື່ອເອື້ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ມີຄວາມເຂົ້າໃຈຮ່ວມກັນກ່ຽວກັບບຸລິມະສິດຫຼັກຂອງແຕ່ລະກຸ່ມພາກສ່ວນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ. ສິ່ງນີ້ຍັງຈະຊ່ວຍໃຫ້ຄວາມກະຈ່າງແຈ້ງວ່າ ແຕ່ລະກຸ່ມພາກສ່ວນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມສາມາດປະກອບສ່ວນຫຍັງແດ່ ເພື່ອສ້າງທາງອອກທີ່ດີທີ່ສຸດ ແລະເກີດຄວາມເປັນຈິງໄດ້ທີ່ສຸດ.

- ລັດຈຳເປັນຕ້ອງປັບປຸງການກະຈາຍຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບແຜນງານດ້ານການເງິນຕ່າງໆ ທີ່ຜູ້ໃຫ້ທຶນຫຼື ບັນດາໂຄງການສະໜອງ ແລະປະສົມປະສານການບໍລິການດ້ານຂໍ້ມູນຂ່າວສານໃຫ້ແກ່ວິສາຫະກິດ.

ຂະຫຍາຍມາດຕະຖານສຳລັບຫຼັກຊັບ

- ເຮັດໃຫ້ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ສຳລັບການນຳໃຊ້ພາຫະນະ ຫຼືອຸປະກອນເປັນຫຼັກຊັບເມື່ອກູ້ເງິນ, ແລະມາດຕະຖານທີ່ຈະສະໜອງການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານການເງິນໃຫ້ແກ່ຫຼາຍວິສາຫະກິດ, ໂດຍສະເພາະບໍລິສັດນ້ອຍ.
- ລັດຖະບານລາວ ໄດ້ລິເລີ່ມຂະບວນການທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້ນຳໃຊ້ສັງຫາລິມະຊັບເປັນຫຼັກຊັບ. ໃນປີ 2013, ລັດໄດ້ສ້າງຕັ້ງຫ້ອງການຈົດທະບຽນຊັບສິນເພື່ອຄ້ຳປະກັນສິນເຊື້ອດ້ວຍສັງຫາລິມະຊັບ. ຫຼັກຊັບປະເພດນີ້ຖືກຍອມຮັບໃນຕົວຈິງຫຼາຍ ໂດຍສະຖາບັນການເງິນໜ້ອຍຫຼາຍປານໃດນັ້ນຍັງກຳນົດບໍ່ທັນໄດ້ເທື່ອ, ແຕ່ຈຳເປັນຕ້ອງມີມາດຕະການຕ່າງໆ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການດຳເນີນການຕົວຈິງໄດ້ເປັນທີ່ຍອມຮັບໃນວົງກວ້າງ ແລະໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

ຊ່ວຍວິສາຫະກິດໃນການຍື່ນຂໍ້ທຶນ

ເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ ແລະຄວາມເຂົ້າໃຈຂັ້ນຕອນ ແລະຂໍ້ຮຽກຮ້ອງໃນການສະເໜີຂໍ້ທຶນທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງຈະຊ່ວຍໃຫ້ວິສາຫະກິດເພີ່ມຄວາມພ້ອມຕາມຫຼັກການ ແລະເພີ່ມໂອກາດໄດ້ຮັບທຶນ.

ຊອກຮູ້ແຫຼ່ງທຶນ/ກົນໄກການສະໜອງທີ່ເປັນທາງເລືອກອື່ນ ແລະທີ່ມີລັກສະນະນະວັດຕະກຳໃໝ່

AEC ຈະນຳເອົາໂອກາດດ້ານທຸລະກິດໃໝ່ ແລະຈະສາມາດດຶງດູດນັກລົງທຶນໃໝ່ໆ ເຂົ້າມາພ້ອມກັບແຫຼ່ງທຶນທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ແລະແຕກຕ່າງ, ເຊັ່ນ: ການລົງທຶນແອງໄຈ້ (Angel investment) ແລະກອງທຶນຄູາວ (Crowd funding) ເປັນຕົ້ນ. ການຮ່ວມມືກັບເຄືອຂ່າຍຂອງຂະແໜງການ ແລະຂອງພາກພື້ນເພື່ອແລກປ່ຽນແນວຄວາມຄິດ ແລະຂໍ້ມູນຈະຊ່ວຍໃຫ້ບັນດາວິສາຫະກິດຊອກຮູ້ ແລະນຳໃຊ້ໂອກາດໃໝ່ໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດ.

5. ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ກ່ຽວກັບການຍົກສູງສະພາບແວດລ້ອມດ້ານກົດໝາຍ ແລະດ້ານລະບຽບການ

ສະພາບແວດລ້ອມດ້ານກົດໝາຍ ແລະດ້ານລະບຽບການທີ່ຄົງທີ່, ສະເໝີຕົ້ນສະເໝີປາຍ ແລະໂປ່ງໄສ ແມ່ນສ່ວນປະກອບຫຼັກທີ່ເປັນພື້ນຖານສຳລັບການຂະຫຍາຍຕົວຂອງເສດຖະກິດທີ່ສະໜ້າສະເໝີ, ໄລຍະຍາວ. ການມີຂອບຮ່າງດ້ານກົດໝາຍທີ່ຈະແຈ້ງ ແລະທີ່ມີປະສິດທິພາບ ເພື່ອເປັນທິດທາງໃຫ້ແກ່ພາກສ່ວນເສດຖະກິດຫຼັກຊ່ວຍເພີ່ມຄວາມໝັ້ນໃຈຂອງນັກລົງທຶນໃນຕະຫຼາດ ແລະຈາກນັ້ນກໍ່ຈະສາມາດດຶງດູດການລົງທຶນເພີ່ມຕື່ມໄດ້.

ສະພາບແວດລ້ອມດ້ານທຸລະກິດ, ດ້ານກົດໝາຍແລະດ້ານລະບຽບການໃນ ສປປ ລາວ ຈຳເປັນຕ້ອງມີການປັບປຸງຕື່ມຫຼາຍ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການດຳເນີນງານດ້ານທຸລະກິດ ແລະການຂະຫຍາຍຕົວດ້ານເສດຖະກິດທີ່ດີກວ່າເກົ່າ. ໂດຍສະເພາະ, ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຍຶດໝັ້ນໃນການປະຕິຮູບ ແລະປັບປຸງລະບົບອາກອນ, ລະບຽບການດ້ານພາສີ, ລະບຽບການດ້ານແຮງງານ. ໃນການເລີ່ມຕົ້ນຂອງ AEC ໃນທ້າຍປີ 2015 ເຫັນໄດ້ວ່າບັນດາວິສາຫະກິດກະກຽມເຂົ້າຮ່ວມໃນຕະຫຼາດທີ່ເປີດກ້ວາງຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະບໍ່ມີເວລາໃດອີກແລ້ວທີ່ຈະດີກວ່າປັດຈຸບັນນີ້ທີ່ຈະກະຕຸ້ນຂອບນະໂຍບາຍທີ່ສຳຄັນ.

ພາກລັດໄດ້ນຳສະເໜີຫຼາຍມາດຕະການໃໝ່ສຳລັບການພັດທະນາວິສາຫະກິດ. ໃນການຕອບຮັບ, ບັນດາວິສາຫະກິດໄດ້ຄ່ອຍໆສະແດງໃຫ້ເຫັນ ເຖິງຄວາມເພິ່ງພໍໃຈເພີ່ມຂຶ້ນກັບການບໍລິການຂອງລັດໃນຊຸມປີປັດຈຸບັນ. ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຍັງແນະນຳນະໂຍບາຍໃໝ່ໆ ແລະບັງຄັບໃຊ້ມາດຕະການປັດຈຸບັນ. ເພື່ອເຮັດໄດ້ສິ່ງນີ້, ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນວົງກວ້າງ ແລະທີ່ເລິກເຊິ່ງກວ່າເກົ່າກັບທຸກພາກສ່ວນ ຈະມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍໃນການອອກແບບຄືນໃໝ່ ແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົນໄກດ້ານນະໂຍບາຍທີ່ແທດເໝາະ ແລະມີລັກສະນະນະວັດຕະກຳໃໝ່ເພື່ອແກ້ໄຂ ຊ່ອງຫວ່າງ, ຂາດປະສິດທິພາບ ແລະຂາດຄວາມຕໍ່ເນື່ອງ.

5.1 ການທົບທວນສະພາບແວດລ້ອມດ້ານກົດໝາຍ ແລະລະບຽບການຂອງລາວແບບປະສົມປະສານ

ໃນດ້ານສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເປັນມິດຕໍ່ທຸລະກິດ, ໂດຍທົ່ວໄປເມື່ອທຽບກັບປະເທດອ້ອມຂ້າງ ສປປ ລາວ ແມ່ນໄດ້ຖືກຈັດອັນດັບຢູ່ໃນລະດັບຕ່ຳ. ໃນການຈັດອັນດັບລະດັບໂລກທີ່ວັດແທກຄວາມງ່າຍດາຍໃນການເຮັດທຸລະກິດ, ປະເທດລາວ ແມ່ນໄດ້ຈັດໃຫ້ຢູ່ອັນດັບທີ 134 ຂອງຈຳນວນທັງໝົດ 189 ປະເທດ (ທະນາຄານໂລກ, 2015a). ບາງປະເທດອາຊຽນອ້ອມຂ້າງສາມາດເຮັດໄດ້ດີກວ່າຫຼາຍ. ຕົວຢ່າງ, ສິງກະໂປໄດ້ເປັນອັນດັບທຳອິດ, ຕາມມາດ້ວຍປະເທດໄທ (49) ແລະ ຫວຽດນາມ (90). ພາຍຫຼັງການເລີ່ມຕົ້ນຂອງ AEC ໃນທ້າຍປີ 2015, ສປປ ລາວ ຍິ່ງຈະມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ມີການແຂ່ງຂັນເພີ່ມຂຶ້ນລະດັບພາກພື້ນ. ມີຫຼາຍໆປັດໄຈທີ່ພາໃຫ້ປະເທດມີຜົນການປະຕິບັດງານທີ່ຍັງອ່ອນຄີແນວນີ້.

ຢ່າງໜຶ່ງແມ່ນ, ເວລາທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງໃຊ້ເພື່ອສ້າງຕັ້ງທຸລະກິດຍັງໃຊ້ເວລາດົນຫຼາຍຄື 73 ວັນ. ຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ, ແຕ່ກໍ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າໄດ້ມີການປັບປຸງຂຶ້ນ, ໂດຍສາມາດຫຼຸດຕົວເລກຈຳນວນມື້ໃນການສ້າງຕັ້ງທຸລະກິດລົງຈາກທີ່ເຄີຍໃຊ້ເວລາຫຼາຍກວ່າ 90 ວັນ ໃນຕະຫຼອດໄລຍະ 6 ປີ ຜ່ານມາ. ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີການປັບປຸງຄືແນວນີ້, ແຕ່ 73 ວັນກໍ່ຍັງຄົງເປັນໄລຍະເວລາທີ່ດົນອັນດັບສອງ ສຳລັບການສ້າງຕັ້ງທຸລະກິດໃນອາຊີອາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ (ຢູ່ກຳປູເຈຍ ແມ່ນຈຳເປັນຕ້ອງໃຊ້ເວລາດົນໃນການປັບປຸງນີ້ອີກ 14 ວັນ). ເຖິງແມ່ນວ່າ ສປປ ລາວ ຍ້ອນມີການປັບປຸງດີຂຶ້ນ, ແຕ່ປະເທດອື່ນໆ ໃນອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ກໍ່ເຊັ່ນກັນ. ເຖິງແມ່ນວ່າມີການປັບປຸງ, ແຕ່ການພັດທະນາທີ່ໄວວາໃນຂົງເຂດເສດຖະກິດໃນທົ່ວພາກພື້ນຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ອັນດັບຂອງປະເທດຍັງຄົງບໍ່ປ່ຽນແປງ.

ນອກນັ້ນ, ຄຸນນະພາບຂອງນະໂຍບາຍ ແລະລະບຽບການຂອງລາວທີ່ອອກແບບມາເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະສົ່ງເສີມການພັດທະນາພາກເອກະຊົນແມ່ນຢູ່ໃນອັນດັບສາມຈາກທາງທ້າຍທຽບກັບ 8 ປະເທດອື່ນໆ ໃນພາກພື້ນ (ທະນາຄານໂລກ, 2015b).

ປະເທດຍັງຢູ່ໃນອັນດັບທີ່ຕ່ຳຫຼາຍ ໃນດ້ານການສະໜອງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍຕໍ່ການດຳເນີນງານຂອງທຸລະກິດ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງປະເທດທີ່ຢູ່ໃນແຖວໜ້າ (ປະເທດໄທ) ທຽບກັບ ສປປ ລາວ ແມ່ນຫຼາຍກວ່າ 4 ທົດເທົ່າ (ທະນາຄານໂລກ, 2014b). ອີກເທື່ອໜຶ່ງອີງຕາມທະນາຄານໂລກ (2012), ສປປ ລາວ ຍັງຖືກຈັດເປັນອັນດັບທີສອງຈາກທາງທ້າຍ (5.8 ວັນ) ໃນດ້ານເວລາທີ່ຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງໃນບໍລິສັດຕ້ອງໄດ້ໃຊ້ເພື່ອມາປະຕິບັດຕາມຂໍ້ຮຽກຮ້ອງດ້ານລະບຽບການຂອງລັດຖະບານ, ເຊິ່ງດີກວ່າຟິລິບິນ (9.1 ມື້) ແຕ່ວ່າກໍ່ຍັງຕ່ຳກວ່າເວລາສະເລ່ຍທີ່ໃຊ້ໃນອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ໂດຍລວມ (6.9 ວັນ).

ໃນດ້ານບວກ, ສປປ ລາວ ນຳສະເໜີຜົນການປະຕິບັດງານທີ່ໜ້າປະທັບໃຈໂດຍລວມ ໃນການຊຸກຍູ້ຜູ້ທີ່ເລີ່ມຕົ້ນທຸລະກິດ. ໃນຕົວຈິງ, ຢູ່ອັນດັບທີ 2 (50%) ຮອງຈາກບັງກະລາເທດ (60%), ອີງຕາມຂັ້ນຕອນທີ່ເປັນທາງການທີ່ຈຳເປັນສຳລັບສ້າງຕັ້ງ ແລະດຳເນີນງານທຸລະກິດການຄ້າຢ່າງເປັນທາງການ.¹¹ ຕົວຊີ້ວັດຜົນການປະຕິບັດງານເຫຼົ່ານີ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມພະຍາຍາມຕ່າງໆໃນຕະຫຼອດໄລຍະສອງສາມປີຜ່ານມາ ໃນການປັບປຸງອັນດັບດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດທຸລະກິດຂອງລາວ ເຊິ່ງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ກໍຍິນດີກັບສິ່ງນີ້. ມາດຕະການດຳເນີນງານທີ່ເຈາະຈົງຂອງລັດຖະບານລວມມີການນຳສະເໜີມາດຕະການຕ່າງໆ ເພື່ອແກ້ໄຂການລົ້ມລະລາຍ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍການສົ່ງເສີມວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ, ລັດຖະບານໄດ້ເຮັດໃຫ້ຂະບວນການສາມາດຈົດທະບຽນວິສາຫະກິດງ່າຍຂຶ້ນ, ສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການຈົດທະບຽນໃຫ້ຜ່ານລະບົບເອເລັກໂຕຣນິກ, ຂັ້ນຕອນການອະນຸມັດການລົງທຶນແບບດ່ວນ ແລະຫຼຸດເອກະສານໜ້ອຍລົງເວລາຍື່ນຂໍທະບຽນວິສາຫະກິດ. ໂດຍລວມແລ້ວ, ບັນດາວິສາຫະກິດກໍ່ຕອບຮັບເປັນຢ່າງດີກັບການປະຕິຮູບເຫຼົ່ານີ້.

ວິສາຫະກິດສ່ວນຫຼາຍໃນຈຳນວນວິສາຫະກິດຕົວຢ່າງຂອງການສຳຫຼວດນີ້ລະບຸວ່າເຂົາເຈົ້າດຳເນີນທຸລະກິດຢູ່ໃນລະບົບ, ເຊິ່ງມີ 94-96% ຂອງວິສາຫະກິດມີໃບທະບຽນອາກອນ ແລະມີໃບອະນຸຍາດດຳເນີນກິດຈະການຈາກກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ລວມທັງໝົດ, 81% ຂອງວິສາຫະກິດໄດ້ມີພະນັກງານລັດຫຼືເຈົ້າໜ້າທີ່ກວດກາລົງໄປກວດທຸລະກິດໃນໄລຍະ 12 ເດືອນ ຜ່ານມາ, ເຊິ່ງກວມອັດຕາສ່ວນສູງທີ່ສຸດສຳລັບວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ (88%). ໃນຈຳນວນວິສາຫະກິດທີ່ໄດ້ມີເຈົ້າໜ້າທີ່ລົງມາຫາ, 52% ໄດ້ຮັບການລົງຢ້ຽມຢາມໜຶ່ງຄັ້ງໃນໄລຍະໜຶ່ງປີ, 22% ໄດ້ຮັບການລົງຢ້ຽມຢາມສອງຄັ້ງ, 18% ໄດ້ຮັບການລົງຢ້ຽມຢາມສາມຫາສີ່ຄັ້ງ ແລະສ່ວນທີ່ຍັງເຫຼືອ 20% ໄດ້ຮັບການລົງຢ້ຽມຢາມຫຼາຍກວ່າ 4 ຄັ້ງ.

ບາງວິສາຫະກິດແມ່ນໄດ້ຈ້າງທີ່ປຶກສາຈາກພາຍນອກຫຼືສື່ກາງ ເພື່ອຊ່ວຍເຂົາເຈົ້າດຳເນີນການຕາມລະບຽບການຂອງລັດ, ເຊິ່ງມີຕົວເລກສູງສຸດແມ່ນສຳລັບວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ (33%), ຕາມມາດ້ວຍວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ (20%) ແລະວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ (8%)

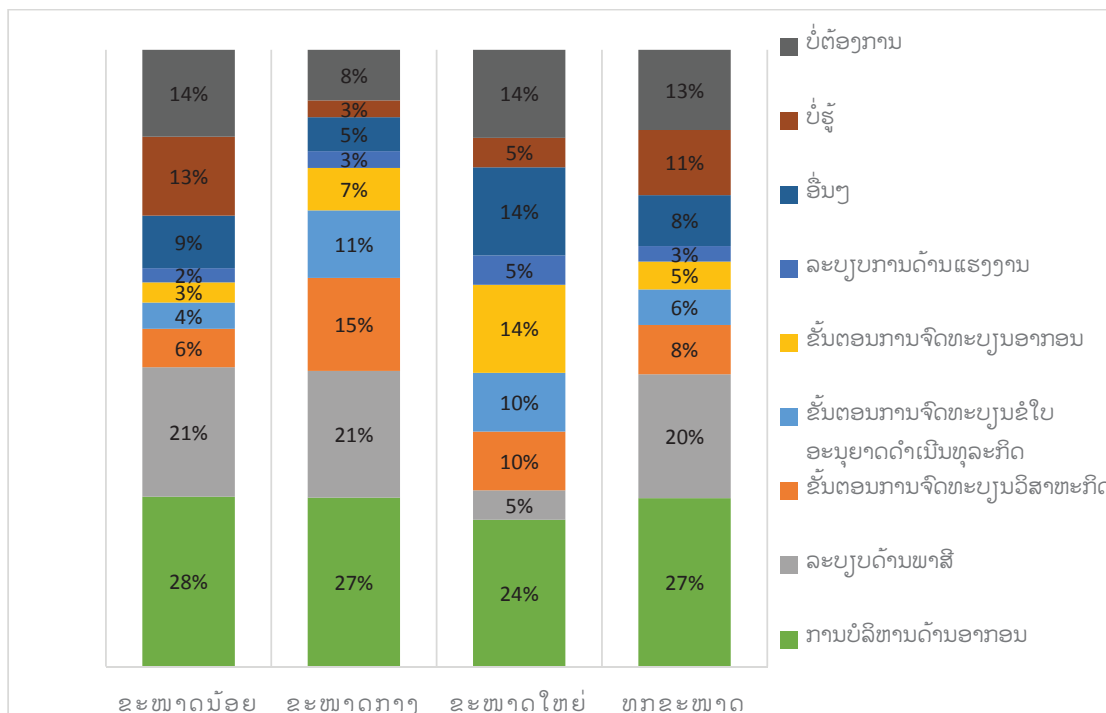
5.2 ແມ່ນຫຍັງຄືສິ່ງທີ່ບັນດາວິສາຫະກິດຕ້ອງການໃຫ້ສືບຕໍ່ໄປໃນພາຍໜ້າ: ລະບົບອາກອນທີ່ໄດ້ຮັບການປະຕິຮູບແລ້ວ, ລະບຽບພາສີ ແລະການຂຶ້ນທະບຽນທຸລະກິດ

ບັນດາບໍລິສັດທີ່ຮ່ວມການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO (2014) ລະບຸວ່າລະບົບອາກອນ (27%) ແມ່ນເປັນຂົງເຂດຫຼັກທີ່ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການປະຕິຮູບເພື່ອງ່າຍດາຍຂຶ້ນ. ບັນດາບໍລິສັດຮ້ອງຮຽນວ່າການບໍລິຫານວຽກງານອາກອນບໍ່ມີຄວາມສະເໝີຕົ້ນສະເໝີປາຍ ແລະບໍ່ລະອຽດຖືກຕ້ອງໄດ້ເຮັດໃຫ້ບໍ່ມີຄວາມສະດວກ ແລະສັບສົນໃຫ້ແກ່ບັນດາວິສາຫະກິດທັງເປັນເຫດໃຫ້ເກີດການຮຽກຮ້ອງໃນທາງດ້ານອາກອນ (ເບິ່ງຮູບສະແດງທີ 27).

¹¹ມີຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມຕາມທີ່ຢູ່ແວັບໄຊ:<http://www.doingbusiness.org/> [ເຂົ້າເບິ່ງໃນວັນທີ 5 ກຸມພາ 2016].

ພາສີແມ່ນມີຄວາມກັງວົນໃນອັນດັບສອງ (20%), ຕາມມາດ້ວຍການຂຶ້ນທະບຽນທຸລະກິດ (8%). ກິດໝາຍແຮງງານບໍ່ໄດ້ຖືກຍົກຂຶ້ນມາເປັນສິ່ງກັງວົນຫຼັກ, ເຖິງແມ່ນວ່າບາງວິສາຫະກິດກໍ່ໄດ້ກ່າວເຖິງຂໍ້ກຳນົດກ່ຽວກັບຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າ (32%), ກຳນົດຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ (19%) ແລະການຮັບສະມັກພະນັກງານ (13%). ບັນດາວິສາຫະກິດສ່ວນໜ້ອຍກ່າວເຖິງຂໍ້ກຳນົດທີ່ກ່ຽວກັບການພັກ (ບຸນເທດສະການ), ລະບອບບ້ານນ, ການຕໍ່ລອງລວມໝູ່, ການຍົກເລີກສັນຍາ, ຫຼືການຕ້ານການຈຳແນກ.

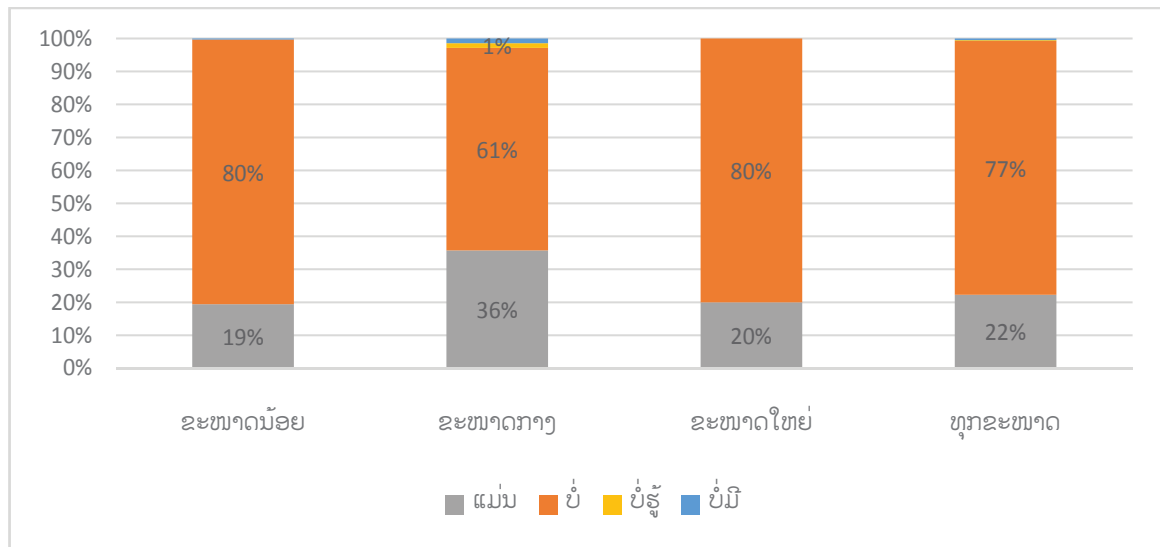
ຮູບສະແດງທີ 27: ທັດສະນະກ່ຽວກັບຂົງເຂດຕົ້ນຕໍຂອງລະບຽບການທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ປັບປຸງ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ການຈ່າຍເງິນແບບບໍ່ເປັນທາງການ ຫຼືໃຫ້ຂອງຂວັນແກ່ພະນັກງານລັດ ຍັງຄົງເປັນປະເດັນສຳລັບຫຼາຍວິສາຫະກິດ. ການສຳຫຼວດ LNCCI-ILO ລະບຸວ່າວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງແມ່ນພົບຫຼາຍກວ່າໝູ່ໃນດ້ານນີ້ໃນໄລຍະ 12 ເດືອນ ຜ່ານມາ (ເບິ່ງຮູບສະແດງທີ 28). ຖ້າເບິ່ງຕາມຂະແໜງການ, ການປະຕິບັດແບບນີ້ມັກເກີດ ຂຶ້ນຫຼາຍກວ່າໝູ່ໃນຂະແໜງບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ ແລະອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ (33%) ແລະມີໜ້ອຍກວ່າໝູ່ໃນຂະແໜງການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະຂາຍຍ່ອຍ (11%). ເມື່ອອີງຕາມສະຖານທີ່ຕັ້ງ, ບັນດາວິສາຫະກິດຢູ່ຈຳປາສັກ (28%) ມີແນວໂນ້ມຫຼາຍທີ່ສຸດໃນຂະນະທີ່ບັນດາວິສາຫະກິດຢູ່ສະຫວັນນະເຂດ (14%) ພົບໜ້ອຍທີ່ສຸດ. ເປັນທີ່ໜ້າສົນໃຈວ່າ, ປະເດັນນີ້ຊື້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຜົນສະທ້ອນດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍເລັກນ້ອຍ, ໂດຍມີວິສາຫະກິດທີ່ຜູ້ຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ 0, (28%) ມີແນວໂນ້ມວ່າ ຈ່າຍແບບບໍ່ເປັນທາງການນີ້ຫຼາຍກວ່າບັນດາວິສາຫະກິດທີ່ ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ (17%).

ຮູບສະແດງທີ 28: ການຈ່າຍເງິນແບບບໍ່ເປັນທາງການໃຫ້ແກ່ພະນັກງານໃນໄລຍະ 12 ເດືອນ ຜ່ານມາ, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ໝາຍເຫດ: ໃນຈຳນວນທັງໝົດ, ມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ 401 ໃນຈຳນວນ 404 ຄົນ ຕອບວ່າ ແມ່ນ ຫຼື ບໍ່ແມ່ນ ຕໍ່ຄຳຖາມນີ້, ເຊິ່ງມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ 1 ທ່ານຕອບວ່າ ບໍ່ຮູ້ ແລະສອງທ່ານປະຕິເສດບໍ່ຕອບ.

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ໃນຈຳນວນຜູ້ຕອບສຳພາດ 91 ທ່ານ ມີຜູ້ທີ່ລະບຸວ່າຍ້ອນຫຍັງເຂົາເຈົ້າຈຶ່ງຈ່າຍເງິນແບບບໍ່ເປັນທາງການ, ຊຶ່ງເຫດຜົນສ່ວນຫຼາຍທີ່ໄດ້ຮັບຄຳຕອບແມ່ນເພື່ອຮັກສາສາຍສຳພັນທີ່ດີກັບພະນັກງານລັດ(56%), ຮອງລົງມາແມ່ນເພື່ອໃຫ້ຂັ້ນຕອນການຈ່າຍອາກອນງ່າຍຂຶ້ນ(19%). ປະມານ 9% ຂອງຜູ້ຕອບສຳພາດ, ຕົ້ນຕໍມາຈາກວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ, ຮູ້ສຶກວ່າໃນໄລຍະ 2 ປີ ຜ່ານມາໄດ້ ມີຄວາມກົດດັນເພີ່ມຂຶ້ນເພື່ອໃຫ້ທຸລະກິດຂອງເຂົາເຈົ້າຈ່າຍເງິນແບບບໍ່ເປັນທາງການ, ເຊິ່ງມີ 28% ລະບຸວ່າຍັງບໍ່ມີ ການປ່ຽນແປງຫຍັງ ແລະ 1% ບອກວ່າມີຄວາມກົດດັນໜ້ອຍລົງ.¹² ໃນຈຳນວນທັງໝົດ, ມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ 110 ທ່ານ ໃຫ້ຄຳແນະນຳ 130 ຂໍ້ກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ສາມາດເຮັດໄດ້ ເພື່ອຫຼຸດຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງຈ່າຍເງິນແບບບໍ່ເປັນທາງການ. ສິ່ງທີ່ເຫັນຫຼາຍກວ່າໝູ່ ແມ່ນຂະບວນການປຸກຈິດສຳນຶກ ເພື່ອປ່ຽນແປງທັດສະນະການຍອມຮັບຂອງມວນຊົນ (45%) ແລະເຮັດໃຫ້ງ່າຍດາຍຂຶ້ນໃນການຍື່ນຂໍໃບອະນຸຍາດ ແລະການຈ່າຍອາກອນຜ່ານລະບົບອອນລາຍ (20%). ມີພຽງ 16% ຂອງຄຳຕອບທີ່ແນະນຳວ່າສະມາຄົມທຸລະກິດຄວນສະໜອງກົນໄກຮ້ອງຮຽນແບບປິດລັບ.

5.3 ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍ

ຫຼາຍໆການປະຕິຮູບທີ່ດີ ເພື່ອປັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມດ້ານກົດໝາຍ ແລະລະບຽບການແມ່ນກຳລັງດຳເນີນຢູ່ໃນປະຈຸບັນ. ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ເຊື່ອວ່າຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງຂໍ້ກຳນົດດ້ານກົດໝາຍ ແລະການປະຕິບັດຕົວຈິງຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂ. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍແບບສະເໝີດ້ານສະເໝີປາຍ ແລະແບບທຽບທຳແມ່ນມີສຳຄັນຫຼາຍຕໍ່ການຂະຫຍາຍໂຕຂອງທຸລະກິດ. ການຫຼ້າຊ້າຍ້ອນຂາດ ຫຼືມີການປະສານງານບໍ່

¹²ຄຳຕອບອື່ນໆລວມມີ ບໍ່ຮູ້ (12%), ບໍ່ສອດຄ່ອງ (45%) ແລະບໍ່ມີຄຳຕອບ (5%).

ພຽງພໍຂອງບັນດາອົງການລັດ ກໍຍັງເປັນທີ່ມາຂອງຄວາມກັງວົນສໍາລັບຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ. ກ່ຽວກັບບັນຫາເຫຼົ່ານີ້, ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ສະເໜີແນະທາງເລືອກຕ່າງໆໃນທາງດ້ານນະໂຍບາຍດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ເຮັດໃຫ້ຂັ້ນຕອນການຍື່ນຂໍໃບອະນຸຍາດ/ທະບຽນອາກອນງ່າຍດາຍຂຶ້ນ

- ສ້າງ ແລະສົ່ງເສີມການນໍາໃຊ້ສື່ອອນລາຍສໍາລັບການຍື່ນໃບສະເໜີ, ຊຶ່ງຊ່ວຍປະຫຍັດເວລາ ແລະຕົ້ນທຶນ.
- ເຮັດໃຫ້ຂັ້ນຕອນການເສຍອາກອນງ່າຍດາຍຂຶ້ນ ແລະເພີ່ມຄວາມໂປ່ງໄສ.

ການປຸກຈິດສໍານັກ ແລະປ່ຽນແປງພຶດຕິກຳ

ຂະບວນການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນໃຫ້ແກ່ມວນຊົນ ສາມາດເຮັດໃຫ້ເກີດມີຄວາມລະມັດລະວັງຕໍ່ພຶດຕິກຳການຈ່າຍເງິນແບບບໍ່ເປັນທາງການຫຼືການໃຫ້ຂອງຂວັນແກ່ພະນັກງານລັດທີ່ມີມາແຕ່ດົນນານ. ຖ້າຫາກຍົກບັນຫານີ້ຂຶ້ນເປັນທາງການສາມາດປ່ຽນແປງທັດສະນະຂອງມວນຊົນ ແລະ ຈະຊ່ວຍຢຸດການປະຕິບັດການຈ່າຍເງິນແບບບໍ່ເປັນທາງການ ແລະການໃຫ້ຂອງຂວັນນີ້ລົງໄດ້ ແລະຈະປ້ອງກັນບໍ່ໃຫ້ກາຍເປັນທຳນຽມ.

ສ້າງຫ້ອງການຮັບການຮ້ອງຮຽນ (ombudsman's) ໃນສະມາຄົມທຸລະກິດສໍາລັບການລາຍງານແບບປິດລັບ

ກົນໄກຄືດັ່ງກ່າວສາມາດຊ່ວຍການກວດກາ ແລະຄວາມດຸ່ນດ່ຽງລະຫວ່າງບັນດາພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆ. ມັນຍັງສາມາດຊ່ວຍຮັກສາຄວາມໂປ່ງໄສໃນສະພາບແວດລ້ອມດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການໂດຍລວມ.

ຈັດກອງປະຊຸມໃຫຍ່ ແລະຊຸດສໍາມະນາຂອງຂະແໜງອຸດສາຫະກຳຢ່າງເປັນໄລຍະ

- ງານປະເພດນີ້ທີ່ຈັດຂຶ້ນເປັນປະຈຳສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ຕ່າງໜ້າຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ພາກສ່ວນດ້ານເສດຖະກິດຫຼັກໆສາມາດສ້າງເຄືອຂ່າຍດ້ານອາຊີບເພື່ອຮຽນຮູ້ກ່ຽວກັບກົດໝາຍແລະລະບຽບການໃໝ່ໆ, ແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບອຸດສາຫະກຳ ແລະປົ່ມເພາະການຮ່ວມມື.
- ໂດຍຜ່ານກອງປະຊຸມໃຫຍ່ ແລະຊຸດສໍາມະນາຕ່າງໆ, ບັນດາວິສາຫະກິດສາມາດຍົກສິ່ງທີ່ເປັນຫວ່າງເປັນໄຍ ແລະຂໍ້ສະເໜີແນະຕ່າງໆກ່ຽວກັບປະເດັນດ້ານກົດໝາຍ, ສະໜອງຄໍາຄິດເຫັນກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫຼັກການ ແລະລະບຽບການຕ່າງໆເພື່ອແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງທີ່ມີຢູ່ໃນປັດຈຸບັນ.

6. ຂໍ້ສະເໜີແນະດ້ານນະໂຍບາຍຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ກ່ຽວກັບ AEC ແລະການສ້າງວິສາຫະກິດທີ່ເຂັ້ມແຂງຂຶ້ນສໍາລັບການເຊື່ອມໂຍງກັບພາກພື້ນ

AEC ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນທ້າຍປີ 2015 ເຊິ່ງເປັນສ່ວນສໍາຄັນອັນໜຶ່ງຂອງຄວາມພະຍາຍາມຂອງອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ເພື່ອບັນລຸການເຊື່ອມໂຍງດ້ານເສດຖະກິດຂອງ ພາກພື້ນ.¹³ ຄວາມຕັ້ງໃຈໃນເບື້ອງຫຼັງຂອງ AEC ແມ່ນເພື່ອສົ່ງເສີມການໄຫຼວຽນຢ່າງເສລີຂອງສິນຄ້າ ແລະການບໍລິການ, ການລົງທຶນ, ແຮງງານທີ່ມີສີມື ແລະ ທຶນພາຍໃນປະຊາຄົມເສດຖະກິດທີ່ສ້າງຂຶ້ນມາໃໝ່.

¹³ ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນລວມທັງບຣູໄນດາຣູຊາລຳ, ກຳປູເຈັຍ, ອິນໂດເນເຊຍ, ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ, ມາເລເຊັຍ, ມຽນມາ, ຟີລິບປິນ, ສິງກະໂປ, ໄທ ແລະ ຫວຽດນາມ.

ໂດຍລວມ, ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານຂອງທຸລະກິດລາວທີ່ໄດ້ສໍາຫຼວດແມ່ນຍິນດີກັບ AEC, ແຕ່ເຂົາເຈົ້າກໍ່ບໍ່ໄດ້ປາສະຈາກຄວາມກັງວົນ. ສິ່ງທີ່ຄາດຄະເນວ່າຈະໄດ້ຮັບນັ້ນແມ່ນລວມມີການລົງທຶນຕ່າງປະເທດເພີ່ມຂຶ້ນ, ຕະຫຼາດການສົ່ງອອກໃໝ່ທີ່ໃຫຍ່ກວ່າເກົ່າ, ການນໍາເຂົ້າທີ່ຖືກກວ່າ ແລະ ແຫຼ່ງແຮງງານທີ່ມີສິນທິໃຫຍ່ກວ່າເກົ່າ. ແນວໂນ້ມຂໍ້ເສຍນັ້ນແມ່ນລວມມີການແຂ່ງຂັນທີ່ເຂັ້ມຂຸ້ນຂຶ້ນກວ່າການນໍາເຂົ້າທີ່ຖືກ ແລະ ການລົງທຶນຂອງຕ່າງປະເທດ.

ບັນດາບໍລິສັດໃນສປປລາວໄດ້ກຽມພ້ອມປັບໂຕເອງໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງທີ່ AEC ຈະນໍາມາ. ເພື່ອກະກຽມໂຕໃຫ້ດີກວ່າເກົ່າສໍາລັບ AEC, ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ໄດ້ນໍາສະເໜີແນະທາງດ້ານນະໂຍບາຍຫຼາຍຢ່າງ, ລວມທັງລະບຽບການດ້ານອາກອນທີ່ດີກວ່າເກົ່າ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ຍຶດໝັ້ນຂອງລັດຖະບານພາຍໃຕ້ AEC, ການສື່ສານຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບບົດຮຽນຈາກ AEC ຕໍ່ຊຸມຊົນທຸລະກິດ ແລະ ການລົງທຶນໃສ່ການກໍ່ສ້າງທັກສະໃຫ້ແກ່ຊາວຜູ້ອອກແຮງງານ.

6.1 AEC: ແມ່ນຫຍັງ ແລະ ຍ້ອນຫຍັງຈຶ່ງແມ່ນດຽວນີ້?

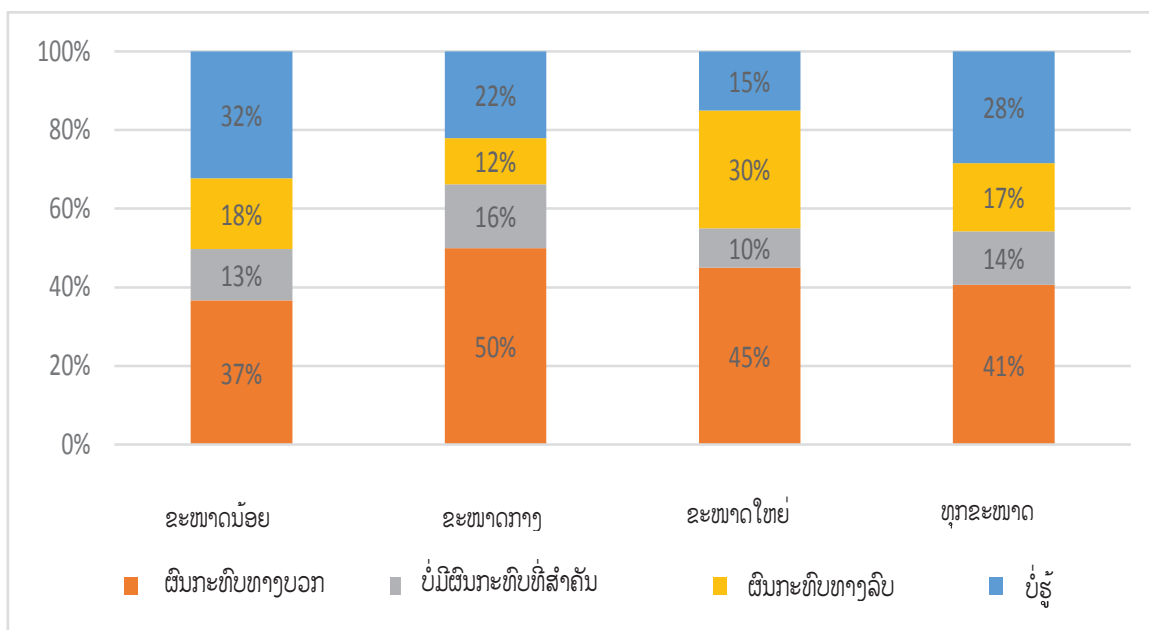
ຈຸດປະສົງພື້ນຖານຂອງ AEC ແມ່ນເພື່ອສ້າງ a) ຕະຫຼາດດຽວ ແລະ ຖານການຜະລິດດຽວ; b) ພາກພື້ນເສດຖະກິດທີ່ມີຄວາມສາມາດແຂ່ງຂັນສູງ; c) ພາກພື້ນທີ່ມີການພັດທະນາດ້ານເສດຖະກິດຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ; ແລະ d) ພາກພື້ນທີ່ເຊື່ອມສານເຂົ້າໃນເສດຖະກິດຂອງໂລກ. (ASEAN, 2016). ນອກນັ້ນ, AEC ຈະຊ່ວຍເສີມຂະຫຍາຍການຮ່ວມມືດ້ານພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ສ້າງຄວາມອາດສາມາດ, ໂດຍຜ່ານ (1) ການຮັບຮູ້ຮ່ວມກັນດ້ານຄຸນວຸດທິສາຂາອາຊີບຕ່າງໆ, (2) AEC ຈະຊ່ວຍເສີມຂະຫຍາຍການຮ່ວມມື ດ້ານພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ສ້າງຄວາມອາດສາມາດ ແລະ (3) ປັບປຸງພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ການສື່ສານເຊື່ອມໂຍງບັນດາປະເທດໃນພາກພື້ນ. ສິ່ງສໍາຄັນສໍາລັບພາກເອກະຊົນແມ່ນ AEC ຈະຊ່ວຍເພີ່ມ ແລະ ປັບປຸງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງພາກລັດ ແລະ ພາກເອກະຊົນ (PPP) ໃນການສ້າງ ແລະ ພັດທະນາ AEC.

ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ມີຄວາມຈໍາເປັນສູງໃນການຍົກສູງສະຕິຄວາມຮັບຮູ້ຂອງພາກທຸລະກິດເອກະຊົນກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງທີ່ຈະມາເຖິງດັ່ງກ່າວ. ອີງຕາມການສໍາຫຼວດທຸລະກິດຂອງ LNCCI-ILO (2014), ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ຈັດການຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ ແລະ ຂະໜາດກາງໃນສປປລາວ (94%) ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນໄດ້ຮູ້ຈັກກ່ຽວກັບການເລີ່ມຕົ້ນຂອງ AEC ໃນປີ 2015. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ຈັດການຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ (55%) ແມ່ນຂ້ອນຂ້າງວ່າຍັງບໍ່ທັນຮັບຮູ້ເທື່ອ. ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍໃນຂະແໜງບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ ແລະ ອຸດສາຫະກໍາປຸງແຕ່ງ (71%) ແມ່ນໄດ້ຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບ AEC ຫຼາຍກວ່າວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍໃນຂະແໜງອື່ນໆ, ໂດຍສະເພາະຂະແໜງການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະ ຂາຍຍ່ອຍ (47%). ໃນເວລາດຽວກັນ, ການສໍາຫຼວດທັດສະຂອງພາກທຸລະກິດໃນປີ 2014-2015 ລະບຸວ່າໃນບັນດາວິສາຫະກິດ, AEC ເປັນທີ່ຮູ້ຈັກດີທີ່ສຸດວ່າເປັນສັນຍາການຄ້າຕົ້ນຕໍ ແລະ ເປັນນະໂຍບາຍດ້ານການຄ້າແຫ່ງຊາດ ເຊິ່ງລັດຖະບານລາວໄດ້ຍຶດໝັ້ນ (USAID ແລະ LUNA II, 2015).

6.2 ປະໂຫຍດທີ່ເປັນທ່າແຮງ ແລະສິ່ງທ້າທາຍທີ່ມາກັບ AEC ສໍາລັບວິສາຫະກິດລາວ

ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງມີຄວາມຄິດເຫັນດ້ານບວກຫຼາຍກວ່າໝູ່ເມື່ອຖາມກ່ຽວກັບໂອກາດທີ່ AEC ຈະເປັນຜູ້ສ້າງໃຫ້, ໂດຍມີ 50% ຄາດຫວັງຈະມີຜົນກະທົບໃນທາງບວກ ແລະມີພຽງ 12% ຄາດວ່າຈະມີຜົນກະທົບທາງລົບ. ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ບໍລິຫານຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍມີຄວາມຄິດເຫັນດ້ານບວກໜ້ອຍກວ່າໝູ່ (ເບິ່ງຮູບສະແດງທີ 29). ໂດຍລວມ, ອຸດສາຫະກໍາຄາດວ່າປະໂຫຍດທີ່ຈະໄດ້ຈາກ AEC ຈະມີນ້ຳໜັກກວ່າທ່າແຮງການສູນເສຍ. ເມື່ອເບິ່ງໄປຕາມຂະແໜງການ, ວິສາຫະກິດໃນອຸດສາຫະກໍາໂຮງແຮມ ແລະອ້າງອາຫານ ມີຄວາມຄິດເຫັນດ້ານບວກທີ່ສຸດ. ບັນດາວິສາຫະກິດໃນຂະແໜງບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ ແລະອຸດສາຫະກໍາປຸງແຕ່ງ ແມ່ນມີຄໍາຄິດເຫັນດ້ານບວກໜ້ອຍກວ່າໝູ່.

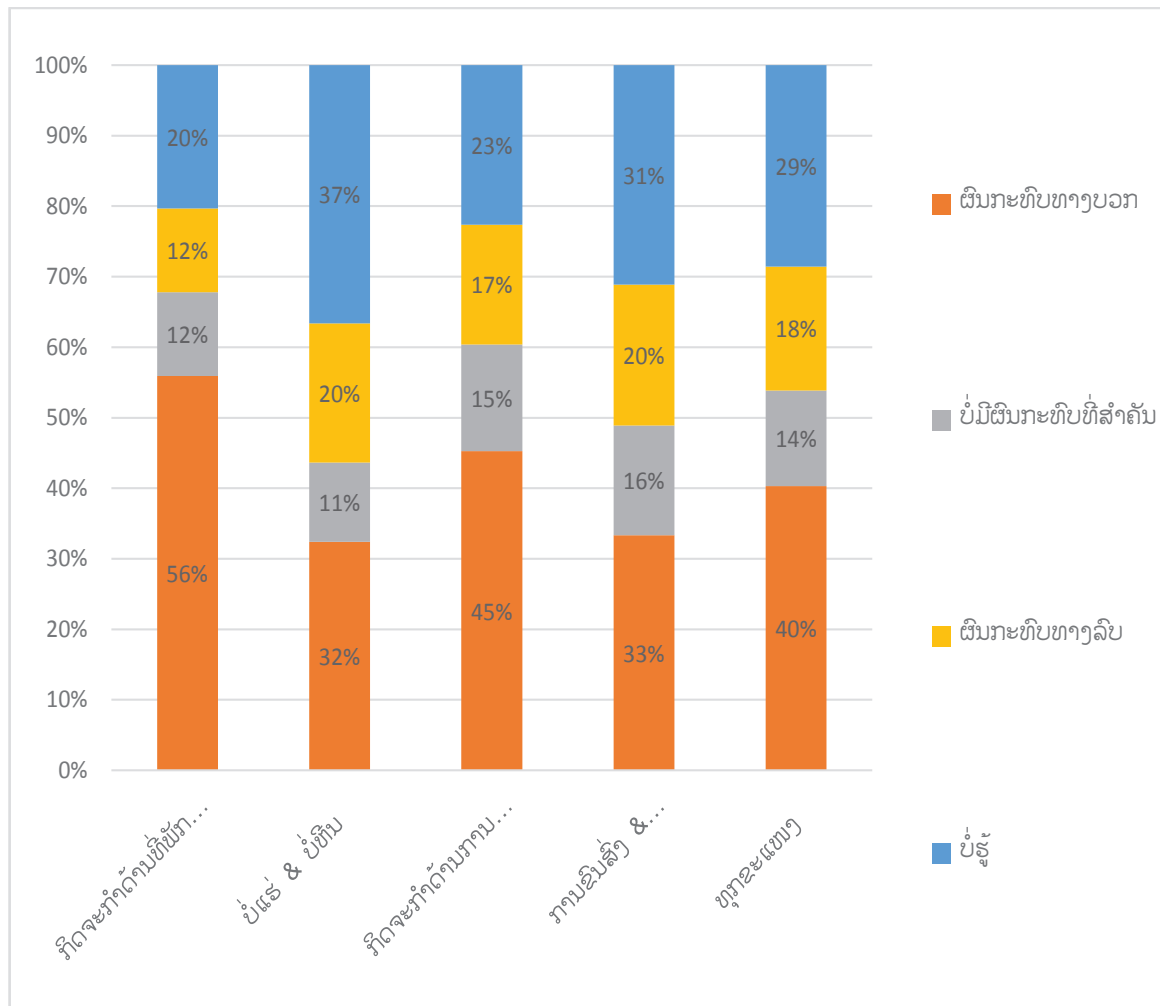
ຮູບສະແດງທີ 29: ທັດສະນະກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງ AEC ຕໍ່ທຸລະກິດຂອງເຂົາເຈົ້າ, ຂອງບັນດາທຸລະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ບັນດາບໍລິສັດໃນຂະແໜງທີ່ພັກ ແລະອາຫານແມ່ນມີຄວາມຄິດເຫັນທີ່ເປັນບວກຫຼາຍທີ່ສຸດກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງ AEC, ໃນຂະນະທີ່ບັນດາວິສາຫະກິດໃນຂະແໜງການກໍ່ສ້າງ, ບໍ່ແຮ່ ແລະອຸດສາຫະກໍາປຸງແຕ່ງແມ່ນມີຄວາມຄິດເຫັນເປັນບວກໜ້ອຍກວ່າໝູ່ (ຮູບສະແດງທີ 30).

**ຮູບສະແດງທີ 30: ທັດສະນະກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງ AEC ຕໍ່ທຸລະກິດຂອງເຂົາເຈົ້າ, ຂອງບັນດາ
ທຸລະກິດຕາມແຕ່ລະຂະແໜງການ**



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ວິສາຫະກິດສ່ວນຫຼາຍແມ່ນໄດ້ດຳເນີນມາດຕະການ ເພື່ອຮັບມືກັບໄພຂົ່ມຂູ່ດ້ານການແຂ່ງຂັນທີ່ມາກັບ AEC. ປະມານເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງຜູ້ຕອບສຳພາດບອກວ່າ ວິທີທາງຫຼັກທີ່ເຂົາເຈົ້າກະກຽມສໍາລັບ AEC ແມ່ນດ້ວຍການສະໜອງການບໍລິການ ແລະຜະລິດຕະພັນທີ່ມີຄຸນນະພາບດີກວ່າເກົ່າ (ຮູບສະແດງທີ 33).

ຍຸດທະສາດທີ່ໃຊ້ຫຼາຍເປັນອັນດັບທີສອງ ແມ່ນການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຂອງເຂົາເຈົ້າ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນດຳເນີນໂດຍວິສາຫະກິດທຸກຂະໜາດ ແຕ່ໂດຍສະເພາະແລ້ວແມ່ນສໍາລັບວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່. ເມື່ອແຍກວິສາຫະກິດຕາມຂະໜາດ ແລະຕາມຂະແໜງການສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການຝຶກອົບຮົມແມ່ນຍຸດທະສາດທີ່ໃຊ້ຫຼາຍໃນບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ ໃນຂະແໜງບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ ແລະອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ ແລະບໍລິການອື່ນໆ ຫຼາຍກວ່ານຳໃຊ້ໃນຂະແໜງການອື່ນໆ.

ເປັນທີ່ໜ້າສັງເກດວ່າຫຼາຍໆການສຳຫຼວດກ່ຽວກັບ AEC ນຳໄປສູ່ຂໍ້ສະຫຼຸບທີ່ຄ້າຍຄືກັນກ່ຽວກັບປະໂຫຍດທີ່ເປັນທ່າແຮງ ແລະສິ່ງທ້າທາຍທີ່ບັນດາພາກສ່ວນຕ່າງໆກຳນົດໃນພາກເອກະຊົນ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ລະບຸໄວ້ລຸ່ມນີ້.

ໂອກາດ

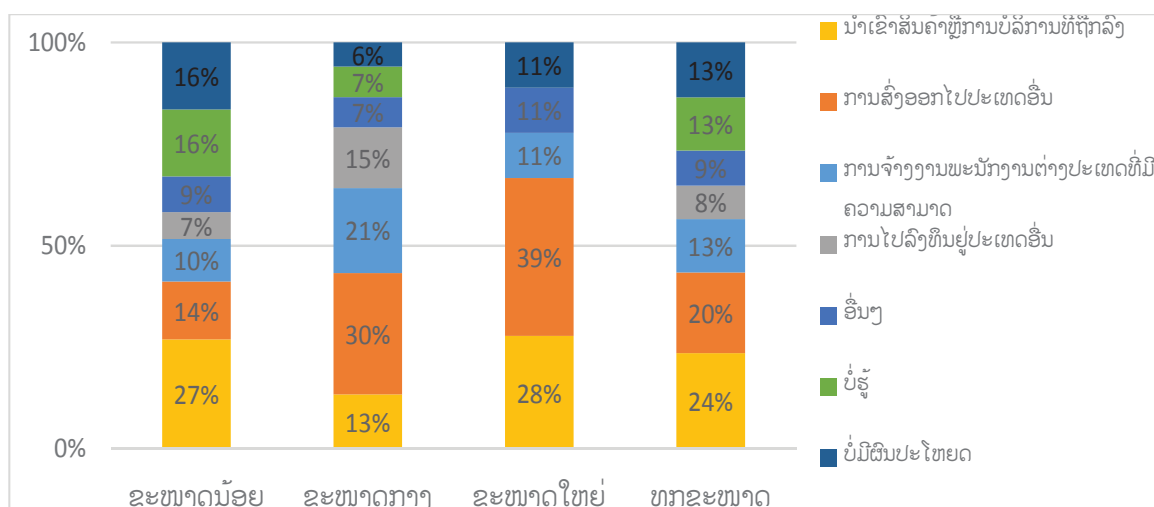
- ເພີ່ມການເຂົ້າເຖິງຕະຫຼາດສິ່ງອອກໃໝ່, ໂດຍສະເພາະຍຸ່ຈີນ, ສະຫະພາບເອີຣົບ, ຍີ່ປຸ່ນ ແລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນອື່ນໆ (ທັດສະນະນີ້ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຈາກວິສາຫະກິດໃຫຍ່);
- ເຂົ້າເຖິງແຮງງານທີ່ມີສິນຈາກປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນອື່ນໆ (ທັດສະນະນີ້ຕົ້ນຕໍແລ້ວແມ່ນຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ);
- ເຂົ້າເຖິງສິນຄ້ານຳເຂົ້າລາຄາຖືກ (ບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍຕ້ອງການຫຼຸດຕົ້ນທຶນລົງ); ແລະໂດຍລວມ, ບັນດາວິສາຫະກິດຄາດຄະເນວ່າຈະມີໂອກາດເພີ່ມຂຶ້ນໃນການດຶງດູດນັກລົງທຶນຕ່າງປະເທດ.

ສິ່ງທ້າທາຍ

- ການແຂ່ງຂັນເພີ່ມຂຶ້ນ ເຊິ່ງເກີດຈາກສິນຄ້ານຳເຂົ້າທີ່ມີລາຄາຫຼຸດລົງ (ບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ໄດ້ກັງວົນກ່ຽວກັບທ່າແຮງໄພຂົ່ມຂູ່ປະເພດນີ້ຫຼາຍກວ່າໝູ່ໝົດ);
- ການແຂ່ງຂັນເພີ່ມຂຶ້ນຈາກນັກລົງທຶນຕ່າງປະເທດເພີ່ມຂຶ້ນ ເຊິ່ງກາຍເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດຕໍ່ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ.

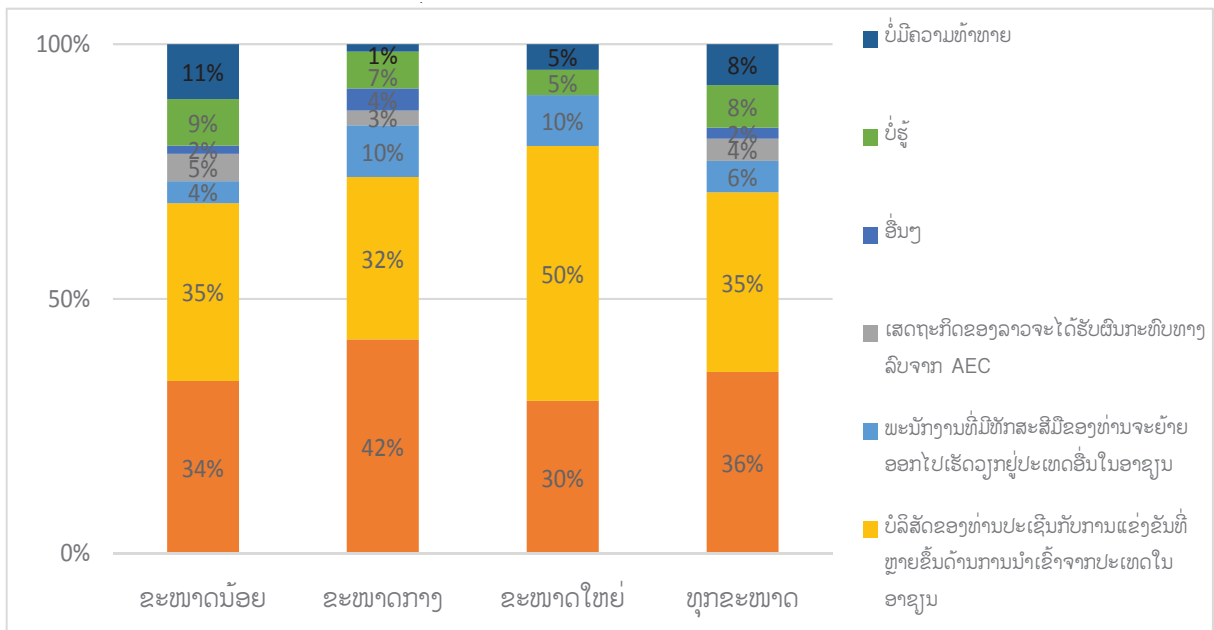
ຮູບສະແດງທີ 31 ແລະ 32 ສັງລວມບົດລາຍງານການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO ກ່ຽວກັບປະໂຫຍດ ແລະໄພຂົ່ມຂູ່ຕາມຂະໜາດຂອງບໍລິສັດ. ບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍມີຄວາມຕື່ນເຕັ້ນຫຼາຍທີ່ສຸດກ່ຽວກັບໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ຊື້ສິນຄ້ານຳເຂົ້າທີ່ຖືກວ່າຫຼືທີ່ດີກວ່າ, ໃນຂະນະທີ່ວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງກໍ່ລໍຖ້າໂອກາດໃນການສົ່ງອອກທີ່ດີກວ່າເກົ່າ ແລະຈະສາມາດວ່າຮັບແຮງງານທີ່ມີສິນຈາກບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ແມ່ນມີຄວາມກະຕືລືລົ້ນທີ່ສຸດກ່ຽວກັບໂອກາດການສົ່ງອອກ ແລະນຳເຂົ້າທີ່ດີກວ່າເກົ່າ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ບັນດາວິສາຫະກິດກໍ່ກັງວົນໃຈກ່ຽວກັບການແຂ່ງຂັນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກການນຳເຂົ້າ ແລະຈາກນັກລົງທຶນຈາກອາຊຽນ (ຮູບສະແດງທີ 32).

ຮູບສະແດງທີ 31: ປະໂຫຍດທີ່ດີທີ່ສຸດທີ່ຄາດວ່າຈະໄດ້ຫຼືໂອກາດທີ່ຄາດວ່າຈະໄດ້ຈາກ AEC, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

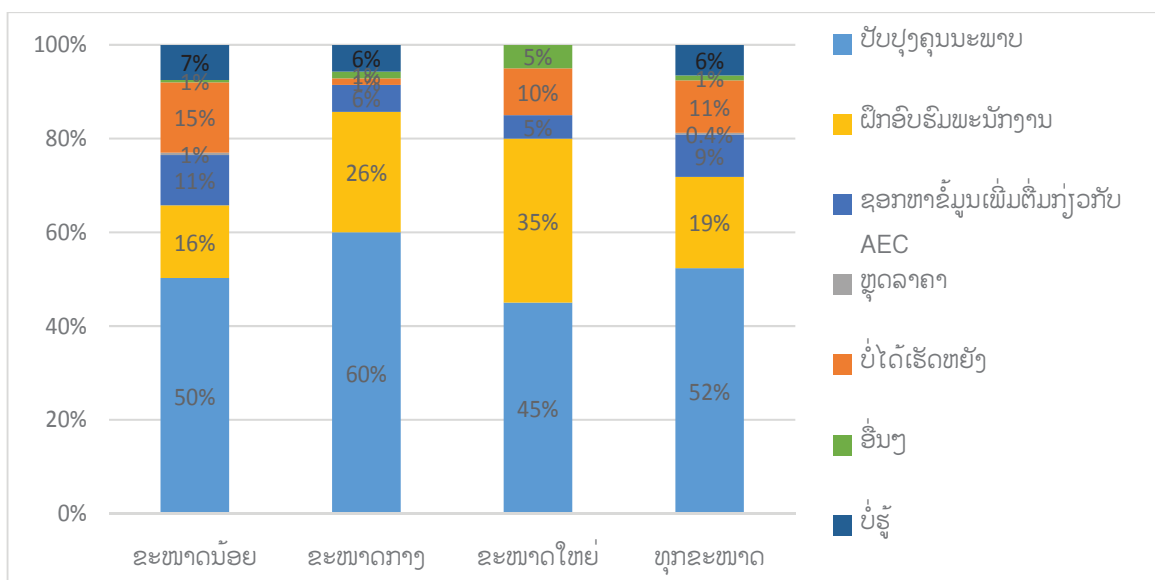
ຮູບສະແດງທີ 32: ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດຫຼືໄພຂົ່ມຂູ່ທີ່ຄາດວ່າຈະມາຈາກ AEC, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ໂດຍລວມແລ້ວ, ວິສາຫະກິດຫຼາຍແຫ່ງໄດ້ກຽມໂຕສໍາລັບການເລີ່ມຕົ້ນຂອງ AEC ແລະຍຸດທະສາດການກະກຽມທີ່ໃຊ້ຫຼາຍກວ່າໜຸ່ມໜຶ່ງແມ່ນ (1) ປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງຜະລິດຕະພັນ ແລະການບໍລິການ; (2) ປັບປຸງທັກສະການເຮັດວຽກຜ່ານການຝຶກອົບຮົມ; ແລະ (3) ຊອກຮູ້ຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບ AEC (ເບິ່ງຮູບ ສະແດງທີ 33).

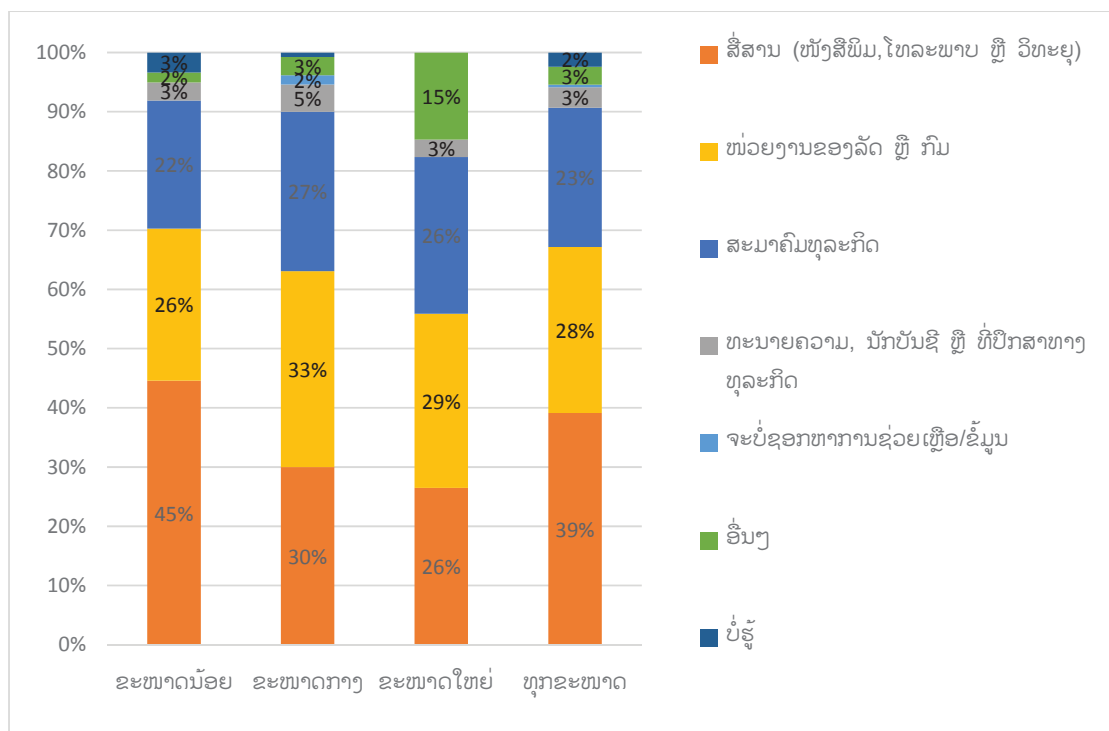
ຮູບສະແດງທີ 33: ວິທີທາງຕົ້ນຕໍສໍາລັບກະກຽມເພື່ອ AEC, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ພາຍໃຕ້ຍຸດທະສາດທິສາມຂ້າງເທິງນີ້ ສິ່ງທີ່ເປັນບຸລິມະສິດແມ່ນການຮຽນຮູ້ກ່ຽວກັບຜົນກະທົບທີ່ອາດເປັນໄປໄດ້ຂອງ AEC ກ່ຽວກັບກົດໝາຍ ແລະລະບຽບການ (40% ຂອງຜູ້ຕອບສຳພາດ) ແລະຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງການຮັບແຮງງານຕ່າງປະເທດ (25% ຂອງຜູ້ຕອບສຳພາດ). ຍິ່ງໄປກວ່ານີ້ແມ່ນບັນດາບໍລິສັດສ່ວນຫຼາຍຊອກຮູ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງ AEC ກ່ຽວກັບກົດໝາຍອາກອນ, ລະບຽບການດ້ານພາສີ ແລະລະບຽບການກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດ (ເບິ່ງຮູບສະແດງທີ 34). ຫຼາຍວິສາຫະກິດລາຍງານວ່າການປະຕິຮູບໃນດ້ານການບໍລິຫານວຽກງານອາກອນແມ່ນສຳຄັນສຳລັບການພັດທະນາທຸລະກິດ. ການປະຕິບັດທີ່ຜ່ານມາຍັງຂາດຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະເປັນພາລະທີ່ບໍ່ຈຳເປັນໃຫ້ແກ່ວິສາຫະກິດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ປະຕິບັດຕາມຫຼັກການເສຍອາກອນ. ມີຄວາມສົນໃຈໜ້ອຍກວ່າໃນການຮຽນຮູ້ກ່ຽວກັບໂອກາດສຳລັບການສົ່ງອອກ ແລະການລົງທຶນ.

ຮູບສະແດງທີ 34: ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຫຼີກການຊ່ວຍເຫຼືອກ່ຽວກັບ AEC, ຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຕາມແຕ່ລະຂະໜາດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

6.3 ຂໍສະເໜີແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍ

ເມື່ອມີສິ່ງຄົ້ນພົບຄືຂ້າງເທິງ, ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ສະເໜີແນະນຳມາດຕະການຕ່າງໆດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ສ້າງລະບົບອາກອນ ແລະລະບຽບການທີ່ໂປ່ງໃສ ແລະງ່າຍດາຍຂຶ້ນ

ການບໍລິຫານວຽກງານອາກອນ ແລະການຈ່າຍອາກອນແບບໂປ່ງໃສ ແລະສະເໝີຕົ້ນສະເໝີປາຍຈະເປັນອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນຫຼາຍຂອງການຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີການປະຕິບັດຕາມລະບຽບອາກອນ ໃນສະພາບແວດລ້ອມທຸລະກິດໃໝ່.

ຮັບປະກັນໃຫ້ມີຄວາມຍືດໝັ້ນຂອງລັດຖະບານພາຍໃຕ້ AEC

- ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ສ້າງຕັ້ງກົນໄກການຕິດຕາມ ແລະທົບທວນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າລັດຖະບານລາວສາມາດເຮັດໄດ້ຕາມຂໍ້ຍືດໝັ້ນກັບ AEC, ລວມທັງຂໍ້ກຳນົດທີ່ຈະເພີ່ມໂອກາດສຳລັບບັນດາບໍລິສັດ ໃຫ້ເຂົ້າເຖິງຕະຫຼາດທີ່ໃຫຍ່ກວ່າເກົ່າ, ມີນັກລົງທຶນເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະມີແຫຼ່ງທີ່ດີກວ່າໃນຂະນະທີ່ບັນລຸໄດ້ຕົ້ນທຶນການດຳເນີນງານທີ່ຕ່ຳກວ່າ.
- ສິ່ງນີ້ຍັງສາມາດຊ່ວຍບັນດາບໍລິສັດໃຫ້ປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງຜະລິດຕະພັນ ແລະການບໍລິການຂອງເຂົາເຈົ້າ. ນອກນັ້ນ, ສິ່ງນີ້ຍັງຈະຊ່ວຍຮັບປະກັນຄວາມຮັບຜິດຊອບຕາມພັນທະຂອງບັນດາພາກສ່ວນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ.

ການສະໜອງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ AEC ໃຫ້ແກ່ວິສາຫະກິດ

- ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ສົ່ງຕໍ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານຜ່ານຊ່ອງທາງການສື່ສານທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ເພື່ອໃຫ້ໄປເຖິງພື້ນຖານອຸດສາຫະກຳ ແລະກຸ່ມມວນຊົນທີ່ກວ້າງກວ່າໃນທົ່ວທຸກຂະແໜງ.
- ຊຸດສຳມະນາ ແລະກອງປະຊຸມຢູ່ຂັ້ນແຂວງ, ຂັ້ນສູນກາງ ແລະຂັ້ນພາກພື້ນສາມາດຊ່ວຍສົ່ງເສີມເພີ່ມຈິດສຳນຶກ ແລະຄວາມເຂົ້າໃຈຂອງນະໂຍບາຍ ແລະຂໍ້ຕົກລົງດ້ານການຄ້າ ແລະທຸລະກິດ, ລວມທັງສິ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ AEC.

ການຝຶກອົບຮົມເພີ່ມທັກສະສຳລັບພະນັກງານ

- ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການປະສານງານທີ່ໃກ້ຊິດກວ່າເກົ່າ ແລະການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ຫ້າວຫັນຂຶ້ນໂດຍຖືເອົາຄູ່ຮ່ວມປະກອບດ້ວຍຫຼາຍພາກສ່ວນລວມທັງພາກລັດ, ບັນດາວິສາຫະກິດ, ທັກສະແຮງງານ, ການສຶກສາ ແລະຜູ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະສະມາຄົມທຸລະກິດເພື່ອກຳນົດຢ່າງຈະແຈ້ງ ແລະປະເມີນການສະໜອງ ແລະຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ມີສີມື.
- ຕ້ອງໄດ້ມີການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຫຼາຍຂຶ້ນກ່ຽວກັບການມີທາງເລືອກຕ່າງໆ ແລະຂໍສະເໜີຕ່າງໆເພື່ອສ້າງທາງອອກທີ່ເປັນຈິງໄດ້ ເພື່ອລຶບລ້າງສະພາບການທີ່ບໍ່ສາມາດສະໜອງແຮງງານທີ່ມີສີມືໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການ. ຈຳນວນ ແລະຄຸນນະພາບຂອງແຮງງານ ທີ່ມີສີມືຫຼາຍຂຶ້ນສາມາດເພີ່ມຄວາມສາມາດດ້ານການແຂ່ງຂັນຂອງ ສປປ ລາວ ໃນ AEC ໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ.

7. ຂໍ້ສະຫຼຸບແລະບົດບາດຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ແລະສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳອື່ນໆ

7.1 ບົດບາດຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ແລະສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳອື່ນໆ

ຈຳນວນທັງໝົດ, 43% ຂອງວິສາຫະກິດໃນຕົວຢ່າງແມ່ນເປັນສະມາຊິກຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ (ຊຶ່ງໃນນີ້ບາງຈຳນວນແມ່ນເປັນສະມາຊິກຜ່ານສະພາການຄ້າແຂວງ), ໝາຍເຖິງວ່າມີ 31% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ, 84% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ ແລະ 90% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່.

ເຫດຜົນສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ເປັນສາເຫດໃຫ້ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍບໍ່ໄດ້ເປັນສະມາຊິກແມ່ນຍ້ອນວ່າເຂົາເຈົ້າບໍ່ເຄີຍໄດ້ຍິນກ່ຽວກັບ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຈັກເທື່ອ (57%) ຫຼືຮູ້ສຶກວ່າ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ບໍ່ໄດ້ຕາງໜ້າເຂົາເຈົ້າເພື່ອປະໂຫຍດຂອງເຂົາເຈົ້າ (13%).

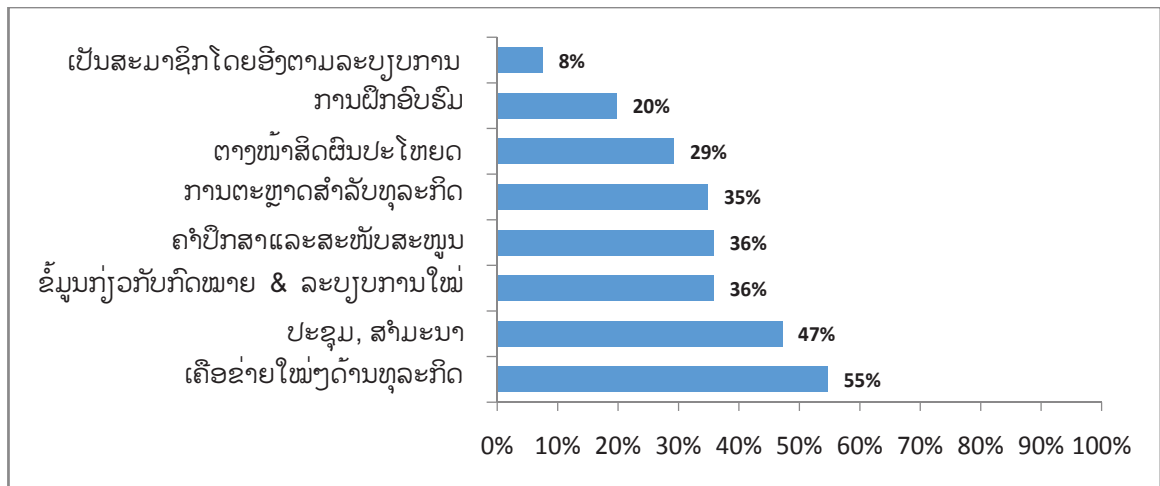
ຢູ່ກອງປະຊຸມຍັງຢືນຢັນການສຳຫຼວດ, ບັນດາພາກສ່ວນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມຈຳເປັນທີ່ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຕ້ອງໄດ້ປັບໂຕໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ ຫຼາຍຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ. ການກະຕຸ້ນການມາສະມັກເຂົ້າເປັນສະມາຊິກຖືວ່າເປັນເປົ້າໝາຍທີ່ສຳຄັນຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ. ມັນໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ເປັນຜູ້ໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອແກ່ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະກາງ ດ້ວຍການສະໜອງການບໍລິການໃຫ້ຄຳປຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ທຸລະກິດ. ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນອົງການໜຶ່ງແນະນຳວ່າ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຄວນເບິ່ງກິດຈະກຳຂອງສະພາການຄ້າໃນປະເທດອື່ນໃນຂົງເຂດ ເພື່ອກຳນົດແບບຢ່າງວິທີການທີ່ດີເພື່ອລະດົມແລະສະໜອງການບໍລິການ. ຍັງໄດ້ມີການສະເໜີແນະຕື່ມໄປອີກວ່າໃຫ້ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ສຸມໃສ່ການບໍລິການທີ່ປະຢັດກຸ້ມຄ່າໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກຂອງຕົນ ດ້ວຍການນຳໃຊ້ກົນໄກການກະຈາຍຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ມີຕົ້ນທຶນຕ່ຳ, ເຊັ່ນຕົວຢ່າງການລົງຂໍ້ມູນໃໝ່ໃນແວັບໄຊຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ

ໃນບັນດາຜູ້ຕອບສຳພາດຜູ້ທີ່ລະບຸວ່າເພິ່ງພໍໃຈໃນລະດັບໜຶ່ງກັບ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ. (ຫຼືສະພາການຄ້າ ແລະອຸດສາຫະກຳແຂວງ), ມີ 8% ໄດ້ຕອບວ່າ "ມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຫຼາຍ" ແລະອີກ 84% ໄດ້ຕອບວ່າ "ເພິ່ງພໍໃຈ" (ແລະຍັງມີ 8% ແມ່ນ "ບໍ່ພໍໃຈ").

ມີຜູ້ຕອບສຳພາດ 106 ທ່ານລະບຸເຖິງ 301 ປະໂຫຍດຂອງການເປັນສະມາຊິກ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ. ຫຼືສະມາຊິກຂອງສະພາການຄ້າແຂວງ. ຮູບສະແດງທີ 35 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າປະໂຫຍດຂອງການເປັນສະມາຊິກທີ່ພົບຫຼາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນການເຂົ້າເຖິງເຄີຍຂ່າຍທຸລະກິດໃໝ່ (55% ຂອງຜູ້ຕອບສຳພາດ) ແລະການມີງານຕ່າງໆ, ກອງປະຊຸມໃຫຍ່ ແລະກອງປະຊຸມສຳມະນາທີ່ຈັດໂດຍ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ (47%). ເປັນທີ່ໜ້າສົນໃຈວ່າ, ມີພຽງ 29% ຂອງຜູ້ຕອບສຳພາດຖືວ່າ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຕາງໜ້າໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເພື່ອຜົນປະໂຫຍດຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການລາຍງານຕໍ່ພາກລັດ, ໃນຂະນະທີ່ມີພຽງ 20% ເຫັນວ່າການຝຶກອົບຮົມທີ່ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ສະໜອງໃຫ້ແມ່ນມີປະໂຫຍດ.¹⁴ ມັນເປັນການຍາກທີ່ຈະຕິດຄວາມໝາຍຂອງຄຳຖາມດ້ານການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ, ຊຶ່ງການໄດ້ຄະແນນຕ່ຳແມ່ນສາມາດເວົ້າໄດ້ວ່າ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ບໍ່ໄດ້ສະໜອງການ ບໍລິການນີ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບຫຼືການບໍລິການການຝຶກອົບຮົມຕາມຄຳຖາມນີ້ບໍ່ແມ່ນເຫດຜົນສຳຄັນສຳລັບການເລີ່ມເປັນສະມາຊິກ.

¹⁴ ສືບເກົ້າ % ຂອງຜູ້ຕອບສຳພາດໃຫ້ຄຳຕອບທີ່ຫຼາກຫຼາຍທີ່ບໍ່ນອນຢູ່ໃນລາຍການໃນຮ່າງສອບຖາມ.

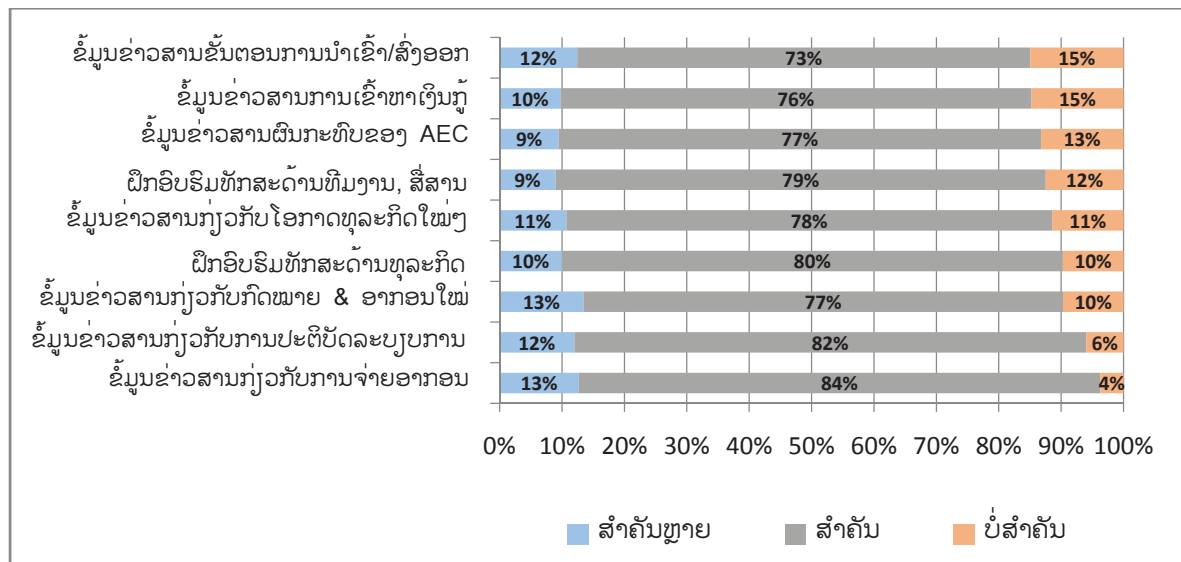
ຮູບສະແດງທີ 35: ປະໂຫຍດຂອງການເປັນສະມາຊິກຂອງ ສຄອ ແຫ່ງຊາດລາວ, ອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ຕອບ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ເມື່ອຂໍໃຫ້ຈັດອັນດັບຄວາມສໍາຄັນຂອງບັນດາຫົວຂໍ້ທີ່ກິດຈະກຳຕໍ່ວິສາຫະກິດຂອງເຂົາເຈົ້າ, ຜູ້ຕອບສ່ວນຫຼາຍລະບຸທັງໝົດ 9 ທາງເລືອກ ໂດຍຈັດສິ່ງທີ່ສໍາຄັນຫຼາຍທີ່ສຸດ (ຮູບສະແດງທີ 36). ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການຈ່າຍອາກອນຖືກຈັດອັນດັບສໍາຄັນຫຼາຍ ໂດຍຄະແນນສູງກ່ວາໝູ່ ແລະອັນດັບບໍ່ສໍາຄັນຄະແນນຕໍ່າກ່ວາໝູ່.

ຮູບສະແດງທີ 36: ຄວາມສໍາຄັນຂອງຫົວຂໍ້ທີ່ໄດ້ຄັດເລືອກໂດຍວິສາຫະກິດ

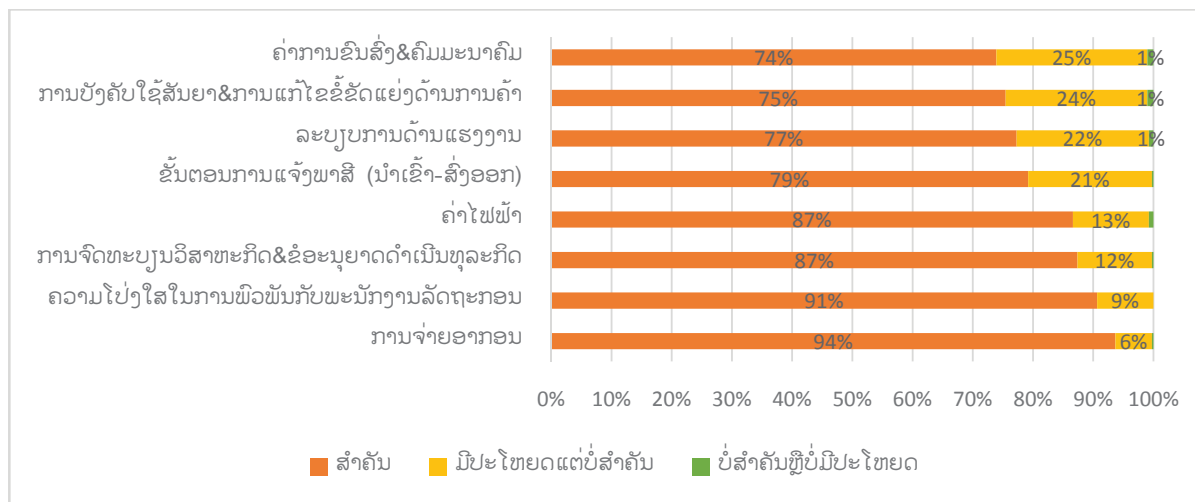


ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ຮູບສະແດງທີ 36 ຄວາມໝາຍແຕກຕ່າງທີ່ສໍາຄັນໃນຄໍາຕອບອີງຕາມຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດ. ໂດຍສະເພາະແລ້ວ, 20-30% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງລະບຸຫົວຂໍ້ສ່ວນຫຼາຍວ່າສໍາຄັນຫຼາຍ, ທຽບກັບ 5-10% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ 0-10% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່. ສິ່ງນີ້ສອດຄ່ອງກັບສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບຂອງການສຳຫຼວດ

າຫຼວດເຊິ່ງຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງກະຕືລືລົ້ນເປັນພິເສດ ທີ່ຈະໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະຄໍາປຶກສາ, ໃນຂະນະທີ່ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍເຫັນວ່າມີຄວາມຕ້ອງການຂໍ້ມູນຂ່າວສານໜ້ອຍກວ່າ ແລະວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ແມ່ນຂ້ອນຂ້າງຮູ້ສຶກວ່າເຂົາເຈົ້າມີຂໍ້ມູນນັ້ນຢູ່ແລ້ວ (ໝາຍເຖິງຈາກແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນພາຍໃນຂອງເຂົາເຈົ້າເອງ).

ຮູບສະແດງທີ 37: ຂົງເຂດບຸລິມະສິດຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສໍາຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ທ້າຍສຸດ, ການສໍາຫຼວດໄດ້ສະເໜີໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມລະບຸຂົງເຂດບຸລິມະສິດຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຄວນຈະສຸມຄວາມພະຍາຍາມໃສ່ໃນການໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນສະເໜີຄໍາເຫັນຕໍ່ພາກລັດ (ຮູບສະແດງທີ 37) ໃນຂົງເຂດ. ຊຶ່ງຜົນອອກມາ ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ທັງໝົດ 12 ຂົງເຂດ ແມ່ນໄດ້ຮັບການຈັດອັນດັບໃຫ້ເປັນບຸລິມະສິດ. ແຕ່ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ຜູ້ຕອບສໍາພາດສ່ວນຫຼາຍແມ່ນໄດ້ໃຫ້ບຸລິມະສິດຕໍ່ການຈ່າຍອາກອນສູງເຖິງ 94% ຊຶ່ງຖືວ່າເປັນອັນດັບສູງຕື່ນໆ ແລະຕາມມາດ້ວຍບຸລິມະສິດຕໍ່ທາງດ້ານຄວາມໂປ່ງໃສໃນການຕອບຮັບກັບພະນັກງານລັດ (90%).

ສິ່ງຄົ້ນພົບເຫຼົ່ານີ້ຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ແລະ ສ.ຄ.ອ ແຂວງ ຈຳເປັນຕ້ອງມີສ່ວນຮ່ວມໃນການແກ້ໄຂບັນດາບັນຫາຕ່າງໆ ທີ່ຫຼາກຫຼາຍໃນການພະຍາຍາມໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນສະເໜີຄໍາເຫັນຕໍ່ພາກລັດ. ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນສະເໜີຄໍາເຫັນຕໍ່ພາກລັດເພື່ອສ້າງຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະເຮັດໃຫ້ຂັ້ນຕອນອາກອນງ່າຍດາຍຂຶ້ນ, ລະບຽບການ ແລະການພົວພັນອື່ນໆກັບພາກລັດ ແມ່ນເປັນໜຶ່ງໃນສິ່ງທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດ, ແຕ່ກໍ່ບໍ່ແມ່ນຂົງເຂດດຽວທີ່ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຈຳເປັນຕ້ອງສຸມໃສ່.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍອັນຫຼາກຫຼາຍທີ່ພາກເອກະຊົນປະເຊີນຢູ່ນີ້ ກໍ່ບໍ່ໄດ້ເປັນທີ່ໜ້າແປກໃຈສໍາລັບ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ເພາະກໍ່ໄດ້ຮັບຮູ້ບັນຫາດັ່ງກ່າວເປັນຢ່າງດີຢູ່ແລ້ວ.

7.2 ຂໍສະຫຼຸບ

ບົດສຳຫຼວດວິສາຫະກິດທີ່ຄົບຊຸດກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍຫຼັກ ແລະພາກປະຕິບັດໃນການດຳເນີນທຸລະກິດສະບັບນີ້, ໄດ້ລະບຸເຖິງໝາກຜົນທີ່ສຳຄັນທີ່ປະກອບດ້ວຍປັດໃຈເພື່ອໃຫ້ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ໄດ້ນຳໃຊ້ໃນການໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນສະເໜີຄຳເຫັນຕໍ່ພາກລັດ ແລະໃຫ້ການບໍລິການອື່ນໆແກ່ສະມາຊິກຂອງຕົນ.

ສິ່ງທີ່ໄດ້ພົບເຫັນໄດ້ຈະແຈ້ງຂອງການສຳຫຼວດຄັ້ງນີ້ໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າສະມາຊິກ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ຫຼາຍທ່ານແມ່ນ ໄດ້ປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທາຍໃນທາງດ້ານການຂາດແຄນແຮງງານ ແລະທັກສະແຮງງານ. ສິ່ງທ້າທາຍເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຂອງວິສາຫະກິດໃນທຸກຂະແໜງການ, ໃນທຸກບ່ອນ ແລະທຸກຂະໜາດໂດຍສະເພາະຂະໜາດກາງ ແລະຂະໜາດໃຫຍ່. ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະຜູ້ຈັດການທຸລະກິດເຫັນວ່າມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຮັບເອົາພະນັກງານເຂົ້າເຮັດວຽກ ແລະມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຮັກສາພະນັກງານທີ່ມີທັກສະລະດັບປານກາງ ແລະທັກສະລະດັບສູງ ແລະຍັງກວມໄປເຖິງຜູ້ທີ່ມີທັກສະຈຳກັດ.

ເຫັນຜົນທີ່ເປັນພື້ນຖານສຳລັບການຂາດແຄນທັກສະ ແລະແຮງງານແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັນ ແລະສະຫຼັບຊັບຊ້ອນ ແລະກວມເອົາສິ່ງທ້າທາຍໄລຍະຍາວກ່ຽວກັບ (1) ການສຶກສາຢູ່ທຸກຂັ້ນ; (2) ຜະລິດຕະພາບຂອງແຮງງານ; (3) ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໄປປະເທດໄທ; ແລະ (4) ຂາດຂໍ້ມູນຕະຫຼາດແຮງງານເພື່ອໃຫ້ສາມາດຈັດແຈງໃຫ້ການສະໜອງແຮງງານທີ່ມີສີມືເຂົ້າກັບຄວາມຕ້ອງການ.

ສິ່ງທ້າທາຍກ່ຽວກັບທັກສະແຮງງານ, ການສຶກສາ ແລະຕະຫຼາດແຮງງານແມ່ນມີແນວໂນ້ມວ່າຈະຍັງຄົງເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ຢູ່ໃນແຖວໜ້າຂອງຄວາມກັງວົນຂອງພາກເອກະຊົນໃນອີກຫຼາຍປີຕໍ່ໜ້າ. ເມື່ອເປັນດັ່ງນີ້, ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ ກໍຕ້ອງໄດ້ສ້າງຄວາມສາມາດຂອງຕົນເພື່ອສຶກສາ ແລະສະເໜີເຫດຜົນອ້າງອີງຢ່າງຄົບຖ້ວນ, ແລະເພື່ອເປັນຕົວແທນໃຫ້ແກ່ພາກເອກະຊົນປະກອບຄຳເຫັນຕໍ່ບັນຫາທີ່ກ່າວມານີ້.



ເອກະສານອ້າງອີງ

- ASEAN. 2016. ASEAN Economic Community. Available at: <http://www.asean.org/asean-economic-community/> (8 Feb. 2016).
- Asian Development Bank (ADB). 2015. Asian development outlook 2015: Financing Asia's future growth (Manila, Asian Development Bank).
- Enterprise and Development Consultants (EDC). 2014. Business development services market assessment (Vientiane, Small and Medium Sized Enterprises Promotion and Development Office).
- German Agency for International Cooperation (GIZ). 2014. Human resource development for a market economy (HRDME) project enterprise survey 2013 for Lao PDR (Vientiane, GIZ).
- Hilal, S. 2013. The impact of ASEAN economic integration on occupational outlooks and skills demand. ILO Asia-Pacific Working Paper Series (Bangkok, ILO).
- Ministry of Planning and Investment. 2015. National Socio-Economic Development Plan (NSED) 2016–20 (Vientiane).
- United States Agency for International Development (USAID); LUNA II Project. 2015. Business perception survey on trade liberalization in Laos 2014 (Vientiane).
- Vocational Education in Laos (VELA) Project. 2015. “The Lao PDR VQF, NVQF governance, operations issues, structures and modalities – Trade working groups/sector bodies”. Presentation paper.
- . 2015a. Assessment of trade working group. Draft report (2015).
- Vientiane Times. 2015. Skilled labour vital for Laos' success in AEC markets. 31 Jan. Available at: http://www.vientianetimes.org.la/Opinion/Opinion_Skilled.htm.
- World Bank. 2012. Enterprise surveys: Lao PDR country profile (Washington, DC, World Bank). Available at: <http://www.enterprisesurveys.org/>.
- . 2014a. Lao PDR investment climate assessment 2014: Policy uncertainty in the midst of a natural resources boom (Washington, DC, World Bank).
- . 2014b. Doing business project (Washington, DC, World Bank).
- . 2015a. Doing business 2016: Measuring regulatory quality and efficiency (Washington, DC, World Bank).
- . 2015b. Worldwide governance indicators (Washington, DC, World Bank). Available at: <http://data.worldbank.org/data-catalog/worldwide-governance-indicators>.

ເອກະສານຄັດຕິດ

ເອກະສານຄັດຕິດທີ 1: ແບບສອບຖາມ ບົດສຳຫຼວດແຫ່ງຊາດ ກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດ

I.	ການບໍລິຫານ				
1	ຊື່ຜູ້ໃຫ້ສຳພາດ				
2	ວັນທີສຳພາດ				
3	ເວລາເລີ່ມການສຳພາດ				
4	ເວລາສິ້ນສຸດການສຳພາດ				
5	ຊື່ວິສາຫະກິດ				
6	ທີ່ຢູ່ຂອງວິສາຫະກິດ	6.1	ເລກທີ		
		6.2	ຖະໜົນ		
		6.3	ບ້ານ / ເມືອງ		
		6.4	ແຂວງ		
7	ເວັບໄຊທ໌ຂອງວິສາຫະກິດ				
8	ໂທລະສັບຂອງວິສາຫະກິດ				
9	ຊື່ຜູ້ຕອບບົດສຳຫຼວດ				
10	ເພດ	☐	1 = ຊາຍ	☐	0 = ຜູ້ຍິງ
11	ຕຳແໜ່ງ				
12	ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດກິດຈະການ ຫຼື ຜູ້ຈັດການ	☐	1 = ເຈົ້າຂອງທຸລະກິດກິດຈະການ (ຖ້າແມ່ນ, ໃຫ້ໄປທີ່ຂໍ້ A)	☐	2 = ຜູ້ຈັດການ (ຖ້າແມ່ນ, ໃຫ້ໄປທີ່ຄຳຖາມທີ 13 ຂ້າງລຸ່ມນີ້)
13	ເພດຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດກິດຈະການ	☐	1 = ຊາຍ	☐	0 = ຍິງ

ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດ

A. ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດ							
A1	ທຸລະກິດຂອງທ່ານໄດ້ເລີ່ມຕົ້ນໃນ ສປປ ລາວ ເມື່ອໃດ?	_____ / _____ (ປີ / ເດືອນ)					
A2	ທຸລະກິດຂອງທ່ານນອນໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳໃດ? ໝາຍເຫດ :ຖ້າກ່ຽວຂ້ອງໃນຫຼາຍອຸດສາຫະກຳ, ຈົ່ງເລືອກເອົາອຸດສາຫະກຳທີ່ເປັນຫຼັກ ເທົ່ານັ້ນສໍາລັບທຸລະກິດທ່ານ.	☐	B	ບໍ່ແຮ່&ບໍ່ຫິນ	☐	K	ກິດຈະກຳດ້ານການເງິນ&ການປະກັນໄພ (ທະນາຄານ, ສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກ)MFIs), ປະກັນໄພ)
		☐	C	ການຜະລິດ (ເສື້ອຜ້າ, ການແປຮູບ ອາຫານ /ເຄື່ອງດື່ມ, ເຄມີ, ເຄື່ອງກິນຈັກ, ເຟີນີເຈີ)	☐	L	ກິດຈະກຳດ້ານອະລັງຫາລິມະສັບ
		☐	D	ການສະໜອງໄຟຟ້າ, ແກ້ດ, ອາຍນ້ຳ &ເຄື່ອງປັບອາກາດ (ເຂື່ອນໄຟຟ້ານ້ຳຕົກ, ໄຟຟ້າອື່ນໆ)	☐	M	ວິຊາຊີບ, ວິທະຍາສາດ & ເຕັກນິກ (ກິດໝາຍ, ການບັນຊີ,ການເປັນທີ່ປຶກສາ, ການຕະຫຼາດ, ສະຖາປັດຕະຍະກຳ , ວິສະວະກຳ, ວິທະຍາສາດ)
		☐	E	ນ້ຳປະປາ, ການລະບາຍ ນ້ຳເປື້ອນ, ກິດຈະກຳຄຸມຄອງ ສິ່ງເສດເຫຼືອ	☐	N	ໃຫ້ການບໍລິການທາງດ້ານການບໍລິຫານ &ສະໜັບສະໜູນຕ່າງໆ (ຕົວແທນດ້ານບຸກຄະລາກອນ (HR), ຕົວແທນດ້ານການເດີນທາງ/ ທ່ອງທ່ຽວ, ການຮັກສາຄວາມປອດໄພ, ການເບິ່ງແຍງສວນ)
		☐	F	ການກໍ່ສ້າງ (ອາຄານ, ວິສະວະກຳໂຍທາ, ໄຟຟ້າ, ນ້ຳປະປາ)	☐	P	ການສຶກສາ (ໂຮງຮຽນ, ວິທະຍາໄລ, ມະຫາວິທະຍາໄລ, ສຸເຝີກອີບຣິມ)
		☐	G	ການຂາຍສິ່ງ &ຂາຍຍ່ອຍ; ບໍລິການສ້ອມແປງພາຫະນະເຄື່ອງຈັກ (ການຂາຍສິ່ງ & ຂາຍຍ່ອຍ ສິນຄ້າທຸກປະເພດ, ລວມທັງພາຫະນະ, ກະສິກຳ, ອາຫານ, ເຄື່ອງດື່ມ, ຢາສຸບ, ເຄື່ອງໃຊ້ໃນຄົວເຮືອນ ແລະ ເຄື່ອງຈັກ, ກິນຈັກ)	☐	Q	ກິດຈະກຳດ້ານສຸຂະພາບຄົນ &ວຽກງານສັງຄົມ (ໂຮງໝໍ, ທ່ານໝໍ, ໝໍປົວແຂ້ວ, ຫ້ອງພະຍາບານ)
		☐	H	ການຂົນສົ່ງ &ບ່ອນມັງເຄື່ອງ (ລົດເມ, ລົດໂດຍສານ, ສະໜາມບິນ, ສາຍການບິນ, ສາງມ້ຽນເຄື່ອງ, ບໍລິການໄປສະນີ / ຈັດສົ່ງ, ລະບົບຂົນສົ່ງ)	☐	R	ສິນລະປະ, ການບັນເທີງ & ການພັກຜ່ອນຍ່ອນອາລົມ (ບ່ອນຫຼິ້ນການພະນັນ, ໃບສະຫຼາກ / ຫວຍ, ກິລາ, ບ່ອນອອກກຳລັງກາຍ, ສວນຫຼິ້ນ)
		☐	I	ກິດຈະກຳດ້ານທີ່ພັກ &ບໍລິການອາຫານ (ໂຮງແຮມ, ຮ້ານອາຫານ, ຮ້ານຂາຍອາຫານ, ບາຂາຍເຄື່ອງກິນດື່ມ)	☐	S	ກິດຈະກຳດ້ານການບໍລິການອື່ນໆ (ຮ້ານຊັກລົດ, ຮ້ານເຮັດຜົມ, ຮ້ານນວດ)

A. ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດ									
		☐	J	ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ & ການສື່ສານ (ການບໍລິການດ້ານໂທລະ ຄົມມະນາຄົມ, ອິນເຕີເນັດ, ວິທະຍຸ, ໜັງສືພິມ, ການບໍລິການ ດ້ານໄອທີ)					
A3	ມີພະນັກງານຈັກຄົນໃນ ທຸລະກິດຂອງທ່ານ?	_____ ພະນັກງານທັງໝົດ			ໃນນີ້, _____ ເປັນຜູ້ຍິງ				
A4	ໃນນີ້, ມີພະນັກງານທີ່ບໍ່ ແມ່ນສັນຍາຈ້າງຈັກຄົນ?	_____ ພະນັກງານ ບໍ່ແມ່ນສັນຍາຈ້າງທັງ ໝົດຈັກຄົນ			ໃນນີ້, _____ ເປັນຜູ້ຍິງ				
A5	ມີພະນັກງານໄວໜຸ່ມ ຈັກ ຄົນ (ອາຍຸລະຫວ່າງ 15- 24 ປີ)?	_____ ພະນັກງານໄວໜຸ່ມຈັກຄົນ ທັງໝົດ (ອາຍຸລະຫວ່າງ 15-24 ປີ)			ໃນນີ້, _____ ເປັນຜູ້ຍິງ				
A6	ມີພະນັກງານຈັກຄົນທີ່ຈົບ ການສຶກສາຊັ້ນສູງ (ວິທະຍາໄລ / ມະຫາວິທະຍາໄລ)?	_____ ພະນັກງານທີ່ຈົບການສຶກສາ ຊັ້ນສູງທັງໝົດ			ໃນນີ້, _____ ເປັນຜູ້ຍິງ				
A7	ມີພະນັກງານຈັກຄົນທີ່ໄດ້ ອອກວຽກໃນ 12 ເດືອນທີ່ ຜ່ານມາ?	☐	1=	_____	☐	89=		ບໍ່ຮູ້ / ບໍ່ມີ	
A8	ລາຍຮັບຈາກທຸລະກິດຫຼັກ ປະຈຳປີ 2013 ຂອງທຸລະ ກິດທ່ານມີເທົ່າໃດ?(ຕອບ ເປັນເງິນກີບ ຫຼື ເງິນໂດລາ ສະຫະລັດ) ໝາຍເຫດ: ຖ້າບໍ່ຮູ້ມູນຄ່າ ປະຈຳປີ, ໃຫ້ບັນທຶກ ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ	☐	1=	ກີບ _____	☐	2=	ໂດລາ ສະຫະລັດ _____	☐	89= ບໍ່ມີ / ບໍ່ ຮູ້
A9	ກຳມະສິດໃນວິສາຫະກິດ	☐	1=	ເອກະຊົນລາວເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ100%					
		☐	2=	ຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ100%					
		☐	3=	ຮ່ວມທຸລະກິດ ເອກະຊົນລາວ / ລັດຖະບານ					
		☐	4=	ຮ່ວມທຸລະກິດ ເອກະຊົນລາວ / ຕ່າງປະເທດ					
		☐	5=	ຮ່ວມທຸລະກິດ ລັດຖະບານລາວ / ຕ່າງປະເທດ					
		☐	6=	ລັດຖະບານເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ 100%					

ສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆໃນທຸລະກິດ ແລະ ແຜນວາງໄວ້ສໍາລັບອະນາຄົດ

B. ສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆໃນທຸລະກິດ ແລະ ແຜນສໍາລັບອະນາຄົດ			
B1	ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ສຸດສໍາລັບທຸລະກິດຂອງທ່ານ ແມ່ນຫຍັງ? ກະລຸນາເລືອກ 1 ຂໍ້	☐	1= ການຂາດແຄນພະນັກງານທີ່ມີທັກສະສົມ
		☐	2= ຄ່າແຮງງານສູງ (ຄ່າຈ້າງສູງ)
		☐	3= ການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນຫຍຸ້ງຍາກຈໍາກັດ
		☐	4= ການແຂ່ງຂັນຂອງທຸລະກິດຕ່າງໆ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນທະບຽນ ຫຼື ບໍ່ໄດ້ເສຍອາກອນຄົບຖ້ວນ
		☐	5= ການແຂ່ງຂັນຂອງທຸລະກິດຕ່າງປະເທດ ແລະ ການນໍາເຂົ້າຕ່າງໆ
		☐	6= ປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານຕ່ໍາ
		☐	7= ການປະຕິບັດຕາມກົດລະບຽບ ແລະ ການຂໍອະນຸຍາດຕ່າງໆ (ໃຊ້ເວລາດົນ ຫຼື ແພງ)
		☐	8= ການເສຍພາສີຕ່າງໆ (ໃຊ້ເວລາດົນ ຫຼື ແພງ)
		☐	9= ຄ່າຂົນສົ່ງສູງ
		☐	10= ຄ່າໄຟຟ້າສູງ
		☐	11= ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ໃຫ້ເປັນນ້ຳໃຈ ຫຼື ຂອງຂວັນ ທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການຈາກ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ມີອໍານາດ
		☐	12= ຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດບໍ່ມີຫຼາຍ ສໍາລັບສິນຄ້າ ຫຼື ການບໍລິການ ຈາກທຸລະກິດເຮົາເອງ
		☐	33= ອື່ນໆ, ຈົ່ງລະບຸ. _____
☐	89= ບໍ່ຮູ້		
☐	99= ບໍ່ມີ (ບໍ່ມີສິ່ງທ້າທາຍ)		
B2	ໃນຄວາມຄິດຂອງທ່ານ, ທ່ານຄິດວ່າ ຜູ້ຍິງທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດແມ່ນພົບກັບສິ່ງທ້າທາຍ ຫຼື ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກເພີ່ມຫຼາຍຂຶ້ນບໍ່ ສໍາລັບການດໍາເນີນທຸລະກິດຢູ່ໃນລາວ? ຖ້າເຫັນວ່າມີ, ສິ່ງທ້າທາຍໃຫຍ່ທີ່ສຸດທີ່ພວກເຂົາປະເຊີນຢູ່ ແມ່ນຫຍັງ? ກະລຸນາເລືອກ 1 ຂໍ້	☐	1= ບໍ່ມີສິ່ງທ້າທາຍພິເສດສໍາລັບ ບັນດາຜູ້ຍິງທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ
		☐	2= ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກເພີ່ມຂຶ້ນສໍາລັບຜູ້ຍິງ ໃນການເຈລະຈາກັບຜູ້ຊື້
		☐	3= ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກເພີ່ມຂຶ້ນສໍາລັບຜູ້ຍິງ ໃນການສ້າງເຄືອຂ່າຍ ແລະ ສ້າງສາຍພົວພັນທາງທຸລະກິດ
		☐	4= ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກເພີ່ມຂຶ້ນສໍາລັບຜູ້ຍິງ ໃນການປະສານງານກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ລັດ
		☐	5= ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກເພີ່ມຂຶ້ນສໍາລັບຜູ້ຍິງ ທີ່ຈະໄດ້ຮັບຄວາມເຄົາລົບຈາກພະນັກງານຂອງພວກເຂົາ
		☐	33= ອື່ນໆ, ຈົ່ງລະບຸ. _____
☐	89= ບໍ່ຮູ້		

	ຈົ່ງເລືອກ 1 ຂໍ້ ສໍາລັບແຕ່ລະຄໍາຖາມ	1= ເພີ່ມຂຶ້ນ	2= ບໍ່ປ່ຽນແປງ	3= ບໍ່ປ່ຽນແປງ	89==ບໍ່ຮູ້ / 99= ບໍ່ໄດ້ນໍາໃຊ້
B3	ເມື່ອປຽບທຽບກັບສອງປີທີ່ຜ່ານມາ, ທຸລະກິດຂອງທ່ານມີກໍາໄລເພີ່ມຂຶ້ນ ຫຼື ຫຼຸດລົງ?	☐	☐	☐	☐ / ☐
B4	ໃນອີກສອງປີຕໍ່ໄປ, ທ່ານຄາດວ່າ ທຸລະກິດຂອງທ່ານຈະມີກໍາໄລເພີ່ມຂຶ້ນ ຫຼື ຫຼຸດລົງ (ເມື່ອປຽບທຽບກັບຕອນນີ້)?	☐	☐	☐	☐ / ☐

B5	ເມື່ອປຽບທຽບກັບສອງປີທີ່ຜ່ານມາ, ທຸລະກິດຂອງທ່ານມີຈຳນວນພະນັກງານເພີ່ມຂຶ້ນ ຫຼື ຫຼຸດລົງ?	☐	☐	☐	☐ / ☐
B6	ໃນອີກສອງປີຕໍ່ໄປ, ທ່ານຄາດວ່າ ທຸລະກິດຂອງທ່ານຈະຈ້າງພະນັກງານເພີ່ມ ຫຼື ຫຼຸດລົງ?	☐	☐	☐	☐ / ☐
ຈົ່ງເລືອກ 1 ຂໍ້ ສໍາລັບແຕ່ລະຄໍາຖາມ		1= ມີການເຕີບໂຕ	2= ບໍ່ມີການເພີ່ມ ຫຼື ຫຼຸດລົງ	3= ຫຼ້າຊ້າລົງ	89=ບໍ່ຮູ້ / 99==ບໍ່ໄດ້ນໍາໃຊ້
B7	ທ່ານເບິ່ງໃນແງ່ບວກ ຫຼື ເບິ່ງໃນແງ່ລົບ ກ່ຽວກັບໂອກາດສໍາລັບທຸລະກິດຂອງທ່ານໃນອີກສອງປີຕໍ່ໜ້າວ່າຈະມີການເຕີບໂຕ ຫຼື ຫຼ້າຊ້າລົງ?	☐	☐	☐	☐ / ☐
B8	ທ່ານເບິ່ງໃນແງ່ບວກ ຫຼື ເບິ່ງໃນແງ່ລົບ ກ່ຽວກັບໂອກາດໂດຍທົ່ວໄປສໍາລັບຂະແໜງທຸລະກິດໃນລາວໃນອີກສອງປີຕໍ່ໜ້າ?	☐	☐	☐	☐ / ☐

ທັກສະ, ການສຶກສາ ແລະ ການເຝິກອົບຮົມ

C. ທັກສະ, ການສຶກສາ ແລະ ການເຝິກອົບຮົມ						
	ທ່ານເຫັນດີກັບຄໍາເວົ້າຕໍ່ໄປນີ້ວ່າສອດຄ່ອງກັບທຸລະກິດຂອງທ່ານແນວໃດ?	1= ບໍ່ເຫັນດີທີ່ສຸດ	2= ບໍ່ເຫັນດີ	3= ເຫັນດີ	4= ເຫັນດີທີ່ສຸດ	89=ບໍ່ຮູ້ / 99==ບໍ່ໄດ້ນໍາໃຊ້
C 1	ໃນຮອບ 12 ເດືອນທີ່ຜ່ານມາ, ທຸລະກິດຂອງຂ້າພະເຈົ້າ ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຮັບພະນັກງານ ຫຼື ຮັກສາພະນັກງານທີ່ດ້ອຍສິນີໄວ້	☐	☐	☐	☐	☐ / ☐
C 2	ໃນຮອບ 12 ເດືອນທີ່ຜ່ານມາ, ທຸລະກິດຂອງຂ້າພະເຈົ້າ ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນ ການຮັບພະນັກງານ ຫຼື ຮັກສາພະນັກງານທີ່ມີສິນີປານກາງ ຫຼື ທີ່ມີສິນີສູງໄວ້	☐	☐	☐	☐	☐ / ☐
C 3	ໃນຮອບ 12 ເດືອນທີ່ຜ່ານມາ, ການຂາດແຄນທັກສະສິນີ ໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບດ້ານລົບແກ່ ຄວາມສາມາດໃນການເຕີບໃຫຍ່ ຫຼື ຂະຫຍາຍຕົວ ຂອງທຸລະກິດ ຂອງຂ້າພະເຈົ້າ	☐	☐	☐	☐	☐ / ☐
C 4	ໃນຮອບ 12 ເດືອນທີ່ຜ່ານມາ, ການຂາດແຄນທັກສະສິນີ ໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບດ້ານລົບແກ່ຄວາມສາມາດໃນການສ້າງກຳໄລ ຂອງທຸລະກິດຂ້າພະເຈົ້າ (ຄ່າແຮງສູງຂຶ້ນ ຫຼື ປະສິດທິພາບທີ່ຕໍ່າລົງ)	☐	☐	☐	☐	☐ / ☐
	ເມື່ອຮັບພະນັກງານສໍາລັບຕໍາແໜ່ງທີ່ມີສິນີ, ຈົ່ງລະບຸເຖິງຄວາມສໍາຄັນຂອງ ແຕ່ລະຄຸນສົມບັດຕ່າງໆເຫຼົ່ານີ້ໃນຂັ້ນຕອນການຄັດລືອກ. ຈົ່ງໃສ່ເຄື່ອງໝາຍ 1 ສໍາລັບແຕ່ລະຫ້ອງຂອງຄຸນສົມບັດ	1= ບໍ່ສໍາຄັນຈັກໜ້ອຍ	2= ບໍ່ສໍາຄັນ	3= ສໍາຄັນ	4= ສໍາຄັນຫຼາຍ	89= ບໍ່ຮູ້ / 99= ບໍ່ໄດ້ນໍາໃຊ້
C 5	ຈັນຍາບັນໃນການເຮັດວຽກ / ຄວາມຊື່ສັດ / ທັດສະນະຄະຕິ	☐	☐	☐	☐	☐ / ☐
C 6	ຄວາມສາມາດໃນການສື່ສານ ແລະ ການເຮັດວຽກເປັນທີມ	☐	☐	☐	☐	☐ / ☐

C. ທັກສະ, ການສຶກສາ ແລະ ການເຝິກອົບຮົມ									
C 7	ທັກສະໃນການແກ້ບັນຫາ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C 8	ທັກສະ ຫຼື ຄວາມຮູ້ດ້ານເຕັກນິກວິຊາການ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C 9	ມີຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງບໍ່ ໃນວິສາຫະກິດຂອງທ່ານ ທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກງານເຝິກອົບຮົມພະນັກງານ?	☐	1=	ແມ່ນ	☐	0=	ບໍ່		
C10	ວິສາຫະກິດຂອງທ່ານ ມີງົບປະມານສໍາລັບການເຝິກອົບຮົມບໍ່?	☐	1=	ແມ່ນ	☐	0=	ບໍ່		
C11	ວິສາຫະກິດຂອງທ່ານມີວິທີການໃດ ທີ່ຕັດສິນໃຈວ່າຄວນແມ່ນພະນັກງານພາກສ່ວນໃດ ທີ່ຄວນໄດ້ຮັບການເຝິກອົບຮົມ, ເປັນການເຝິກອົບຮົມປະເພດໃດ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການເຝິກອົບຮົມແມ່ນ ເທົ່າໃດ? ກະລຸນາເລືອກ 1 ຂໍ້.	☐	1=	ຂຶ້ນກັບຄວາມສົນໃຈ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນ					
		☐	2=	ຂຶ້ນກັບການວິເຄາະເຖິງຄວາມຈຳເປັນສໍາລັບການເຝິກອົບຮົມທີ່ມີຕໍ່ພະນັກງານ					
		☐	3=	ພວກເຮົາຈັດເຝິກອົບຮົມແບບດຽວກັນທຸກປີ					
		☐	4=	ຈຳນວນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງງານເຝິກອົບຮົມ ແມ່ນຂຶ້ນກັບຄວາມພ້ອມດ້ານງົບປະມານ/ເງິນທຶນ ສໍາລັບການເຝິກອົບຮົມ					
		☐	33=	ອື່ນໆ, ຈົ່ງລະບຸ: _____					
		☐	99=	ບໍ່ມີ (ບໍ່ມີການເຝິກອົບຮົມ)					
C12	ໃນປີທີ່ຜ່ານມາ, ທຸລະກິດຂອງທ່ານ ໄດ້ມີການຈັດ / ສະໜອງການເຝິກອົບຮົມແກ່ພະນັກງານບໍ່?	☐	1=	ແມ່ນ	☐	0=	ບໍ່ມີ	ຖ້າ	ບໍ່ມີ
								, ຈົ່ງ	ໄປ
								ທີ່ຂໍ້	C1
									7
C13	ແມ່ນໃຜໃຫ້ການເຝິກອົບຮົມ? ທ່ານສາມາດເລືອກໄດ້ທຸກຂໍ້ຫຼືຫຼາຍກ່ວາໜຶ່ງຂໍ້.	☐	1=	ໄດ້ເຝິກອົບຮົມພາຍໃນວິສາຫະກິດໂດຍ ພະນັກງານຂອງພວກເຮົາເອງ					
		☐	2=	ມະຫາວິທະຍາໄລ ຫຼື ວິທະຍາໄລເຝິກອົບຮົມວິຊາຊີບ					
		☐	3=	ບໍລິສັດເຝິກອົບຮົມເອກະຊົນ ຫຼື ຄູ່ເຝິກສ່ວນຕົວ					
		☐	4=	ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼື ສະມາຄົມທຸລະກິດ					
		☐	5=	ໜ່ວຍງານຂອງລັດ ຫຼື ກົມ					
		☐	6=	ອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອການພັດທະນາ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ບໍ່ແມ່ນລັດຖະບານ (NGO)					
		☐	33=	ອື່ນໆ, ຈົ່ງລະບຸ: _____					
		☐	89=	ບໍ່ຮູ້					
C14	ທ່ານໃຫ້ຄະແນນແນວໃດຕໍ່ຄຸນນະພາບຂອງການຈັດເຝິກອົບຮົມທີ່ທ່ານເລືອກມາ? ກະລຸນາເລືອກ 1 ຂໍ້.	☐	99=	ບໍ່ມີ (ບໍ່ມີການເຝິກອົບຮົມ)					
		☐	1=	ດີ					
		☐	2=	ປານກາງ					

C. ທັກສະ, ການສຶກສາ ແລະ ການເຝິກອົບຮົມ				
		☐	3=	ບໍ່ດີ
C15	ສາມຫົວຂໍ້ຫຼັກທີ່ພະນັກງານຂອງທ່ານໄດ້ຮັບການເຝິກອົບຮົມມາແລ້ວ ແມ່ນຫຍັງ? ຈົ່ງເລືອກ 3 ຂໍ້ (ສູງສຸດ).	☐	99=	ບໍ່ມີ (ບໍ່ເຄີຍມີການຈັດຈ້າງການເຝິກອົບຮົມຈັກເທື່ອ)
		☐	1=	ການຕະຫຼາດ ແລະ ການບໍລິການລູກຄ້າ
		☐	2=	ການເປັນຜູ້ນຳ, ການບໍລິຫານຈັດການ ແລະ ທັກສະໃນການເປັນຜູ້ຄຸມງານ
		☐	3=	ການບັນຊີ/ ການລົງບັນຊີ/ ທັກສະດ້ານທຸລະກິດທົ່ວໄປ
		☐	4=	ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ
		☐	5=	ການສື່ສານ ແລະ ການເຮັດວຽກເປັນທີມ
		☐	6=	ທັກສະທາງດ້ານໄອທີ
		☐	7=	ພື້ນຖານການອ່ານ, ການຂຽນ ຫຼື ຄະນິດສາດ
		☐	8=	ພາສາຕ່າງປະເທດ (ພາສາອັງກິດ , ພາສາຈີນ ແລະ ອື່ນໆ)
		☐	9=	ການເຝິກອົບຮົມສະເພາະດ້ານພາຍໃນບໍລິສັດ ຊຶ່ງບໍ່ສາມາດຮຽນຮູ້ຈາກພາຍນອກໄດ້ (ເຊັ່ນ: ຂັ້ນຕອນການດຳເນີນງານສະເພາະຂອງບໍລິສັດ)
		☐	10=	ການເຝິກອົບຮົມດ້ານເຕັກນິກ ຊຶ່ງສາມາດນຳມາໃຊ້ກັບວິສາຫະກິດອື່ນໆ (ເຊັ່ນ: ທັກສະດ້ານໄຟຟ້າ, ທັກສະການຫຍິບເຄື່ອງ)
		☐	33=	ອື່ນໆ, ຈົ່ງລະບຸ: _____
C16	ສາມຫົວຂໍ້ຫຼັກທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ສຸດໃນການພັດທະນາທັກສະຂອງພະນັກງານທ່ານ ແມ່ນຫຍັງ? ຈົ່ງເລືອກ 3 ຂໍ້ (ສູງສຸດ)	☐	99=	ບໍ່ມີ (ບໍ່ເຄີຍມີການຈັດຈ້າງການເຝິກອົບຮົມຈັກເທື່ອ)
		☐	1=	ການຕະຫຼາດ ແລະ ການບໍລິການລູກຄ້າ
		☐	2=	ການເປັນຜູ້ນຳ, ການບໍລິຫານຈັດການ ແລະ ທັກສະໃນການເປັນຜູ້ຄຸມງານ
		☐	3=	ການບັນຊີ/ ການລົງບັນຊີ/ ທັກສະດ້ານທຸລະກິດທົ່ວໄປ
		☐	4=	ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ
		☐	5=	ການສື່ສານ ແລະ ການເຮັດວຽກເປັນທີມ
		☐	6=	ທັກສະທາງດ້ານໄອທີ
		☐	7=	ພື້ນຖານການອ່ານ, ການຂຽນ ຫຼື ຄະນິດສາດ
		☐	8=	ພາສາຕ່າງປະເທດ (ພາສາອັງກິດ , ພາສາຈີນ ແລະ ອື່ນໆ)
		☐	9=	ການເຝິກອົບຮົມສະເພາະດ້ານພາຍໃນບໍລິສັດ ຊຶ່ງບໍ່ສາມາດຮຽນຮູ້ຈາກພາຍນອກໄດ້ (ເຊັ່ນ: ຂັ້ນຕອນການດຳເນີນງານສະເພາະຂອງບໍລິສັດ)
		☐	10=	ການເຝິກອົບຮົມດ້ານເຕັກນິກ ຊຶ່ງສາມາດນຳມາໃຊ້ກັບວິສາຫະກິດອື່ນໆ (ເຊັ່ນ: ທັກສະດ້ານໄຟຟ້າ, ທັກສະການຫຍິບເຄື່ອງ)
		☐	33=	ອື່ນໆ, ຈົ່ງລະບຸ: _____
C17	ຂໍ້ຈຳກັດຕົ້ນຕໍໃນການສະໜອງການເຝິກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຂອງທ່ານ ແມ່ນຫຍັງ? ກະລຸນາເລືອກ 1 ຂໍ້.	☐	99=	ບໍ່ມີ (ບໍ່ມີການເຝິກອົບຮົມທີ່ຕ້ອງການ)
		☐	1=	ພະນັກງານບໍ່ມີຄວາມສົນໃຈໃນການເຝິກອົບຮົມ
		☐	2=	ຂາດຄວາມພ້ອມດ້ານເວລາໃນການເຝິກອົບຮົມພະນັກງານ

C. ທັກສະ, ການສຶກສາ ແລະ ການເຝິກອົບຮົມ						
	☐	3=	ຂາດຄວາມພ້ອມດ້ານເງິນທຶນໃນການເຝິກອົບຮົມພະນັກງານ			
	☐	4=	ຂາດຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຫຼັກສູດການເຝິກອົບຮົມ ຫຼື ຜູ້ສະໜອງການເຝິກອົບຮົມ			
	☐	5=	ບໍ່ຮູ້ວ່າທັກສະດ້ານໃດທີ່ພະນັກງານຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ພັດທະນາ			
	☐	6=	ຂາດຫຼັກສູດການເຝິກອົບຮົມ / ຜູ້ສະໜອງທີ່ມີຄຸນະພາບດີ			
	☐	7=	ກັງວົນວ່າພະນັກງານຈະລາອອກ ຫຼັງຈາກທີ່ໄດ້ຮັບການເຝິກອົບຮົມແລ້ວ			
	☐	8=	ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການເຝິກອົບຮົມສູງກວ່າຜົນປະໂຫຍດທີ່ຄາດວ່າຈະໄດ້ຮັບ			
	☐	33=	ອື່ນໆ, ຈົ່ງລະບຸ: _____			
C18	ທ່ານຕັ້ງໃຈທີ່ຈະໃຫ້ມີການເຝິກອົບຮົມແກ່ພະນັກງານຂອງທ່ານ ໃນອີກ 12 ເດືອນຕໍ່ຂ້າງໜ້າບໍ່?		☐	1= ແມ່ນ	☐	0= ບໍ່

ການເຂົ້າເຖິງເງິນທຶນ

D. ການເຂົ້າເຖິງທຶນເງິນທຶນ						
	ທ່ານເຫັນດີກັບຂໍ້ຄວາມດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບທຸລະກິດຂອງທ່ານຫຼາຍປານໃດ?	1= ບໍ່ເຫັນດີຢ່າງຫຼາຍ	2= ບໍ່ເຫັນດີ	3= ເຫັນດີ	4=ເຫັນດີທີ່ສຸດ	89=ບໍ່ຮູ້/99=ບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້
D1	ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງເງິນທຶນໄດ້ເປັນອຸປະສັກຫຼັກຕໍ່ຄວາມສາມາດຂອງທຸລະກິດທ່ານໃນການດຳເນີນກິດຈະການຫຼືເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວ	☐	☐	☐	☐	☐ / ☐
D2	ໃນໄລຍະ 3 ປີທີ່ຜ່ານມາ, ວິສາຫະກິດຂອງທ່ານໄດ້ມີສິນເຊື່ອຫຼືເງິນກູ້ຢືມຈາກສະຖາບັນການເງິນໃດໜຶ່ງບໍ່?	☐	1=	ແມ່ນ	☐	0= ບໍ່
D3	ຖ້າ "ບໍ່ມີ", ເຫດຜົນທີ່ວິສາຫະກິດຂອງທ່ານບໍ່ມີສິນເຊື່ອຫຼືເງິນກູ້ແມ່ນຫຍັງ? ກະລຸນາເລືອກ 1 ຂໍ້	☐	1=	ບໍ່ມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງກູ້ເງິນ (ເຊັ່ນ: ມີເງິນທຶນພຽງພໍແລ້ວ)		
		☐	2=	ຂັ້ນຕອນການຢືນຄຳຮ້ອງຂໍກູ້ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຊັບຊ້ອນ		
		☐	3=	ອັດຕາດອກເບ້ນເງິນກູ້ສູງເກີນໄປ		
		☐	4=	ຂໍ້ກຳນົດດ້ານຫຼັກຊັບຄ້ຳປະກັນສູງເກີນໄປ		
		☐	5=	ບໍ່ຄິດວ່າເງິນກູ້ຈະໄດ້ຮັບການອະນຸມັດ		
		☐	33=	ອື່ນໆ, ຈົ່ງລະບຸ: _____		
		☐	99=	ບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້		
D4	ຖ້າ "ມີ" ແມ່ນສະຖາບັນການເງິນໃດທີ່ໄດ້ໃຫ້ສິນເຊື່ອຫຼືເງິນກູ້ແກ່ວິສາຫະກິດຂອງທ່ານໃນຊ່ວງ 3 ປີທີ່ຜ່ານມານີ້?	☐	1=	ທະນາຄານທຸລະກິດເອກະຊົນ		
		☐	2=	ທະນາຄານຂອງລັດ ແລະໜ່ວຍງານຂອງລັດ		
		☐	3=	ສະຖາບັນການເງິນຈຸລະພາກ (MFI)		
		☐	4=	ທະນາຄານບ້ານຫຼືສະມາຄົມສິນເຊື່ອ ແລະເງິນຝາກໜຸນວຽນ (ROSCA)		
		☐	5=	ສິນເຊື່ອຈາກຜູ້ສະໜອງຫຼືເງິນລ່ວງໜ້າຈາກລູກຄ້າ		
		☐	6=	ຜູ້ປ່ອຍເງິນກູ້, ໝູ່ເພື່ອນຫຼືຍາດພີ່ນ້ອງ		

D. ການເຂົ້າເຖິງທຶນເງິນທຶນ						
	ທ່ານເຫັນດີກັບຂໍ້ຄວາມດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ທຸລະກິດຂອງທ່ານຫຼາຍປານໃດ?	1= ບໍ່ ເຫັນດີ ຢ່າງຫຼາຍ	2= ບໍ່ ເຫັນດີ	3= ເຫັນ ດີ	4=ເຫັນດີທີ່ ສຸດ	89=ບໍ່ຮູ້/ 99=ບໍ່ໄດ້ ນຳໃຊ້
		☐	33=	ອື່ນໆ, ກະລຸນາລະບຸ: _____		
		☐	99=	ບໍ່ມີ (ບໍ່ມີສິນເຊື່ອຫຼືເງິນກູ້ຢືມໃນໄລຍະ 3 ປີທີ່ຜ່ານມາ)		
D5	ສິ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ວິສາຫະກິດຂອງທ່ານໄດ້ຮັບເງິນກູ້ຢືມງ່າຍຂຶ້ນ ແມ່ນຫຍັງ?	☐	1=	ຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບປະເພດຂອງເງິນກູ້ຢືມທີ່ມີຢູ່ ແລະ ວິທີການໃນການຂໍກູ້ເງິນ		
	ກະລຸນາເລືອກ 1 ຂໍ້	☐	2=	ການຊ່ວຍເຫຼືອໃນການຕື່ມຄ່າຮ້ອງຂໍກູ້ເງິນໃຫ້ສຳເລັດ		
		☐	3=	ມີການບັນທຶກທາງດ້ານການເງິນສຳລັບທຸລະກິດ		
		☐	4=	ສາມາດໃຊ້ພາຫະນະນະຫຼືອຸປະກອນເປັນເຄື່ອງຄ້າປະກັນ (ບໍ່ ແມ່ນມີແຕ່ທີ່ດິນ)		
		☐	5=	ທະນາຄານຕ້ອງມີຄວາມຍິນດີທີ່ຈະປ່ອຍເງິນກູ້ໃຫ້ແກ່ທຸລະ ກິດທຸລະກິດຂອງທ່ານກ່ອນໃນເປົ້າໝາຍທະນາຄານ		
		☐	33=	ອື່ນໆ, ກະລຸນາລະບຸ: _____		
		☐	99=	ບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້		
	ໂດຍທົ່ວໄປທ່ານເຫັນດີກັບຄຳເວົ້າດັ່ງນີ້ກ່ຽວ ກັບສປປລາວແນວໃດ?	1= ບໍ່ເຫັນດີ ຢ່າງຫຼາຍ	2=ບໍ່ ເຫັນດີ	3= ເຫັນດີ	4=ເຫັນດີ ທີ່ສຸດ	89=ບໍ່ຮູ້/ 99=ບໍ່ໄດ້ ນຳໃຊ້
D6	ແມ່ຍິງທີ່ເຮັດທຸລະກິດຕ້ອງປະເຊີນກັບຄວາມທ້າທ້າຍເພີ່ມ ເຕີມໃນການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງເງິນທຶນເມື່ອສົມທຽບກັບທຸລະ ກິດທີ່ເຮັດໂດຍຜູ້ຊາຍ	☐	☐	☐	☐	☐ / ☐
D7	ຖ້າ D6 = ເຫັນດີຫຼືເຫັນດີທີ່ສຸດ:	☐	1=	ແມ່ນຫຍັງທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດມີແນວໂນ້ມໃນການເຮັດທຸລະ ກິດທີ່ມີຂະໜາດນ້ອຍກວ່າ ແລະບໍ່ເປັນທາງການ, ຊຶ່ງເຮັດ ໃຫ້ຍາກຂຶ້ນຕື່ມທີ່ຈະໄດ້ຮັບເງິນກູ້ຢືມຈາກທະນາຄານ		
	ທ່ານຄິດວ່າແມ່ນຫຍັງທີ່ເປັນເຫດຜົນຫຼັກສຳລັບຄວາມທ້າ ທ້າຍເພີ່ມຕື່ມເທົ່ານັ້ນ?	☐	2=	ແມ່ຍິງຖືກເບິ່ງວ່າມີການສຶກສາທີ່ຕໍ່າກວ່າຫຼືຂາດທັກສະໃນ ການຄຸ້ມຄອງການເງິນ		
	ກະລຸນາເລືອກ 1 ຂໍ້	☐	3=	ການໃຫ້ກູ້ຢືມໂດຍທະນາຄານຕ່າງໆແມ່ນມີຄວາມລຳອຽງ ໃຫ້ກັບຜູ້ຊາຍຫຼາຍກວ່າດ້ວຍເຫດຜົນທາງດ້ານ ວັດທະນະທຳຫຼືສັງຄົມ		
		☐	4=	ທີ່ດິນ (ທີ່ຈະໃຊ້ເປັນເຄື່ອງຄ້າປະກັນ)ໂດຍປົກກະຕິແລ້ວ ແມ່ນອອກເປັນຊື່ຂອງຜົວ		
		☐	33=	ອື່ນໆ, ກະລຸນາລະບຸ: _____		
		☐	99=	ບໍ່ມີ (ບໍ່ມີຄວາມທ້າທ້າຍເພີ່ມຕື່ມ)		

ນະວັດຕະກຳ ແລະການພັດທະນາທຸລະກິດ

E. ນະວັດຕະກຳ ແລະການພັດທະນາທຸລະກິດ			
	ໃນໄລຍະ 3 ປີຜ່ານມາ, ວິສາຫະກິດຂອງທ່ານໄດ້ນຳສະເໜີສິ່ງໃໝ່ຫຼືໄດ້ມີການປັບປຸງ ຫຍັງໃໝ່ບໍ່	1=ແມ່ນ	0=ບໍ່
E1	... ຜະລິດຕະພັນຫຼືການບໍລິການ?	☐	☐
E2	... ວິທີການຂອງການຜະລິດຫຼືການສະໜອງການບໍລິການ?	☐	☐
E3	... ການຂົນສົ່ງ (ໂລຈິສຕິກ), ການຈັດສົ່ງ, ຫຼືວິທີການຈັດຈຳໜ່າຍ?	☐	☐

E. ນະວັດຕະກຳ ແລະການພັດທະນາທຸລະກິດ					
ໃນໄລຍະ 3 ປີຜ່ານມາ, ວິສາຫະກິດຂອງທ່ານໄດ້ນຳສະເໜີສິ່ງໃໝ່ຫຼືໄດ້ມີການປັບປຸງຫຍັງໃໝ່ບໍ່			1=ແມ່ນ	0=ບໍ່	
E4	... ລະບົບທຸລະກິດ (ຕົວຢ່າງ. ການບັນຊີຫຼືລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ)?			☐	☐
E5	... ເຕັກໂນໂລຊີຫຼືເຄື່ອງອຸປະກອນ?			☐	☐
E6	... ວິທີການຂາຍຫຼືວິທີການຕະຫຼາດ?			☐	☐
ໃນໄລຍະ 3 ປີຜ່ານມາ, ກະຊວງຊັບອກຖ້າຫາກທ່ານໄດ້ນຳໃຊ້ການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ຈາກບໍລິສັດຫຼືບຸກຄົນພາຍນອກ. ຖ້າ ແມ່ນ , ກະຊວງຊັບອກວ່າຄຸນນະພາບຂອງການບໍລິການດັ່ງກ່າວເປັນທີ່ໜ້າພໍໃຈຫຼືບໍ່ເປັນທີ່ໜ້າພໍໃຈເລີຍ.			0=ບໍ່	1=ແມ່ນ	ຖ້າແມ່ນ: 3=ຄຸນນະພາບເປັນທີ່ໜ້າພໍໃຈ ຖ້າແມ່ນ: 4=ຄຸນນະພາບບໍ່ເປັນທີ່ໜ້າພໍໃຈ
E7	ການບັນຊີການກວດສອບ (ບໍ່ແມ່ນພະນັກງານບັນຊີພາຍໃນ)			☐	☐
E8	ກົດໝາຍ			☐	☐
E9	ທີ່ປຶກສາດ້ານທຸລະກິດ			☐	☐
E10	ການຕະຫຼາດຫຼືການໂຄສະນາ			☐	☐
E11	ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ			☐	☐
E12	ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (ການຝຶກອົບຮົມຫຼືການຈ້າງພະນັກງານ)			☐	☐
ໃນອະນາຄົດ, ກະຊວງຊັບອກຖ້າທ່ານມີຄວາມສົນໃຈໃນການນຳໃຊ້ການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ຈາກບໍລິສັດຫຼືບຸກຄົນພາຍນອກ.			0=ບໍ່ແມ່ນ	1=ແມ່ນ	89=ບໍ່ຮູ້
E13	ການບັນຊີການກວດສອບ (ບໍ່ແມ່ນພະນັກງານບັນຊີພາຍໃນ)			☐	☐
E14	ກົດໝາຍ			☐	☐
E15	ທີ່ປຶກສາດ້ານທຸລະກິດ			☐	☐
E16	ການຕະຫຼາດຫຼືການໂຄສະນາ			☐	☐
E17	ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ			☐	☐
E18	ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (ການຝຶກອົບຮົມຫຼືການຈ້າງພະນັກງານ)			☐	☐

ຄວາມພ້ອມສຳລັບການເປີດກວ້າງຂອງເສດຖະກິດທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ

F. ຄວາມພ້ອມສຳລັບການເປີດກວ້າງຂອງເສດຖະກິດທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ						
F1	ທ່ານໄດ້ຮັບຮູ້ເຖິງປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ. 2015 ບໍ່?		☐	1=	ແມ່ນ	☐ 0= ບໍ່ແມ່ນ (ຖ້າບໍ່, ໄປທີ່ພາກສ່ວນ G)
			1= ຜົນກະທົບທາງບວກ	2= ມີຜົນກະທົບທີ່ສຳຄັນ	3= ຜົນກະທົບທາງລົບ	89=ບໍ່ຮູ້
F2	ໃນຄວາມຄິດຂອງທ່ານ, ຜົນກະທົບຫຍັງແຕ່ຈາກ AEC ທີ່ຈະເກີດກັບທຸລະກິດຂອງທ່ານ?		☐	☐	☐	☐
F3	ໃນຄວາມຄິດຂອງທ່ານ, ແມ່ນຫຍັງຈະເປັນຜົນປະໂຫຍດ ຫຼື ໂອກາດທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດຂອງ AEC ສຳລັບທຸລະກິດຂອງທ່ານ?	☐	99 =	ບໍ່ມີຜົນປະໂຫຍດ ຫຼື ໂອກາດ		
		☐	1=	ບໍລິສັດຂອງທ່ານຈະມີໂອກາດຫຼາຍຂຶ້ນໃນການສົ່ງອອກໄປປະເທດ		

F. ຄວາມພ້ອມສໍາລັບການເປີດກວ້າງຂອງເສດຖະກິດທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ			
ກະລຸນາເລືອກ 1 ຂໍ້	☐		ອື່ນ
	☐	2=	ບໍລິສັດຂອງທ່ານຈະມີໂອກາດຫຼາຍຂຶ້ນໃນການໄປລົງທຶນຢູ່ປະເທດອື່ນ
	☐	3=	ບໍລິສັດຂອງທ່ານຈະສາມາດຊື້ ຫຼື ນໍາເຂົ້າສິນຄ້າ ຫຼື ມີການບໍລິການທີ່ຖືກລົງ ຫຼື ດີກວ່າ
	☐	4=	ງ່າຍຂຶ້ນໃນການຈ້າງພະນັກງານຕ່າງປະເທດທີ່ມີຄວາມສາມາດ
	☐	33 =	ອື່ນໆ, ກະລຸນາລະບຸ: _____
	☐	89 =	ບໍ່ຮູ້
F4 ໃນຄວາມຄິດຂອງທ່ານ, ແມ່ນຫຍັງ ຈະເປັນສິ່ງທ້າທາຍ ຫຼື ສິ່ງຄຸກຄາມທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດຂອງ AEC ຕໍ່ທຸລະກິດຂອງທ່ານ?	☐	99 =	ບໍ່ມີຄວາມທ້າທາຍ ຫຼື ມີສິ່ງຄຸກຄາມ
	☐	1=	ບໍລິສັດຂອງທ່ານປະເຊີນກັບການແຂ່ງຂັນທີ່ຫຼາຍຂຶ້ນຈາກການນໍາເຂົ້າອາຊຽນ
	☐	2=	ບໍລິສັດຂອງທ່ານປະເຊີນກັບການແຂ່ງຂັນທີ່ຫຼາຍຂຶ້ນຈາກນັກລົງທຶນອາຊຽນທີ່ສ້າງຕັ້ງທຸລະກິດໃນລາວ
	☐	3=	ພະນັກງານທີ່ມີທັກສະສີມືຂອງທ່ານຈະຍ້າຍອອກໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດອື່ນໃນອາຊຽນ
	☐	4=	ໂດຍລວມເສດຖະກິດຂອງລາວຈະໄດ້ຮັບຜົນກະທົບທາງລົບຈາກ AEC, ຊຶ່ງຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ທຸລະກິດຂອງທ່ານເຊັ່ນກັນ
	☐	33 =	ອື່ນໆ, ກະລຸນາລະບຸ: _____
ກະລຸນາເລືອກ 1 ຂໍ້	☐	89 =	ບໍ່ຮູ້

F5 ທ່ານກະກຽມທຸລະກິດຂອງທ່ານແນວໃດເພື່ອເຂົ້າເປັນ AEC?	☐	1=	ບໍ່ເຮັດຫຍັງ
	☐	2=	ເຝິກອົບຮົມພະນັກງານ
	☐	3=	ປັບປຸງຄຸນະພາບຂອງການບໍລິການ ຫຼື ຜະລິດຕະພັນ
	☐	4=	ຫຼຸດລາຄາ
	☐	5=	ຊອກຫາຂໍ້ມູນເພີ່ມຕື່ມກ່ຽວກັບ AEC
	☐	33 =	ອື່ນໆ, ກະລຸນາລະບຸ: _____
ກະລຸນາເລືອກ 1 ຂໍ້			

		☐	89 =	ບໍ່ຮູ້
F6	ທ່ານຈະຊອກຫາການຊ່ວຍເຫຼືອ ຫຼື ຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບ AEC ໄດ້ຢູ່ໃສ? ທ່ານສາມາດເລືອກໄດ້ທຸກຂໍ້ຫຼືຫຼາຍກວ່າໜຶ່ງຂໍ້	☐	1=	ຈະບໍ່ຊອກຫາການຊ່ວຍເຫຼືອ ຫຼື ຂໍ້ມູນ
		☐	2=	ໜ່ວຍງານຂອງລັດ ຫຼື ກົມ
		☐	3=	ສະມາຄົມທຸລະກິດ (ສຄອ ແຫ່ງຊາດ ຫຼື ອື່ນໆ)
		☐	4=	ທະນາຍຄວາມ, ນັກບັນຊີ ຫຼື ທີ່ປຶກສາທາງທຸລະກິດ
		☐	5=	ສື່ມວນຊົນ (ໜັງສືພິມ, ໂທລະພາບ ຫຼື ວິທະຍຸ)
		☐	33 =	ອື່ນໆ, ກະລຸນາລະບຸ: _____
		☐	89 =	ບໍ່ຮູ້
F7	ການເຝິກອົບຮົມ ຫຼື ການບໍລິການຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບ AEC ປະເພດໃດທີ່ທ່ານບໍລິສັດຂອງທ່ານ ມີຄວາມ ສົນໃຈ? ກະລຸນາເລືອກໄດ້ທຸກຂໍ້	☐	1=	ບໍ່ມີຄວາມສົນໃຈຕໍ່ການເຝິກອົບຮົມ ຫຼື ຂໍ້ມູນ
		☐	2=	ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງຕໍ່ກົດໝາຍ ຫຼື ລະບຽບການ ທີ່ເປັນຜົນມາຈາກ AEC
		☐	3=	ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບຄວາມໝາຍຂອງ AEC ຕໍ່ການຈ້າງງານ ຂອງພະນັກງານຕ່າງປະເທດ
		☐	4=	ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບໂອກາດໃນການສົ່ງອອກໃໝ່ໆສູ່ພາກພື້ນ ອາຊຽນ
		☐	5=	ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບໂອກາດໃນການລົງທຶນໃໝ່ໆໃນປະເທດ ອາຊຽນ
		☐	33 =	ອື່ນໆ, ກະລຸນາລະບຸ: _____
		☐	89 =	ບໍ່ຮູ້

ສະພາບແວດລ້ອມທາງກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ

G. ສະພາບແວດລ້ອມທາງກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ				
ທຸລະກິດຂອງທ່ານມີບໍ່		1= ແມ່ນ	0=ບໍ່ ແມ່ນ	89=ບໍ່ຮູ້
G1	... ໃບທະບຽນວິສາຫະກິດ? (ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ)	☐	☐	☐
G2	... ໃບທະບຽນອາກອນ? (ກົມອາກອນ)	☐	☐	☐
G3	... ໃບທະບຽນອາກອນມອບເໝົາ? (ກົມອາກອນ)	☐	☐	☐
G4	... ໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ? (ຈາກກະຊວງ / ກົມກອງຕ່າງໆ)	☐	☐	☐
G5	ຖ້າ “ບໍ່” ໄປທີ່ G1, G2, ຫຼື G4 : ຖ້າຫາກທຸລະກິດຂອງທ່ານບໍ່ໄດ້ຈົດທະບຽນວິສາຫະກິດ ຫຼື ຈ່າຍອາກອນ, ຫຼື ບໍ່ໄດ້ມີ	☐	1=	ບໍ່ຮູ້ວ່າທຸລະກິດຈຳເປັນຕ້ອງຈົດທະບຽນ
		☐	2=	ບໍ່ຮູ້ວ່າຈະຈົດທະບຽນຢູ່ໃສ
		☐	3=	ແພງເກີນໄປໃນການຈົດທະບຽນ

G. ສະພາບແວດລ້ອມທາງກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ						
ໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດຈາກກະຊວງ / ຂະແໜງການ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ແມ່ນຫຍັງທີ່ເປັນເຫດຜົນຕົ້ນຕໍທີ່ບໍ່ຈົດທະບຽນ? ທ່ານສາມາດເລືອກໄດ້ຫຼາຍຄຳຕອບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ	☐	4=	ໃຊ້ເວລາດົນເກີນໄປໃນການຈົດທະບຽນ			
	☐	5=	ມີຄວາມຊັບຊ້ອນ ແລະ ຊັບສິນຫຼາຍເກີນ ໄປໃນການຈົດທະບຽນ			
	☐	6=	ບໍ່ຕ້ອງການເສຍອາກອນ			
	☐	7=	ບໍ່ຕ້ອງການໃຫ້ພະນັກງານຖາມເອົາຄ່າ ທຳນຽມ ຫຼື ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ			
	☐	33 =	ອື່ນໆ, ກະລຸນາລະບຸ: _____			
	☐	89 =	ບໍ່ຮູ້			
			1= ກົດຈະກຳ ທັງໝົດ ຖືກ ຄອບຄຸມ	0= =ບາງ ກົດຈະກຳເທົ່າ ນັ້ນຖືກ ຄອບ ຄຸມ	89==ບໍ່ຮູ້	
G6	ຖ້າ “ມີ” ໄປທີ່ G1, G2, ຫຼື G4 ໃບທະບຽນວິສາຫະກິດ ແລະ ໃບອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດຂອງທ່ານ ກວມເອົາ ກົດຈະກຳທັງໝົດຂອງທຸລະກິດຂອງທ່ານ ບໍ່, ຫຼື ມີບາງກົດຈະກຳທີ່ປະຕິບັດນອກ ເໝືອ ຈາກລະບົບທີ່ເປັນທາງການ? ກະລຸນາເລືອກ 1 ຂໍ້	☐	☐	☐		
G7	ໃນໄລຍະ 12 ເດືອນຜ່ານມາມີຈັກຄັ້ງທີ່ພະນັກງານລັດຖະກອນ ຫຼື ຜູ້ກວດສອບລົງຢ້ຽມຢາມທຸລະກິດທ່ານ?	☐ ☐ ☐	1= 0= 89=	_____ ເທື່ອ ສູນເທື່ອ (ບໍ່ມີ) ບໍ່ຮູ້		
G8	ທຸລະກິດຂອງທ່ານເຄີຍຈ້າງທີ່ປຶກສາຈາກພາຍນອກ ຫຼື ຄົນກາງ ເພື່ອ ຊ່ວຍໃນການປະຕິບັດໃຫ້ຖືກຕາມລະບຽບການທີ່ລັດຖະບານ ວາງອອກ ຫຼື ບໍ່ (ຕົວຢ່າງ: ດ້ານອາກອນ, ແຮງງານ, ການວາງແຜນ)?	☐	1=	ແມ່ນ	☐	0= ບໍ່
	ທ່ານເຫັນດີກັບຄຳເວົ້າຕໍ່ໄປນີ້ມີການກ່ຽວຂ້ອງກັບວິສາຫະກິດຂອງທ່ານແນວໃດ?	1= =ຢ່າງ ຫຼາຍ ບໍ່ເຫັນດີ	2= ບໍ່ເຫັນດີ	3= =ເຫັນດີ	4= =ເຫັນດີ ທີ່ສຸດ	89=ບໍ່ຮູ້/ 99==ບໍ່ ໄດ້ນຳ ໃຊ້
G9	<u>ການຈົດທະບຽນວິສາຫະກິດ</u> ແມ່ນງ່າຍ ແລະ ບໍ່ໃຊ້ເວລາຫຼາຍເກີນໄປ	☐	☐	☐	☐	☐ / ☐
G10	<u>ລະບຽບການດ້ານພາສີ</u> ແມ່ນງ່າຍ ແລະ ບໍ່ໃຊ້ເວລາຫຼາຍເກີນໄປ	☐	☐	☐	☐	☐ / ☐
G11	<u>ລະບຽບການດ້ານແຮງງານ</u> ແມ່ນງ່າຍ ແລະ ບໍ່ໃຊ້ເວລາຫຼາຍເກີນໄປ	☐	☐	☐	☐	☐ / ☐
G12	<u>ການບໍລິຫານດ້ານອາກອນ</u> ແມ່ນງ່າຍ ແລະ ບໍ່ໃຊ້ເວລາຫຼາຍເກີນໄປ	☐	☐	☐	☐	☐ / ☐
G13	ໃນຄວາມຄິດຂອງທ່ານ, ຂົງເຂດຕົ້ນຕໍໃດຂອງລະບຽບການທີ່ ຕ້ອງການໃຫ້ມີການປັບປຸງ ຫຼື ຫຼຸດຜ່ອນ ຄວາມຊັບຊ້ອນເພື່ອ	☐	1=	ຂັ້ນຕອນການຈົດທະບຽນວິສາຫະກິດ		
		☐	2=	ຂັ້ນຕອນການຈົດທະບຽນອາກອນ		

G. ສະພາບແວດລ້ອມທາງກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ				
	ເຮັດໃຫ້ມັນງ່າຍຂຶ້ນສໍາລັບທຸລະກິດຂອງທ່ານໃນການປະຕິບັດງານ? ກະລຸນາເລືອກ 1 ຂໍ້	☐	3=	ຂັ້ນຕອນການຈົດທະບຽນຂໍໃບອະນຸຍາດດໍາເນີນທຸລະກິດ
		☐	4=	ລະບຽບການດ້ານພາສີ
		☐	5=	ລະບຽບການດ້ານແຮງງານ
		☐	6=	ການບໍລິຫານດ້ານອາກອນ
		☐	33=	ອື່ນໆ, ກະລຸນາລະບຸ: _____
		☐	89=	ບໍ່ຮູ້
		☐	99=	ບໍ່ໄດ້ນໍາໃຊ້ (ບໍ່ມີຄວາມຕ້ອງການປັບປຸງ)
G14	ໃນຂົງເຂດໃດຂອງກົດໝາຍແຮງງານທີ່ເປັນຄວາມທ້າທາຍໃຫຍ່ທີ່ສຸດຕໍ່ກັບວິສາຫະກິດຂອງທ່ານ? ກະລຸນາເລືອກ 1 ຂໍ້	☐	1=	ຄ່າແຮງງານຂັ້ນຕໍ່າ
		☐	2=	ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ
		☐	3=	ການສະໜອງວັນພັກໃຫ້ພະນັກງານ (ຕົວຢ່າງ: ວັນພັກ)
		☐	4=	ເບ້ຍບໍາເລັດບໍານານ / ຄວາມປອດໄພຂອງສັງຄົມ
		☐	5=	ການຕໍ່ລອງແບບກຸ່ມ
		☐	6=	ບົດບັນຍັດກ່ຽວກັບການປະທ້ວງຂອງແຮງງານ
		☐	7=	ການຈ້າງພະນັກງານ / ການຈ້າງງານ
		☐	8=	ການເລີກຈ້າງງານ / ຂັດຈ້ອນພະນັກງານເຫຼືອອອກວຽກ
		☐	9=	ບົດບັນຍັດກ່ຽວກັບການຕໍ່ຕ້ານການແບ່ງແຍກ (ເພດ / ຄວາມພິການ)
		☐	33=	ອື່ນໆ, ກະລຸນາລະບຸ: _____
		☐	99=	ບໍ່ໄດ້ນໍາໃຊ້ (ເຊັ່ນ: ບໍ່ມີບັນຫາທ້າທາຍຂອງກົດໝາຍແຮງງານ)

ການພົວພັນກັບພະນັກງານລັດຖະກອນ

H. ການພົວພັນກັບພະນັກງານລັດຖະກອນ				
H1	ໃນໄລຍະ 12 ເດືອນຜ່ານມາ, ວິສາຫະກິດຂອງທ່ານໄດ້ຈ່າຍເງິນເພື່ອເປັນນໍ້າໃຈຫຼືໃຫ້ຂອງຂ້ວນແກ່ພະນັກງານລັດເພື່ອເຮັດໃຫ້ການດໍາເນີນທຸລະກິດຂອງທ່ານເປັນຢ່າງສະດວກຫຼືບໍ່	☐	1=	ແມ່ນ ☐ 0 = ບໍ່
H2	ຖ້າ “ແມ່ນ”, ເປັນຫຍັງຕ້ອງໃຫ້ເງິນແບບບໍ່ເປັນທາງການຫຼືໃຫ້ຂອງຂ້ວນແນວນັ້ນ? ກະລຸນາເລືອກໄດ້ທຸກຂໍ້	☐	1=	ເພື່ອໄດ້ຮັບການອະນຸຍາດ, ການອະນຸມັດຫຼືການບໍລິການຂອງລັດຖະບານ
		☐	2=	ເພື່ອເລັ່ງຂະບວນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງານສໍາລັບການໄດ້ຮັບໃບອະນຸຍາດ, ການອະນຸມັດຫຼືການບໍລິການຂອງລັດຖະບານ
		☐	3=	ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຂະບວນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງານຈ່າຍອາກອນສະດວກ
		☐	4=	ເພື່ອໄດ້ນຍາຈາກລັດຖະບານ
		☐	5=	ເພື່ອຢຸດຢັ້ງພະນັກງານລັດບໍ່ໃຫ້ແຊກແຊງທຸລະກິດຂອງຂ້ອຍ
		☐	6=	ເພື່ອຮັກສາສາຍສໍາພັນອັນດີກັບພະນັກງານ

H. ການພົວພັນກັບພະນັກງານລັດຖະກອນ				
		☐	99=	ລັດຖະກອນ (ບໍ່ມີເຫດຜົນສະເພາະ) ບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ (ບໍ່ໄດ້ຈ່າຍເງິນແບບບໍ່ເປັນທາງການຫຼືໃຫ້ຂອງຂວັນຫຍັງເລີຍ)
				1= ເພີ່ມຂຶ້ນ 2= ບໍ່ປ່ຽນແປງ 3= ຫຼຸດລົງ 89=ບໍ່ຮູ້ / 99=ບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້
H3	ສົມທຽບກັບ 2 ປີຜ່ານມາ, ໄດ້ມີການເພີ່ມຂຶ້ນຫຼືຫຼຸດລົງຂອງຄວາມກົດດັນຕໍ່ກັບທຸລະກິດຂອງທ່ານທີ່ຕ້ອງຈ່າຍເງິນແບບບໍ່ເປັນທາງການຫຼືການໃຫ້ຂອງຂວັນຫຼືບໍ່?	☐		☐ / ☐
H4	ໃນຄວາມຄິດຂອງທ່ານ, ແມ່ນຫຍັງທີ່ສາມາດເປັນໄດ້ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຈຳເປັນໃນການຈ່າຍເງິນໃຫ້ເພື່ອເປັນນ້ຳໃຈຫຼືການໃຫ້ຂອງຂວັນແກ່ພະນັກງານລັດຖະກອນທ່ານສາມາດເລືອກໄດ້ຫຼາຍກວ່າໜຶ່ງຂໍ້	☐	1=	ເຮັດໃຫ້ມັນງ່າຍຂຶ້ນໃນການຂໍການອະນຸມັດຫຼືຈ່າຍອາກອນແບບອອນລາຍ (ຜ່ານອິນເຕີເນັດ)
		☐	2=	ຮັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ຫຼາຍຂຶ້ນກ່ຽວກັບຄ່າທຳນຽມທາງການ ແລະຂັ້ນຕອນຕ່າງໆ
		☐	3=	ສະມາຄົມທຸລະກິດຄວນມີຊ່ອງທາງສຳລັບສະມາຊິກຂອງພວກເຂົາເພື່ອສາມາດສ້າງແຮງຢ່າງປິດລັບກ່ຽວກັບການພົວພັນກັບພະນັກງານລັດຖະກອນ
		☐	4=	ດຳເນີນການລະດົມການປຸກຈິດສຳນຶກເພື່ອປ່ຽນການເຫັນດີເຫັນພ້ອມຂອງມວນຊົນຕໍ່ການຈ່າຍເງິນແບບບໍ່ເປັນທາງການ ແລະການໃຫ້ຂອງຂວັນ
		☐	33=	ອື່ນໆ _____
		☐	89=	ບໍ່ຮູ້
		☐	99=	ບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້

ບົດບາດຂອງສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ (ສຄອ ແຫ່ງຊາດ)

I. ບົດບາດຂອງສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ (ສຄອ ແຫ່ງຊາດ)										
I1	ໃນປະຈຸບັນທຸລະກິດຂອງທ່ານໄດ້ເຂົ້າເປັນສະມາຊິກສຄອ ແຫ່ງຊາດຫຼື ສະພາການຄ້າຂອງແຂວງ ຫຼື ບໍ່?	☐	1=	ແມ່ນ	☐	0=	ບໍ່	☐	99=	DK
I2	ຖ້າ I1= ແມ່ນ: ແມ່ນຫຍັງທີ່ເປັນຜົນປະໂຫຍດຂອງການເປັນສະມາຊິກ?	☐	1=	ເຂົ້າຖືກລູກຄ້າລາຍໃໝ່, ເຄືອຂ່າຍລູກຄ້າ ແລະ ທຸລະກິດ						
		☐	2=	ສະມາຊິກແມ່ນດີຕໍ່ ການຕະຫຼາດ / ສ້າງຊື່ສຽງໃຫ້ທຸລະກິດຂອງຂ້ອຍ						
		☐	3=	ຂ້ອຍຖືກຮຽກຮ້ອງໃຫ້ເຂົ້າເປັນສະມາຊິກຍ້ອນກົດໝາຍ / ລະບຽບການ						

I. ບົດບາດຂອງສະພາການຄ້າ ແລະ ອຸດສາຫະກຳແຫ່ງຊາດລາວ (ສຄອ ແຫ່ງຊາດ)				
ທ່ານສາມາດເລືອກໄດ້ຫຼາຍກວ່າໜຶ່ງຂໍ້	☐	4=	ພວກເຂົາສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບກົດໝາຍໃໝ່ ແລະ ເຫດການອື່ນໆທີ່ມີຜົນກະທົບກັບທຸລະກິດຂອງຂ້ອຍ	
	☐	5=	ພວກເຂົາເປັນຕົວແທນຜົນປະໂຫຍດຂອງພວກຂ້ອຍ ແລະ ຍົກບັນຫາຄວາມກັງວົນຂອງພວກຂ້ອຍຕໍ່ກັບລັດຖະບານ (ຕົວຢ່າງ. ກອງປະຊຸມນັກທຸລະກິດລາວ	
	☐	6=	ພວກເຂົາໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແລະ ສະໜັບສະໜູນທີ່ຊ່ວຍຂ້ອຍພັດທະນາທຸລະກິດຂອງຂ້ອຍ	
	☐	7=	ພວກເຂົາຈັດງານຕ່າງໆ, ກອງປະຊຸມ ແລະ ສຳມະນາວິຊາການຕ່າງໆ	
	☐	8=	ພວກເຂົາສະໜອງການເຝິກອົບຮົມ	
	☐	33=	ອື່ນໆ, ກະລຸນາລະບຸ: _____	

		1=	2=	3=
		ພໍໃຈຫຼາຍ	ພໍໃຈ	ບໍ່ພໍໃຈ
I3	ຖ້າ I1 = ແມ່ນ: ໂດຍລວມ, ກະລຸນາຊີ້ບອກລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງທ່ານຕໍ່ກັບສຄອ ແຫ່ງຊາດ (ຫຼື ສະພາການຄ້າແຂວງ)	☐	☐	☐
I4	ຖ້າ I1 = ບໍ່ແມ່ນ: ແມ່ນຫຍັງທີ່ເປັນເຫດຜົນຕົ້ນຕໍສຳລັບການບໍ່ເຂົ້າເປັນສະມາຊິກ? ກະລຸນາເລືອກ 1 ຂໍ້.	☐ 1= ບໍ່ຮູ້ກ່ຽວກັບ ສຄອ ແຫ່ງຊາດ / ບໍ່ເຄີຍໄດ້ຍິນກ່ຽວກັບ ສຄອ ແຫ່ງຊາດ ☐ 2= ສຄອແຫ່ງຊາດ ບໍ່ໄດ້ກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼື ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ທຸລະກິດຂອງຂ້ອຍ ☐ 3= ສຄອ ແຫ່ງຊາດ ບໍ່ໄດ້ເປັນຕົວແທນເພື່ອຜົນປະໂຫຍດຂອງຂ້ອຍ ☐ 4= ສຄອ ແຫ່ງຊາດ ບໍ່ໄດ້ສະໜອງການບໍລິການທີ່ມີຄຸນະພາບສູງ ☐ 5= ຄ່າທຳນຽມຂອງ ສຄອ ແຫ່ງຊາດ ແມ່ນສູງຫຼາຍ ☐ 33= ອື່ນໆ, ກະລຸນາລະບຸ: _____		

	ກະລຸນາຊີ້ບອກເຖິງລະດັບຄວາມສຳຄັນຂອງຫົວຂໍ້ ຫຼື ກິດຈະກຳຕໍ່ໄປນີ້ທີ່ທຸລະກິດຂອງທ່ານ	• 1= ສຳຄັນຫຼາຍ	• 2= ສຳຄັນ	• 3= ບໍ່ສຳຄັນ
I5	ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບກົດໝາຍ ແລະ ພາສີໃໝ່	☐	☐	☐
I6	ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຕາມລະບຽບການທຸລະກິດທີ່ວາງອອກ	☐	☐	☐
I7	ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນການນຳເຂົ້າ / ສົ່ງອອກ	☐	☐	☐

I8	ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບການຈ່າຍອາກອນ	☐	☐	☐
I9	ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງໂອກາດທາງທຸລະກິດໃໝ່ໆໃນລາວ ແລະ ໃນປະເທດອື່ນໆ	☐	☐	☐
I10	ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບວິທີທີ່ຈະໄດ້ຮັບເງິນກູ້ຈາກທະນາຄານ-ປະເພດທີ່ແຕກຕ່າງຂອງຜະລິດຕະພັນສິນເຊື້ອ, ການກະກຽມຄຳຮ້ອງຂໍກູ້ຢືມເງິນ ແລະ ອື່ນໆ	☐	☐	☐
I11	ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບວ່າແມ່ນຫຍັງໃນປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ (AEC) ທີ່ມີຄວາມໝາຍຕໍ່ທຸລະກິດຂອງຂ້ອຍ	☐	☐	☐
I12	ການເຝິກອົບຮົມກ່ຽວກັບທັກສະສຳຄັນທາງດ້ານທຸລະກິດ - ການຄຸ້ມຄອງ, ການຮັກສາບົດບັນທຶກການເງິນ, ການບໍລິການລູກຄ້າ ແລະ ອື່ນໆ.	☐	☐	☐
I13	ການເຝິກອົບຮົມກ່ຽວກັບທັກສະອື່ນ - ການເຮັດວຽກເປັນທີມ, ການສື່ສານ ແລະ ອື່ນໆ.	☐	☐	☐
	ກະດູກຊີ້ບອກຂົງເຂດນະໂຍບາຍໃດທີ່ທ່ານຄິດວ່າ ສຄອ ແຫ່ງຊາດ ຄວນສຸມໃສ່ໃນການພັດທະນາການພະຍາຍາມສະໜັບສະໜູນຮ່ວມກັບລັດຖະບານ	• 1= ສຳຄັນ	• 2= ມີປະໂຫຍດພໍສົມຄວນແຕ່ບໍ່ສຳຄັນ	• 3= ບໍ່ສຳຄັນ ຫຼືບໍ່ມີປະໂຫຍດຫຍັງເລີຍ
I14	ຂັ້ນຕອນການຈົດທະບຽນວິສາຫະກິດ ແລະ ການຂໍອະນຸຍາດດຳເນີນທຸລະກິດ	☐	☐	☐
I15	ລະບຽບການແຮງງານ - ການຈ້າງງານ, ການເລີກຈ້າງງານ ແລະ ອື່ນໆ.	☐	☐	☐
I16	ການຈ່າຍອາກອນ.	☐	☐	☐
I17	ຂັ້ນຕອນການແຈ້ງພາສີ (ນຳເຂົ້າ / ສົ່ງອອກ)	☐	☐	☐
I18	ຄວາມໂປ່ງໃສໃນການພົວພັນກັບພະນັກງານລັດຖະກອນ.	☐	☐	☐
I19	ຄ່າໄຟຟ້າ.	☐	☐	☐
I20	ຄ່າການຄົມມະນາຄົມ ແລະການຂົນສົ່ງ.	☐	☐	☐
I21	ການບັງຄັບໃຊ້ສັນຍາ ແລະ ການແກ້ໄຂຂັດແຍ່ງທາງດ້ານການຄ້າ.	☐	☐	☐
I22	ການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງເງິນທຶນ.	☐	☐	☐
I23	ການຂາດແຄນແຮງງານ.	☐	☐	☐
I24	ຊ່ອງຫວ່າງຂອງສິນເຊື້ອແຮງງານໃນຕະຫຼາດແຮງງານ.	☐	☐	☐
I25	ການສົ່ງເສີມຂະແໜງທີ່ເປັນຢຸດທະສາດ / ອຸດສາຫະກຳ.	☐	☐	☐

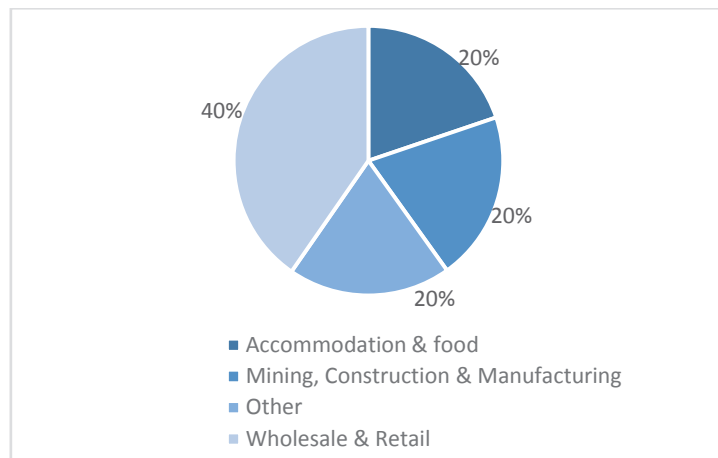
ເອກະສານຄັດຕິດ 2

ລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບຕົວຢ່າງຂອງການສຳຫຼວດ

ມາດຕະການທີ່ເປັນທາງເລືອກ (ແຕ່ກໍ່ບໍ່ຄ່ອຍໄດ້ໃຊ້ປານໃດ) ຂອງຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດແມ່ນຍອດຂາຍປະຈຳປີ, ໂດຍທີ່ວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍກຳນົດວ່າມີຍອດຂາຍປະຈຳປີຮອດ 50,000 ໂດລາ, ວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງຮອດ 125,000 ໂດລາ ແລະວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ມີຫຼາຍກວ່າ 125,000 ໂດລາ. ອີງໃສ່ມາດຕະການທີ່ເປັນທາງເລືອກນີ້, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ 280 ທ່ານທີ່ໄດ້ສະໜອງຕົວເລກຍອດຂາຍ, 73% ເປັນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ, 10% ເປັນວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ ແລະ 16% ເປັນວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່.

ຮູບສະແດງທີ 38 ສະແດງໃຫ້ເຫັນການຈັດແບ່ງຂອງບັນດາຕົວຢ່າງການສຳຫຼວດຕາມຂະແໜງການ. ປະມານ 40% ຂອງຕົວຢ່າງດຳເນີນງານໃນຂະແໜງການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະຂາຍຍ່ອຍ, ເຊິ່ງລວມມີວິສາຫະກິດຄ້າຂາຍນຳເຂົ້າ/ສົ່ງອອກ, ຮ້ານຄ້າສະດວກຊື້ ແລະຮ້າຍຂາຍຍ່ອຍຂາຍເຄື່ອງຂອງຫຼາກຫຼາຍຢ່າງເຊັ່ນ: ເຄື່ອງນຸ່ງຫົ່ມ, ເຄື່ອງເອເລັກໂຕຣນິກ ແລະເຄື່ອງໃຊ້ໃນເຮືອນ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ເປັນຕົວຢ່າງຂອງການສຳຫຼວດອື່ນໆ ແມ່ນຈັດເຂົ້າເປັນກຸ່ມຕາມຂະແໜງການ: ການບໍລິການທີ່ພັກ ແລະອາຫານ (ໂຮງແຮມ ແລະຮ້ານອາຫານ); ການບໍລິການອື່ນໆ (ຕົວຢ່າງ: ການບັນຊີ, ການສຶກສາດ້ານກົດໝາຍ, ດ້ານສາທາລະນະສຸກ); ແລະດ້ານບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ ແລະອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ.

ຮູບສະແດງທີ38: ການຈັດແບ່ງຕົວຢ່າງການສຳຫຼວດຕາມຂະແໜງການ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ຕາຕະລາງທີ 1 ແຍກລາຍລະອຽດບັນດາຕົວຢ່າງຕາມຂະແໜງການ ແລະຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດ. ໃນບາງຂົງເຂດຂອງບົດລາຍງານນີ້, ໝາກຜົນສຳລັບວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງແມ່ນໄດ້ແຍກຍ່ອຍອອກອີກເປັນຕາມຂະແໜງການ; ແຕ່ວ່າສິ່ງນີ້ບໍ່ໄດ້ແຍກສຳລັບວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່, ຍ້ອນວ່າຈຳນວນວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ໃນຕົວຢ່າງການສຳຫຼວດມີຈຳກັດ.

ຕາຕະລາງທີ 1. ການແຍກຍ່ອຍຕົວຢ່າງເປັນແຕ່ລະຂະແໜງການ ແລະຕາມຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດ

ທີ່ຝັກ ແລະອາຫານ	56	21	3	80
ບໍ່ແຮ່, ການກໍ່ສ້າງ ແລະອຸດສາຫະກຳປຸງແຕ່ງ	49	22	11	82
ການບໍລິການອື່ນໆ	65	10	4	79
ການຄ້າຂາຍຍົກ ແລະຂາຍຍ່ອຍ	144	17	2	163
ຂະແໜງການທັງໝົດ	314	70	20	404

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

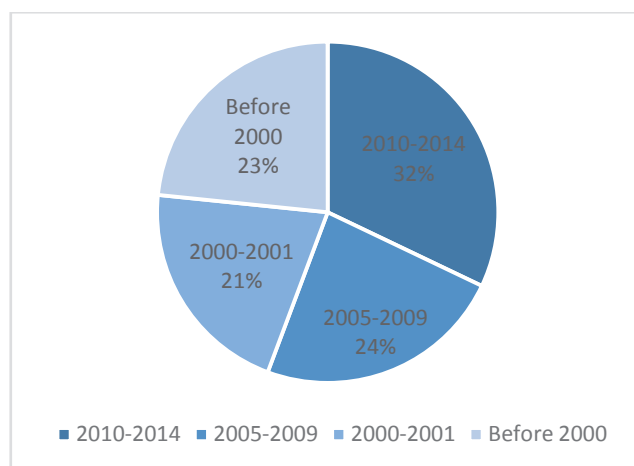
ໃນດ້ານໂຄງຮ່າງການເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ, 91% ຂອງວິສາຫະກິດທີ່ຕອບສຳພາດແມ່ນໂດຍເຈົ້າຂອງທຸລະກິດໂດຍຄົນລາວ, ມີ 4% ມີຕ່າງປະເທດເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ, 3% ເປັນທຸລະກິດຫຸ້ນສ່ວນລາວ-ຕ່າງປະເທດ ແລະ 2% ເປັນທຸລະກິດຫຸ້ນສ່ວນທີ່ມີລັດເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດບາງສ່ວນ.

ປະມານ 43% ຂອງວິສາຫະກິດທີ່ເຂົ້າຮ່ວມລະບຸວ່າເຂົາເຈົ້າເປັນສະມາຊິກຂອງ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວ, ເຊິ່ງມີອີກ 50% ບອກວ່າເຂົາເຈົ້າບໍ່ໄດ້ເປັນສະມາຊິກ ແລະ 7% (ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ) ບອກວ່າເຂົາເຈົ້າບໍ່ຮູ້ວ່າເຂົາເຈົ້າເປັນສະມາຊິກຫຼືບໍ່. ບໍ່ເປັນທີ່ໜ້າແປກໃຈ, ການເປັນສະມາຊິກ ສ.ຄ.ອ ແຫ່ງຊາດລາວແມ່ນມີຫຼາຍກວ່າໃນບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ (84%) ແລະວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ (90%) ຫຼາຍກວ່າວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ (31%).

ໃນຈຳນວນ 404 ຄົນ ທີ່ຖືກສຳພາດ, 85% ແມ່ນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດວິສາຫະກິດໃນຂະນະທີ່ 15% ແມ່ນຜູ້ຈັດການລະດັບອາວຸໂສ.

ໃນດ້ານອາຍຸຂອງວິສາຫະກິດທີ່ໄດ້ສຳຫຼວດ, ປະມານໜຶ່ງສ່ວນສາມຂອງວິສາຫະກິດແມ່ນຂ້ອນຂ້າງໃໝ່, ຫາກໍ່ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນມາໃນປີ 2010 (ຮູບສະແດງທີ 39).

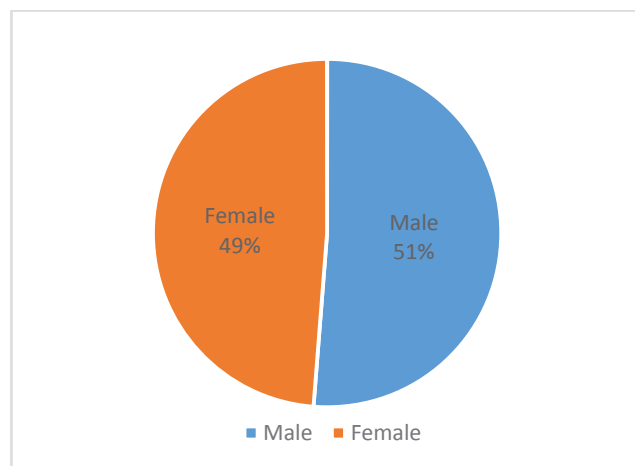
ຮູບສະແດງທີ 39: ການຈັດແບ່ງຕົວຢ່າງການສຳຫຼວດຕາມປີກໍ່ຕັ້ງ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ການແຍກຍ່ອຍຕົວຢ່າງການສຳຫຼວດຕາມເພດຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນໄດ້ແບ່ງອອກເທົ່າກັນຈຳນວນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດທີ່ເປັນແມ່ຍິງ ແລະເຈົ້າຂອງທຸລະກິດທີ່ເປັນຜູ້ຊາຍໃນຈຳນວນວິສາຫະກິດທັງໝົດ 404 ແຫ່ງທີ່ໄດ້ສຳຫຼວດ (ຮູບສະແດງທີ 40).¹⁵ ມີຄວາມກ່ຽວເນື່ອງກັນລະຫວ່າງເພດຍິງ-ຊາຍ ແລະຂະໜາດຂອງວິສາຫະກິດ, ເຊິ່ງມີເຈົ້າຂອງທຸລະກິດທີ່ເປັນແມ່ຍິງກວມເອົາ 54% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ, 34% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ ແລະ 20% ຂອງວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່. ສິ່ງນີ້ແມ່ນສອດຄ່ອງກັບການສຳຫຼວດອື່ນໆ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນການເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດຂອງແມ່ຍິງແມ່ນສ່ວນຫຼາຍໃນບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ (ເບິ່ງຕົວຢ່າງຂອງການສຳຫຼວດຂອງ GIZ, 2014).

ຮູບສະແດງທີ 40: ການແບ່ງຍ່ອຍຕົວຢ່າງການສຳຫຼວດຕາມເພດຍິງ-ຊາຍ ຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຳຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.

ຕາຕະລາງທີ 2 ສັງລວມບັນດາຕົວເລກພະນັກງານໃນ 404 ວິສາຫະກິດທີ່ເປັນຕົວຢ່າງຂອງການສຳຫຼວດທີ່ຈ້າງພະນັກງານ 12,794 ຄົນ, ເຊິ່ງແມ່ຍິງກວມເອົາ 35% ຂອງກຳລັງແຮງງານ. ການຈ້າງງານແມ່ຍິງແມ່ນມີອັດຕາສ່ວນສູງໃນບັນດາວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ (48%) ແລະວິສາຫະກິດຂະໜາດກາງ (45%) ຫຼາຍກວ່າວິສາຫະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ (28%). ປະມານ 44% ຂອງວິສາຫະກິດທີ່ສຳຫຼວດຈ້າງພະນັກງານທີ່ບໍ່ປະຈຳບາງຈຳນວນ, ລວມທັງໝົດມີ 5,050 ຄົນ (ເປັນ 39% ຂອງກຳລັງແຮງງານ).

ພະນັກງານໜຸ່ມ (ອາຍຸ 15 ຫາ 24 ປີ) ກວມເປັນໜຶ່ງໃນສາມຂອງພະນັກງານທັງໝົດ. ແມ່ຍິງກວມເອົາ 43% ຂອງພະນັກງານໜຸ່ມ, ທຽບກັບ 27% ຂອງພະນັກງານມີອາຍຸ 25 ປີ ແລະສູງກວ່າ. ປະມານ 30% ຂອງພະນັກງານທັງໝົດມີລະດັບການສຶກສາລະດັບມະຫາວິທະຍາໄລ. ສຳລັບ 106 ວິສາຫະກິດທີ່ລະບຸກ່ຽວກັບການເຂົ້າອອກຂອງພະນັກງານ, ອັດຕາສ່ວນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ ເຂົ້າອອກການສະເລັຍແມ່ນ 16%.¹⁶

¹⁵Females also make up 49% of the 404 persons answering the questionnaire (including owners and managers).

¹⁶ການເຂົ້າອອກການຂອງພະນັກງານແມ່ນວັດແທກຈາກຈຳນວນພະນັກງານທີ່ອອກການໃນໄລຍະ 12 ເດືອນ ຜ່ານມາເປັນອັດຕາ % ຂອງຈຳນວນພະນັກງານທັງໝົດໃນເວລາທີ່ສຳຫຼວດ.

ຕາຕະລາງທີ 2. ຄຸນລັກສະນະຂອງພະນັກງານເຮັດວຽກໃຫ້ກັບວິສາຫະກິດທີ່ສໍາຫຼວດ

		%(%)	
ລວມ	12 074	65	35
ບໍ່ປະຈຳ	5 050	61	39
ໜຸ່ມ(ອາຍຸ 15–24 ປີ)	4 013	57	43
ລະດັບການສຶກສາຂັ້ນມະຫາວິທະຍາໄລ	3 611	46	34

ໝາຍເຫດ: ຜູ້ຕອບສໍາພາດບາງຄົນບໍ່ໄດ້ສະໜອງຂໍ້ມູນພະນັກງານແຍກຍ່ອຍ. ຕາຕະລາງຖັນສັງລວມລວມມີຈໍານວນການຈ້າງງານສໍາລັບຜູ້ຕອບສໍາພາດທັງໝົດ, ບໍ່ວ່າເຂົາເຈົ້າຈະໃຫ້ຂໍ້ມູນແຍກຍ່ອຍບໍ່. ອັດຕາ % ໃນຖັນເພດຊາຍ ແລະເພດຍິງ ລວມມີແຕ່ຜູ້ທີ່ຕອບແຍກຍ່ອຍຕາມເພດຍິງ-ຊາຍເທົ່ານັ້ນ.

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສໍາຫຼວດຂອງ LNCCI-ILO, 2014.