

# Những Trở ngại xét từ góc độ Giới đối với Doanh nhân Nữ Việt Nam





# **Những Trở ngại xét từ góc độ Giới đối với Doanh nhân Nữ Việt Nam**

## **Báo cáo Kỹ thuật**

Thực hiện theo yêu cầu của Chương trình chung giữa  
Chính phủ & Liên Hợp quốc về Bình đẳng giới  
Tổ chức Phát triển Công nghiệp của Liên Hợp quốc (UNIDO) thực hiện  
với sự phối hợp của Phòng Thương mại & Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và  
Quỹ MDG Achievement Fund (MDGF),  
Dự án FM/VIE/09/005

Tác giả:

Ms. Aimée Hampel-Milagrosa, Trưởng nhóm Nghiên cứu, Chủ biên  
cùng nhóm nghiên cứu:

Mr. Phạm Văn Hồng, Tư vấn Quốc gia  
Mr. Nguyễn Anh Quốc, Tư vấn Quốc gia  
Mr. Nguyễn Trí Thanh, Tư vấn Quốc gia



Tổ chức Phát triển Công nghiệp của Liên Hợp quốc  
Vienna

### **Khuyến cáo**

Quan điểm thể hiện trong báo cáo này là của các tác giả mà không phải là quan điểm chính thức của Tổ chức Phát triển Công nghiệp Liên Hợp quốc (UNIDO) và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam. Tài liệu này được biên soạn và không có sự hiệu đính của Liên Hợp quốc và chính phủ Việt Nam. Thuật ngữ sử dụng và những tài liệu được nhắc đến trong tài liệu này không thể hiện bất cứ quan điểm nào của Ban Thư ký UNIDO liên quan đến địa vị pháp lý của một quốc gia, lãnh thổ, thành phố hay khu vực hoặc chính quyền tương ứng, hoặc liên quan đến giới hạn của hệ thống kinh tế hoặc mức độ phát triển. Các cụm từ như “đã phát triển”, “công nghiệp hóa” và “đang phát triển” được sử dụng vì mục tiêu mã hóa xử lý dữ liệu thống kê và không hàm ý đến mức độ phát triển của một quốc gia hay vùng nào trong quá trình phát triển. Việc nêu tên công ty hoặc tên sản phẩm cũng không phải là sự cho phép của UNIDO. Các tác giả chịu trách nhiệm về các quan điểm, dữ liệu thống kê và tính toán trong báo cáo này và không được coi là thể hiện quan điểm hay sự bảo hộ của UNIDO và VCCI. Mặc dù có nhiều nỗ lực để đảm bảo tính chính xác của thông tin, UNIDO, các Quốc gia thành viên và VCCI không chịu trách nhiệm về hậu quả từ việc sử dụng tài liệu này. Tài liệu này có thể được trích dẫn với sự đồng ý trước của VCCI và UNIDO.

## MỤC LỤC

<b>LỜI CẢM ƠN</b> .....	<b>7</b>
<b>TỪ VIẾT TẮT</b> .....	<b>8</b>
<b>DANH MỤC CÁC BẢNG</b> .....	<b>9</b>
<b>DANH MỤC CÁC BIỂU</b> .....	<b>10</b>
<b>DANH MỤC BẢNG PHỤ LỤC</b> .....	<b>11</b>
<b>TÓM TẮT</b> .....	<b>12</b>
<b>1. GIỚI THIỆU</b> .....	<b>18</b>
<b>2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT CỦA NGHIÊN CỨU</b> .....	<b>20</b>
2.1 Khung phân tích thể chế về doanh nhân nữ Việt Nam.....	20
2.2 Nhận thức tự thân của nữ giới (các đặc tính của chính doanh nhân nữ) .....	23
2.3 Dự án Kinh doanh của Ngân hàng Thế giới và Kinh tế học về Thể chế.....	25
2.3.1 Năm chỉ báo được chọn của dự án Kinh doanh .....	26
2.3.2 Những ý kiến chỉ trích Dự án Kinh doanh .....	29
2.3.3 Liên kết cải cách pháp luật với truyền thống Việt Nam.....	29
<b>3. TRUYỀN THỐNG, PHÁP LUẬT VÀ DOANH NHÂN NỮ CỦA VIỆT NAM</b> .....	<b>30</b>
3.1 Truyền thống Việt Nam.....	30
3.2 Những đạo luật tác động đến môi trường kinh doanh cho phụ nữ.....	31
3.3 Sự tiến triển của Bình đẳng cho phụ nữ và doanh nghiệp tại Việt Nam .....	32
<b>4. PHƯƠNG PHÁP LUẬN</b> .....	<b>34</b>
4.1 Xác định phạm vi nghiên cứu.....	34
4.2 Quy trình lấy mẫu.....	35
4.3 Thu thập và phân tích dữ liệu.....	36
<b>5. TỔNG QUAN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU</b> .....	<b>38</b>
5.1 Mô tả chung về đối tượng phỏng vấn.....	38
5.2 Khởi sự kinh doanh đối với phụ nữ Việt Nam .....	41
5.2.1 Yếu tố truyền thống ảnh hưởng đến Khởi sự kinh doanh .....	42
5.2.2 Các yếu tố pháp lý ảnh hưởng đến khởi sự kinh doanh .....	46
5.2.3 Các yếu tố bản thân ảnh hưởng đến khởi sự kinh doanh .....	48
5.3 Vận hành doanh nghiệp đối với doanh nhân nữ.....	50
5.3.1 Các yếu tố truyền thống ảnh hưởng đến quản trị doanh nghiệp.....	50
5.3.2 Yếu tố pháp lý ảnh hưởng đến quản trị doanh nghiệp .....	51
5.3.3 Yếu tố tự thân của nữ doanh nhân ảnh hưởng đến việc vận hành doanh nghiệp ....	59
5.4 Dự án Kinh doanh và các đề xuất chính sách của đối tượng phỏng vấn.....	68
5.4.1 Hiểu biết về dự án Kinh doanh.....	68
5.4.2 Các khuyến nghị chính sách từ doanh nhân Việt Nam .....	70
5.5 Đánh giá về các Luật và Nghị định .....	70
5.5.1 Sự phù hợp của các luật và nghị định với Luật Bình đẳng Giới .....	70
5.5.2 Đánh giá các Luật và Nghị định theo các kết quả của dự án .....	71
<b>6. KẾT LUẬN, GỢI Ý CHÍNH SÁCH và NGHIÊN CỨU TIẾP THEO</b> .....	<b>74</b>
6.1 Kết luận .....	75
6.1.1 Kết luận về những trở ngại mang tính truyền thống có liên quan đến giới đối với việc Khởi sự doanh nghiệp.....	75
6.1.2 Kết luận về những trở ngại về pháp luật do ảnh hưởng của giới đối với việc Khởi sự doanh nghiệp.....	76
6.1.3 Kết luận về những trở ngại mang tính truyền thống có liên quan đến giới đối với việc Vận hành doanh nghiệp .....	77
6.1.4 Kết luận về những trở ngại về pháp luật do ảnh hưởng của giới đối với việc Vận hành doanh nghiệp .....	77

6.2 Các gợi ý chính sách .....	78
6.2.1 Các gợi ý chính sách để cải thiện môi trường pháp luật kinh doanh .....	78
6.2.2 Những gợi ý chính sách cho Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới (2011-2020).....	80
6.2.3 Những gợi ý chính sách cho Kế hoạch phát triển SME Việt Nam (2011-2015).....	82
6.3 Hạn chế của Công trình nghiên cứu và Đề xuất cho nghiên cứu tiếp theo .....	85
<b>7. TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>87</b>
<b>8. BẢNG PHỤ LỤC .....</b>	<b>95</b>

## LỜI CẢM ƠN

Nghiên cứu này do Tổ chức Phát triển Công nghiệp Liên Hợp quốc (UNIDO) chuẩn bị trong khuôn khổ dự án Chương trình chung giữa Liên Hợp quốc và Chính phủ Việt Nam về Bình đẳng Giới với sự phối hợp của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), thông qua Hội đồng doanh nhân nữ (VWEC) và nguồn tài trợ của Quỹ MDG Achievement Fund (MDGF).

Nghiên cứu góp phần vào kết quả tiêu hợp phần 2.2 của Chương trình chung: *Nâng cao mối quan hệ giữa các tổ chức đoàn thể và cơ quan chính phủ nhằm thúc đẩy quyền năng kinh tế của phụ nữ*, do VCCI phối hợp với UNIDO và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) triển khai.

Nghiên cứu chính và tác giả chủ biên của báo cáo này là bà Aimée Hampel-Milagrosa, với sự đóng góp của ông Phạm Văn Hồng, ông Nguyễn Anh Quốc và ông Nguyễn Trí Thanh.

Ba hội thảo khu vực và một hội thảo cấp quốc gia lấy ý kiến các chuyên gia, hiệp hội và doanh nghiệp đã được tổ chức bởi VCCI/VWEC và văn phòng UNIDO tại Việt Nam.

Báo cáo này nhận được những đóng góp quý báu của Bà Trần Thị Thủy, Chủ tịch Hội đồng doanh nhân nữ Việt Nam, Bà Nguyễn Thị Tuyết Minh, Phó Chủ tịch thường trực Hội đồng doanh nhân nữ Việt Nam, Bà Phạm Nguyên Cường, Phó Vụ trưởng Vụ Bình đẳng Giới – Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Bà Trịnh Thị Hương, Phó Giám đốc Phòng Phát triển Doanh nghiệp Nhỏ và vừa, Cục Phát triển Doanh nghiệp, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bà Ingrid Fitzgerald, Cố vấn Giới của Liên Hợp quốc, Bà Nelien Haspels, ILO Bangkok, Bà Nilgun Tas, Trưởng Đại diện UNIDO tại Việt Nam và các đại biểu tham dự các hội thảo.

Quản lý dự án nghiên cứu này là Bà Gabriele Ott, Chuyên gia Phát triển Công nghiệp, Bộ phận An toàn Con người và Phát triển Doanh nhân Nông thôn, UNIDO Vienna và Bà Lê Thị Thanh Thảo, Điều phối Chương trình, UNIDO Vietnam.

Lãnh đạo VCCI đã ủng hộ trong suốt thời gian làm nghiên cứu này.

**TỪ VIẾT TẮT**

ADB	Ngân hàng Phát triển Châu Á (Asian Development Bank)
BDS	Dịch vụ Phát triển Kinh doanh (Business Development Services)
CEDAW	Công ước về Xóa bỏ tất cả các hình thức Bạo hành đối với Phụ nữ (Convention on the Elimination of all forms of Violence against Women)
EWI	Chỉ số Sử dụng lao động (Employing Workers Indicator)
GEL	Luật Bình đẳng Giới (Gender Equality Law/Law on Gender Equality)
GER	Tổng tỷ lệ đi học (Gross Enrolment Ratio)
GDP	Tổng Sản phẩm Quốc nội (Gross Domestic Product)
GPI	Chỉ số Ngang bằng giới (Gender Parity Index)
IEG	Nhóm Đánh giá Độc lập (Independent Evaluation Group)
IFC	Công ty Tài chính Quốc tế (International Finance Corporation)
IFC-GEM	Chương trình Giới-Doanh nghiệp-Thị trường của IFC (IFC-Gender Entrepreneurship Markets)
IFC-MPDF	Chương trình Phát triển Kinh tế Tư nhân đồng bằng sông Cửu Long của IFC (IFC - Mekong Private Sector Development Facility)
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labour Organization)
ITUC	Liên đoàn Công đoàn Quốc tế (International Trade Union Confederation)
LUC	Giấy Chứng nhận Quyền sử dụng đất (Land Use Certificate)
MOLISA	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs)
MOWA	Bộ Phụ nữ Campuchia (Ministry of Women's Affairs -Cambodia)
MPDF	Chương trình Phát triển Kinh tế Tư nhân đồng bằng sông Cửu Long (Mekong Private Sector Development Facility)
MPI	Bộ Kế hoạch & Đầu tư (Ministry for Planning and Investment)
NIE	Kinh tế học Thể chế Mới (New Institutional Economics)
OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (Organization for Economic Cooperation and Development)
PASW	Phần mềm Phân tích Dự báo (Predictive Analytic Software)
PCI	Chỉ số Năng lực Cạnh tranh cấp Tỉnh (Provincial Competitiveness Index)
SME	Doanh nghiệp Nhỏ và Vừa (Small and Medium Enterprises)
SPSS	Phần mềm xử lý thống kê dùng trong các ngành khoa học xã hội (Statistical Package for Social Sciences)
SRS	Lấy mẫu ngẫu nhiên có hệ thống (Systematic Random Sampling)
UN	Liên Hợp quốc (United Nations)
UNESCO	Tổ chức Giáo dục Khoa học và Văn hóa của Liên Hợp Quốc (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
UNIDO	Tổ chức Phát triển Công nghiệp của Liên Hợp quốc (United Nations Industrial Development Organization)
US	Hoa Kỳ (United States)
USAID	Cơ quan Phát triển Quốc tế của Hoa Kỳ (United States Agency for International Development)
VAT	Thuế giá trị gia tăng (Value-added Tax)
VCCI	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (Vietnam Chamber of Commerce and Industry)
VHLSSS	Khảo sát mức sống hộ gia đình Việt Nam (Viet Nam Household Living Standards Survey)
VNCI	Sáng kiến Năng lực Cạnh tranh Việt Nam (Viet Nam Competitiveness Initiative)
VWEC	Hội đồng Doanh nhân Nữ Việt Nam (Vietnamese Women Entrepreneurs Council)

## DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2 Đặc điểm của đối tượng phỏng vấn .....	38
Bảng 3 Loại hình doanh nghiệp, theo vùng và theo giới tính .....	40
Bảng 4 Phân bố đối tượng phỏng vấn, theo vùng và theo ngành.....	40
Bảng 5 Tác động của giới tính đến khởi sự và duy trì kinh doanh, theo vùng, chỉ đối với doanh nhân nữ .....	42
Bảng 6 Khó khăn trong khởi sự và duy trì kinh doanh, đối chiếu giữa các loại hình doanh nghiệp .....	43
Bảng 7 Khó khăn trong khởi sự và tiếp tục kinh doanh, đối chiếu giữa các Ngành .....	43
Bảng 8 Asset Sở hữu tài sản của doanh nhân theo giới và loại tài sản .....	44
Bảng 9 Nguồn vốn tài chính để khởi sự kinh doanh, theo vùng .....	46
Bảng 10 Bảng thống kê giới tính và khó khăn trong đăng ký kinh doanh.....	47
Bảng 11 Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới và khó khăn trong đăng ký kinh doanh .....	47
Bảng 12 Định kiến giới nhận thấy trong kinh doanh, theo giới và theo hoạt động có liên quan đến kinh doanh .....	50

## DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 1 Kinh tế học về các Thể chế của Williamson .....	21
Hình 2 Vùng khảo sát của dự án trên Bản đồ Việt Nam .....	37
Hình 3 Động cơ khởi sự kinh doanh .....	41
Hình 4 Sở hữu tài sản của doanh nhân nữ Việt Nam theo miền và loại tài sản .....	44
Hình 5 Sở hữu tài sản và vốn theo giới của doanh nhân Việt Nam .....	45
Hình 6 Thái độ chấp nhận rủi ro, tính chủ động, và tư duy sáng tạo của doanh nhân nữ Việt Nam, theo vùng .....	49
Hình 7 Vay vốn kinh doanh từ cùng ngân hàng (ngân hàng gốc và chính của doanh nhân) và từ các ngân hàng khác .....	53
Hình 8 Sử dụng lao động nam và nữ của doanh nhân nữ, theo vùng.....	54
Hình 9 Chi trả để đăng ký kinh doanh và đóng thuế được thuận lợi, theo giới, tính bằng giá trị tuyệt đối.....	58
Hình 10 So sánh số giờ làm việc của doanh nhân nam và doanh nhân nữ Việt Nam.....	59
Hình 11 Số giờ làm việc được trả lương (theo khoảng thời gian) và số con trong gia đình ....	60
Hình 12 Những cải thiện được nhận thấy trong hai năm qua tại một số lĩnh vực được chọn trong quá trình kinh doanh, đối chiếu giữa các vùng (chỉ doanh nhân nữ).....	68
Hình 13 Những cải thiện được nhận thấy trong hai năm qua tại một số lĩnh vực được chọn trong quá trình kinh doanh, đối chiếu giữa hai giới .....	69

## DANH MỤC BẢNG PHỤ LỤC

Bảng Phụ lục 1	Số liệu thông kê mô tả về đối tượng phỏng vấn theo giới .....	95
Bảng Phụ lục 2	Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và khó khăn gặp phải trong vay vốn kinh doanh .....	96
Bảng Phụ lục 3	Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và khó khăn gặp phải trong giữ chân lao động tốt.....	96
Bảng Phụ lục 4	Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và khó khăn gặp phải trong đóng thuế.....	96
Bảng Phụ lục 5	Kiểm định t trên các biến độc lập về chi trả để được thuận lợi trong đăng ký kinh doanh và đóng thuế, theo giới .....	97
Bảng Phụ lục 6	Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và giờ làm việc .....	97
Bảng Phụ lục 7	Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và việc tham gia các tổ chức doanh nhân .....	97
Bảng Phụ lục 8	Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và niềm tin rằng sự thiếu hụt lao động tốt là trở ngại cho việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh .....	98
Bảng Phụ lục 9	Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và niềm tin rằng sự thiếu hụt trình độ học vấn, kỹ năng, và tập huấn là trở ngại cho việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh.....	98
Bảng Phụ lục 10	Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và niềm tin rằng nghĩa vụ gia đình là trở ngại cho việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh .....	98
Bảng Phụ lục 11	Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và niềm tin rằng nạn quan liêu là trở ngại cho việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh .....	99
Bảng Phụ lục 12	Giải thích hệ số Phi.....	99

## TÓM TẮT

Trong những năm gần đây, Chính phủ Việt Nam rất quan tâm đến vấn đề phát triển doanh nhân nữ, thể hiện bằng những nỗ lực cải thiện môi trường kinh doanh và thực thi các đạo luật về bình đẳng giới, Luật Đầu tư và Luật Doanh nghiệp cũng như các văn bản hướng dẫn thi hành có liên quan đến doanh nhân nữ. Mục tiêu của những nỗ lực này là tạo một sân chơi bình đẳng cho doanh nhân nữ, tạo điều kiện để họ có những đóng góp lớn hơn trong phát triển kinh tế và xã hội. Tuy nhiên, doanh nhân nữ Việt Nam vẫn chịu tác động của hai luồng xã hội: một là những giá trị truyền thống đề cao sự phục tùng của người phụ nữ và hai là những lý tưởng tiến bộ của xã hội chủ nghĩa về sự bình đẳng của mọi công dân trước pháp luật. Doanh nhân nữ đã nhìn nhận những thay đổi về chính sách trên có tác động như thế nào đối với vị thế, ý tưởng và kế hoạch kinh doanh mới? Và vai trò của những nhà làm chính sách và các hiệp hội doanh nghiệp đối với những thay đổi này là gì? Nghiên cứu này cố gắng lý giải những trở ngại về Giới đối với doanh nhân nữ dưới góc độ yếu tố truyền thống, khung khổ pháp lý và chính yếu tố giới tính đối với việc khởi sự và vận hành doanh nghiệp để từ đó đề xuất một số chính sách phát triển doanh nhân nữ và thúc đẩy bình đẳng giới tại Việt Nam.

## PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Dữ liệu của nghiên cứu này được lấy từ kết quả khảo sát tại sáu tỉnh thuộc ba khu vực miền Bắc, miền Trung và miền Nam Việt Nam từ tháng 9 đến tháng 11/2009. Tổng số có 199 doanh nhân nữ và 41 doanh nhân nam là hội viên của VCCI đã được phỏng vấn thông qua bảng câu hỏi. Cuộc khảo sát tìm hiểu những trở ngại có liên quan đến giới tính đối với doanh nhân nữ trong năm lĩnh vực có liên quan đến kinh doanh, bao gồm: (1) Đăng ký tài sản (quyền sở hữu tài sản), (2) Khởi sự kinh doanh, (3) Vay vốn kinh doanh, (4) Thực hiện nghĩa vụ thuế, và (5) Sử dụng lao động. Năm lĩnh vực này tương ứng với năm chỉ báo được sử dụng trong Dự án *Kinh doanh* (Doing Business) của Ngân hàng Thế giới. Các nghiên cứu trước đây cũng chỉ ra rằng, cải thiện năm lĩnh vực này sẽ có tác động nhiều nhất đến phụ nữ.

Nhóm nghiên cứu cũng rà soát, đánh giá sự phù hợp của một số văn bản pháp luật có liên quan đến doanh nhân nữ. Những văn bản luật được phân tích gồm: (1) Luật Đầu tư (số 59/2005/QH11) cùng với Nghị định hướng dẫn thi hành Luật (số 108/2006/NĐ-CP ngày 22/09/2006), Luật Doanh nghiệp (số 60/2005/QH11) cùng với Nghị định hướng dẫn thủ tục đăng ký kinh doanh (số 88/2006/NĐ-CP ngày 29/8/2006), Nghị định hỗ trợ phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa (số 56/2009/NĐ-CP), Thông tư Liên tịch Hướng dẫn cơ chế phối hợp giữa các cơ quan giải quyết đăng ký kinh doanh, đăng ký thuế và đăng ký con dấu đối với doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp (số 05/2008/TTLT/BKH-BTC-BCA) và Thông tư 03/2006/TT-BKH của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc hướng dẫn một số nội dung về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký kinh doanh...

Tháng 12/2009, một số hội thảo vùng và Thảo luận Nhóm với chuyên gia đã được tổ chức tại Đà Nẵng, TP. Hồ Chí Minh và Hải Dương. Một hội thảo ở cấp quốc gia với sự tham dự của các bên liên quan cũng được tổ chức tại Hà Nội vào ngày 2/4/2010.

Kết quả nghiên cứu được phân tích theo bốn nhóm nội dung chính là: (1) những trở ngại mang tính truyền thống và pháp lý liên quan đến việc khởi sự kinh doanh, (2) những trở ngại tác động đến việc vận hành doanh nghiệp, (3) chất lượng môi trường kinh doanh theo các chỉ báo của dự án Môi trường Kinh doanh, và (4) sự phù hợp và các đặc điểm của các Luật và Nghị định hỗ trợ doanh nhân nữ Việt Nam.

Mẫu khảo sát của nghiên cứu này nhắm vào đối tượng doanh nghiệp là hội viên của VCCI. Sự hạn chế về số lượng đối tượng phỏng vấn không cho phép nghiên cứu này đưa ra bức tranh tổng quan cho tất cả các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa của Việt Nam. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu vẫn cung cấp được những thông tin có ý nghĩa về tình hình, kinh nghiệm và nhận thức của doanh nhân nữ và nam trong bối cảnh môi trường kinh doanh đang được cải thiện và môi trường thể chế có nhiều thay đổi.

## **KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU**

Phần lớn những doanh nhân trả lời phỏng vấn đều là chủ sở hữu các công ty trách nhiệm hữu hạn và hoạt động trong ngành dịch vụ. Cả doanh nhân nam và doanh nhân nữ Việt Nam đều thành lập doanh nghiệp với mục đích trước hết là tạo thu nhập và việc làm.

### **(1) Những trở ngại về truyền thống và pháp lý đối với *Khởi sự* kinh doanh**

Doanh nhân nữ Việt Nam, so với nam giới, dường như bị ràng buộc mạnh bởi yếu tố truyền thống. Phụ nữ có khuynh hướng tham khảo ý kiến gia đình khi cần đưa ra những quyết định kinh doanh quan trọng và coi sự nặng nề về trách nhiệm gia đình là trở ngại đối với việc khởi sự kinh doanh. Nhìn chung, phụ nữ cảm thấy yếu tố giới làm cho việc khởi sự và điều hành kinh doanh của họ trở nên khó khăn hơn nhiều. Tuổi tác không bị coi là yếu tố cản trở họ khi khởi sự doanh nghiệp.

Kết quả nghiên cứu cho thấy giữa nam và nữ không có khác biệt đáng kể trong việc sở hữu tài sản như xe cộ, nhà ở hay tài khoản tại ngân hàng. Tuy khá quan trọng nhưng chỉ có khác biệt nhỏ giữa hai giới về việc đăng ký quyền sử dụng đất và tài khoản tiết kiệm. Hầu hết các doanh nhân được hỏi sử dụng vốn tự có hoặc tìm kiếm sự hỗ trợ tài chính từ gia đình và bạn bè để khởi sự kinh doanh. Về học vấn, trình độ trung bình của doanh nhân nam thường cao hơn so với doanh nhân nữ. Nam giới cũng tỏ ra tự tin hơn về việc họ có đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết để khởi sự doanh nghiệp, có nhiều kế hoạch mở rộng hoạt động kinh doanh và sẵn sàng đầu tư mạo hiểm hơn so với doanh nhân nữ.

Về vấn đề đăng ký kinh doanh, phần lớn doanh nhân cho rằng thủ tục thành lập doanh nghiệp là tương đối dễ dàng. Một số ít người nêu khó khăn về hồ sơ xin đăng ký kinh doanh còn phức tạp, các biểu mẫu khó điền và thủ tục hành chính mất nhiều thời gian.

### **(2) Những trở ngại về truyền thống và pháp lý đối với *Quản trị* doanh nghiệp**

Kết quả nghiên cứu cho thấy không có khác biệt nhiều về định kiến giới giữa doanh nhân nam và nữ trong việc vay vốn, thế chấp, gia nhập các mạng lưới kinh doanh, khai thác các hợp đồng kinh doanh mới, sử dụng lao động và làm việc với các cơ quan quản lý nhà nước.

Số phụ nữ làm việc trên 12 tiếng/ngày (được trả lương) cho doanh nghiệp của mình ít hơn so với nam giới. Sự khác biệt về số giờ lao động được trả lương giữa hai giới cũng không đáng kể xét về góc độ thời gian. Nghiên cứu cũng cho thấy khi phụ nữ có trên hai con, họ thường dành ít thời gian làm việc hơn.

Mặc dù tỷ lệ lao động dịch chuyển cao cộng với việc thiếu lao động có trình độ và kỹ năng cần thiết cũng như khó khăn của bệnh quan liêu nhưng đa số doanh nhân nữ được phỏng vấn không cho rằng đó là những trở ngại lớn cho việc duy trì và phát triển hoạt động kinh doanh của mình. Tuy nhiên, đa số phụ nữ cho rằng gánh nặng công việc gia đình là một trở ngại cho việc vận hành và mở rộng doanh nghiệp. Có thể là vì lý do này, ngay cả khi các doanh nhân

tự đánh giá là làm khá tốt việc cân bằng giữa công việc và gia đình, nhiều người vẫn muốn được giảm bớt công việc gia đình để có thể tập trung vào công việc kinh doanh của mình.

Doanh nhân nữ được khảo sát cảm thấy bị phân biệt đối xử khi làm thủ tục vay tín dụng nhưng trên thực tế nam giới cũng gặp phải khó khăn trong việc này. Điều này có thể lý giải là có nhiều nam giới đứng tên trên sổ đỏ (Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất - ND) nhưng phụ nữ lại đứng tên trên sổ tiết kiệm tại ngân hàng nhiều hơn nam giới. Phụ nữ có xu hướng ngoại giao tốt hơn và kiên trì hơn khi nộp đơn vay tín dụng. Tuy nhiên, tỷ lệ phụ nữ thành công trong việc vay được tín dụng lại thấp hơn nhiều so với nam giới nếu họ nộp đơn vay tại một ngân hàng *khác (ngân hàng chưa giao dịch bao giờ - ND)*. Những khó khăn phổ biến nhất mà họ vấp phải khi vay tín dụng là quá trình nộp đơn vay vốn tốn nhiều thời gian, điều khoản và điều kiện vay vốn phức tạp, định giá tài sản thấp và điều kiện thế chấp khắt khe. Trong khi vay tín dụng dài hạn là một vấn đề phổ biến thì chỉ có một số ít doanh nhân phàn nàn về vấn đề thuế. Những phụ nữ gặp khó khăn trong thủ tục thuế có phàn nàn về biểu mẫu kê khai thuế phức tạp, khó hoàn tất. Điều mà hầu hết doanh nhân trải nghiệm khó khăn là những luật lệ có liên quan đến việc giữ chân người lao động có trình độ và kinh nghiệm làm việc. Nhiều người cho biết sự dịch chuyển lao động từ nơi làm việc này sang nơi khác của người lao động tại Việt Nam có tác động xấu, làm gián đoạn hoạt động của doanh nghiệp và phát sinh thêm nhiều chi phí cho doanh nghiệp. Nghiên cứu cũng cho thấy rằng không có khác biệt đáng kể giữa nam và nữ trong việc chi trả những khoản phí bồi trơn (chi phí ngoài qui định) cho các thủ tục hành chính.

### **(3) Chất lượng của Môi trường pháp luật kinh doanh theo các tiêu chí của Dự án Kinh doanh (Doing Business)**

Với kết quả phân tích khung pháp lý dựa theo các chỉ báo của Dự án Kinh doanh, dường như Chính phủ Việt Nam đã có những bước tiến rất tốt trong việc xóa bỏ những trở ngại về giới trong môi trường pháp luật kinh doanh đối với doanh nhân nữ. Trừ một số luật liên quan đến việc sử dụng lao động, rất ít doanh nhân nữ (và cả nam) gặp khó khăn liên quan đến pháp luật. Một số ít vấp phải khó khăn chủ yếu liên quan đến thủ tục rườm rà và việc triển khai thực thi các quy định của pháp luật.

### **(4) Sự phù hợp và đặc điểm của các đạo Luật hỗ trợ doanh nhân nữ**

Rà soát những văn bản luật và nghị định gần đây mà Chính phủ Việt Nam thi hành để hỗ trợ doanh nhân nữ, kết quả đánh giá ban đầu cho thấy Luật Doanh nghiệp và Luật Đầu tư - về ngữ nghĩa và nguyên tắc- đều không mâu thuẫn với Luật Bình đẳng Giới của Việt Nam. Tuy nhiên, các văn bản hướng dẫn thi hành thì đôi khi thiếu chi tiết và chưa thể hiện rõ các ưu tiên; chưa thể hiện rõ yếu tố giới trong các quy định, chẳng hạn nhấn mạnh vai trò phụ nữ làm chủ các DNNVV hoặc các điều khoản bảo vệ doanh nhân nữ trước các tranh chấp bất lợi cho phụ nữ; chưa thể hiện các cơ chế ưu đãi cho doanh nhân nữ, chẳng hạn đối với những lĩnh vực kinh doanh mà thường nam giới chiếm ưu thế thì nên có cơ chế khuyến khích doanh nhân nữ; hoặc thể hiện bằng pháp luật những cơ chế loại bỏ công việc gia đình là trách nhiệm riêng của phụ nữ (hiện tại là một thực tế bất thành văn đối với phụ nữ). Do đó, cần thường xuyên rà soát hệ thống các văn bản pháp luật liên quan nhằm bảo vệ quyền và các cơ hội bình đẳng cho phụ nữ.

*Tóm lại, trở ngại khi khởi sự kinh doanh đối với doanh nhân nữ không nằm trong yếu tố pháp lý mà từ yếu tố truyền thống và tự thân của người phụ nữ. Tuy nhiên, khi vượt qua được trở ngại ban đầu khi khởi sự, doanh nhân nữ có xu hướng quyết liệt và kiên định với mục tiêu thành công trong kinh doanh hơn cả nam giới.*

## CÁC GỢI Ý CHÍNH SÁCH

Các gợi ý chính sách được tập hợp thành bốn nhóm sau: (1) các gợi ý chính sách đối với việc cải thiện môi trường pháp luật kinh doanh theo hướng đề xuất của Dự án Kinh doanh, (2) các gợi ý chính sách đối với việc xúc tiến Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng Giới (2011-2020), (3) các gợi ý chính sách đối với việc giải quyết những trở ngại có tính truyền thống đề hướng tới bình đẳng giới và (4) các gợi ý chính sách đối với kế hoạch Phát triển DNNVV Việt Nam giai đoạn 2011-2015.

- (1) Các gợi ý chính sách đối với việc cải thiện môi trường pháp luật kinh doanh theo hướng đề xuất của Dự án Kinh doanh gồm:
  - a. Về việc *Đăng ký tài sản*, cần rà soát kỹ lưỡng các loại mẫu đơn, thủ tục, quy trình và chi phí để xác định xem có còn tồn tại bất kỳ một định kiến giới nào dưới góc độ pháp lý.
  - b. Đối với việc *Vay tín dụng*, cần rà soát thủ tục làm hồ sơ vay vốn từ các ngân hàng thương mại, tập trung vào ba nội dung sau: điều khoản và điều kiện quy định cho vốn vay dài hạn, quy trình định giá tài sản thế chấp và thời gian cần thiết để hoàn tất thủ tục vay vốn. Cần tăng cường chia sẻ thông tin giữa ngân hàng nhà nước với các ngân hàng thương mại cổ phần về lịch sử và điểm tín dụng của doanh nhân nhằm tăng cơ hội cho phụ nữ vay vốn thành công.
  - c. Về việc *Khởi sự kinh doanh*, việc tiếp tục cải tiến đơn giản hóa thủ tục và hồ sơ đăng ký kinh doanh vẫn là điều cần thiết. Ngoài cơ chế một cửa, cần triển khai áp dụng phương thức đăng ký trực tuyến qua mạng internet. Xây dựng và sử dụng một cơ sở dữ liệu doanh nghiệp được chia sẻ và kết nối giữa các cơ quan liên quan sẽ giúp đẩy nhanh hơn trình tự đăng ký kinh doanh và sớm đưa doanh nghiệp vào hoạt động.<sup>1</sup>
  - d. Liên quan đến *Thực hiện nghĩa vụ thuế*, có thể đơn giản hóa hơn nữa các biểu mẫu kê khai thuế và điều chỉnh lại các phương thức (bao gồm cả văn bản, quy trình và thủ tục) tính thuế nhằm giảm thiểu sai lỗi trong quá trình tính toán.
  - e. Đối với vấn đề *Sử dụng lao động*, rất cần thiết tìm ra một cơ chế chính sách tổng thể và cân bằng lợi ích của người lao động (VD. sa thải đúng) với lợi ích của doanh nghiệp, chính sách xã hội và lợi ích chung của quốc gia. Mục đích của chính sách này là giảm bớt những thiệt hại mà doanh nghiệp phải gánh chịu do người lao động đột ngột từ bỏ công việc một cách vô nguyên tắc mà vẫn bảo vệ được quyền lợi cho người lao động.
- (2) Các gợi ý chính sách đối với Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng Giới của Việt Nam giai đoạn 2011-2020 bao gồm:
  - a. Khuyến khích và tăng số phụ nữ vào các vị trí ra quyết định (quản lý) và kiên quyết loại bỏ các định kiến giới trong các cơ quan công quyền; đưa ra các biện pháp xử lý nếu có dấu hiệu vi phạm chính sách không phân biệt giới; tổ chức tập huấn thường xuyên về chủ đề “nhạy cảm giới” cho cán bộ, công chức;
  - b. Thiết lập một hệ thống theo dõi và đánh giá (M&E) nhằm đảm bảo các luật và nghị định hỗ trợ thực hiện bình đẳng giới được thực hiện đầy đủ; bao gồm cả

<sup>1</sup> Tính đến tháng 4/2010, trong khi bản báo cáo này đang được soạn thảo, một dự án rút gọn thủ tục đăng ký kinh doanh tại Việt Nam đang được triển khai dưới sự hỗ trợ của UNIDO. Quá trình đăng ký kinh doanh cần sự tham gia của các cơ quan kế hoạch đầu tư, thuế, công an và kể cả cơ quan thống kê. Dự án đổi mới thủ tục đăng ký kinh doanh này hướng tới việc thiết lập một hệ thống đăng ký điện tử với cơ sở dữ liệu được chia sẻ giữa các cơ quan trên. Hệ thống mới này cũng cho phép đăng ký kinh doanh trực tuyến qua mạng internet.

- ơ chế theo dõi và đánh giá việc tuân thủ Luật bình đẳng Giới trong khu vực doanh nghiệp và người lao động;
- c. Thường xuyên rà soát các luật liên quan đến bình đẳng giới trước những thay đổi của xã hội và phù hợp với các quy phạm pháp luật khác; sử dụng các biện pháp phạt các đơn vị vi phạm các quy định liên quan đến bình đẳng giới; đưa những điều khoản ngăn ngừa phân biệt giới trong các văn bản pháp luật phù hợp với Công ước về Xóa bỏ tất cả các hình thức Bạo hành đối với Phụ nữ (CEDAW).
  - d. Tăng cường tập hợp và phân tích dữ liệu thu thập được về giới do các cơ quan nhà nước hoặc các đơn vị nghiên cứu tiến hành.
- (3) Các gợi ý chính sách đối với việc giải quyết những trở ngại mang tính truyền thống và những nhận thức tiêu cực của bản thân nữ giới:
- a. Nâng cao nhận thức của nam giới về bình đẳng giới và ích lợi của việc chia sẻ công việc gia đình, trách nhiệm trong việc đưa ra các quyết định quan trọng và đảm bảo quyền bình đẳng trong thừa kế tài sản và đất đai;
  - b. Tổ chức các cuộc tuyên truyền vận động thúc đẩy bình đẳng trách nhiệm giữa nam và nữ giới đối với công việc gia đình;
  - c. Khuyến khích việc đứng tên cả vợ và chồng khi đăng ký quyền sử dụng đất và tài sản chung; tiếp tục chỉnh sửa các quy định pháp luật liên quan đến trình tự thủ tục đăng ký tài sản và loại bỏ các chi phí không cần thiết; khuyến khích các thành viên nam trong gia đình để lại quyền thừa kế hay quà tặng đất đai bình đẳng cho các thành viên nam và nữ trong gia đình;
  - d. Kiên trì thực hiện công tác quảng bá nâng cao nhận thức về bình đẳng giới thông qua các phương tiện thông tin đại chúng như truyền hình, đài phát thanh, ấn phẩm tuyên truyền, báo chí hoặc các cuộc vận động;
  - e. Cải thiện cơ sở hạ tầng hiện có đối với giáo dục mầm non, tăng số cơ sở/địa điểm cung cấp các dịch vụ chăm sóc trẻ và trường mẫu giáo; ưu tiên những bà mẹ có hai con, có con nhỏ dưới 5 tuổi và đặc biệt đối với các cặp vợ chồng cùng làm trong một doanh nghiệp; khuyến khích các cơ sở giáo dục mầm non bằng các chính sách ưu đãi và miễn thuế của Nhà nước; yêu cầu bắt buộc và có các cơ chế khuyến khích các nhà đầu tư khu công nghiệp xây dựng các cơ sở mầm non và tạo điều kiện sinh hoạt tốt cho người lao động;
  - f. Đẩy mạnh nỗ lực của chính phủ trong việc xúc tiến giáo dục cho trẻ em gái và thúc đẩy giáo dục cao học cho phụ nữ trẻ, tất nhiên không làm ảnh hưởng đến quyền lợi chính đáng của trẻ em trai và nam giới (coi đây là một trong những biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới - ND).
- (4) Các gợi ý chính sách đối với Kế hoạch Phát triển DNNVV Việt Nam giai đoạn 2011-2015 bao gồm:
- a. Đối với Chính phủ
    - i. Thiết kế các chương trình đào tạo phù hợp với đặc điểm và yêu cầu của thị trường lao động; đưagiáo dục tinh thần kinh doanh vào các trường trung học, hệ kỹ thuật và dạy nghề, hợp tác với các công ty Việt Nam; cung cấp các chương trình đào tạo ngắn hạn về kinh doanh;
    - ii. Cải thiện điều kiện làm việc của người lao động bằng các cơ chế khuyến khích vật chất và phi vật chất, áp dụng giờ làm việc linh hoạt và tạo cơ hội thăng tiến nghề nghiệp... nhằm giảm tỷ lệ lao động nghỉ việc hay chuyển đổi việc; cung cấp các khóa đào tạo chuyên nghề nhằm nâng cao trình độ và kỹ năng, tạo sự đồng đều về chất lượng lao động; loại bỏ các thu nhập không dựa vào năng lực và thị trường, sự khác biệt

- về thu nhập trong cùng một ngành; thiết lập những chính sách hài hòa, cân bằng lợi ích của người lao động, phúc lợi của công ty và lợi ích của xã hội; thúc đẩy các vấn đề giới trong Luật Lao động;
- iii. Tuyên truyền về lợi ích và khuyến khích kết hợp hài hòa giữa công việc và gia đình trong hoạt động kinh doanh;
  - iv. Tuyên truyền nâng cao thói quen tiết kiệm để phục vụ đầu tư; thiết lập cơ chế thuận lợi cho việc chia sẻ thông tin giữa các tổ chức tài chính, tín dụng về lịch sử và điểm vay tín dụng; nghiên cứu các nguyên nhân đằng sau định kiến giới đối với phụ nữ khi vay vốn;
  - v. Xây dựng các chương trình chia sẻ thông tin đại chúng về những luật lệ tác động đến kinh doanh thông qua những phương tiện truyền thông như truyền hình, đài phát thanh hay báo chí; cung cấp thông tin pháp luật tới các doanh nghiệp có nhu cầu;
  - vi. Nghiên cứu học hỏi kinh nghiệm của các quốc gia khác về hệ thống tư vấn kinh doanh với các chuyên gia tư vấn cả nam và nữ giới;
  - vii. Nhà nước cần xem việc hỗ trợ doanh nghiệp nữ là một cách để hỗ trợ việc làm và tăng năng suất của phụ nữ nói chung;
  - viii. Thường xuyên chỉnh sửa và cập nhật các văn bản không còn phù hợp, phân tích tính hợp lý và ảnh hưởng của hệ thống pháp luật đối với doanh nhân nữ và sự tham gia của phụ nữ trong phát triển kinh tế.

b. Đối với các Hiệp hội Doanh nghiệp và Tổ chức đoàn thể

- i. Tham gia các chương trình tập huấn về quản lý tài chính, quản trị kinh doanh, tiếng Anh và truyền thông, lập kế hoạch kinh doanh dài hạn, phòng ngừa phá sản, ứng phó với khủng hoảng và kỹ năng vi tính cơ bản;
- ii. Tăng cường các chương trình tập huấn về các kỹ năng mềm như thiết lập mạng lưới quan hệ, giao tiếp đối ngoại và thương lượng/đàm phán; tổ chức các chương trình vào thời gian thích hợp để doanh nhân nữ tham dự mà không bị ảnh hưởng đến các công việc gia đình;
- iii. Tăng cường cơ hội kết nối mạng lưới quan hệ kinh doanh giữa các doanh nhân nam và nữ thông qua các hội chợ, hội thảo; nghiên cứu các kinh nghiệm thành công của các quốc gia khác về giao lưu kết nối doanh nghiệp; tăng cường xúc tiến giao lưu trong các hiệp hội ngành nghề và hiệp hội kinh doanh; đẩy mạnh việc cập nhật và cung cấp thông tin chính sách pháp luật kịp thời cho các doanh nghiệp hội viên;
- iv. Khích lệ tinh thần học hỏi và kiến tạo các diễn đàn để doanh nhân trao đổi về các bất cập trong thủ tục hành chính cũng như dấu hiệu phân biệt giới; tổ chức các cuộc đối thoại công-tư để trao đổi và tháo gỡ các vấn đề liên quan đến pháp lý và kinh doanh; thiết lập các trang web nhằm cập nhật thông tin kịp thời cho các doanh nghiệp và tạo cơ hội chia sẻ thông tin giữa các doanh nhân.

## 1. GIỚI THIỆU

Một trong những khuyến nghị chính sách chủ yếu của Hội nghị lần II Bộ trưởng các nước OECD Phụ trách Doanh nghiệp Nhỏ và Vừa (DNNVV) tổ chức tại Istanbul là “lắng nghe tiếng nói của doanh nhân nữ” (Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế, 2004). Các bộ trưởng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đánh giá và hỗ trợ phát triển doanh nghiệp nữ, sau khi một vài công trình nghiên cứu nhận thấy doanh nhân nữ là một nguồn lực quan trọng cho tăng trưởng kinh tế nhưng chưa được phát huy hết tiềm năng. Hội nghị cũng kêu gọi tất cả các nước chủ động lồng ghép yếu tố giới vào trong quá trình hoạch định những chính sách quốc gia tác động đến doanh nghiệp nhỏ và vừa nhằm phát huy tiềm năng của nữ giới để họ có thể có những đóng góp to lớn cho công cuộc phát triển quốc gia.

Tại Việt Nam, tiềm lực kinh tế của phụ nữ được các nhà lãnh đạo đất nước nhìn nhận một cách tích cực. Nghị quyết Trung ương Đảng 11 mở đường cho việc xây dựng Kế hoạch Hành động quốc gia vì Phụ nữ 2008-2010. Luật Bình đẳng Giới (số 73/2006/QH11) đã được thông qua cùng với hàng loạt các văn bản dưới luật liên quan như Nghị định số 70/2008/ND-CP về việc quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật bình đẳng giới; Nghị định số 48/2009/ND-CP về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới; Nghị định số 55/2009/ND-CP về xử lý vi phạm hành chính về bình đẳng giới hoặc các quy định ưu tiên dành cho doanh nhân nữ cũng được đề cập trong Nghị định số 56/2009/ND-CP về trợ giúp phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Chính phủ Việt Nam đang đi đúng hướng. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng ở đâu phụ nữ được quyền làm kinh doanh, ở đó các doanh nhân nữ đóng góp rất đáng kể cho việc tạo việc làm, đa dạng hóa tăng trưởng doanh nghiệp và tăng trưởng kinh tế (World Bank, 1995, Minniti và cộng sự, 2005, Stotsky, 2006, và Buvinic và King, 2007b, Lundstrom và Stevenson, 2002). Tuy nhiên, nhiều công trình nghiên cứu cũng cho thấy phụ nữ vẫn đang vấp phải những trở ngại do vấn đề giới khiến họ khó khởi sự và duy trì doanh nghiệp của mình hay chuyển đổi những hoạt động kinh doanh nhỏ sang mô hình doanh nghiệp (Mayoux, 2001; Verheul và cộng sự, 2006; Ellis và Cutura, 2007; Hampel-Milagrosa, 2008b; Minniti, 2008). Việc có ít doanh nhân nữ chuyển đổi mô hình kinh doanh của họ không phải là điều bất bình thường. Tại Việt Nam, chỉ có 20% tổng số doanh nghiệp đăng ký là do phụ nữ đứng tên (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, 2006). Các tài liệu nghiên cứu về doanh nghiệp đã chỉ ra ba yếu tố có liên quan đến giới đang gây trở ngại cho việc khởi sự kinh doanh (trong đó có việc đăng ký kinh doanh) và duy trì hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ và vừa là: thể chế (khung khổ pháp lý và các chuẩn mực xã hội), nhận thức của bản thân người phụ nữ và vốn con người của phụ nữ (xem ví dụ của Minniti, 2005 và 2008, Ellis và Cutura, 2008, Ellis và cộng sự 2007). Ba yếu tố này sẽ là trọng tâm của nghiên cứu này và cũng là điểm khác biệt so với hai nghiên cứu trước đây về cùng chủ đề.

Vào năm 2005, một cuộc khảo sát ở cấp quốc gia sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện (convenience sampling) đối với chủ doanh nghiệp là nữ tại Việt Nam đã được tiến hành bởi hai chương trình của Công ty Tài chính Quốc tế (IFC) là Chương trình Giới-Doanh nghiệp-Thị trường (IFC-GEM) và Chương trình Phát triển Kinh tế Tư nhân đồng bằng sông Cửu Long (IFC-MPDF). Nghiên cứu trên đã tập trung phân tích các thách thức và mối quan tâm của các doanh nghiệp lớn đã có chỗ đứng trên thị trường cũng như các đặc điểm của doanh nhân nữ dưới góc độ tính cách và kinh doanh. Nghiên cứu này được tiến hành với mục đích hỗ trợ quá trình soạn thảo và ban hành Luật Bình đẳng Giới (Luật số 73). Năm 2007, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Hội đồng Doanh nhân nữ Việt Nam (VWEC) đã tiến hành một nghiên cứu về sự phát triển của doanh nhân nữ tại Việt Nam. Nghiên cứu này đã sử dụng cơ

sở dữ liệu của VCCI về doanh nhân nữ, các câu lạc bộ phụ nữ làm kinh doanh và sử dụng phương pháp lấy mẫu giới thiệu bắc cầu (“snowballing method”- đề nghị người được phỏng vấn giới thiệu người tiếp theo - ND). Ngoài việc nghiên cứu mô hình phát triển và các hạn chế của doanh nghiệp do nam và nữ giới làm chủ tại Việt Nam, nghiên cứu trên cũng xác định nhu cầu của doanh nghiệp đối với các dịch vụ phát triển kinh doanh (BDS).

Dựa trên nền tảng của những công trình nghiên cứu trước và tiếp tục phát triển mở rộng, mục tiêu tổng thể của dự án này là kiểm chứng các căn nguyên của định kiến giới cản trở sự phát triển của doanh nhân nữ Việt Nam.<sup>2</sup> Các mục tiêu nghiên cứu cụ thể bao gồm: (1) nhận dạng những thách thức mang tính truyền thống, pháp lý và những thách thức tự nội tại của người phụ nữ trong việc khởi sự và duy trì hoạt động của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ tại Việt Nam; (2) so sánh sự khác biệt giữa doanh nhân nam và nữ dưới những phương diện khác nhau khi khởi sự và duy trì hoạt động kinh doanh; (3) dựa trên các tiêu chí được chọn, xác định xem liệu những cải cách về môi trường pháp luật kinh doanh có thật sự giúp doanh nhân Việt Nam dễ dàng hơn trong kinh doanh hay không; và (4) trên cơ sở kết quả nghiên cứu, đưa ra khuyến nghị chính sách cho các chính sách về bình đẳng giới và doanh nhân nữ.<sup>3</sup>

Với những mục tiêu nêu trên, hai câu hỏi chính đặt ra cho nghiên cứu này là: (1) *Những trở ngại mang tính truyền thống và pháp lý có liên quan đến yếu tố giới có ảnh hưởng như thế nào đối với việc khởi sự và vận hành doanh nghiệp của doanh nhân nữ Việt Nam là gì?* và (2) *Các gợi ý chính sách đối với Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng Giới của Việt Nam (2011-2020) và Kế hoạch Phát triển DNNVV của Việt Nam (2011-2015) là gì?* Để trả lời cho những câu hỏi đó, các cuộc khảo sát đã được triển khai từ tháng 9 đến tháng 11 năm 2009 tại cả ba miền Bắc, Trung, và Nam Việt Nam. Tổng số người được phỏng vấn khảo sát là 240 người (41 nam và 199 nữ).

Phần còn lại của bản báo cáo này được cấu trúc như sau: Phần 2 mô tả ngắn gọn bối cảnh hình thành các khái niệm và khung phân tích sử dụng trong nghiên cứu. Phần 3 trình bày tổng quan về truyền thống Việt Nam, luật pháp và tình hình doanh nhân nữ. Phần 4 khái quát về phương pháp luận được dự án áp dụng. Trong Phần 5, các phát hiện chính của nghiên cứu được đưa ra thảo luận. Tiếp ngay sau là Phần 6 trình bày các kết luận chính, các khuyến nghị chính sách, và các đề xuất cho nghiên cứu tiếp theo.

<sup>2</sup> Thực hiện mục tiêu này bằng việc (1) sử dụng các tiêu chí khác biệt về kinh doanh để xác định các khía cạnh pháp lý cụ thể của doanh nhân nữ; (2) phân tích sự phù hợp của các luật và nghị định liên quan với Luật Bình đẳng Giới; (3) đánh giá tác động của việc đổi mới môi trường kinh doanh tới doanh nhân nam và nữ; (4) so sánh nhận thức về phân biệt định kiến giới theo các tiêu chí kinh doanh.

<sup>3</sup> Trong cách hành văn hiện đại của phương Tây, thuật ngữ “giới tính” (“sex” - chức năng sinh học của nam và nữ mà không thể thay đổi) và “giới” (vai trò và quan hệ xã hội giữa nam và nữ, có thể thay đổi) được sử dụng thay thế được cho nhau trong nhiều ngữ cảnh. Trong báo cáo này, hai thuật ngữ này cũng được sử dụng linh hoạt thay đổi cho nhau.

## 2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT CỦA NGHIÊN CỨU

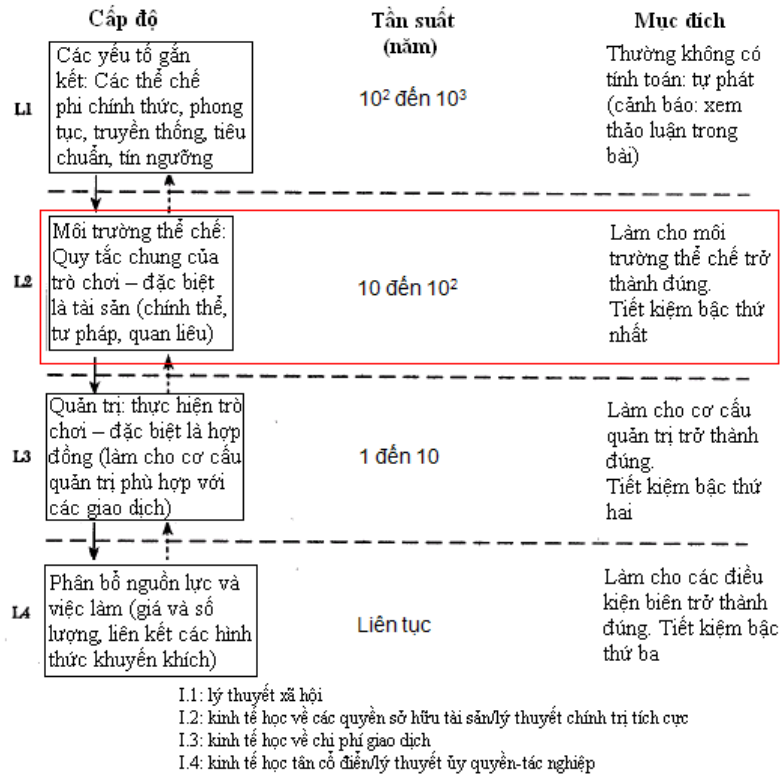
*Phần này trình bày ngắn gọn ba yếu tố tác động đến tinh thần kinh doanh của người Việt Nam và cũng là những yếu tố đóng vai trò trọng tâm trong dự án nghiên cứu, là: thể chế (dưới hình thức truyền thống và pháp luật), nhận thức bản thân của người phụ nữ và vốn con người. Về pháp luật, môi trường pháp lý sẽ được đánh giá dựa trên năm khía cạnh kinh doanh theo các tiêu chí của Dự án Kinh doanh của Ngân hàng Thế giới. Đó là: (1) Đăng ký tài sản (theo quyền sở hữu tài sản), (2) Khởi sự kinh doanh, (3) Vay tín dụng, (4) Thực hiện nghĩa vụ thuế và (5) Sử dụng lao động. Ba yếu tố tác động đến doanh nhân nữ Việt Nam nhắc đến ở trên đại diện cho các cấp độ tác động xã hội khác nhau trong tác phẩm “Kinh tế học về các Thể chế” của Williamson (2000), đây cũng là khung phân tích được sử dụng trong nghiên cứu này.*

### 2.1 Khung phân tích thể chế về doanh nhân nữ Việt Nam

Theo Slangen và cộng sự (2008), các thể chế có vai trò rất quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế và hệ thống phúc lợi. Các thể chế mà ông đề cập đến là những nội dung mà North (1990) mô tả là “những kiểm chế do con người tạo ra cấu thành mối tương tác giữa con người với nhau”. Những kiểm chế này có thể dưới hình thức (1) những *chuẩn mực xã hội* quy định vai trò và và chức năng của các thành viên trong cộng đồng hoặc dưới hình thức (2) *luật lệ* đề ra những quy tắc pháp lý mà theo đó các giao dịch trong xã hội được quy định. Có thể phân biệt các thể chế dựa trên các yếu tố cấu thành của chúng và có thể phân tích xem liệu chúng có góp phần đạt được thành tích hoạt động kinh tế tốt hay không. Các thể chế có tầm quan trọng vì chúng không chỉ tác động mạnh mẽ đến nền kinh tế quốc dân mà còn đến hoạt động kinh tế ở cấp vi mô. Việc phân tích thể chế có tính đến một loạt các yếu tố và cấp độ xã hội-chính trị khác nhau được xem xét trong quá trình đánh giá hiệu quả kinh tế vĩ mô và vi mô nên nó là công cụ tối ưu để đánh giá thành tích hoạt động của các doanh nhân nữ.

Phân tích yếu tố thể chế đối với doanh nhân nữ Việt Nam bao gồm xem xét những truyền thống và luật lệ khác nhau hiện đang có ảnh hưởng trong xã hội và cuộc sống hàng ngày, để từ đó tìm ra những tác động của chúng lên những yếu tố thể chế và phân bổ nguồn lực. Williamson (2000) là người đầu tiên chính thức đưa ra đề xuất về một khung phân tích kinh tế về mặt thể chế và nghiên cứu này sẽ dựa trên khung phân tích đó. Khung phân tích của ông được trình bày trong Hình 1 dưới đây.

**Williamson: Kinh tế học Thể chế Mới**



**Hình 1 Kinh tế học về các Thể chế của Williamson**

Nguồn: Williamson, 2000

Williamson (2000) phân loại các thể chế thành bốn cấp độ. *Cấp độ 1*, gọi là cấp độ các yếu tố gắn kết, là cấp độ mà ở đó phong tục, thực tiễn thông lệ, truyền thống, tín ngưỡng, quy tắc ứng xử và chuẩn mực xã hội được định hình. Tôn giáo đóng vai trò rất lớn trong việc xác định đặc điểm cho cấp độ xã hội này. Nhiều nhà khoa học xem cấp độ này là cấp độ định sẵn, vì sự thay đổi ở đây diễn ra với tốc độ hàng thế kỷ đến hàng thiên niên kỷ trừ khi có biến động đột ngột về mặt thể chế do tác động từ bên ngoài (Lin, 1989). Một ví dụ hay về thể chế ở Cấp độ 1 là niềm tin rằng nam giới, chứ không phải là phụ nữ, là người chủ gia đình và chịu trách nhiệm chính về việc duy trì sự sống cho vợ/con anh ta và là người có quyền ra quyết định cuối cùng. Niềm tin này thay đổi rất chậm, trừ khi buộc phải có thay đổi do tác động từ bên ngoài<sup>4</sup>. Hoặc một niềm tin khác như *phụ nữ không phải là người kiểm tiền trong gia đình* có thể cần đến hai hoặc ba thế hệ mới thay đổi được. Granovetter (1985) cho rằng hành vi kinh tế bị kiểm chế rất nhiều bởi các quan hệ xã hội, vì thế sẽ là sai lầm lớn nếu xây dựng hai phạm trù này độc lập với nhau. Vì vậy, việc phân tích ở Cấp độ 1 chủ yếu được thực hiện ở mức độ mà đến đó các giao dịch kinh tế được gắn kết vào trong các mối quan hệ xã hội.<sup>5</sup>

Việc áp dụng Cấp độ 1 vào nghiên cứu này bao gồm việc đánh giá những chuẩn mực xã hội, vai trò, và niềm tin có xu hướng kiểm chế (hay ngược lại, thúc đẩy) tinh thần kinh doanh của

<sup>4</sup> Tiếp theo nạn diệt chủng 1994 ở Rwanda, 70% số dân còn lại của quốc gia là phụ nữ. Thậm chí cho đến tận hôm nay, hơn 30% số hộ gia đình ở Rwandan vẫn do phụ nữ làm chủ (World Bank 2008c).

<sup>5</sup> Những người ủng hộ Giới có quyền cho rằng những trở ngại về giới xuất phát từ Cấp độ 1 (cấp độ truyền thống, chuẩn mực và niềm tin) là nguyên nhân cơ bản của “phân biệt giới”. Ý kiến này hoàn toàn đúng và nghiên cứu này đồng tình với lập luận này. Tuy nhiên, để phù hợp với cách tiếp cận thể chế trong nghiên cứu, chúng tôi nhắc đến trở ngại giới từ Cấp độ 1 là yếu tố “truyền thống” khi nói đến phân biệt giới trong xã hội.

phụ nữ Việt Nam. Những trở ngại mang màu sắc yếu tố truyền thống là một khía cạnh của thể chế có tác động đến các doanh nhân Việt. Truyền thống là một khái niệm vô hình khó vận dụng. Vì thế, nghiên cứu sẽ sử dụng những khái niệm thay thế có thể cho biết gần đúng mức độ ảnh hưởng của truyền thống Việt Nam đối với doanh nhân nữ. Một câu hỏi có thể cho biết gần đúng mức độ ảnh hưởng của truyền thống Việt Nam là hỏi xem liệu doanh nhân nữ có tham khảo ý kiến gia đình cho những quyết định kinh doanh quan trọng hay không. Câu hỏi này cố gắng xác định tương đối chính xác mức độ tôn trọng và quyền ra quyết định của nam và nữ đối với các thành viên khác trong gia đình. Câu hỏi liệu phụ nữ có cảm thấy bị phân biệt đối xử do giới tính của họ trong nhiều giao dịch xã hội-pháp lý khác nhau là để xác định gần đúng xem phụ nữ có gặp khó khăn hơn do yếu tố giới trong việc thiết lập các quan hệ với nhà cung ứng, khách hàng hoặc với nhân viên. Theo Công ty Tài chính Quốc tế IFC (2007) thì cả hai yếu tố giới và trẻ tuổi làm cho phụ nữ Việt Nam đặc biệt khó khăn trong việc kinh doanh. Do đó, cuộc khảo sát cũng tìm hiểu xem nghĩa vụ gia đình có phải là yếu tố cản trở việc khởi sự và duy trì kinh doanh hay không. Điều này cũng là để đánh giá gần đúng xem liệu phụ nữ Việt Nam có vẫn đang phải đảm đương hầu hết gánh nặng các công việc nội trợ bên cạnh việc tham gia làm kinh doanh hay không. Những khía cạnh khác về mức độ ảnh hưởng của truyền thống đối với doanh nhân nữ Việt Nam sẽ được bàn chi tiết hơn trong Phần 5 của báo cáo này.

*Cấp độ 2*, được gọi là môi trường thể chế, là cấp độ chứa đựng khung khổ pháp luật - hay còn được gọi là “các quy tắc của trò chơi”. Williamson (2000) cho rằng sự thay đổi ở cấp độ xã hội này xảy ra với tốc độ hàng thập kỷ vì đó cũng là khoảng thời gian cần để đưa vào áp dụng luật mới hay thay đổi chính sách hiện có. Tuy nhiên, như chúng tôi sẽ giải thích sau đây, làn sóng cải cách môi trường pháp lý đang diễn ra trên toàn thế giới, một phần là do ảnh hưởng của Dự án Kinh doanh của Ngân hàng Thế giới. Trong bối cảnh Việt Nam, tốc độ ra đời của các luật, nghị định mới khiến có thể đẩy nhanh tốc độ thay đổi môi trường thể chế lên khoảng năm năm một lần. Khảo sát Cấp độ 2 trong nghiên cứu này là việc rà soát những luật/nghị định mới cũng như những cải cách các văn bản pháp luật cũ đang tác động đến doanh nhân nữ Việt Nam. Kết quả phân tích của cấp độ này là xác định được những cản trở pháp lý (như một khía cạnh của thể chế) đối với doanh nhân nữ.

*Cấp độ 3*, được gọi là cơ cấu quản trị, là cấp độ mà ở đó các giao dịch xã hội được diễn ra. Hendrikse (2003) định nghĩa các cơ cấu quản trị là những sắp xếp về mặt thể chế bao gồm những quy tắc mà theo đó việc trao đổi được tiến hành. Vì vậy, chất lượng của các thỏa thuận hợp đồng ở cấp độ xã hội này là kết quả trực tiếp của những quy tắc đã được đề ra trong môi trường thể chế. Thay đổi ở cấp độ này diễn ra với tốc độ từ một năm đến một thập kỷ, vì khi có một thay đổi chính sách, các giao dịch pháp lý chính thức có xu hướng thay đổi ngay lập tức cho phù hợp với quy tắc mới. Áp dụng Cấp độ 3 vào nghiên cứu này có nghĩa là xem xét xem những luật lệ mới về doanh nghiệp được Chính phủ Việt Nam đưa vào thực hiện có ảnh hưởng như thế nào đến việc tiến hành các giao dịch trong những lĩnh vực kinh doanh khác nhau mà các quy phạm pháp luật đó nhắm tới.

*Cấp độ 4*, được gọi là cấp độ phân bổ nguồn lực, là cấp độ của những người ra quyết định và đây cũng là cấp độ phù hợp với kinh tế học tân cổ điển. Cấp độ xã hội này đề cập đến những lợi ích có được nhờ những giao dịch được thực hiện ở Cấp độ 3 và các quy tắc của chúng được đề ra tại Cấp độ 2. Vì thế cấp độ này là nơi mà ở đó cảm nhận được tác động kinh tế thật sự của ba cấp độ thể chế cao hơn. Phân tích Cấp độ 4 trong nghiên cứu này bao gồm việc đánh giá xem các giao dịch xã hội mà doanh nhân Việt Nam tham gia có đem lại hiệu quả hay không hay các lợi ích vật chất và phi vật chất xuất phát từ những giao dịch này có đáng kể hay không. Kết quả phân tích ở cấp độ này nhằm xác định hai khía cạnh tác động đến doanh nhân nữ là nhận thức tự thân của người phụ nữ và vốn con người.

Mỗi một cấp độ thể chế tác động mạnh mẽ đến chất lượng và đặc điểm của cấp độ ngay dưới nó và được thể hiện bằng các mũi tên hướng xuống dưới. Do đó, các chuẩn mực xã hội (Cấp độ 1) có xu hướng tác động mạnh mẽ đến các loại quy định mới cũng như tần suất ban hành các văn bản pháp luật mới của chính phủ (Cấp độ 2). Một ví dụ cụ thể có thể là khi chính phủ Việt Nam tiến hành cải cách môi trường pháp luật kinh doanh nhằm đơn giản hóa thủ tục hành chính có liên quan đến doanh nghiệp. Đây là một nỗ lực nhằm tạo sân chơi bình đẳng giữa nam và nữ sau khi nhận thấy tiềm năng kinh tế của phụ nữ Việt Nam vẫn chưa được phát huy đầy đủ do những định kiến xã hội và niềm tin vẫn còn mang tính phân biệt đối xử.

Tuy nhiên, cần thận trọng khi nhanh chóng đưa vào thực thi và cải cách các đạo luật. Trong bối cảnh ra đời một loạt các quy định hỗ trợ doanh nhân nữ Việt Nam gần đây, có thể có nhiều khả năng xảy ra chông chéo giữa luật cũ và luật mới hoặc sự không nhất quán trong quá trình thực thi các điều khoản giữa các cơ quan trung ương và cấp địa phương. Sự kết hợp giữa việc thực thi yếu kém, thiếu giám sát và không sắp xếp ưu tiên có thể sẽ dẫn đến những thay đổi chính sách với những đòi hỏi nỗ lực rất lớn nhưng vẫn không thể cải thiện được vị thế kinh tế của doanh nhân nữ Việt Nam.

Các cấp độ thấp hơn lại có tác động trở lại các cấp độ cao hơn, dù ở mức độ yếu hơn nhiều.

Dựa trên khung phân tích trên, cách tiếp cận và nội dung phân tích của nghiên cứu này được thiết kế. Hầu hết các câu hỏi trong cuộc khảo sát cũng được xây dựng và cấu trúc dựa trên khung phân tích này. Những câu hỏi còn lại của bảng câu hỏi là nhằm: (1) tìm ra những đặc điểm của cá nhân đối tượng phỏng vấn (nhận thức và vốn con người) có tác động đến doanh nhân nữ; và (2) đánh giá thêm sự phù hợp của dự án Kinh doanh của Ngân hàng Thế giới đối với doanh nghiệp Việt Nam. Nội dung thảo luận sẽ được trình bày trong các phần tiếp theo.

## **2.2 Nhận thức tự thân của nữ giới (các đặc tính của chính doanh nhân nữ)**

Việc ban hành các văn bản pháp luật mới của chính phủ Việt Nam nhằm tạo sân chơi bình đẳng giữa nam và nữ là một ví dụ điển hình về sáng kiến do nhà nước chi đạo nhằm giảm bớt những trở ngại giới mang tính truyền thống và pháp lý đối với doanh nhân nữ. Tuy nhiên, bên cạnh yếu tố truyền thống và pháp lý, doanh nhân nữ còn gặp phải những trở ngại giới *từ chính bản thân mình*. Nhắc đến “trở ngại tự thân” tức là những rào cản đối với kinh doanh đến từ chính những đặc tính của bản thân doanh nhân nữ.

Minniti và Minniti cùng cộng sự (2008 và 2005) chỉ ra rằng khả năng phụ nữ tạo dựng một công việc kinh doanh mới có tương quan mạnh mẽ với nhận thức của chính bản thân họ về những kỹ năng và kiến thức mà họ có cũng như cách nhìn nhận của họ về cơ hội và thất bại. Khi phụ nữ nghĩ bản thân họ không có kỹ năng và kiến thức cần thiết để khởi sự kinh doanh hoặc khi họ nhận thấy có ít cơ hội (hoặc ngược lại, nhiều khả năng thất bại) thì khả năng khởi sự kinh doanh là rất thấp. Ngược lại, những người có tư duy tích cực thường có nhiều ý tưởng và sáng kiến táo bạo. Tại Malaysia, Rose và cộng sự (2006) nhận thấy rằng tư duy sáng tạo của cá nhân là một trong những chìa khóa chính dẫn đến thành công của các DNNVV của một quốc gia. Những doanh nhân có tư duy sáng tạo cá nhân thường có xu hướng khắc phục những bất lợi và nhược điểm của bản thân họ và có thái độ tự chủ rất cao. Theo Boyd và Vozikis (1994), khởi sự kinh doanh cần phải có tính kiên trì và tự tin, lòng tin mãnh liệt vào năng lực bản thân và khả năng chấp nhận rủi ro.

Shane và Venkatamaran (2000) cho rằng việc nhận biết cơ hội là khả năng cơ bản và khác biệt nhất của một người có tinh thần kinh doanh. Một người lao động có thể trở thành một doanh nhân khi người đó nhận biết được cơ hội và tin tưởng rằng mình có thể kiếm được lợi nhuận từ việc đưa sản phẩm mới của mình vào thị trường (Fetzer, 1998). Những người như vậy được gọi là các doanh nhân nhạy bén và biết chớp thời cơ. Elam và Terjesen (2008) chỉ ra rằng niềm tin của phụ nữ vào kỹ năng khởi sự kinh doanh của mình, kỳ vọng nắm bắt cơ hội kinh doanh tốt và quen biết những doanh nhân khác là những yếu tố quan trọng mang tính tiên tri của những phụ nữ có tinh thần kinh doanh, trong khi tuổi cao và việc e sợ thất bại là những nguyên nhân chủ yếu làm giảm khả năng khởi sự kinh doanh của phụ nữ.

Những nghiên cứu về kinh doanh cho rằng doanh nhân, với tư cách là một nhà đổi mới, tạo ra cơ hội thu lợi bằng cách sáng tạo ra sản phẩm, quy trình hay chiến lược tiếp thị mới (Schumpeter, 1934). Nhìn chung, một cá nhân nếu có nhiều kinh nghiệm làm việc hơn, trình độ học vấn cao hơn, kiến thức tốt hơn về thị trường và phương pháp kinh doanh thì có nhiều khả năng hơn trong việc nhận biết được cơ hội để khởi sự công việc kinh doanh mới (xem Davidsson và Honig, 2003). Một vài công trình nghiên cứu về những doanh nhân biết chớp thời cơ đã chỉ ra sự liên hệ điều này với tăng trưởng kinh tế trong bối cảnh các nước có thu nhập thấp (Romer, 1989 và Schumpeter, 1989 and 1996).

Trương phản với mô hình đổi mới của Schumpeter, Drucker (1985) cho rằng hầu hết các doanh nhân không phải là những người có tư duy sáng tạo thật sự, mà thực ra chiến lược của họ là dựa trên “sự bắt chước một cách sáng tạo”. Các công trình nghiên cứu khác đã chỉ ra rằng tinh thần kinh doanh là quá trình khám phá thị trường của những cá nhân có khả năng nhận thức được các cơ hội tạo ra lợi nhuận mà trước đó chưa được biết đến (Kirzner, 1997). Các doanh nhân bắt buộc (necessity entrepreneurs) phát hiện ra những nguồn lực bị đánh giá thấp trong thị trường và huy động những nguồn lực này cho các mục đích hữu ích. Khi các doanh nhân bắt buộc sử dụng các nguồn lực bị đánh giá thấp để thu được lợi ích kinh tế, họ cũng góp phần tạo ra tăng trưởng kinh tế (Baumol, 2003).

Đa số phụ nữ quyết định khởi sự doanh nghiệp thường gắn liền với nhu cầu bức thiết hay với khả năng linh hoạt về thời gian và địa điểm. Quyết định của phụ nữ thường liên quan đến loại hình doanh nghiệp có thể cho phép họ đồng thời đảm đương trách nhiệm nội trợ, nhu cầu gia đình và chăm sóc con cái (Minniti và cộng sự, 2005). Do nhu cầu cân đối nghĩa vụ gia đình với công việc kinh doanh, phụ nữ trong những tình huống như vậy thường thích trở thành doanh nhân, do có thể linh hoạt về thời gian khi quản lý công việc kinh doanh riêng của họ (xem ví dụ của Hampel-Milagrosa, 2009b về một trường hợp nghiên cứu tại Ghana).

Giáo dục là một yếu tố có tác động tích cực đến nhận thức và giúp làm tăng sự tự tin cho phụ nữ. Theo Cutura (2007), giáo dục cung cấp cho phụ nữ kiến thức và kỹ năng họ cần có để giám sát công việc kinh doanh của mình hiệu quả hơn và gạt hái thành công. Học vấn giúp phụ nữ đạt năng suất cao hơn, thành công trong kinh doanh, có nhiều khả năng tìm được việc làm được trả lương và tăng thu nhập hơn và là một yếu tố chủ yếu giúp tăng trưởng kinh tế ở tầm dài hạn. Tại các nước BRICS và N-11<sup>6</sup> trong đó có Việt Nam, đầu tư vào giáo dục cho phụ nữ có thể giúp tăng trưởng GDP khoảng 0,2%/năm và tăng thu nhập/đầu người 14% vào năm 2020 (Lawson, 2008). Tại Châu Phi Cận Sahara, bình đẳng trong giáo dục giữa học sinh nam và học sinh nữ có thể thúc đẩy tăng trưởng GDP bình quân năm 0,8% và tăng trưởng kinh tế gấp đôi trong vùng trong khoảng thời gian từ 1960 đến 1992 (Blackden và Bhanu, 1999). Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy việc đầu tư vào giáo dục cho trẻ em gái không chỉ

<sup>6</sup> BRICS gồm các nước Brazil, Nga, Ấn Độ và Trung Quốc. N-11 (11 nước tiếp theo) gồm Bangladesh, Ai Cập, Indonesia, Iran, Hàn Quốc, Mexico, Nigeria, Pakistan, Philippines, Thổ Nhĩ Kỳ và Việt Nam. (*Focus Money*, Số 5, 21/1/2009)

giúp cải thiện tình hình phúc lợi hộ gia đình mà còn giúp đạt được hiệu quả kinh tế vĩ mô tốt hơn. Đó là do giáo dục đã khuyến khích phụ nữ đóng góp hiệu quả hơn cho nền kinh tế, dù với tư cách là người làm công hay chủ doanh nghiệp, dù là trong ngành nông nghiệp, chế tạo sản xuất, hay dịch vụ (Buvinic và King, 2007a).

Vốn con người không chỉ được hình thành từ giáo dục mà còn bắt nguồn từ kho kỹ năng và kiến thức chuyên môn mà phụ nữ tích lũy được. Vốn con người có thể bao gồm kinh nghiệm làm việc hay kinh nghiệm quản lý trước khi sở hữu doanh nghiệp (Atieno, 2006). Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng nâng cao vốn con người đóng một vai trò đặc biệt quan trọng trong việc thúc đẩy phụ nữ tham gia thị trường lao động. Maglad (1998) đã chỉ ra mối quan hệ giữa việc tăng cường vốn con người của mỗi cá nhân với sự tham gia ngày càng tăng của lực lượng lao động nữ. Duryea và cộng sự (2001) cũng ủng hộ việc đào tạo nâng cao cho trẻ em gái và phụ nữ sau khi chứng minh rằng việc đó giúp phụ nữ có thêm khả năng nhận được những việc làm được trả lương.

Ngoài giáo dục, niềm tin và cung đoạn cuộc đời của người phụ nữ cũng có tác động đáng kể đến việc họ tham gia vào thị trường lao động (Atieno, 2006). Đối với lao động nữ, khả năng làm công ăn lương tăng lên theo độ tuổi, khi họ ngụ cư tại thành thị và khi họ là chủ hộ (Morrison và cộng sự, 2007). Khả năng này giảm xuống khi họ lập gia đình, có thêm con, cũng như có con nhỏ đi học trường mầm non/phổ thông (Maglad, 1998).

Đến đây, điều quan trọng là cần xác định rõ rằng nhận thức bản thân và niềm tin về khả năng của riêng một cá nhân bắt nguồn không chỉ từ *bản thân* người đó mà còn có thể là phản hồi của người đó với môi trường xã hội-pháp lý mà mình đang sống cùng. Ví dụ, lao động nữ có xu hướng thích ứng với những thông lệ có tính phân biệt đối xử trên thị trường lao động, thể hiện bằng việc tìm kiếm việc làm trong những ngành và những nơi làm dành cho nữ giới (Haspels và Majurin, 2008). Mặc dù mối liên hệ này không được phân tích rõ ràng trong nghiên cứu này, những nhận thức bản thân phát triển như sự phản hồi trước sự phân biệt đối xử có tính truyền thống và pháp luật là điều rất có khả năng xảy ra và vì thế không nên xem nhẹ.

Tóm lại, những nhận thức bản thân và vốn con người là hai trong số ba khía cạnh ảnh hưởng tới doanh nhân nữ Việt Nam. Chúng có mối liên hệ đến yếu tố thứ ba là thể chế. Các thể chế dưới hình thức các *chuẩn mực xã hội*, vai trò và các kỳ vọng có tác động mạnh mẽ tới nhận thức bản thân của người phụ nữ, tới việc đầu tư vào vốn con người của người đó và tới quá trình ra quyết định liên quan đến công việc kinh doanh. Các thể chế dưới hình thức pháp luật và *quy định* có ảnh hưởng đến chất lượng của môi trường pháp lý mà doanh nhân nữ đang vận dụng. Ba yếu tố này tác động lẫn nhau tạo nên toàn bộ môi trường chứa đựng các cơ hội và nguy cơ đối với doanh nhân nữ Việt Nam.

Phần sau đây bàn kỹ hơn về dự án Kinh doanh của Ngân hàng Thế giới. Dự án này có trách nhiệm thúc đẩy một loạt cải cách luật lệ tại hầu hết các nước trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Tiến hành cải cách môi trường pháp luật kinh doanh có nghĩa là cải cách ở Cấp độ 2 - cấp độ thể chế. Các tiêu chí của Dự án Kinh doanh sẽ được sử dụng trọng nghiên cứu này để đánh giá chất lượng của môi trường thể chế cho doanh nhân nữ tại Việt Nam.

### **2.3 Dự án Kinh doanh của Ngân hàng Thế giới và Kinh tế học về Thể chế**

Để đo lường mức độ dễ dàng trong kinh doanh tại Việt Nam, nghiên cứu này đã sử dụng năm chỉ báo của Dự án Kinh doanh của Ngân hàng Thế giới. Dự án Kinh doanh đánh giá những

luật lệ giúp xúc tiến hay làm cản trở các hoạt động kinh doanh trên toàn thế giới. Kinh doanh 2010 (World Bank, 2009) là báo cáo thứ bảy trong chuỗi báo cáo thường niên về kết quả điều tra các luật lệ và trình bày những “chỉ báo” mang tính định lượng giúp xác định số ngày, quy trình thủ tục và chi phí tác động đến nhiều giai đoạn khác nhau trong vòng đời của công việc kinh doanh. Mười lĩnh vực pháp luật được biểu thị bởi mười chỉ báo sau: (1) Khởi sự kinh doanh, (2) Giải quyết vấn đề giấy phép thành lập, (3) Sử dụng lao động, (4) Đăng ký tài sản, (5) Vay tín dụng, (6) Bảo vệ nhà đầu tư, (7) Đóng thuế, (8) Kinh doanh qua biên giới, (9) Thực hiện hợp đồng, và (10) Đóng cửa hoạt động kinh doanh. Giá trị chỉ báo của mỗi quốc gia được sử dụng để đánh giá mức độ kinh doanh dễ dàng tại quốc gia đó và được đối chiếu với các nền kinh tế khác để lập nên bảng xếp hạng mức độ dễ dàng trong kinh doanh trên toàn thế giới.

Cơ sở lý luận của dự án Kinh doanh rất rõ ràng: để các công ty tạo dựng được những công việc kinh doanh mới, nắm bắt cơ hội mới để tăng trưởng và tăng hiệu quả hoạt động thì cần phải có một mức độ linh hoạt nhất định. Để các công ty có được mức độ linh hoạt này, nhà nước có thể hỗ trợ họ bằng cách đơn giản hóa và giảm bớt chi phí và thời gian dành cho những quy trình thủ tục hành chính mà các doanh nghiệp phải giải quyết trong suốt vòng đời của công việc kinh doanh.

Sau những phê bình gay gắt (xem Altenburg và Drachenfels, 2006; Arruñada, 2007; Drachenfels và cộng sự, 2007 và Nhóm Đánh giá Độc lập của Ngân hàng Thế giới, 2008), Báo cáo Kinh doanh 2010 nói rõ rằng mười chỉ báo đang được sử dụng để đo lường chất lượng môi trường thể chế có hạn về mặt quy mô và không thể đánh giá được hết mọi phương diện của môi trường kinh doanh (World Bank, 2009). Tuy thừa nhận rằng các chỉ báo của dự án là dựa trên những kịch bản được tiêu chuẩn hóa và dự án chỉ đặt trọng tâm vào khu vực chính thức, những người thực hiện dự án Kinh doanh nhắc lại là thứ hạng cao trong các báo cáo Kinh doanh vẫn có xu hướng gắn với kết quả kinh tế tốt hơn theo thời gian (tài liệu đã chi dẫn).

Năm 2007, World Bank khai trương Dự án Giới về Kinh doanh (Doing Business Gender project) với mục đích giải quyết thực tế là các khía cạnh của giới không được thể hiện rõ ràng trong cả mười chỉ báo của dự án Kinh doanh trong khi phát hiện của các công trình nghiên cứu cho thấy rằng phụ nữ phải đối diện với những rào cản bất bình đẳng trong khởi sự doanh nghiệp, đóng thuế, kinh doanh qua biên giới, đăng ký tài sản, thuê lao động chính thức, và tiếp cận tín dụng (Ellis và Cutura, 2007). Các trường hợp nghiên cứu điềm của dự án Giới về Kinh doanh về những trở ngại đối với doanh nghiệp nữ ở châu Phi cho thấy phụ nữ châu Phi vấp phải những trở ngại có liên quan đến giới trong đóng thuế, kinh doanh qua biên giới, thuê lao động, vay tín dụng, đăng ký tài sản và đăng ký kinh doanh (World Bank, 2008c). Các công trình nghiên cứu tiếp theo về mối quan hệ giữa giới và cải cách pháp luật khẳng định rằng bốn trong số mười tiêu chí của dự án Kinh doanh có liên quan đặc biệt đến doanh nhân nữ (Hampel-Milagrosa, 2008b). Bốn lĩnh vực đó là: (1) Vay tín dụng, (2) Đăng ký tài sản, (3) Khởi sự doanh nghiệp, và (4) Sử dụng lao động. Kết quả nghiên cứu về doanh nhân Ghana cho thấy thực hiện nghĩa vụ thuế là vấn đề được quan tâm nhất đối với doanh nhân nữ (Hampel-Milagrosa, 2009). Do đó, để phân tích Cấp độ 2-cấp độ thể chế trong nghiên cứu này, chúng tôi sẽ tập trung vào bốn lĩnh vực pháp luật nêu trên (với Quyền sở hữu tài sản thay cho Đăng ký tài sản) và đưa vào thêm chỉ báo về Thực hiện nghĩa vụ thuế.

### 2.3.1 Năm chỉ báo được chọn của Dự án Kinh doanh

Tiêu chí *Đăng ký tài sản* đánh giá mức độ dễ dàng trong việc đăng ký đất đai và tài sản một cách chính thức để nhận được một giấy tờ hay văn bản thể hiện quyền sử dụng được pháp luật công nhận. Dự án Kinh doanh sử dụng ba chỉ báo phụ để đánh giá việc Đăng ký tài sản, gồm: (1) tổng số quy trình thủ tục, (2) thời gian tính bằng ngày và (3) tổng chi phí cho đăng ký tài sản, tính bằng phần trăm giá trị tài sản (Ngân hàng Thế giới, 2008b). Theo dự án *Kinh doanh*, việc đơn giản hóa các quy định có liên quan đến đăng ký tài sản đặc biệt có lợi cho phụ nữ. Kết quả nghiên cứu cho thấy những phụ nữ có khả năng tiếp cận tài sản thường đầu tư nhiều hơn cho sức khỏe và giáo dục của con cái họ (Beegle và Strauss, 1996 và Katz và Chamorro, 2003). Việc cấp quyền sở hữu đất được xem là tạo ra thị trường cho các quyền đối với nguồn lực đó, nâng cao giá trị đất và đưa đất vào nền kinh tế (de Soto, 2000). Doanh nhân có lợi vì có thể sử dụng đất để thế chấp vay vốn cho khởi sự hay mở rộng công việc kinh doanh của họ. Trên khắp thế giới, phụ nữ gặp nhiều trở ngại hơn so với nam giới trong việc tiếp cận tài chính (Buvinic và King, 2007).

Chỉ báo *Vay tín dụng* đánh giá mức độ thông tin cơ bản mà các tổ chức tín dụng có được về những người vay và sức mạnh tổng thể của các quyền pháp lý mà người vay và tổ chức cho vay có được. Dự án Kinh doanh sử dụng bốn chỉ báo phụ để đánh giá tình hình Vay tín dụng, gồm: (1) chỉ số về sức mạnh của các quyền pháp lý (từ 0 đến 10, với 10 là tốt nhất), (2) chỉ số về chiều sâu của thông tin tín dụng (0 đến 6, với 6 là tốt nhất), (3) phạm vi phủ rộng của các cơ quan đăng ký công quyền và (4) phạm vi phủ rộng của các cơ quan cung cấp dịch vụ tư (cả hai đều tính bằng phần trăm người trưởng thành). Theo Dự án *Kinh doanh*, việc giúp phụ nữ dễ dàng tiếp cận tài chính hơn có thể là phương pháp đơn giản nhất giúp cải thiện công việc kinh doanh của phụ nữ sau khi có một vài công trình nghiên cứu chỉ ra rằng việc thiếu vốn tài chính là trở ngại lớn nhất và duy nhất cản trở phụ nữ mở rộng việc kinh doanh của mình (Tổ chức Lao động Quốc tế, 1998 và Ellis và cộng sự, 2007). Khi cả tổ chức tín dụng và người vay đều có quyền hạn pháp lý vững vàng, nỗi sợ hãi những rắc rối về mặt pháp lý nảy sinh từ những sai sót trong giao dịch tài chính sẽ bớt đi (Hampel-Milagrosa, 2008a). Nếu các chính phủ kết hợp quyền hạn pháp lý vững vàng với sự sẵn có thông tin công khai về lịch sử tín dụng, phụ nữ sẽ gặp ít trở ngại hơn trong việc tiếp cận tín dụng tài chính.

Tiêu chí *Khởi sự kinh doanh* đánh giá khoảng thời gian và chi phí cần phải bỏ ra trước khi một doanh nghiệp có thể triển khai các hoạt động kinh doanh. Dự án Kinh doanh sử dụng bốn chỉ báo phụ để đánh giá tình hình Khởi sự doanh nghiệp, đó là: (1) số lượng quy trình thủ tục cần phải hoàn tất để khởi sự kinh doanh, (2) tổng thời gian tính bằng ngày, (3) tổng chi phí khởi sự kinh doanh (tính bằng phần trăm thu nhập bình quân đầu người), và (4) số vốn tối thiểu cần có để khởi sự công việc kinh doanh đó (tính bằng phần trăm thu nhập bình quân đầu người, tính bằng USD). Việc nói lòng luật lệ nhằm làm cho chi phí khởi sự kinh doanh ít tốn kém hơn, nhanh hơn và đơn giản hơn là những thay đổi cần thiết và dễ thực hiện nhất. Khi điều kiện pháp lý cho phép dễ dàng đăng ký kinh doanh mới, người ta nhận thấy tinh thần kinh doanh và tình hình việc làm của nữ giới trở nên tốt hơn (World Bank, 2007).

Chỉ báo *Sử dụng lao động* đánh giá mức độ dễ dàng và chi phí tuyển dụng, sa thải lao động và mức độ nghiêm ngặt về thời gian làm việc. Dự án Kinh doanh sử dụng sáu chỉ báo phụ để đánh giá tình hình Sử dụng lao động, gồm: (1) chỉ số về mức độ khó khăn trong việc thuê lao động, (2) mức độ khó khăn trong sa thải lao động (từ 0 đến 100, với 100 là tốt nhất), (3) chỉ số về mức độ cứng nhắc về thời gian, (4) mức độ cứng nhắc về việc làm (từ 0 đến 100, với 100 là tốt nhất), (5) chi phí ngoài lương cho lao động (phần trăm lương) và (6) chi phí sa thải lao động (tính bằng tuần lương). Chỉ báo Sử dụng lao động (EWI) của Dự án *Kinh doanh* khuyến nghị việc thành lập những thị trường lao động linh hoạt hơn để xúc tiến việc làm và xóa bỏ những định kiến có thể có trong quá trình tuyển dụng và thăng tiến của lao động nữ (tài liệu đã chỉ dẫn). Chi phí sa thải lao động cao được cho là làm tăng số lượng phụ nữ tham gia làm kinh tế phi chính thức và làm giảm việc làm cho phụ nữ nói chung (Montenegro và

Pagés, 2003 và Saavedra, 1998). Cải cách luật lao động để linh hoạt hơn cũng được cho là sẽ góp phần nuôi dưỡng tinh thần kinh doanh. Những quốc gia có các luật lệ ít cứng nhắc hơn về lao động giúp tăng 30% khả năng khởi sự kinh doanh ở khu vực chính thức (Stel và cộng sự, 2006).

Về nội dung *Thực hiện nghĩa vụ thuế*, Dự án Kinh doanh nghiên cứu vấn đề thuế và những đóng góp bắt buộc mà một công ty quy mô trung bình phải nộp hoặc giữ lại trong một năm, bao gồm cả những trở ngại về thủ tục hành chính phải thực hiện khi nộp thuế. Giảm thuế suất và đơn giản hóa thủ tục hành chính trong quá trình đóng thuế là nội dung cải cách phổ biến thứ hai trong số các chỉ báo của Dự án Kinh doanh vì giảm thuế là một việc không quá phức tạp (World Bank, 2006). Những doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo được cho là gặp nhiều phiền nhiễu hơn từ các cơ quan công quyền so với những doanh nghiệp do nam giới đứng đầu (World Bank, 2008b), việc sử dụng phương tiện điện tử để lập hồ sơ thuế và nộp thuế là một giải pháp có thể giúp giảm bớt những phiền nhiễu đó.

Để biết Việt Nam được xếp hạng như thế nào trong Báo cáo Kinh doanh về năm chỉ báo này và các chỉ báo khác qua khoảng thời gian bốn năm, Bảng 1 được trình bày dưới đây.

**Bảng 1 Thành tích của Việt Nam trong các Báo cáo Kinh doanh từ 2007 đến 2010**

Chỉ báo xếp hạng	KD 2010 (183 nền kinh tế)	KD 2009 (181 nền kinh tế)	KD 2008 (178 nền kinh tế)	KD 2007 (175 nền kinh tế)
Dễ dàng trong Kinh doanh	93	91	91	104
Khởi sự kinh doanh	116	109	97	97
Vấn đề giấy phép thành lập*	69	67	63	25
Sử dụng lao động	103	100	84	104
Đăng ký tài sản	40	37	38	34
Vay tín dụng	30	27	48	83
Bảo vệ nhà đầu tư	172	171	165	170
Đóng thuế	147	140	128	120
Kinh doanh qua biên giới	74	73	63	75
Thực hiện hợp đồng	32	39	40	94
Kết thúc việc kinh doanh	127	126	121	116

Nguồn: World Bank, 2006, World Bank, 2007, World Bank, 2008a, World Bank, 2009

\* Cho tới năm 2008, chỉ báo này được gọi là “Giải quyết vấn đề giấy phép”

Một lĩnh vực mà Việt Nam liên tục đạt được những bước cải thiện về thứ hạng được xếp trong Báo cáo Kinh doanh là “Thực hiện hợp đồng”. Đất nước đã tiến từ bậc 94 lên bậc 32 về mức độ dễ dàng trong thực hiện hợp đồng trong giai đoạn bốn năm từ 2007 đến 2010. Trong các báo cáo 2009 và 2010, Việt Nam xuống bậc tại hầu hết các chỉ báo trừ “Thực hiện hợp đồng”.

Sự tuột dốc về thứ hạng của chỉ báo Dễ dàng trong Kinh doanh vẫn diễn ra ngay cả khi chính phủ Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản pháp luật mới giúp phụ nữ kinh doanh dễ dàng hơn. Việc Việt Nam tụt hạng mặc dù đã có sự ra đời của những văn bản pháp luật ủng hộ doanh nghiệp nữ là điều dường như không phù hợp với những động thái lối nông các quy định về giới. Điều này có thể do Dự án Kinh doanh cho rằng các nêu quy trình thủ tục bớt phiền toái hơn sẽ giúp thúc đẩy kinh tế tư nhân phát triển cũng như tạo sân chơi kinh doanh bình đẳng cho nam và nữ. Tuy nhiên, thực tế sau khi Việt Nam ban hành và thực thi những quy phạm pháp luật với mục tiêu bình đẳng và bảo vệ lợi ích của phụ nữ vẫn không ngăn cản được việc bị xuống hạng về thang bậc Dễ dàng trong Kinh doanh (World Bank, 2004a).

### 2.3.2 Những ý kiến phê bình Dự án Kinh doanh

Hiện không thiếu ý kiến phê bình, chỉ trích Dự án Kinh doanh. Theo Drachenfels và cộng sự (2007), bảy trong số mười chỉ báo của Dự án Kinh doanh khuyến khích giảm bớt luật lệ và xem nhẹ chức năng chủ yếu của các đạo luật như là một cơ chế tạo thuận lợi cho hoạt động kinh tế và phúc lợi xã hội. Và, mặc dù Dự án Kinh doanh khẳng định có mối liên hệ chặt chẽ giữa khung khổ pháp luật với hiệu quả hoạt động (xem Djankov và cộng sự, 2006), những công trình nghiên cứu khác (chẳng hạn xem Commander và Svejnar, 2007) chỉ ra điều ngược lại. Nhóm Đánh giá Độc lập (Nhóm ĐGDĐL) của Ngân hàng Thế giới tiếp tục phê bình dự án Kinh doanh và cho rằng khó có thể tách biệt xu hướng quan hệ giữa khung khổ pháp luật và kết quả kinh tế vĩ mô vì còn có nhiều yếu tố khác có xu hướng tác động đến kết quả đạt được ở cấp vĩ mô (Nhóm Đánh giá Độc lập của Ngân hàng Thế giới, 2008). Do dự án Kinh doanh không nắm bắt được các khía cạnh quan trọng khác của môi trường kinh doanh trong một quốc gia cũng như còn có những bất đồng trong các nghiên cứu về lợi ích mang lại từ cải cách pháp luật liên quan đến giới, cần cân trọng khi khẳng định về những thuận lợi mà cải cách pháp luật mang lại cho phụ nữ (Drachenfels và cộng sự, 2007; Arrunada, 2007, Hampel-Milagrosa, 2009). Điều này đặc biệt quan trọng khi hiện vẫn thiếu những nghiên cứu công phu trả lời câu hỏi những cải cách của Dự án Kinh doanh tác động như thế nào đến phụ nữ.

Gần đây, chỉ báo Sử dụng lao động (EWI) của Dự án Kinh doanh của Ngân hàng Thế giới đã bị chỉ trích nặng nề do đã làm suy yếu quyền lợi của người lao động vì cho điểm cao nhất cho những nước có ít luật lệ nhất về nhiều phương diện khác nhau trong bảo vệ người lao động (Hampel-Milagrosa, 2008a). Năm 2009, ITUC (Liên minh Công đoàn Thế giới, 2007) chỉ trích Dự án Kinh doanh về việc xếp hạng cao cho những quốc gia không thông qua các Tiêu chuẩn Lao động Cơ bản của ILO. Trong số những yếu tố cấu thành nên chỉ báo EWI, yếu tố đặc biệt bất lợi cho phụ nữ là “thuế Lao động và Đóng góp cho Xã hội”. Dự án Kinh doanh đã ghi nhận những nước có mức đóng góp của người sử dụng lao động thấp nhất cho những lợi ích ngoài lương của người lao động như y tế, bảo hiểm thất nghiệp và nghỉ sinh con (xem Berg và Cazes, 2007 và Hampel-Milagrosa, sắp xuất bản).

### 2.3.3 Liên kết đổi mới pháp luật với truyền thống Việt Nam

Trong điều kiện lý tưởng, khi một đạo luật bắt đầu có hiệu lực, chất lượng của cấu trúc quản trị tăng thực hiện (các giao dịch xã hội) sẽ ngay lập tức chịu ảnh hưởng, dẫn đến thay đổi trong việc phân bổ nguồn lực giữa các bên tham gia giao dịch. Đối với phụ nữ, điều này có nghĩa là việc thông qua Luật Bình đẳng Giới, Luật Doanh nghiệp và Luật Đầu tư cùng các nghị định ban hành kèm theo các luật này sẽ giúp họ tiếp cận nguồn lực và kinh doanh dễ dàng hơn, làm tăng lợi nhuận và phúc lợi nói chung cho họ. Tuy nhiên, các yếu tố truyền thống và xã hội vẫn tiếp tục chi phối phụ nữ Việt Nam và việc họ tham gia làm kinh tế. Các quy tắc xã hội bắt rễ vào mọi mặt trong cuộc sống của người dân đến mức dù có thể thay đổi các quy định của pháp luật, sự phân biệt đối xử trong xã hội vẫn tồn tại trong dân chúng.

Nguyễn (2008) ca ngợi Chính phủ Việt Nam hiện đang chú ý xây dựng một môi trường thuận lợi cho doanh nhân nữ nhưng cho rằng như thế vẫn chưa đủ để khắc phục những trở ngại lớn mà phụ nữ Việt Nam tham gia kinh doanh gặp phải. Sự tồn tại của các giá trị về sự lệ thuộc trong Nho giáo cùng với các giá trị của sự bình đẳng trong chủ nghĩa xã hội và pháp lý khiến doanh nhân nữ Việt Nam trở thành đối tượng lý tưởng cho việc phân tích sử dụng các phương pháp tiếp cận về truyền thống và luật lệ của khung Kinh tế học Thể chế của Williamson. Điều quan trọng là phải nghiên cứu những trở ngại do yếu tố bản thân và vốn con người tác động đến tinh thần kinh doanh của phụ nữ Việt Nam vì hiện chỉ có rất ít tài liệu mới về lĩnh vực

này. Việc phân tích các trở ngại đối với tinh thần kinh doanh của phụ nữ Việt Nam theo cách này là một cách để thật sự lắng nghe tiếng nói của doanh nhân nữ và tạo cơ hội cho các doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo làm ăn phát đạt.

### 3. TRUYỀN THỐNG, PHÁP LUẬT VÀ DOANH NHÂN NỮ CỦA VIỆT NAM

*Phần này cung cấp thông tin cơ bản về lịch sử các truyền thống của Việt Nam, tập trung vào vai trò của người phụ nữ trong xã hội. Tổng quan về những đạo luật và quy định chi phối môi trường kinh doanh cho doanh nhân nữ Việt Nam cũng như những thay đổi chính sách quan trọng sẽ được trình bày tại phần này.*

#### 3.1 Truyền thống Việt Nam

Văn hóa Việt Nam là một trong những nền văn hóa lâu đời nhất trong Khu vực Châu Á Thái Bình Dương. Do chịu ảnh hưởng mạnh mẽ của nền văn hóa Trung Hoa, văn hóa Việt Nam có nhiều đặc điểm gần gũi với các nước láng giềng Đông Á và không giống với các nước Đông Nam Á khác chịu ảnh hưởng nhiều hơn của nền văn hóa Ấn Độ.

Ví dụ, khuôn mẫu gia đình người Việt tuân theo nguyên tắc Nho giáo, được cơ cấu theo nam hệ (Keyes 1977 và Marr, 1976 từ Kibria, 1990). Các gia đình rất coi trọng giáo huấn Nho giáo về quy tắc ứng xử mà người phụ nữ phải thực hiện là "*Tam tông tứ đức*". Theo *Tam tông*, một cô gái chưa lấy chồng phải tuân theo ý muốn của cha mình; một phụ nữ khi lấy chồng phải tuân theo ý muốn của chồng mình và một phụ nữ khi góa chồng phải làm theo ý muốn của con trai mình. Theo *Tứ đức*, người phụ nữ phải có đức vẻ ngoài chinh chu, làm tròn những công việc nội trợ như nấu nướng may vá, phải có lời ăn tiếng nói đoan trang và ứng xử khéo léo. Vị trí lệ thuộc vào những thành viên nam giới trong gia đình của người phụ nữ cho phép người nam toàn quyền ra những quyết định quan trọng cho gia đình (Bùi và Morash 1999, Go và cộng sự 2002, O'Harrow 1995, và Santillan và cộng sự 2004, từ Luke và cộng sự, 2007). Mặt khác, phụ nữ Việt Nam được yêu cầu là phải đảm bảo gia đình hòa thuận bằng cách tuân theo ý muốn của chồng và gia đình chồng cũng như đóng vai trò bị động và phải làm việc chăm chỉ (Gammeltoft 1999, Rydstrom 2003, và Zhang và Locke 2002, Luke và cộng sự, 2007). Trước đây, phụ nữ Việt Nam có xu hướng lấy chồng rất sớm và chuyển đến nhà chồng ở. Địa vị của phụ nữ tại nhà chồng khá hạn chế cho đến khi sinh được con trai; chỉ phụ nữ lớn tuổi mới có vị thế và quyền hạn trong gia đình (Johnson 1983, Kandiyoti 1988, Lampere 1974 và Wolf 1972, Kibria, 1990). Người chủ gia đình - gọi là Chủ hộ - thường là nam giới và đại diện cho gia đình trong mọi việc, phù hợp với truyền thống Nho giáo (Hirschman and Loi, 1996). Những thay đổi về thành phần và vị trí trong gia đình dẫn đến thay đổi vai trò chủ hộ cho nữ giới hiếm khi diễn ra, trừ những khu vực thành thị nơi những thay đổi về kinh tế-xã hội đang diễn ra nhanh chóng và quan niệm truyền thống Nho giáo cũng đang thay đổi theo.

Ở nông thôn Việt Nam, phụ nữ đã tiếp cận được các nguồn lực kinh tế (trong đó có các mạng lưới kinh doanh) bằng cách tham gia vào các công việc kinh doanh của làng xã. Phụ nữ thường tham gia buôn bán và được xem là vốn quý trong việc kinh doanh của gia đình, tuy nhiên điều này chưa giúp cải thiện sự phục tùng và lệ thuộc vào nam giới về kinh tế của họ (Hendry 1954, Hickey 1964 và Nguyễn Văn Vinh 1949 từ Kibria, 1990).

Từ năm 1945, Đảng Cộng sản và Nhà nước Việt Nam đã ủng hộ vai trò của người phụ nữ và đảm bảo quyền bình đẳng cho phụ nữ phù hợp với những tiêu chuẩn xã hội chủ nghĩa về quyền bình đẳng giữa hai giới. Kết quả là người phụ nữ Việt Nam hiện đại đã nắm giữ nhiều

vị trí quan trọng của đất nước và đã trở thành động lực quan trọng cho nền kinh tế Việt Nam. Trong nhiều lĩnh vực kinh doanh mới của Việt Nam, hiện có hơn một triệu phụ nữ tham gia, trong số đó có khoảng 25% lãnh đạo công ty và hơn 30% chủ hộ kinh doanh nhỏ. Tác động của doanh nhân nữ đối với nền kinh tế không thể xem nhẹ. Thủ tướng Chính phủ cũng từng phát biểu rằng mỗi doanh nhân nữ trung bình tạo cơ hội việc làm cho bốn người khác.<sup>7</sup>

### 3.2 Những đạo luật tác động đến môi trường kinh doanh cho phụ nữ

Theo khung của Williamson về Kinh tế học về các Thể chế (xem Hình 1), các quan hệ tương tác trong xã hội chịu sự chi phối của các truyền thống và những quy tắc, quy định do con người đặt ra. Quy phạm pháp luật gần nhất với doanh nhân nữ Việt Nam là Luật Bình đẳng Giới (Số 73/2006/QH11 ngày 29/11/2006). Luật Bình đẳng Giới của Việt Nam quy định sự bình đẳng giữa nam và nữ trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, bắt đầu có hiệu lực từ tháng 1/2007. Luật này cung cấp cơ sở pháp lý cho việc xây dựng những chính sách có lồng ghép nội dung bình đẳng giới với hy vọng thay đổi thái độ phân biệt đối xử của xã hội đối với phụ nữ. Tiếp nối Luật Bình đẳng giới, một số nghị định và thông tư đã ra đời trong đó có hai văn bản quan trọng là Nghị định số 48<sup>8</sup> và Nghị định số 70,<sup>9</sup> sẽ được rà soát trong nghiên cứu này.

Để củng cố cho những phát hiện của các cuộc khảo sát về trở ngại pháp luật liên quan đến giới đối với doanh nhân nữ Việt Nam, nghiên cứu này sẽ phân tích ngắn gọn những luật và quy định gần đây đối với doanh nhân nữ và đánh giá sự phù hợp của chúng với các quy định của Luật Bình đẳng Giới của Việt Nam. Dưới đây tóm tắt một số luật được lựa chọn.

**Luật Doanh nghiệp** (Số 60-2005-QH11) quy định việc thành lập, tổ chức quản lý, và hoạt động của các doanh nghiệp và nhóm doanh nghiệp tại tất cả các ngành kinh tế. Luật quy định chi tiết, rõ ràng về quyền hạn và nghĩa vụ của các loại hình công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh, doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp nhà nước. Luật cũng nêu các điều bị cấm trong kinh doanh, liệt kê những văn bản cần thiết cho các quy trình thủ tục hành chính, quy định rõ vai trò, chức năng cho các đối tượng khác nhau tham gia doanh nghiệp cũng như nêu rõ các bước và quy trình ra quyết định liên quan đến thủ tục pháp lý. Các văn bản hướng dẫn thi hành Luật doanh nghiệp gồm Nghị định 88,<sup>10</sup> Nghị định 56,<sup>11</sup> Thông tư 05<sup>12</sup> và Thông tư 03.<sup>13</sup>

**Luật Đầu tư** (Số 59-2005-QH11 ngày 25/12/2001) quy định các hoạt động đầu tư kinh doanh cho cả nhà đầu tư trong nước và nước ngoài, ở trong và ngoài lãnh thổ Việt Nam. Luật phân biệt các loại hình đầu tư có thể có trong và ngoài Việt Nam và giải thích các nghĩa vụ và quyền hạn của các nhà đầu tư trong nước và nước ngoài. Luật cũng bao gồm những điều

<sup>7</sup> Bài phát biểu của Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng tại Hội nghị Thượng đỉnh Phụ nữ Toàn cầu lần thứ 18 ngày 5 tháng 6 năm 2008 tại Hà Nội.

<sup>8</sup> Nghị định 48/2009/NĐ-CP ngày 19/5/2009 của Chính phủ Quy định về các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới

<sup>9</sup> Nghị định số 70/2008/NĐ-CP ngày 4 tháng 6 năm 2008 của Chính phủ Quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Bình đẳng giới

<sup>10</sup> Nghị định Số 88/2006/NĐ-CP hướng dẫn về Đăng ký kinh doanh

<sup>11</sup> Nghị định số 56/2009/NĐ-CP ngày 30/06/2009 của Chính phủ về trợ giúp phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa.

<sup>12</sup> Thông tư liên tịch số 05/2008/TTLT/BKH-BTC-BCA hướng dẫn cơ chế phối hợp giữa cơ quan giải quyết đăng ký kinh doanh, đăng ký thuế và đăng ký con dấu đối với doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật doanh nghiệp

<sup>13</sup> Thông tư số 03/2006/TT-BKH hướng dẫn một số nội dung về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký kinh doanh

khoản liên quan đến việc xử lý các trường hợp khiếu kiện, vi phạm hợp đồng, và các thủ tục pháp lý khác. Văn bản hướng dẫn thi hành Luật Đầu tư là Nghị định 108.<sup>14</sup>

### 3.3 Sự tiến triển của Bình đẳng cho phụ nữ và doanh nghiệp tại Việt Nam

Trong xã hội Việt nam truyền thống được đặc trưng bởi những quy tắc mang tính gia trưởng và độc đoán, người phụ nữ bị trói buộc trong những cuộc sống gò bó không vượt quá ruộng lúa của gia đình họ. Trên thực tế, phụ nữ trước Cách mạng không được hưởng bất kỳ một quyền lợi hay ưu đãi nào, chỉ được bảo vệ ở mức tối thiểu tại nơi làm việc và trong gia đình (Bunck, 1997).

Sau Cách mạng, phụ nữ Việt Nam giành được quyền lực kinh tế đáng kể khi có nhiều phụ nữ hơn tham gia vào lực lượng lao động nông nghiệp - ngành kinh tế lớn nhất của Việt Nam (Thi, 1995). Thực trạng này giúp tăng cường quyền năng cho phụ nữ trong việc ra quyết định và tạo cơ hội cho họ trao đổi với xã hội bên ngoài gia đình. Tuy nhiên, tình hình này cũng chất lên người phụ nữ gánh nặng phải làm việc quá nhiều giờ trong ngày. Yêu cầu của công việc được dồn thêm, chứ không thay thế, bên cạnh công việc gia đình (Tetreault, 1994). Sau chiến tranh lạnh, Việt Nam chứng kiến sự xóa sổ của các doanh nghiệp quốc doanh thuần túy và theo đó là sự mở rộng và thu hút phụ nữ tham gia vào khu vực kinh tế tư nhân của các nước (Irvin, 1995).

Năm 1979, Việt Nam trở thành một trong những nước đầu tiên thông qua Công ước về Xóa bỏ Tất cả các hình thức Phân biệt đối xử đối với Phụ nữ (Convention on the Elimination of All forms of Discrimination against Women - CEDAW). Kể từ đó, đất nước đã thực hiện những thay đổi chính sách mạnh mẽ nhằm cải thiện tình hình của người phụ nữ Việt Nam cho tương xứng với nam giới, trong đó có việc công bố tài liệu “Hướng dẫn lồng ghép giới trong hoạch định và thực hiện chính sách” năm 2004 và gần đây hơn là Luật Bình đẳng Giới năm 2007 (Tien, 2010). Những nỗ lực của Nhà nước đã giúp làm tăng số lượng phụ nữ tham gia hoạt động chính trị, thương mại, giáo dục, tài chính, và y tế (Thi, 1995).

So với trong quá khứ, hiện nay phụ nữ Việt Nam tham gia nhiều hơn bao giờ hết vào các ngành chủ đạo của nền kinh tế. Đến năm 2010, tỷ lệ lao động nữ tham gia vào các lĩnh vực (1) thương mại/cơ khí/sửa chữa xe máy, (2) chế biến/sản xuất và (3) khoa học/công nghệ lần lượt là 62%, 52% và 34% tổng số lực lượng lao động (Tien, 2010). Đến năm 2006, tỷ lệ biết chữ trong toàn dân số là 93%, với tỷ lệ này ở phụ nữ là 90%, chỉ thấp hơn nam giới sáu phần trăm (nam giới là 96%) (tài liệu đã dẫn). Đây là một thành tựu đáng chú ý vì vào năm 1943 xấp xỉ 95% dân số và 98% phụ nữ Việt Nam không biết đọc và viết (Bunck, 1997).

Việt Nam được xếp hạng 42 trên 128 nước theo Báo cáo Khoảng cách Giới tính Toàn cầu (Global Gender Gap report) (Hausmann và cộng sự, 2009). Vị trí này đứng sau Philippin, Sri Lanka nhưng đứng trước Thái Lan và Nhật Bản. Cũng trong báo cáo này, Việt Nam xếp hạng thứ 11, thứ 8, thứ nhất và thứ 42 lần lượt về mức độ và cơ hội tham gia làm kinh tế của phụ nữ, mức độ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ, số lượng lao động nữ làm chuyên môn/kỹ thuật và mức độ tăng cường quyền năng chính trị cho phụ nữ. Tuy nhiên, mặc dù có tỷ lệ biết chữ cao, Việt Nam chỉ được xếp hạng 103 trên 128 về thành tích giáo dục. Báo cáo Phát triển Con người (Human Development Report) 2007/2008 xếp Việt Nam thứ 105 trên 177 nước, trước Ấn Độ, Indonesia, Campuchia, nhưng sau Malaysia, Thái Lan và Philippin.

<sup>14</sup> Nghị định số 108/2006/NĐ-CP ngày 22/09/2006 do Chính phủ ban hành quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Đầu tư

Về Thước đo Tăng cường Quyền năng Giới (Gender Empowerment Measure), Việt Nam xếp thứ 52 trên 93 với tỷ lệ thu nhập của nữ trên thu nhập của nam ước tính là 0,70 (với 1 là bằng nhau).

Dữ liệu gần đây của Bộ LĐTBXH (MOLISA) cho thấy tổng số 83% phụ nữ Việt Nam tích cực làm kinh tế tham gia hoạt động kinh doanh, số còn lại là người làm công ăn lương (Tien, 2010). Tuy nhiên, báo cáo này cũng cho biết rằng phụ nữ dành ít thời gian hơn đáng kể so với nam giới cho việc xem truyền hình, nghe đài và đi nghỉ dưỡng. Phụ nữ Việt Nam vẫn là người làm hầu hết các công việc nội trợ. Nói chung, khối lượng công việc của phụ nữ Việt Nam lớn hơn khối lượng công việc của nam giới, để lại hậu quả tiêu cực cho sức khỏe và thể chất của họ (Coltrane, 2000). Phụ nữ chỉ còn rất ít thời gian cho hoạt động xã hội và theo học nâng cao (Kabeer và Anh, 2000). Theo Huy và Carr (2000), số phụ nữ có công việc ngoài việc nội trợ và kiếm được nhiều tiền hơn ngày càng tăng dường như khiến nam giới tham gia chia sẻ công việc nội trợ nhiều hơn so với trước đây. Tuy nhiên, theo Pham và Jayakody (2010), triển vọng của người phụ nữ Việt Nam ngoài xã hội không được tích cực như vai trò của họ trong phạm vi gia đình. Kết quả kiểm định cho thấy mặc dù có thành tích học tập và thu nhập cao hơn, phụ nữ Việt Nam có ít cơ hội bình đẳng so với nam giới và vẫn bị coi là những người làm công việc nội trợ chính trong gia đình (Mekong Economics, 2004).

Chị Đồng Thị Ánh, chủ Công ty TNHH Xuất Nhập Khẩu Ánh Việt và là người được nhận giải thưởng Bông hồng Vàng Việt Nam 2007, không phải là một người xa lạ với việc cân bằng giữa công việc với gia đình một cách khéo léo. Giữa việc cân đối thời gian dành cho việc kinh doanh sản xuất các sản phẩm gỗ và nông nghiệp với thời gian cống hiến cho gia đình và hai con, chị vẫn tìm ra thời gian làm từ thiện và tham gia các hoạt động xã hội. Theo chị Đồng Thị Ánh:

*“Điều quan trọng nhất trong cuộc đời người phụ nữ là cân đối được ba việc: làm việc hiệu quả ở công ty, làm một người vợ tốt và làm người mẹ lớn của các con. Một phụ nữ làm kinh doanh rõ ràng không có nhiều thời gian như người khác để chăm sóc gia đình. Tuy nhiên, tôi luôn luôn cố hết sức mình và không bao giờ làm việc gì nửa vời.” (Nguồn: Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, 2007b)*

Điều này cũng đúng với chị Trần Thị Lan Hương, Giám đốc Công ty TNHH Thương mại và Sản xuất Nam Sơn, chuyên sản xuất và phân phối dụng cụ nhà bếp và phòng tắm. Theo chị Trần Thị Lan Hương:

*“Cho tới tận sáu năm sau khi cưới tôi vẫn không sinh con vì tôi không thể thu xếp được công việc và gia đình cùng một lúc. Trước khi có con, với tôi không có gì là bất thường khi làm việc 16 tiếng một ngày. Bây giờ tôi làm việc 10 tiếng một ngày và khi về đến nhà, tôi chỉ tập trung vào con tôi. Tôi làm được việc này bằng cách giao phó bớt trách nhiệm cho những người khác. (Nguồn: Công ty Tài chính Quốc tế, 2007).*

Có thể xem chị Trần Thị Lan Hương là một trong số những người may mắn có khả năng chi trả cho người giúp việc chăm sóc con ở nhà. Với hơn 3 triệu trẻ em dưới ba tuổi ở Việt Nam, nhưng hiện cả nước mới chỉ có 135.000 trường mầm non và 11.629 trường mẫu giáo (Bộ Giáo dục Việt Nam, 2010). Theo Heymann (2003), cha mẹ của những gia đình có điều kiện kinh tế-xã hội thấp hơn và những gia đình sống ở nông thôn ít có khả năng tiếp cận các cơ sở chăm sóc trẻ em hay giáo dục sớm chính thức. Điều này có nghĩa là những người phụ nữ đang cố gắng kinh doanh theo mô hình hộ gia đình có thể còn gặp khó khăn hơn nữa về khả năng

tiếp cận dịch vụ hỗ trợ chăm sóc trẻ, là thứ mà họ cần nhất. Tuy nhiên, nghiên cứu đó cũng đã chỉ ra rằng việc cung cấp dịch vụ trực tiếp hoặc có trợ cấp chăm sóc trẻ của nhà nước sẽ có thể tạo nên sự khác biệt trong việc tăng khả năng tiếp cận dịch vụ cho tất cả mọi người và đảm bảo cơ hội như nhau cho mọi người.

#### 4. PHƯƠNG PHÁP LUẬN

*Phần này cung cấp thông tin về quy trình lựa chọn phạm vi nghiên cứu của khảo sát này, phương pháp lấy mẫu được áp dụng và giai đoạn thu thập dữ liệu.*

##### 4.1 Xác định phạm vi nghiên cứu

Để trả lời cho những câu hỏi đặt ra của công trình nghiên cứu, phương pháp thu thập thông tin theo kiểu tam giác được đưa vào áp dụng. Phương pháp này thu thập thông tin từ dữ liệu thứ cấp, dữ liệu khảo sát và kết quả phỏng vấn sâu chuyên gia nhằm xây dựng một bức tranh tổng thể về các trở ngại khác nhau đối với doanh nhân nữ Việt Nam. Dữ liệu thứ cấp sử dụng trong nghiên cứu bao gồm các bài báo đã đăng, các báo cáo đã phát hành và các ấn phẩm hàn lâm khác. Dữ liệu khảo sát được lấy từ cuộc điều tra 240 doanh nhân ở ba miền Bắc, Trung và Nam. Phỏng vấn chuyên gia tại ba miền cũng được tiến hành để bổ sung những thông tin mà các nguồn dữ liệu trước đây chưa có nhằm thu thập những đóng góp đầu vào quan trọng cho việc xây dựng Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng Giới và Kế hoạch Phát triển DNNVV của đất nước.

Các vùng khảo sát của nghiên cứu được xác định bằng cách nhóm tám khu vực trong cả nước thành ba cụm vùng như sau:

1. Đông Bắc + Tây Bắc + Đồng bằng Sông Hồng = Cụm vùng Bắc Việt Nam
2. Bắc Trung bộ + Nam Trung bộ + Tây Nguyên = Cụm vùng miền Trung Việt Nam
3. Tây Nam + Đồng bằng sông Cửu Long = Cụm vùng Nam Việt Nam

Đối với mỗi vùng, các tỉnh trong vùng được lập danh sách và tập hợp cùng với các vùng khác để soạn ra một danh sách tỉnh cho từng cụm vùng. Phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên đơn giản được áp dụng để chọn ra một số tỉnh trong danh sách hoàn chỉnh của mỗi cụm vùng. Sau khi một tỉnh được chọn ra, việc đầu tiên là kiểm tra xem tỉnh đó đạt mức nào theo Chỉ số Năng lực Cạnh tranh cấp Tỉnh (Provincial Competitiveness Index - PCI) của Việt Nam, sau đó xác định định dữ liệu về doanh nghiệp của tỉnh đó thông qua VCCI. Mục đích của việc tham khảo tại VCCI là để kiểm tra xem liệu tỉnh/thành phố có đủ số lượng doanh nghiệp là hội viên của VCCI cần có để hoàn thành việc khảo sát hay không.

Chỉ số Năng lực Cạnh tranh cấp Tỉnh (PCI) của Việt Nam là công cụ đánh giá và xếp hạng các tỉnh và thành phố của Việt Nam dựa trên thành tích hoạt động, năng lực và mức độ nhiệt tình của chính quyền cấp tỉnh trong việc tạo dựng môi trường pháp lý và chính sách thuận lợi cho sự phát triển của khu vực tư nhân (Malesky và cộng sự, 2008). Chỉ số PCI phân loại năng lực cạnh tranh cấp tỉnh với các mức Thấp, Thấp vừa, Trung bình, Cao vừa, Cao, hay Xuất sắc. Do nhóm nghiên cứu chọn đối tượng phỏng vấn cho cuộc khảo sát từ danh sách những doanh nghiệp là hội viên của VCCI, mục đích của việc kiểm tra chỉ số PCI của mỗi tỉnh/thành phố là để tăng mức độ biến thiên của tỉnh và của doanh nhân ở trong mẫu khảo sát. Nhóm nghiên cứu cũng muốn tránh lấy phải mẫu là những tỉnh có đặc điểm tương tự nhau về môi trường pháp luật kinh doanh vì đối tượng phỏng vấn chỉ được lấy từ danh sách hội viên của VCCI.

Vòng lấy mẫu thứ nhất các tỉnh/thành phố đã đáp ứng được cả hai tiêu chí về PCI và là hội viên VCCI. Những tỉnh được chọn cho khảo sát là:

Miền Bắc: Hải Dương (Mức PCI: Cao vừa)  
 Miền Trung: Quảng Ngãi (Mức PCI: Trung bình)  
 Miền Nam: TP. Hồ Chí Minh (Mức PCI: Cao)

Nhóm nghiên cứu cũng thảo luận và sự nhất trí chọn thêm một tỉnh/thành phố thứ hai để bổ sung thêm vào danh sách tỉnh được chọn trong trường hợp không có đủ số lượng doanh nhân tại tỉnh/thành phố chính được chọn. Các tỉnh/thành phố bổ sung gồm:

Miền Bắc: Hà Nội (Mức PCI: Trung bình)  
 Miền Trung: Đà Nẵng (Mức PCI: Xuất sắc)  
 Miền Nam: Cần Thơ (Mức PCI: Cao vừa)

Xem Hình 2 về các vùng khảo sát của dự án được đánh dấu trên bản đồ Việt Nam.

#### 4.2 Quy trình lấy mẫu

Để xây dựng tập hợp đối tượng phỏng vấn, phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên có hệ thống (systematic random sampling - SRS) được áp dụng đối với danh sách doanh nhân nữ do Hội đồng Doanh nhân Nữ (VWEC) cung cấp cho từng vùng. Áp dụng phương pháp này, từng yếu tố trong tập hợp đều được biết đến và có cơ hội được lựa chọn như nhau (tham khảo các tài liệu kinh điển như Cochran, 1953 và Steel và Torrie, 1960 để được giải thích chi tiết về phương pháp SRS và các kỹ thuật lấy mẫu khác). Phương pháp lấy mẫu tương tự cũng được áp dụng để lập danh sách đối tượng phỏng vấn là nam.

Nhiệm vụ ban đầu của nhóm nghiên cứu là chỉ khảo sát doanh nhân nữ Việt Nam. Tuy nhiên, để tìm hiểu quan điểm của doanh nhân nam cũng như để có thể đối chiếu những trải nghiệm kinh doanh của cả nam và nữ trong bối cảnh truyền thống và luật lệ, việc đưa vào danh sách phỏng vấn một số lượng nhỏ đối tượng nam cũng đã được nhất trí. Quyết định của nhóm nghiên cứu là phỏng vấn một số lượng đối tượng nam tương đương 10-15% tổng số đối tượng phỏng vấn là nữ được khảo sát trong từng vùng. Việc này là nhằm có được số đối tượng phỏng vấn là nam đủ để có được kết quả đối chiếu có ý nghĩa với đối tượng phỏng vấn là nữ, vốn là trọng tâm của công trình nghiên cứu. Tổng số đối tượng nam được khảo sát là 41 trong khi tổng số nữ là 299. Theo Luck và Rubin (1987), để có thể sử dụng dữ liệu theo phương pháp thống kê với phép phân tích mức ý nghĩa (độ tin cậy - ND) 95%, cần có số lượng tối thiểu là 30 đối tượng phỏng vấn.

Như đã nhắc đến ở phần trước, nhóm nghiên cứu quyết định sử dụng các doanh nghiệp hội viên VCCI để thành lập toàn bộ tập hợp đối tượng phỏng vấn. Quyết định chỉ chọn mẫu trong danh sách hội viên VCCI là do những hạn chế về tài chính và hậu cần mà nhóm nghiên cứu gặp phải khi tiến hành khảo sát trên quy mô toàn quốc cũng như thời gian dành cho công tác phỏng vấn hiện trường là hết sức hạn chế. Quyết định chỉ phỏng vấn các doanh nhân hội viên của VCCI đương nhiên để lại một số hạn chế về kết quả khảo sát. Thứ nhất, nghiên cứu không tiến hành khảo sát những người làm kinh doanh phi chính thức và vì thế có thể bỏ sót những yếu tố quan trọng mang tính truyền thống và pháp luật có liên quan đến giới của khu vực này. Thứ hai, nghiên cứu không khảo sát những doanh nghiệp không phải hội viên của VCCI, vì thế không thể khái quát hóa những phát hiện của công trình nghiên cứu cho tất cả các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở trong nước. Thứ ba, trong danh sách của VCCI, các doanh nghiệp hộ gia

đình nhỏ và rất nhỏ không được đại diện một cách đầy đủ, vì thế những phát hiện của nghiên cứu có thể bỏ sót những trở ngại có liên quan đến giới đối với các doanh nghiệp ở cấp độ này. Do vậy, khi đọc báo cáo này cần lưu ý đến sự thiên lệch về dữ liệu do những hạn chế trên.

Tuy vậy, nhóm nghiên cứu vẫn nắm bắt được những yếu tố có ý nghĩa quan trọng đối với doanh nhân nữ Việt Nam. Cách tiếp cận kinh tế học thể chế của nghiên cứu đã làm sáng tỏ được những trở ngại mang tính truyền thống và pháp luật có liên quan đến giới đối với cả doanh nhân nam và nữ cũng như xác định được những trở ngại này gây ảnh hưởng như thế nào đến hoạt động kinh doanh của họ. Cách tiếp cận thể chế bốn cấp độ để phân tích môi trường xã hội-pháp lý cho doanh nghiệp nhỏ và vừa của Việt Nam chưa được áp dụng trong các nghiên cứu trước đây về doanh nghiệp, do đó nghiên cứu đóng góp đáng kể cho tri thức về lĩnh vực này.

### 4.3 Thu thập và phân tích dữ liệu

Hai bảng câu hỏi điều tra đã được xây dựng, một cho doanh nhân nữ và một cho doanh nhân nam. Hầu hết các câu hỏi đều có cấu trúc định sẵn bên cạnh một phần dành cho những câu trả lời mở. Trước khi chính thức tiến hành khảo sát, nhóm nghiên cứu chia ra thành ba nhóm nhỏ để tiến hành điều tra thử. Công cụ khảo sát bao gồm những câu hỏi có liên quan đến thông tin cá nhân của người trả lời phỏng vấn, thông tin chung về doanh nghiệp, những nhận thức bản thân, các luật lệ, truyền thống và tác động cảm nhận được của những cải cách. Sau khi bảng câu hỏi điều tra được hoàn thiện lần cuối, các cuộc khảo sát hiện trường đã được tiến hành đồng thời tại các tỉnh được chọn của ba miền Bắc, Trung và Nam từ tháng 9 đến tháng 11/2009. Dữ liệu được mã hóa và xử lý bằng phần mềm SPSS (Statistical Package for Social Sciences - Phần mềm xử lý thống kê dùng trong các ngành khoa học xã hội, nay gọi là PASW, Predictive Analytic Software - Phần mềm Phân tích Dự báo) và chuyển sang phần mềm Stata để dùng cho phân tích báo cáo thống kê tiếp theo.

Chuỗi hội thảo vùng đã được tổ chức tại Đà Nẵng, TP. Hồ Chí Minh và Hải Dương lần lượt vào các ngày 16, 18 và 23/12/2009. Một cuộc hội thảo lấy ý kiến ở cấp quốc gia đã được tổ chức tại Hà Nội ngày 2/4/2010. Mục tiêu của các hội thảo là trình bày kết quả nghiên cứu với các nhóm có lợi ích liên quan, thu thập ý kiến đóng góp, phản hồi và khuyến nghị của họ đối với các phát hiện của nhóm nghiên cứu cũng như tổ chức thảo luận nhóm với các chuyên gia.

Kết quả của các hội thảo vùng và các cuộc thảo luận nhóm được tổng kết và sử dụng để hỗ trợ cho các kết quả định lượng được đề cập trong báo cáo này. Phương pháp nghiên cứu sử dụng dữ liệu sơ cấp định lượng và định tính cũng như dữ liệu thứ cấp từ việc nghiên cứu rà soát các kết quả nghiên cứu trước đây sẽ cho phép nghiên cứu này rút ra những kết luận sát với thực tiễn nhất.



Hình 2 Vùng khảo sát của dự án trên Bản đồ Việt Nam

Nguồn: www.xunacotours.com

## 5. TỔNG QUAN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

*Phần này trình bày các phát hiện của công trình nghiên cứu, bắt đầu với việc mô tả đặc điểm chung của các đối tượng phỏng vấn, tiếp theo là trình bày những trở ngại mang tính truyền thống, pháp luật và nhận thức bản thân của phụ nữ có liên quan đến giới đối với việc khởi sự và quản trị doanh nghiệp của doanh nhân Việt Nam. Phần này kết thúc với việc phân tích sự phù hợp của một số luật được chọn có liên quan đến doanh nghiệp với Luật Bình đẳng giới của Việt Nam.*

### 5.1 Mô tả chung về đối tượng phỏng vấn

Phần này trình bày kết quả khảo sát về đặc điểm, loại hình doanh nghiệp và động cơ khởi sự kinh doanh của người được phỏng vấn.

Tổng số có 240 doanh nhân Việt Nam gồm 199 nữ và 41 nam được phỏng vấn đồng thời tại ba miền Bắc (66 nữ, 14 nam), Trung (51 nữ, 9 nam), và Nam (82 nữ, 18 nam) trong khoảng thời gian từ tháng 9 đến tháng 11/2009. Tất cả các đối tượng phỏng vấn đều là những doanh nhân hội viên của VCCI. Số liệu thống kê mô tả về các đối tượng phỏng vấn được trình bày trong Bảng 2 dưới đây. Bảng thông tin chi tiết có thể xem tại Phụ lục 1.

**Bảng 2 Đặc điểm của đối tượng phỏng vấn**

Các biến	Doanh nhân nam n= 41 quan sát	Doanh nhân nữ n=199 quan sát
	Trung bình	Trung bình
<b>Đặc điểm của Doanh nhân</b>		
Độ tuổi	44.46	45.07
Trình độ học vấn cao nhất đã hoàn thành +	4.80**	4.41**
Tình trạng hôn nhân ++	1.90	1.88
Số con, (chỉ áp dụng với doanh nhân đã kết hôn)	1.91	2.11
Có trình độ học vấn/kinh nghiệm để khởi sự doanh nghiệp	0.56**	0.34**
Anh/chị có tham khảo ý kiến gia đình (và những người khác) về những quyết định kinh doanh quan trọng không?	1.54**	1.81**
<b>Đặc điểm của Doanh nghiệp</b>		
Loại hình doanh nghiệp +++	3.32**	3.06**
Kế hoạch mở rộng doanh nghiệp ++++	1.07**	1.19**
<b>Nhận thức Bản thân</b>		
Anh/chị có sẵn sàng đầu tư mạo hiểm không?++++	1.24**	1.43**
Anh/chị có nghĩ mình là người có tư duy sáng tạo không? ++++	1.15	1.08
Anh/chị có thu được lợi ích từ các công việc kinh doanh khác không?++++	1.32	1.43

+ (1= Trường cấp 2, 2= Trường cấp 3, 3= Trường nghề, 4= Cao đẳng, 5=Đại học, 6= Thạc sỹ, Tiến sỹ)

++ (1= Độc thân, 2= Có gia đình)

+++ (1= Hộ gia đình, 2= DNTN, 3= Công ty TNHH, 4= Công ty cổ phần, 5= Hợp tác xã)

++++ (1= Có, 2= Không)

Nguồn: Dữ liệu điều tra

\*\* Tại  $\alpha=0.05$  dùng t-test cân bằng trung bình

Doanh nhân nam có trình độ học vấn cao hơn đáng kể so với doanh nhân nữ.<sup>15</sup> Ngoài ra, nhiều doanh nhân nam tin rằng họ có trình độ học vấn và kinh nghiệm cần thiết để khởi sự kinh doanh so với phụ nữ.<sup>16</sup> Đây có thể là lý do giải thích tại sao có nhiều hơn đáng kể số doanh nhân nam so với doanh nhân nữ đang có kế hoạch mở rộng công việc kinh doanh<sup>17</sup> và sẵn sàng đầu tư mạo hiểm.<sup>18</sup>

<sup>15</sup> ( $t=2,10$ ,  $df=68,9$ ,  $\alpha=0,039$ ,  $n_{Nam}=40$ ,  $n_{Nữ}=196$ )

<sup>16</sup> ( $t=2,73$ ,  $df=238$ ,  $\alpha=0,007$ ,  $n_{Nam}=41$ ,  $n_{Nữ}=199$ )

<sup>17</sup> ( $t=-2,274$ ,  $df=82,258$ ,  $n_{Nam}=41$ ,  $n_{Nữ}=193$ )

<sup>18</sup> ( $t=-2,438$ ,  $df=63,95$ ,  $\alpha=0,018$ ,  $n_{Nam}=41$ ,  $n_{Nữ}=195$ )

Kết quả kiểm định T (t-test) cho thấy sự tồn tại một mối quan hệ chặt chẽ giữa giới và (1) trình độ học vấn, (2) sự tự tin khởi nghiệp, (3) cần tham vấn ý kiến gia đình trước khi quyết định, (4) có kế hoạch mở rộng kinh doanh và (5) thái độ của doanh nhân về rủi ro. Tuy nhiên, kiểm định T không cho thấy sức mạnh của những mối quan hệ này.

Để tìm ra mức độ khác biệt về trình độ học vấn giữa nam và nữ, chúng tôi tính thống kê eta bình phương ( $\eta^2$ )<sup>19</sup> và xác định eta bình phương  $\eta^2 = 0.012$ . Theo tiêu chí của Cohen (1988)<sup>20</sup> thì mức độ khác biệt về học vấn giữa doanh nhân nam và nữ là nhỏ. Kết quả cũng cho thấy mức độ khác biệt nhỏ giữa nam và nữ trong kế hoạch mở rộng kinh doanh<sup>21</sup> và sẵn sàng chấp nhận rủi ro khi đầu tư.<sup>22</sup>

Phương trình tương tự cũng được sử dụng để tìm ra mức độ khác biệt giữa nam và nữ về niềm tin rằng họ có học vấn và kỹ năng cần thiết để khởi sự doanh nghiệp. Kết quả cho thấy mức độ khác biệt này là trung bình giữa nam và nữ.<sup>23</sup> Sự khác biệt giữa nam và nữ về niềm tin về năng lực khởi sự doanh nghiệp là khá rõ ràng. Các kết quả của nghiên cứu này nhấn mạnh tầm quan trọng của giáo dục và đào tạo liên tục như là một cách để trang bị cho doanh nhân nữ những kiến thức, kỹ năng và sự tự tin cần thiết để tăng vốn con người. Như đã đề cập ở phần trước, vốn con người giúp doanh nhân thành công trong công việc kinh doanh.

Phụ nữ có xu hướng sở hữu vốn con người thấp hơn so với nam giới vì thường có khả năng chỉ làm việc bán thời gian hoặc thậm chí rời bỏ thị trường lao động sau khi sinh con (Becker, 1993). Điều cũng rất thường xảy ra là vốn con người, xét về kinh nghiệm làm việc trước đây trong một công việc kinh doanh tương tự, của phụ nữ là thấp hơn và dẫn tới tỷ lệ thành công thấp hơn đối với các doanh nghiệp do phụ nữ sở hữu (Fairle và Robb, 2009). Vì thế, phụ nữ thường có ít cơ hội hơn trong việc tích lũy kinh nghiệm cần thiết để tham gia kinh doanh và cũng vì vậy mà tính tự tin thấp hơn (Watson, 2002). Khi yêu cầu các đối tượng phỏng vấn nhận dạng những yếu tố có thể cản trở việc mở rộng quy mô hay tiếp tục công việc kinh doanh của họ, nhóm nghiên cứu thấy nổi lên bốn trở ngại là: doanh nhân thiếu học vấn, kỹ năng đào tạo, thiếu lao động (giới), nạn quan liêu và nghĩa vụ gia đình. Những trở ngại này sẽ được bàn đến chi tiết hơn ở Phần 5.3.3.3.

Có nhiều hơn đáng kể số doanh nhân nữ so với nam giới tham khảo ý kiến các thành viên trong gia đình trước các quyết định kinh doanh quan trọng<sup>24</sup> kiểm định T<sup>25</sup> cho biết mức độ khác biệt là **trung bình** giữa nam và nữ trong vấn đề này. Phụ nữ Việt Nam thật sự bị ràng buộc bởi gia đình nhiều hơn so với nam giới. Cũng cần nghiên cứu thêm để tìm hiểu xem sự ràng buộc này là do yếu tố truyền thống hay do năng lực của phụ nữ khi cần đưa ra những quyết định quan trọng.

Một phát hiện quan trọng là sự giống nhau giữa nam và nữ về năng lực tư duy sáng tạo, đa dạng hóa doanh nghiệp và tính chủ động trong cải tiến công việc kinh doanh. Kết quả nghiên cứu của Rose và cộng sự (2006) về các DNNVV của Malaysia chỉ ra rằng những doanh nhân có mức độ chủ động cá nhân cao có xu hướng khắc phục các trở ngại đối với công việc kinh

<sup>19</sup> Phương trình tính  $\eta^2$  được trình bày trong Phụ lục.

<sup>20</sup> Phương pháp của Cohen's (Cohen, J. W. (1988) *Phân tích thống kê trong khoa học hành vi, 2nd ed.*, Hillsdale New Jersey, Lawrence Earlbaum Associates)  $\eta^2$  với 0,010 cho biết mức độ khác biệt yếu, 0,030 cho biết mức độ khác biệt trung bình, và 0,050 cho biết mức độ khác biệt lớn

<sup>21</sup>  $\eta^2 = 0.0218$

<sup>22</sup>  $\eta^2 = 0.0248$

<sup>23</sup>  $\eta^2 = 0.0304$

<sup>24</sup> ( $t = -3,108$ ,  $df = 48,098$ ,  $\alpha = 0,003$ ,  $n_{Nam} = 39$ ,  $n_{Nữ} = 190$ )

<sup>25</sup>  $\eta^2 = 0.041$

doanh của họ và các trở ngại của bản thân họ để làm việc hiệu quả hướng tới thành công trong kinh doanh.

Bảng 3 trình bày các loại hình doanh nghiệp khác nhau của doanh nhân nữ và nam tham gia cuộc khảo sát. Hầu hết doanh nghiệp của cả nam và nữ được đăng ký là Công ty Trách nhiệm Hữu hạn, tiếp theo là Công ty Cổ phần và Doanh nghiệp tư nhân. Không có doanh nhân nam nào và chỉ một số rất ít doanh nhân nữ thuộc loại hình Hộ kinh doanh cá thể và Hợp tác xã.

**Bảng 13 Loại hình doanh nghiệp, theo vùng và theo giới tính**

Loại hình doanh nghiệp	Miền						Tổng
	Bắc		Trung		Nam		
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	
Hộ gia đình	0	0	0	2	0	2	4
Doanh nghiệp tư nhân	2	22	1	9	0	6	40
Công ty TNHH	6	23	3	32	13	43	120
Công ty cổ phần	6	18	5	7	5	27	68
Hợp tác xã	0	0	0	0	0	2	2
<b>Tổng số</b>	<b>14</b>	<b>63</b>	<b>9</b>	<b>50</b>	<b>18</b>	<b>80</b>	<b>234</b>

Nguồn: Dữ liệu điều tra

Ghi chú: Một số người không đưa ra câu trả lời nên tổng số không phải lúc nào cũng đúng bằng số người được phỏng vấn.

Theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư (MPI-2010), số doanh nghiệp đăng ký mới ở Việt Nam dưới hình thức doanh nghiệp tư nhân giảm từ trên 10,000 xuống dưới 10,000 trong giai đoạn từ 2006 đến 2009. Trong cùng thời gian đó, số công ty cổ phần và trách nhiệm hữu hạn tăng đáng kể (lần lượt từ khoảng 25,000 lên đến 31,000 và từ 10,000 đến gần 20,000). Xu hướng chung của cả nước cũng phù hợp với phân bố trong nghiên cứu này.

Bảng 4 trình bày sự phân bố của các đối tượng phỏng vấn theo vùng, theo giới và theo ngành kinh tế. Gần một nửa số doanh nhân nam được khảo sát hoạt động trong ngành dịch vụ. Tổng số có 28%, 25% và 16% số phụ nữ được khảo sát lần lượt làm việc trong các ngành sản xuất, dịch vụ và thương mại. Những doanh nhân được khảo sát còn lại làm việc trong những ngành là sự kết hợp của ba ngành nêu trên.

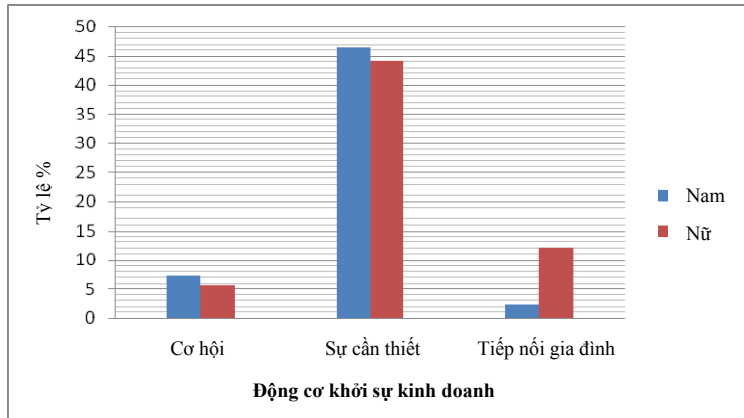
**Bảng 2 Phân bố đối tượng phỏng vấn, theo vùng và theo ngành**

Ngành	Miền									Việt Nam		
	Bắc			Trung			Nam			Nam	Nữ	Tổng
	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng			
Sản xuất	3	21	24	0	11	11	6	23	29	9	55	64
Thương mại	0	8	8	0	10	10	3	14	17	3	32	35
Dịch vụ	10	16	26	5	6	11	7	28	35	22	50	72
Sản xuất-Thương mại	0	7	7	2	8	10	0	11	11	2	26	28
Sản xuất-Dịch vụ	0	3	3	0	2	2	0	2	2	0	7	7
Thương mại-Dịch vụ	0	7	7	2	12	14	2	2	4	4	21	25
Sản xuất-Thương mại-Dịch vụ	1	2	3	0	2	2	0	0	0	1	4	5
<b>Tổng số</b>	<b>14</b>	<b>64</b>	<b>78</b>	<b>9</b>	<b>51</b>	<b>60</b>	<b>18</b>	<b>80</b>	<b>98</b>	<b>41</b>	<b>195</b>	<b>236</b>

Nguồn: Dữ liệu điều tra

Động cơ thúc đẩy khởi sự kinh doanh được minh họa trong Hình 3. Không có khác biệt giữa ba miền xét về động cơ khuyến khích tinh thần kinh doanh và vì lý do này, kết quả thu được được tổ chức theo tiêu chí giới. Hầu hết đối tượng phỏng vấn, bất kể ở miền nào, đều nói tăng thu nhập là động cơ khiến họ mạo hiểm kinh doanh. Tư duy sáng tạo và việc tiếp tục công

việc kinh doanh của gia đình là những lý do ít được nêu ra nhất đằng sau quyết định khởi sự kinh doanh.



**Hình 3 Động cơ khởi sự kinh doanh**

Nguồn: Dữ liệu điều tra

Ghi chú: Một số người không đưa ra câu trả lời

Đối với cả doanh nhân nam và nữ, sự cần thiết - nhu cầu cần phải có việc làm, thu nhập, hay có thêm thu nhập - là động cơ mạnh mẽ nhất thúc đẩy họ khởi sự doanh nghiệp. Tạo việc làm hay nâng cao thu nhập qua hoạt động kinh doanh diễn ra vì rất nhiều lý do khác nhau; lý do thuyết phục nhất là trên thực tế, chi phí khởi sự kinh doanh quy mô nhỏ tại gia đình là tương đối thấp (Fairle, 2009).

Đa số doanh nghiệp được khảo sát đang trong giai đoạn tăng trưởng (xấp xỉ 90% doanh nghiệp tại cả ba miền được thành lập trước thời điểm phỏng vấn hơn 18 tháng) và tương đối ít doanh nghiệp đang ở trong giai đoạn khởi sự (là những doanh nghiệp mới được thành lập dưới 18 tháng trước ngày phỏng vấn).

Ở cả ba miền, cả cha và mẹ của những doanh nhân được khảo sát đều là người làm công ăn lương trong phần lớn cuộc đời của họ. Nhóm thứ hai là những doanh nhân có cha mẹ cũng làm kinh doanh. Mặc dù nhóm nghiên cứu không điều tra về khía cạnh này, dường như tác động của việc quan sát cha mẹ làm kinh tế cũng là một lý do khiến doanh nhân cũng tham gia tích cực làm kinh tế.

## 5.2 Khởi sự kinh doanh đối với phụ nữ Việt Nam

*Phần này trình bày các yếu tố khác nhau tác động đến việc khởi sự doanh nghiệp của doanh nhân nam và nữ tại Việt Nam. Nội dung được đề cập gồm những nhân tố truyền thống như tầm quan trọng của sự ủng hộ của gia đình, ảnh hưởng của giới tính và độ tuổi của doanh nhân, quyền sở hữu tài sản và nguồn vốn để khởi sự doanh nghiệp. Chất lượng của môi trường pháp lý chi phối việc khởi sự doanh nghiệp được kiểm định bằng cách sử dụng những lựa chọn thay thế những vấn đề doanh nhân gặp phải khi đăng ký kinh doanh. Cuối cùng, phần này cũng phân tích những yếu tố tự thân của doanh nhân tác động đến việc khởi sự doanh nghiệp như trình độ học vấn và kinh nghiệm của doanh nhân, cũng như hành vi ứng xử trước rủi ro, tư duy sáng tạo và tính chủ động của doanh nhân.*

## 5.2.1 Yếu tố truyền thống ảnh hưởng đến Khởi sự kinh doanh

### 5.2.1.1 Sự ủng hộ của gia đình và Tác động của giới tính và độ tuổi

Sự ủng hộ của gia đình là yếu tố quan trọng giúp khởi sự kinh doanh, dù là ủng hộ về tài chính hay dưới hình thức tạo dựng mạng lưới kinh doanh hoặc công sức mà không phải trả phí. Điều này thậm chí đặc biệt quan trọng đối với phụ nữ Việt Nam, với họ quyết định khởi sự kinh doanh mang ý nghĩa đi ngược lại các chuẩn mực xã hội cũng như làm giảm thời gian thực hiện nghĩa vụ gia đình vốn là gánh nặng mà hầu hết trong số họ phải đảm đương. Phần lớn doanh nhân nam và doanh nhân nữ ở cả ba miền đều được gia đình ủng hộ trong giai đoạn khởi sự kinh doanh (trung bình 81%), chỉ có rất ít người bị gia đình và họ hàng phản đối. Tuy nhiên, như đã đề cập trong Phần 5.1, đối với những vấn đề có liên quan đến kinh doanh, số phụ nữ tham khảo ý kiến gia đình về những quyết định kinh doanh quan trọng nhiều hơn so với nam giới (77% so với 51%). Quyết định hỏi ý kiến gia đình của phụ nữ Việt Nam được định hình bởi nhiều yếu tố như trình độ học vấn, văn hóa, vị trí trong gia đình cũng như địa vị kinh tế-xã hội. Ngược lại, kết quả kiểm chứng cho thấy doanh nhân nam có xu hướng tự giải quyết các vấn đề kinh doanh mà không cần tìm đến người thân để được tư vấn.

Đa số đối tượng phỏng vấn là nữ nhận thấy giới tính là một yếu tố quan trọng tác động đến mức độ dễ dàng trong khởi sự kinh doanh. Qua cả ba miền, doanh nhân nữ nhận thức rằng chính giới tính khiến họ gặp khó khăn nhiều hơn nam giới trong việc khởi sự và duy trì công việc kinh doanh của mình. Bảng 5 trình bày kết quả trả lời tuyệt đối với tỷ lệ phần trăm trong ngoặc đơn.

**Bảng 3 Tác động của giới tính đến khởi sự và duy trì kinh doanh, theo vùng, chỉ đối với doanh nhân nữ**

Tác động của giới tính trong khởi sự kinh doanh	Miền					
	Bắc		Trung		Nam	
	Khó hơn	Dễ hơn	Khó hơn	Dễ hơn	Khó hơn	Dễ hơn
Chị có nghĩ việc là phụ nữ khiến chị khởi sự và tiếp tục kinh doanh khó khăn hơn không?	32 (49%)	28 (42%)	36 (71%)	12 (23%)	42 (51%)	30 (37%)

Nguồn: Dữ liệu điều tra

Ghi chú: Giá trị không đạt 100% vì thiếu câu trả lời.

Những doanh nhân nữ hội viên VCCI miền Trung cho rằng dường như bản thân việc là phụ nữ đã là một trở ngại cho họ khởi sự kinh doanh mặc dù kết quả phân tích tương quan cho thấy không có mối liên hệ nào giữa địa lý (Bắc, Trung, Nam) với những khó khăn có liên quan đến giới trong khởi sự và tiếp tục kinh doanh.

Mặc dù đa số phụ nữ cho rằng giới tính đóng vai trò nhất định trong những khó khăn có liên quan đến khởi sự và duy trì kinh doanh, hơn 73% doanh nhân nữ tin rằng độ tuổi không phải là yếu tố bất lợi cho họ khi khởi sự và duy trì hoạt động kinh doanh. Sự kết hợp giữa tuổi trẻ và giới tính được cho là tạo nên khó khăn cho việc thiết lập quan hệ với nhà cung cấp và khách hàng theo di sản Nho giáo tại Việt Nam (Công ty Tài chính Quốc tế, 2007). Tuy nhiên, theo kết quả khảo sát của nghiên cứu này, doanh nhân nữ xem giới tính, chứ không phải là độ tuổi, là trở ngại đối với việc làm kinh doanh.

Sử dụng câu hỏi tương tự, dữ liệu được thử nghiệm lại bằng cách loại bỏ sự khác biệt giữa các vùng miền và đối chiếu giữa các loại hình doanh nghiệp (Hộ gia đình, Doanh nghiệp tư nhân, Công ty trách nhiệm hữu hạn, Công ty cổ phần và Hợp tác xã, xem Bảng 6 dưới đây). Kết quả lập thành bảng chéo cho thấy cũng giống như các phát hiện trước đây, số lượng vượt trội đối tượng phỏng vấn là nữ vẫn cảm thấy việc là phụ nữ khiến họ gặp nhiều khó khăn hơn trong

việc khởi sự và duy trì công việc kinh doanh của họ, bất kể là họ thuộc loại hình doanh nghiệp nào. Tuy nhiên những doanh nhân nữ lãnh đạo các công ty cổ phần dường như gặp nhiều khó khăn có liên quan đến giới tính hơn so với các loại hình doanh nghiệp khác.<sup>26</sup> Xấp xỉ 70% phụ nữ sở hữu công ty cổ phần nói việc là phụ nữ khiến họ kinh doanh khó hơn so với những người từ các loại hình doanh nghiệp khác (trừ Hợp tác xã). Giá trị này cao hơn ít nhất 10% so với tỷ lệ phần trăm từ tất cả các loại hình doanh nghiệp hợp pháp khác.

**Bảng 4 Khó khăn trong khởi sự và duy trì kinh doanh, đối chiếu giữa các loại hình doanh nghiệp**

Loại hình doanh nghiệp	Chị có nghĩ việc là phụ nữ khiến chị khởi sự và tiếp tục kinh doanh khó khăn hơn không?		Tổng
	Khó hơn	Dễ hơn	
Hộ gia đình	3 (60%)	2 (40%)	5 (100%)
Doanh nghiệp một chủ	19 (56%)	15 (44%)	34 (100%)
Công ty trách nhiệm hữu hạn	59 (55%)	48 (45%)	107 (100%)
Công ty cổ phần	44 (70%)	19 (30%)	63 (100%)
Hợp tác xã	2 (100%)	0	2 (100%)
Tổng số	127 (60%)	84 (40%)	211 (100%)

Nguồn: Dữ liệu điều tra

Ghi chú: Một số người không đưa ra câu trả lời nên tổng số không bằng số người được phỏng vấn.

Sử dụng lại câu hỏi tương tự, dữ liệu được kiểm định lại bằng cách đối chiếu giữa các sản phẩm và dịch vụ của doanh nghiệp (theo ngành). Những doanh nghiệp là đối tượng khảo sát được chia thành bốn nhóm là: nhóm doanh nghiệp cung cấp Dịch vụ, Nhóm doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực Sản xuất hay Thương mại và nhóm những công ty tự xem là tham gia vào các hoạt động là sự pha trộn giữa các ngành chủ yếu trên. Tương tự như kết quả thu được trước đây, có số lượng lớn đối tượng phỏng vấn cảm thấy việc là phụ nữ khiến họ khó khởi sự hay quản lý công việc kinh doanh hơn. Các kết quả được trình bày trong Bảng 7 dưới đây.

**Bảng 5 Khó khăn trong khởi sự và tiếp tục kinh doanh, đối chiếu giữa các Ngành**

Ngành	Chị có nghĩ việc là phụ nữ khiến chị khởi sự và tiếp tục kinh doanh khó khăn hơn không?		Tổng
	Khó hơn	Dễ hơn	
Dịch vụ	32 (56%)	52 (44%)	57 (100%)
Sản xuất	33 (57%)	25 (43%)	58 (100%)
Thương mại	21 (66%)	11 (34%)	32 (100%)
Hỗ trợ	42 (67%)	21 (33%)	63 (100%)
Tổng số	128 (61%)	82 (39%)	210 (100%)

Nguồn: Dữ liệu điều tra

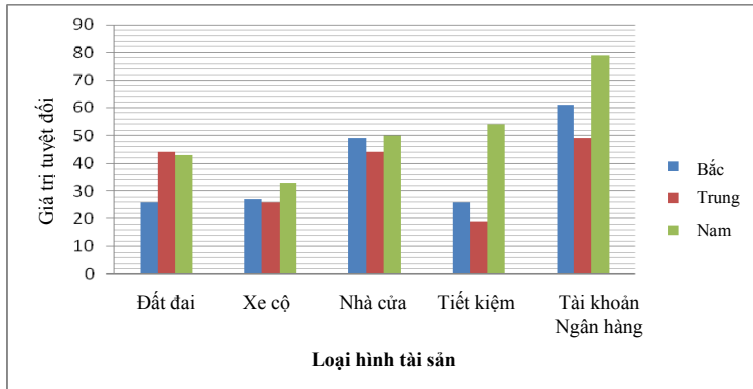
Ghi chú: Một số người không đưa ra câu trả lời nên tổng số không bằng số người được phỏng vấn.

<sup>26</sup> Theo bản chất, công ty cổ phần với nhiều cổ đông và đòi hỏi quy trình quản trị chặt chẽ hơn nhằm đảm bảo tính minh bạch trong hoạt động. Tính minh bạch đóng vai trò quan trọng vì nó đảm bảo cho các giao dịch chuyển nhượng cổ phiếu. Đây cũng có thể là một lý do làm cho doanh nhân cảm thấy phức tạp hơn so với các loại hình doanh nghiệp khác.

Chủ của các doanh nghiệp “hỗn hợp” (hay những người không thuộc riêng về một ngành cụ thể nào) cảm thấy giới tính là một yếu tố khiến họ khó khởi sự và duy trì kinh doanh hơn. Theo sát nhận định này là cảm nhận của những doanh nhân tham gia hoạt động Thương mại.

### 5.2.1.2 Tài sản và vốn

Để khởi sự và duy trì hoạt động kinh doanh, tài sản và vốn là hai nguồn lực không thể thiếu. Hình 4 dưới đây so sánh việc sở hữu tài sản (giá trị tuyệt đối) của các doanh nhân nữ ở ba vùng miền của đất nước.



**Hình 4 Sở hữu tài sản của doanh nhân nữ Việt Nam theo miền và loại tài sản**

Nguồn: Dữ liệu điều tra

Trừ đất đai, doanh nhân nữ phía Bắc có xu hướng sở hữu nhiều tài sản (dưới dạng xe cộ, nhà cửa, tiền tiết kiệm và tài khoản ngân hàng). Doanh nhân nữ miền Trung có tỷ lệ sở hữu tài sản thấp nhất. Phân tích dữ liệu theo giới được minh họa trong Bảng 8 dưới đây cho thấy dù doanh nhân nữ nhìn chung có mức độ nắm giữ tài sản tương đối cao.

**Bảng 6 Asset Sở hữu tài sản của doanh nhân theo giới và loại tài sản**

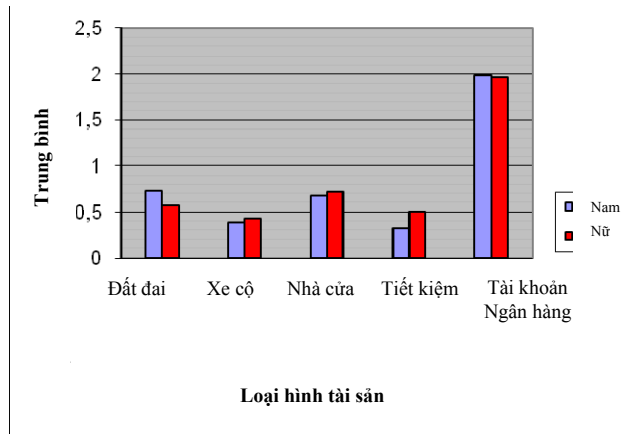
Loại tài sản	Doanh nhân nam (n= 41)				Doanh nhân nữ (n=199)			
	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Tối thiểu	Tối đa	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Tối thiểu	Tối đa
Đất có đăng ký (0= Không, 1= Có)	0.73**	0.449	0	1	0.57**	0.497	0	1
Xe cộ (0= Không, 1= Có)	0.39	0.494	0	1	0.43	0.497	0	1
Nhà cửa (0= Không, 1= Có)	0.68	0.471	0	1	0.72	0.451	0	1
Tiền tiết kiệm (0= Không, 1= Có)	0.32**	0.471	0	1	0.50**	0.501	0	1
Tài khoản ngân hàng (0= Không, 1= Có)	1.98	0.156	1	2	1.96	0.198	1	2

Nguồn: Dữ liệu điều tra

Ghi chú: Giá trị tỷ lệ % trên tổng số câu trả lời “Có”

\*\* Tại  $\alpha=0.05$  dùng t-test cân bằng trung bình

Hình 5 dưới đây được trích xuất trực tiếp từ Bảng 8 ở trên. Minh họa này cho thấy sự khác biệt trong việc sở hữu tài giữa doanh nhân nam và nữ.



**Hình 5 Sở hữu tài sản và vốn theo giới của doanh nhân Việt Nam**

Nguồn: Dữ liệu điều tra

Cả Bảng 8 và Hình 5 chỉ ra rằng so với doanh nhân nữ, số doanh nhân nam là hội viên VCCI có đăng ký quyền sử dụng đất dưới tên mình nhiều hơn đáng kể.<sup>27</sup> Tuy nhiên, tiền gửi tiết kiệm tại ngân hàng, mặc dù chỉ với giá trị tiền gửi thấp, của doanh nhân nữ cao hơn nhiều so với nam giới.<sup>28</sup> Dường như phụ nữ quản trị rủi ro rất khác biệt so với nam giới như là kết quả của việc có nhiều trở ngại đối với nữ trong việc tiếp cận các nguồn lực. Để tìm hiểu mức độ khác biệt giữa nam và nữ trong vấn đề đứng tên đăng ký quyền sử dụng đất và tiền tiết kiệm gửi ngân hàng, chúng tôi tính các giá trị  $\eta^2$ . Giá trị Eta bình phương về mức độ khác biệt giữa doanh nhân nam và doanh nhân nữ trong việc đứng tên đăng ký quyền sử dụng đất<sup>29</sup> và tiền tiết kiệm gửi ngân hàng<sup>30</sup> đều ở mức độ khác biệt thấp. Mặc dù mức độ khác biệt thấp, phát hiện này đã chỉ ra xu hướng vay tín dụng thương mại thành công từ ngân hàng của doanh nhân và việc này sẽ được đề cập chi tiết hơn trong Phần 5.3.2.1.

Không có khác biệt giữa nam và nữ trong vấn đề quyền sở hữu đối với xe cộ, nhà cửa và tài khoản ngân hàng. Theo Whitmore (1984), vị thế của phụ nữ tại Việt Nam rõ ràng đã cao hơn so với nhiều nền kinh tế khác ở khu vực Đông Nam Á. Và khi nghiên cứu các văn bản pháp lý về các quyền sở hữu tại Việt Nam, Chongson (2009) nhận xét rằng khung pháp lý mang tính trung lập về giới. Sự hậu thuẫn của hiến pháp và luật pháp cho phép người vợ đem theo tài sản riêng của mình khi lập gia đình và cho họ toàn quyền sử dụng tài sản đó theo ý muốn riêng của họ. Trên thực tế, sổ đỏ tại Việt Nam bao gồm cả chứng nhận quyền sử dụng đất và chứng nhận sở hữu nhà trên đất được khuyến khích lấy cả tên vợ và chồng. Điều này được coi là rất thuận lợi để bảo vệ quyền lợi cho cả hai vợ chồng khi dùng làm tài sản thế chấp vay vốn. Chẳng hạn, nếu chồng hoặc vợ dùng sổ đỏ để thế chấp vay vốn ngân hàng, người đó sẽ phải làm các thủ tục công chứng cùng với (1) giấy đăng ký kết hôn và (2) chữ ký đồng ý của vợ hoặc chồng.

Theo ADB (2005), mặc dù Luật Đất đai sửa đổi 2003 và Luật Hôn nhân và Gia đình 2000 quy định ghi cả tên người chồng và vợ trên giấy chứng nhận quyền sử dụng đất và những sửa đổi

<sup>27</sup> ( $t=2,090$ ,  $df=61,955$ ,  $\alpha=0,041$ ,  $n_{Nam}=41$ ,  $n_{Nữ}=199$ )

<sup>28</sup> ( $t=-2,208$ ,  $df=60,173$ ,  $\alpha=0,031$ ,  $n_{Nam}=41$ ,  $n_{Nữ}=199$ )

<sup>29</sup>  $\eta^2=0,018$

<sup>30</sup>  $\eta^2=0,020$

gần đây về việc ghi tên trên sổ đỏ, hiện vẫn tồn tại một số lượng không nhỏ giấy chứng nhận quyền sử dụng đất không ghi tên người vợ. Điều này cho thấy dù các quy định pháp luật liên quan đến đăng ký tài sản là trung lập về giới nhưng thực tiễn áp dụng vẫn còn một khoảng cách.

Nhìn chung, quyền sở hữu tài sản của những doanh nhân nữ Việt Nam là hội viên VCCI khá vững chắc và có thể so sánh với các nước đang phát triển khác. Tuy nhiên, mặc dù có quyền sở hữu tài sản vững chắc, phụ nữ Việt Nam vẫn gặp trở ngại trong việc tiếp cận tín dụng thương mại để khởi sự kinh doanh. Như thể hiện trong Bảng 9, tương đối ít doanh nhân nữ sử dụng vốn tín dụng vay từ các ngân hàng thương mại để khởi sự kinh doanh.

**Bảng 7 Nguồn vốn tài chính để khởi sự kinh doanh, theo vùng**

Nguồn vốn để khởi sự kinh doanh	Miền								Total		Việt Nam
	Bắc		Trung		Nam		Nam	Nữ	Việt Nam		
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ					
Vốn riêng	13 (46%)	48 (39%)	4 (14%)	22 (18%)	11 (39%)	54 (44%)	28 (100%)	124 (100%)	152		
Gia đình và bạn bè	7 (29%)	25 (27%)	4 (17%)	25 (27%)	13 (54%)	43 (46%)	24 (100%)	93 (100%)	117		
Tín dụng của ngân hàng thương mại	6 (54%)	26 (40%)	2 (18%)	25 (38%)	3 (27%)	14 (22%)	11 (100%)	65 (100%)	76		
Tín dụng phi chính thức	4 (57%)	6 (46%)	1 (14%)	1 (8%)	2 (28%)	6 (46%)	7 (100%)	13 (100%)	20		

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Ghi chú: Tỷ lệ % trên tổng số trả lời theo giới cho mỗi nhóm nguồn gốc vốn ở các miền. Giá trị theo miền cộng lại có thể không đủ tổng số người trả lời vì doanh nhân đánh dấu sự lựa chọn phù hợp với mình nhất.

Hầu hết doanh nhân đều sử dụng vốn riêng để khởi sự kinh doanh. Tiếp theo là dựa vào hỗ trợ tài chính của gia đình hoặc của bạn bè và chỉ có rất ít người sử dụng tín dụng vay từ các ngân hàng thương mại.

Một mặt, cũng cần thấy rằng so với các nước khác trên thế giới, tỷ lệ sử dụng vốn vay tín dụng để khởi sự của doanh nhân Việt Nam là tương đối cao. Tại hầu hết các vùng của Châu Phi Cận Sahara, Châu Mỹ Latin và thậm chí ở Châu Á, việc thiếu những tài sản có thể sử dụng để thế chấp vay tín dụng thương mại khiến hầu hết doanh nhân phải sử dụng nguồn lực tài chính riêng của họ cho mục đích kinh doanh (xem Dowuona-Hammond, 2008 hoặc de Soto, 1990). Mặt khác, thực tế là doanh nhân nữ vẫn gặp khó khăn trong việc tiếp cận tín dụng dù có nhiều tài sản cho thấy tại Việt Nam, việc vay được tín dụng thương mại không chỉ hoàn toàn phụ thuộc vào vấn đề thế chấp mà còn phụ thuộc vào các yếu tố khác như thông tin về tín nhiệm tín dụng, tiền gửi tiết kiệm. Trong Phần 5.3.2.1, những trở ngại khác có liên quan đến khả năng tiếp cận tín dụng tài chính như điều kiện thế chấp khắt khe (chất lượng tài sản thế chấp), định giá tài sản thấp, điều khoản và điều kiện vay vốn của ngân hàng phức tạp, lãi suất không ổn định và quy trình thủ tục vay vốn rườm rà và mất nhiều thời gian sẽ được đề cập kỹ hơn.

### 5.2.2 Các yếu tố pháp lý ảnh hưởng đến khởi sự kinh doanh

Các quy định pháp lý liên quan đến đăng ký kinh doanh sẽ có tác động đến tỷ lệ hợp thức hóa hình thức doanh nghiệp. Theo dự án *Kinh doanh*, khi việc khởi sự kinh doanh trở nên dễ dàng hơn, ít tốn kém hơn và nhanh chóng hơn thì sẽ có thêm nhiều phụ nữ có xu hướng chuyển đổi công việc kinh doanh của mình từ phi chính thức sang mô hình hợp thức. Để kiểm tra mức độ dễ dàng trong đăng ký kinh doanh tại Việt Nam, chúng tôi đặt câu hỏi “*Anh/chị có bao giờ gặp khó khăn trong đăng ký kinh doanh không?*” cho cả hai nhóm đối tượng phỏng vấn là nam và nữ. Các câu trả lời được mã hóa là 1=Không, 2=Có. Trong Bảng 10 các câu trả lời của đối tượng phỏng vấn được lập thành bảng chéo.

**Bảng 8 Bảng thống kê giới tính và khó khăn trong đăng ký kinh doanh**

Câu hỏi khảo sát		Giới tính		Tổng số
		Nam (% trong giới)	Nữ (% trong giới)	
<i>Anh/chị có bao giờ gặp khó khăn trong đăng ký kinh doanh không?</i>	Không	20 (62%)	128 (73%)	148
	Có	12 (38%)	48 (27%)	60
<b>Tổng số</b>		<b>32 (100%)</b>	<b>176 (100%)</b>	<b>208</b>

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Đa số đối tượng phỏng vấn thuộc cả hai giới gặp ít khó khăn trong đăng ký kinh doanh. Chỉ có 38% đối tượng phỏng vấn nam gặp khó khăn khi đăng ký kinh doanh so với 27% số đối tượng phỏng vấn là nữ. Điều này có nghĩa là quy trình thủ tục đăng ký kinh doanh tại Việt Nam tương đối hiệu quả. Tuy nhiên, bảng thống kê chéo cho thấy ở tất cả các miền, nam giới gặp khó khăn khi đăng ký kinh doanh nhiều hơn so với nữ giới. Để kiểm chứng mối quan hệ giữa giới tính<sup>31</sup> với những trở ngại trong đăng ký kinh doanh,<sup>32</sup> chúng tôi sử dụng phép kiểm định “chi bình phương phi thông số” để tìm hiểu mức độ độc lập giữa hai biến số này. Kết quả được trình bày trong Bảng 11.<sup>33</sup>

**Bảng 9 Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới và khó khăn trong đăng ký kinh doanh**

	Giá trị	Df	Ý nghĩa tiệm cận (Asymp. Sig.) (2 mặt)	Ý nghĩa chính xác (Exact Sig.) (2 mặt)	Ý nghĩa chính xác (Exact Sig.) (1 mặt)
Chi bình phương của Pearson (Pearson's Chi-square)	1.380	1	0.240		
Hiệu chỉnh Tính Liên tục (Continuity Correlation)	0.927	1	0.336		
Tỷ số khả dĩ (likelihood ratio)	1.324	1	0.250		
Kiểm định Chính xác của Fisher (Fisher's exact test)				0.289	0.167
Liên hệ tuyến tính giữa hai biến (Linear by Linear Association)	1.373	1	0.241		
<b>Số trường hợp hợp lệ</b>	<b>208</b>				

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Hệ số Phi: -0.081,  $\alpha = 0.240$

Cramer's V: 0.081,  $\alpha = 0.240$

<sup>31</sup> (biến phân loại 1=Nam, 2=Nữ)

<sup>32</sup> (biến phân loại 1= Không, 2=Có)

<sup>33</sup> Để giải thích kết quả, chúng tôi sử dụng chỉ số Hiệu chỉnh tính liên tục của Yates thay cho giá trị của Pearson. Hiệu chỉnh tính liên tục của Yates là một giá trị hiệu chỉnh tính thêm cho kiểm định Chi bình phương giải quyết chính xác hai phạm trù trong từng biến số. Cách này được thiết kế để bù cho giá trị Chi bình phương có thể bị ước tính quá cao khi được sử dụng với một bảng 2 x 2 (Pallant, J. (2007) *Hướng dẫn sử dụng SPSS*, Berkshire England, Open University Press ).

Kiểm định Chi bình phương để xác định mức độ độc lập cho thấy không có mối liên hệ có ý nghĩa giữa giới tính và khó khăn gặp phải trong đăng ký kinh doanh.<sup>34</sup> Chúng tôi cũng sử dụng hệ số phi tuyệt đối<sup>35</sup> để kiểm tra mối quan hệ giữa giới tính và những trở ngại trong đăng ký kinh doanh và thấy rằng giữa các biến này không mang nhiều ý nghĩa.<sup>36</sup>

Một số ít doanh nhân gặp khó khăn trong đăng ký kinh doanh phản nản rằng quy trình thủ tục mất khá nhiều thời gian (vài ngày). Một số người khác phản nản về biểu mẫu đăng ký rối rắm: hoặc mẫu đơn đăng ký phức tạp khó điền hoặc các giấy tờ cần thiết khác cho việc đăng ký thường khó lấy. Một lý do được các doanh nhân nêu lên là mẫu đơn đăng ký theo mã chưa được chuẩn hóa. Mặc dù đối tượng phỏng vấn đưa ra nhận xét tích cực cho khả năng tiếp cận cơ quan thẩm quyền và địa điểm đăng ký kinh doanh, họ vẫn đưa ra câu hỏi về giá trị của việc phải giải trình dài dòng với các cơ quan đăng ký khi họ muốn hợp thức hóa công việc kinh doanh mới của mình. Điều này có nghĩa là những vấn đề gặp phải khi đăng ký kinh doanh có liên quan ít hơn đến định kiến giới mà liên quan nhiều hơn đến những quy trình thủ tục rườm rà và việc thực hiện chúng.

### 5.2.3 Các yếu tố bản thân ảnh hưởng đến khởi sự kinh doanh

#### 5.2.3.1 Trình độ học vấn và kinh nghiệm

Tại cả ba miền khảo sát, chúng tôi nhận thấy nhìn chung doanh nhân nam và doanh nhân nữ có trình độ học vấn cao và nam giới có học thức cao hơn đáng kể so với phụ nữ. Không phân biệt giới tính, tổng số có 53%, 68% và 76% số doanh nhân lần lượt tương ứng ở ba miền Bắc, Trung và Nam có bằng tốt nghiệp đại học. Tiếp theo là những doanh nhân đã học xong bậc trung học. Đáng chú ý là số đối tượng phỏng vấn có bằng Thạc sĩ hay Tiến sĩ ở ba miền Bắc, Trung và Nam lần lượt là 16%, 3,3% và 8,2%.

Phát hiện này có ý nghĩa tích cực đối với phụ nữ nói riêng và việc phát triển khu vực tư nhân ở Việt Nam nói chung. Tuy nhiên, điều quan trọng là phải nhắc lại rằng đối tượng phỏng vấn đều nằm trong số những doanh nghiệp là hội viên của VCCI nên các phát hiện của nghiên cứu này không nhất thiết thể hiện trình độ học vấn của doanh nhân trong cả nước.

Theo dữ liệu của Ngân hàng Thế giới, Chỉ số Cân bằng Giới<sup>37</sup> trong giáo dục tiểu học và phổ thông cơ sở (dựa trên Tổng tỷ lệ đi học - GER) của Việt Nam lần lượt là 0.94 và 0.92 (Viện thống kê UNESCO, 2009). Chỉ số này tương đối cao so với các quốc gia châu Á và các nước đang phát triển trên thế giới. Tuy nhiên, theo dữ liệu của Ngân hàng Thế giới và cuộc Khảo sát mức sống hộ gia đình Việt Nam (VHLSS)<sup>38</sup> cho thấy có sự tăng trưởng mạnh của giáo dục phổ thông trung học (cấp 3) – chỉ báo về số lượng tăng trưởng các cơ sở giáo dục tại Việt Nam nhưng lại thiếu phân tích yếu tố giới. Do đó, khó có thể đưa ra kết luận về chỉ số cân bằng giới cho khối phổ thông trung học trên cả nước.

Dù sao, kết quả của VHLSS cũng cho phép so sánh cân bằng giới ở cấp phổ thông trung học theo vùng miền. Chẳng hạn, khu vực Đồng bằng sông Hồng và Đông Nam có tỷ lệ bất cân bằng thấp nhất trong khi các khu vực Tây Bắc, Đông Bắc, Tây Nguyên và Duyên hải miền Trung có tỷ lệ bất cân bằng khá cao. Cũng thông qua cuộc khảo sát này, có thể thấy mức độ biến thiên về khả năng tiếp cận giáo dục tại Việt Nam khá phân tán. Chẳng hạn, khu vực nông

<sup>34</sup>  $\chi^2 (1, n=208) = 0.927, \alpha = 0.336$

<sup>35</sup> Vui lòng xem Phụ lục giải thích về hệ số Phi và cách sử dụng.

<sup>36</sup> Giá trị hệ số Phi cho thiết kế 2 x 2 = -0.081 và không có nhiều ý nghĩa

<sup>37</sup> Chỉ số cân bằng giới (GPI) là chỉ số đo lường tỷ lệ chênh lệch giữa nam và nữ. GPI=1 có nghĩa cân bằng về giới

<sup>38</sup> Xem trang web: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org) > [Data & Research](#) > [Research](#) > [LSMS](#)

thôn và có thu nhập thấp rất khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ giáo dục hoặc người Kinh hoặc gốc Hoa có tỷ lệ con cái học cấp 3 cao hơn nhiều so với các nhóm dân tộc thiểu số.

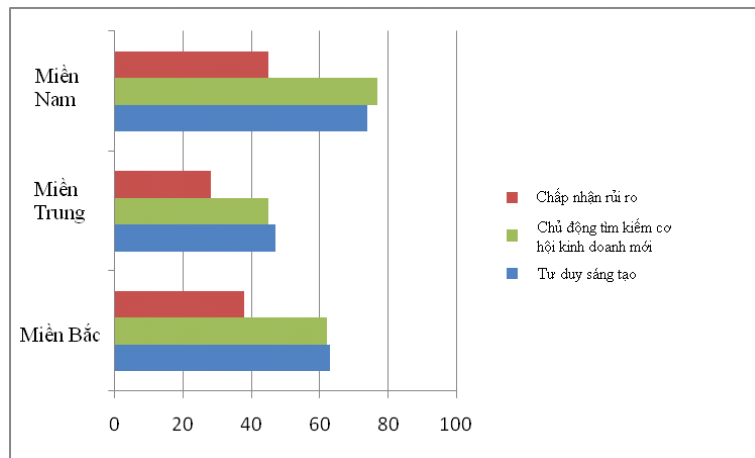
Một số nghiên cứu đã chỉ ra xu hướng nam giới Việt Nam có thành tích trong giáo dục cao hơn dù tỷ lệ đến trường của nữ giới cao hơn. Điều này cho thấy nữ giới đang có xu hướng theo học phổ thông trung học nhiều hơn, chuyện có hoàn tất chương trình học hay không lại là chuyện khác.

Về loại hình công việc trước đây, hơn một nửa số doanh nhân đã từng là người làm thuê (làm công ăn lương) trước khi quyết định khởi sự doanh nghiệp riêng của mình. Miền Trung có số người trước đây làm công ăn lương nhiều nhất, hơn 80% – so với bình quân chỉ có 63% ở miền Bắc và miền Nam – trước khi trở thành doanh nhân. Miền Bắc và miền Nam có nhiều doanh nhân hơn (27% và 21% tương ứng) đã từng tham gia một loại hình kinh doanh khác trước khi đổi sang loại hình doanh nghiệp hiện nay của họ. Chỉ có rất ít doanh nhân không có việc làm trước khi khởi sự công việc kinh doanh hiện nay.

### 5.2.3.2 Đặc điểm cá nhân

Như đã đề cập ở phần trước, có sự khác biệt đáng kể giữa nam và nữ về mức độ chấp nhận rủi ro nhưng không có khác biệt quan trọng giữa nam và nữ về tư duy sáng tạo, khả năng đa dạng hóa công việc kinh doanh và tính chủ động. Do đó, Hình 6 tập trung vào những đặc điểm cá nhân có ý nghĩa quan trọng đối với việc khởi sự doanh nghiệp. Như được minh họa trong hình, phụ nữ ở miền Trung bị xếp hạng thấp hơn so với đồng nghiệp ở miền Bắc và miền Nam về thái độ chấp nhận rủi ro, tính chủ động tìm kiếm cơ hội kinh doanh mới, và tư duy sáng tạo.

Ở cả ba miền, đa số doanh nhân nữ Việt Nam không xem bản thân mình là những người dám chấp nhận rủi ro. Thái độ e ngại rủi ro của doanh nhân nữ Việt Nam nhắc lại nghiên cứu của Johnson và Powell (1994) rằng phụ nữ ở vị trí quản lý có xu hướng ngại rủi ro hơn nam giới. Phụ nữ dường như có cái nhìn bi quan hơn nam giới về những gì sẽ thu được khi đưa ra những quyết định mang tính mạo hiểm.



**Hình 6 Thái độ chấp nhận rủi ro, tính chủ động, và tư duy sáng tạo của doanh nhân nữ Việt Nam, theo vùng**

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Mặc dù sự cần thiết chứ không phải tư duy sáng tạo là động cơ thúc đẩy doanh nhân ra quyết định khởi sự kinh doanh (xem Phần 5.1), nhiều đối tượng phỏng vấn vẫn xem bản thân mình có nhiều sáng kiến xét về việc họ tìm ra những sản phẩm, dịch vụ mới và đưa chúng vào thị trường. Có vẻ như là một khi công việc kinh doanh nhỏ đã cất cánh, tư duy sáng tạo khiến họ khám phá ra những nguồn lực bị đánh giá thấp trong thị trường và sử dụng chúng để tạo ra lợi ích kinh tế sẽ bắt đầu khởi động.

### 5.3 Vận hành doanh nghiệp đối với doanh nhân nữ

Trong phần này, các yếu tố **truyền thống** tác động đến quản trị doanh nghiệp được tìm hiểu qua nhận thức của doanh nhân về định kiến giới đối với nhiều khía cạnh khác nhau trong kinh doanh. Chất lượng của môi trường **pháp luật** xung quanh việc quản trị doanh nghiệp tại Việt Nam được phân tích qua những vấn đề doanh nhân phải đối diện trong các lĩnh vực như vay tín dụng, sử dụng lao động và chi phí để giải quyết thuận lợi thủ tục hành chính. Phần này cũng phân tích những yếu tố **bản thân** tác động đến quản trị doanh nghiệp như đặc điểm về giờ làm việc của doanh nhân, các khuynh hướng kết nối mạng lưới, nhận thức về những trở ngại đối với việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh và cân đối công việc-gia đình.

#### 5.3.1 Các yếu tố truyền thống ảnh hưởng đến quản trị doanh nghiệp

##### 5.3.1.1 Định kiến truyền thống có liên quan đến giới

Được trình bày trong Bảng 12 là những lĩnh vực kinh doanh mà đối tượng phỏng vấn cảm thấy có định kiến giới. Câu hỏi đặt ra là: “Trong lĩnh vực kinh doanh nào anh/chị gặp khó khăn do giới tính của mình?”. Câu hỏi được đặt ra với doanh nhân nam và doanh nhân nữ. Câu trả lời được mã hóa 0=Không, 1=Có cho từng lĩnh vực.

**Bảng 10 Định kiến giới nhận thấy trong kinh doanh, theo giới và theo hoạt động có liên quan đến kinh doanh**

Hoạt động liên quan đến kinh doanh	Doanh nhân nam (n= 41)				Doanh nhân nữ (n=199)			
	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Tối thiểu	Tối đa	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Tối thiểu	Tối đa
Vay tín dụng	0.02*	0.156	0	1	0.09*	0.280	0	1
Thế chấp	0.07	0.264	0	1	0.05	0.219	0	1
Giành được hay gia nhập mạng lưới	0.10	0.300	0	1	0.17	0.377	0	1
Giành được công việc kinh doanh/hợp đồng mới	0.10	0.300	0	1	0.16	0.364	0	1
Thuê lao động	0.10	0.300	0	1	0.06	0.239	0	1
Làm việc với cơ quan thẩm quyền	0.05	0.218	0	1	0.10	0.295	0	1

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

\*Có ý nghĩa ở mức  $\alpha=0.1$  cho một kiểm định T về đẳng thức của các trị trung bình

Trong nhóm đối tượng phỏng vấn, chỉ có rất ít doanh nhân nam và nữ cho biết có định kiến giới trong nhiều loại hình hoạt động kinh doanh khác nhau. Một kiểm định T cho các mẫu độc lập đã được thực hiện để đối chiếu mức độ cảm nhận có định kiến giới giữa doanh nhân nam và doanh nhân nữ. Kết quả cho thấy không có khác biệt đáng kể giữa nam và nữ về định kiến giới mà họ cảm nhận được trong thế chấp tài sản, giành được hay gia nhập mạng lưới, giành được hợp đồng mới, sử dụng lao động và làm việc với cơ quan có thẩm quyền. Tuy nhiên, chúng

tôi quan sát thấy có khác biệt đáng kể giữa nam và nữ về cảm nhận có định kiến giới<sup>39</sup> trong vay tín dụng.<sup>40</sup> Tuy nhiên, mức độ khác biệt này là thấp.<sup>41</sup> Rất tiếc là phạm vi nghiên cứu này không tìm hiểu nguyên nhân thực sự đứng sau cảm nhận định kiến giới của phụ nữ đối với việc vay tín dụng. Các nghiên cứu sau nên tập trung tìm hiểu có sự khác biệt gì về giới khi vay như thái độ của nhân viên tín dụng, thủ tục vay, các điều kiện cho vay hoặc những yếu tố khác.

Nghiên cứu kỹ hơn, tỷ lệ cảm nhận có định kiến giới tương đối “cao nhất” ở cả nam và nữ là trong lĩnh vực giành được mạng lưới và hợp đồng mới cũng như sử dụng lao động. Phụ nữ cảm nhận có nhiều định kiến giới hơn nam giới trong việc giành được mạng lưới và hợp đồng mới nhưng kết quả này không có ý nghĩa về mặt thống kê. Phụ nữ có cảm nhận được định kiến giới khi làm việc với cơ quan có thẩm quyền, dù so với nam giới sự khác biệt không đáng kể. Kết quả nghiên cứu này ủng hộ quan điểm của Djankov và cộng sự (2002) về việc không nhất thiết phải phân biệt hệ thống thứ bậc trong đội ngũ quan chức vì các nhà chính trị luôn dùng pháp luật tạo ra các loại phí và trích thu chúng từ các khoản đóng góp cho chiến dịch vận động, các lá phiếu bầu cử và các khoản khác. Pháp luật, trong lý thuyết sự chọn lựa của công chúng, được thực thi vì lợi ích của các nhà chính trị và quan chức hành chính cho dù ở địa bàn hay cấp bậc nào (McChesney, 1987 và de Soto, 1990).

Trên cả ba miền, doanh nhân nữ miền Trung và miền Nam cho biết họ trải nghiệm nhiều trở ngại do giới trong quản trị doanh nghiệp hơn so với các đồng nghiệp nữ miền Bắc. Kết quả đáng chú ý nhất là trải nghiệm về định kiến giới trong việc gia nhập mạng lưới kinh doanh (28% doanh nhân nữ miền Trung và 16% doanh nhân nữ miền Nam cảm nhận được), giành được mối quan hệ kinh doanh mới (trải nghiệm bởi 27% và 16% doanh nhân nữ miền Trung và miền Nam) và làm việc với cơ quan thẩm quyền (trải nghiệm bởi 15% và 10% doanh nhân nữ miền Trung và miền Nam). Doanh nhân nữ cảm nhận bị phân biệt trong quá trình thảo luận với các cơ quan thẩm quyền và các đối tác kinh doanh tiềm năng. Họ cũng cảm thấy chưa được thực sự tham gia trong các quá trình đàm phán liên quan đến kinh doanh.

Câu chuyện ở các nước đang phát triển khác cũng tương tự như vậy. Tại Campuchia, phụ nữ tham gia các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ cũng gặp phải những trở ngại có liên quan đến việc giành thị trường mới bên cạnh việc thiếu thông tin liên quan đến kinh doanh, thiếu tài sản thế chấp và thiếu tín dụng (Ty và cộng sự, 2009). Tại Swaziland, Gambia và Uganda, hiến pháp quy định quyền bình đẳng giữa hai giới nhưng truyền thống vẫn có thành kiến với phụ nữ dẫn đến việc chỉ có rất ít phụ nữ tham gia làm kinh tế chính thức (Ellis và Cutura, 2007 và Ellis và cộng sự, 2007).

### 5.3.2 Yếu tố pháp lý ảnh hưởng đến quản trị doanh nghiệp

#### 5.3.2.1 Vay tín dụng để vận hành doanh nghiệp

Một công trình khảo sát của Chương trình IFC-MPDF (Công ty Tài chính Quốc tế, 2006) chỉ ra rằng hạn chế về khả năng có sẵn vốn là một trong những thách thức mà các DNNVV tại Việt Nam do phụ nữ sở hữu phải đối diện.

Phần trên đã cho biết không có khác biệt đáng kể về cảm nhận có định kiến giới trong vay tín dụng giữa doanh nhân nam và doanh nhân nữ mặc dù phụ nữ cảm nhận có sự phân biệt về giới hơn nam giới. Tuy nhiên, như chứng minh bởi các kiểm định sau đây, việc thành công trong

<sup>39</sup> Các tác động khác của quan hệ tương tác giữa giới tính và khả năng tiếp cận tín dụng sẽ được thảo luận ở các phần sau

<sup>40</sup> ( $t=-1.940$ ,  $df=101.631$ ,  $\alpha=0.055$ )

<sup>41</sup>  $\eta^2 = 0.0156$

vay tín dụng thương mại dài hạn tại Việt Nam có liên quan ít đến định kiến giới, mà có liên quan nhiều hơn đến (1) tiết kiệm (và thế chấp) và (2) các đặc điểm và việc thực hiện khung pháp luật chi phối hệ thống tín dụng thương mại. Bảng 13 dưới đây là kết quả trả lời được lập thành bảng chéo theo giới tính của doanh nhân (mã hóa 1=Nam, 2=Nữ) cho câu hỏi “*Anh/chị có bao giờ gặp khó khăn trong việc vay được tín dụng cho công việc kinh doanh của mình không?*”. Các câu trả lời được mã hóa 1=Không, 2=Có.

**Bảng 2 Bảng thống kê chéo giới tính và khó khăn trong vay vốn để kinh doanh**

Câu hỏi khảo sát		Giới		Tổng số
		Nam (% trong giới)	Nữ (% trong giới)	
Anh/chị có bao giờ gặp khó khăn trong việc vay được tín dụng cho công việc kinh doanh của mình không?	Không	13 (45%)	103 (65%)	116
	Có	16 (55%)	56 (35%)	72
Tổng số		29 (100%)	159 (100%)	188

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Tổng số có 55% số doanh nhân nam thuộc đối tượng khảo sát đã gặp khó khăn trong vay vốn kinh doanh so với chỉ có 35% số doanh nhân nữ. Kiểm định Chi bình phương<sup>42</sup> cho thấy có mối liên hệ nhưng ở mức độ thấp<sup>43</sup> giữa giới tính và khó khăn trong vay vốn.<sup>44</sup> Điều này khẳng định doanh nhân nam gặp khó khăn hơn doanh nhân nữ trong việc vay tín dụng.

Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập khẳng định doanh nhân nam gặp nhiều khó khăn hơn doanh nhân nữ trong việc vay được tín dụng để kinh doanh mặc dù kết quả kiểm định là rất thấp. Kết quả này bất chấp thực tế là có nhiều hơn đáng kể số nam đứng tên trên giấy chứng nhận quyền sử dụng đất và chỉ có số ít nam giới cho biết họ cảm nhận có định kiến giới trong vay tín dụng. Tại các hội thảo lấy ý kiến ở các miền, các đại biểu giải thích lý do đằng sau kết quả này có thể là (1) do số doanh nhân nam có tiền gửi tiết kiệm tại ngân hàng ít hơn so với phụ nữ và (2) nam giới thường ít kiên trì và không khéo ngoại giao bằng phụ nữ khi làm việc với các ngân hàng.<sup>45</sup>

Dường như là các ngân hàng không chỉ quan tâm đến đất đai làm tài sản thế chấp mà còn cân nhắc cả tốc độ tiết kiệm của chủ tài khoản ngân hàng khi xem xét đơn xin vay vốn. Sau khi Bộ Luật Dân sự 2005 và Nghị định 163/2006 được thông qua cho phép doanh nghiệp sử dụng các động sản để thế chấp, những cánh cửa mới cho tiếp cận tín dụng đã được mở ra cho phụ nữ Việt Nam (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, 2007a). Hơn thế nữa, vì doanh nhân nữ gửi tiền tiết kiệm nhiều hơn đáng kể so với nam giới, hai yếu tố này có thể giải thích tại sao doanh nhân nữ ít gặp phải khó khăn trong vay tín dụng để kinh doanh so với nam giới. Trong các cuộc thảo luận với các bên liên quan tại các hội thảo vùng, nhiều chuyên gia đã nhắc đến thực tế là phụ nữ Việt Nam có xu hướng ngoại giao giỏi hơn nam giới và ít nản chí hơn nam giới khi gặp thất bại. Các bên có lợi ích liên quan giải thích rằng phụ nữ Việt Nam có xu hướng không bỏ cuộc khi đơn xin vay vốn của họ bị từ chối. Họ sẽ hoàn tất những gì còn thiếu trong đơn xin vay vốn lần trước và nộp lại đơn xin vay vốn khác. Điều này cũng có thể giải thích phần nào tại sao phụ nữ gặp ít khó khăn hơn so với nam giới trong vay tín dụng cho doanh nghiệp của họ. Theo Stephenson và Mintzer (2008), khả năng đàm phán hiệu quả

<sup>42</sup> Để biết kết quả kiểm định chi tiết hơn, đề nghị xem Bảng Phụ lục 2

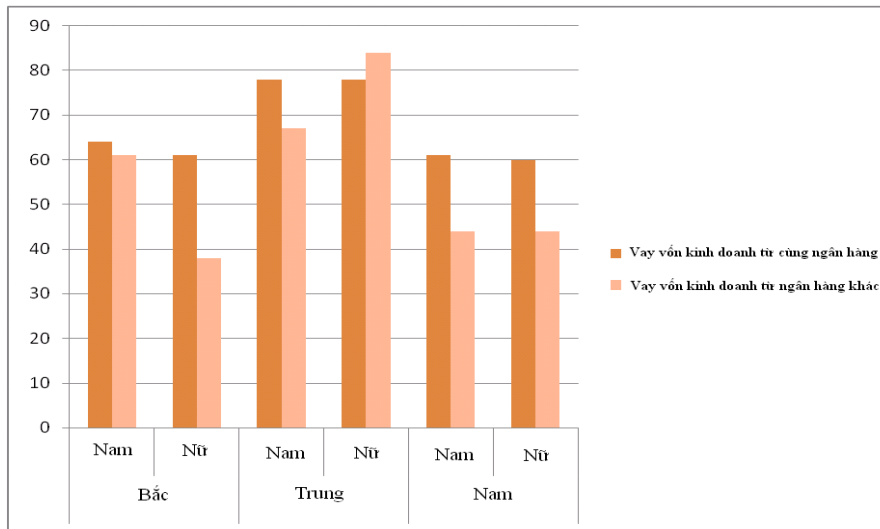
<sup>43</sup> Giá trị hệ số phi = -0,148 và có ý nghĩa tại  $\alpha=0,05$

<sup>44</sup>  $\chi^2(1, n=188) = 0.3.331, \alpha = 0.068$

<sup>45</sup> Điều này cần phải kiểm chứng thêm.

là một kỹ năng mà doanh nhân có xu hướng trau dồi vì kỹ năng đàm phán là kỹ năng được sử dụng trong kinh doanh hàng ngày. Đặc biệt đối với doanh nhân nữ, khả năng ngoại giao và kỹ năng đàm phán một cách hiệu quả là rất cần thiết để dàn xếp những tình huống mà cả hai bên đều “thắng” (win-win situations), vốn là nền tảng để duy trì quan hệ kinh doanh lâu dài và có lợi cho cả hai bên.

Việc vay vốn tại ngân hàng mà doanh nhân nữ có tài khoản (ngân hàng gốc) hay từ một ngân hàng khác, là một câu chuyện khác. Hình 7 dưới đây cho thấy tỷ lệ vay vốn kinh doanh của doanh nhân nam và doanh nhân nữ từ cùng ngân hàng (ngân hàng gốc của doanh nhân) và từ một ngân hàng khác.



**Hình 7 Vay vốn kinh doanh từ cùng ngân hàng (ngân hàng gốc và chính của doanh nhân) và từ các ngân hàng khác**

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

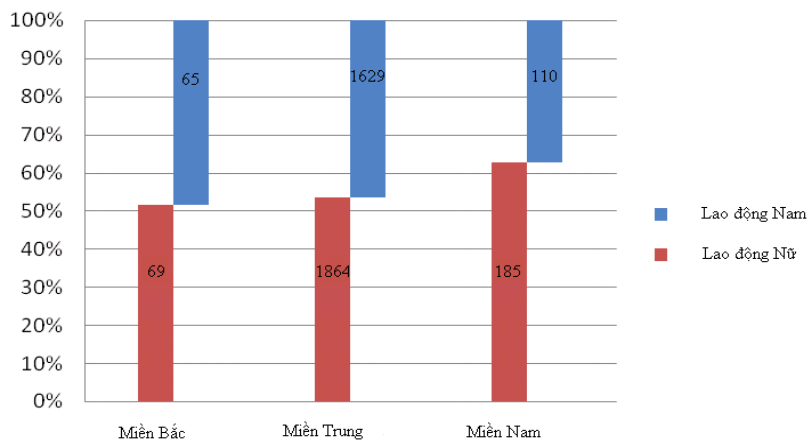
Ở cả ba miền, các doanh nhân nữ hội viên của VCCI nhìn chung đều trải nghiệm khó khăn khi vay vốn kinh doanh từ các ngân hàng khác. Đương nhiên, do các ngân hàng khác không phải là ngân hàng chính của họ, sự tin cậy giữa các ngân hàng khác và doanh nhân vẫn còn chưa đủ, dẫn tới việc xin vay vốn dễ không thành công. Tuy nhiên, hiện tượng này diễn ra ở khắp Việt Nam (trừ đối với doanh nhân nữ miền Trung), điều này cho thấy thông tin về lịch sử tín dụng và hồ sơ hoàn trả vốn vay của chủ tài khoản ngân hàng không được chia sẻ đầy đủ giữa các tổ chức tín dụng. Doanh nhân có thể có lợi rất lớn nếu lịch sử vay tín dụng của họ được chia sẻ giữa các tổ chức này nhằm làm tăng uy tín của họ với tư cách là người vay tín dụng. Báo cáo Kinh doanh (World Bank, 2007) cũng khuyến khích loại hình cải cách này ở những nước vẫn chưa có cơ chế chia sẻ thông tin lịch sử tín dụng. Phụ nữ được cho là đặc biệt có lợi từ thay đổi chính sách này do các công trình nghiên cứu tài chính vi mô trên toàn thế giới đã chỉ ra rằng những người vay là phụ nữ đã nỗ lực rất nhiều trong việc duy trì được hồ sơ hoàn trả vốn vay đầy đủ tại các tổ chức tín dụng (Mukasa và cộng sự, 2004 và Cutura, 2007).

Mặc dù chỉ là số ít, những vấn đề mà cả doanh nhân nam và doanh nhân nữ đều gặp phải trong việc vay tín dụng tài chính có liên quan đến quy định và việc thực thi các quy định. Ví dụ, những phụ nữ miền Nam có gặp trở ngại trong việc tiếp cận tài chính phần nào về quá trình nộp đơn vay vốn mất nhiều thời gian cũng như về các điều khoản, điều kiện hoàn trả phức tạp khiến việc vay vốn ở ngân hàng thứ nhất trở nên không hấp dẫn. Khi doanh nhân nữ

đã thu xếp để khắc phục được trở ngại về sự rườm rà của quy trình thủ tục xin vay vốn thì rào cản tiếp theo là những điều kiện khá là khắt khe từ phía ngân hàng về tài sản thế chấp. Chất lượng của tài sản được sử dụng để thế chấp được đánh giá rất khắt khe về giá trị thương mại, và các ngân hàng có xu hướng định giá tài sản thấp hơn giá trị thực của chúng. Nhiều doanh nhân cũng phàn nàn về lãi suất không ổn định làm ảnh hưởng đến mức độ dễ dàng của việc hoàn trả vốn sau này.

### 5.3.2.2 Sử dụng lao động

Dữ liệu về sử dụng lao động ở Việt Nam cho thấy các doanh nhân nữ hội viên của VCCI có xu hướng thuê lao động nữ nhiều hơn lao động nam, đặc biệt là doanh nhân ở khu vực miền Nam có xu hướng này mạnh nhất. Tỷ lệ lao động nữ trên lao động nam tại các doanh nghiệp được khảo sát ở ba miền Bắc, Trung, Nam lần lượt là 1:0,94, 1:0,87 và 1:0,59. Số lượng lao động tuyệt đối theo vùng tổng hợp từ tất cả các doanh nghiệp được minh họa trong Hình 8.



**Hình 8** Sử dụng lao động nam và nữ của doanh nhân nữ, theo vùng

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Ghi chú: Kết quả lấy giá trị tuyệt đối

Một lý do giải thích cho xu hướng thuê nhiều lao động nữ của doanh nhân nữ là vì doanh nghiệp của họ giao dịch hay hoạt động trong các khu vực có nhiều phụ nữ. Như trình bày trong Bảng 3 ở phần trước, hầu hết các doanh nhân hoạt động trong ngành dịch vụ bao gồm cả bán buôn và bán lẻ. Trong các cuộc Thảo luận Nhóm Trọng tâm, các nữ chuyên gia giải thích là họ muốn thuê lao động nữ vì họ có thể dễ dàng hiểu và làm việc với lao động nữ và khiến họ dễ xử hơn cũng như đỡ tốn kém hơn khi đi công tác cùng nhau (VD. trong trường hợp thuê chung phòng khách sạn).

Tuy vậy, đa số doanh nhân (hơn 70% doanh nhân nữ ở cả ba miền) nhắc lại những vấn đề gặp phải trong việc thuê và nhất là giữ chân những lao động có trình độ học vấn và kinh nghiệm. Những vấn đề được đề cập nhiều là:

1. Tính dịch chuyển cao của lao động - Tốc độ thay nhân viên cao làm gián đoạn hoạt động kinh doanh và làm phát sinh chi phí không cần thiết cho doanh nghiệp. Người lao động rất nhạy cảm trước những khác biệt trong chế độ lương và dễ dàng bị cám dỗ sang làm cho các doanh nghiệp khác ngay cả khi sự khác biệt về lương chỉ là rất nhỏ. Các doanh nhân thì muốn tránh bị gián đoạn trong kinh doanh và giảm chi phí thuê và đào tạo nhân viên mới.

2. Lao động có kỹ năng yếu kém - Doanh nhân phàn nàn rằng ngay cả khi có lực lượng lao động dồi dào tại Việt Nam, việc tìm được những lao động có kỹ năng thành thạo vẫn là một thách thức. Hơn nữa, ngay cả khi lao động đã tốt nghiệp từ những nơi được gọi là các “trường dạy nghề lý thuyết”, họ vẫn cần được tập huấn để phát huy được kỹ năng của mình.
3. Thái độ và kỷ luật làm việc - Hầu hết lao động được doanh nhân nữ thuê đều đến từ các vùng nông thôn không được đào tạo tốt về cách làm việc trong môi trường công nghiệp hay dịch vụ. Lao động nói chung vẫn cần phải được đào tạo lại về thái độ và kỷ luật làm việc nghiêm túc.

Để kiểm định xem doanh nhân nữ có gặp khó khăn nhiều hơn so với nam giới trong việc giữ chân lao động tốt hay không (lao động tốt được định nghĩa là những lao động có trình độ học vấn phù hợp và có kinh nghiệm liên quan đến công việc), chúng tôi lập bảng thống kê chéo về giới và vấn đề gặp phải trong thuê lao động. Câu hỏi đặt ra với cả doanh nhân nam và nữ là: “*Anh/chị có gặp phải khó khăn trong việc giữ chân lao động tốt không?*”. Các câu trả lời được mã hóa thành 1=Có, 2=Không. Bảng 14 trình bày kết quả thu được.

**Bảng 3 Bảng thống kê chéo, giới và khó khăn trong giữ chân lao động tốt**

Câu hỏi khảo sát		Giới		Tổng số
		Nam (% trong giới)	Nữ (% trong giới)	
Anh/chị có gặp phải khó khăn trong việc giữ chân lao động tốt không?	Không	14 (34%)	77 (40%)	143
	Có	27 (66%)	116 (60%)	91
Tổng số		41 (100%)	193 (100%)	234

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Tổng số có 66% doanh nhân nam và 60% doanh nhân nữ gặp phải khó khăn trong việc giữ chân những lao động có học vấn và kinh nghiệm. Kiểm định Chi bình phương<sup>46</sup> và Hệ số Phi<sup>47</sup> cho thấy không có mối liên hệ có ý nghĩa nào giữa giới tính và khó khăn trong giữ chân lao động tốt.<sup>48</sup> Tóm lại, khó khăn có liên quan đến việc duy trì những lao động tốt trong bảng phân công lao động luôn xảy ra, không phụ thuộc vào yếu tố giới của doanh nhân. Các hội thảo vùng lấy ý kiến cũng khẳng định mối quan hệ về giới giữa người sử dụng lao động và người lao động không tác động đến tính dịch chuyển công việc của người lao động.

Một công trình khảo sát của Chương trình IFC-MPDF (2006) cũng chỉ ra rằng thiếu hụt lao động lành nghề là một trong những thách thức mà các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ tại Việt Nam phải đối mặt. Trong chỉ báo về Sử dụng lao động của Báo cáo Kinh doanh 2010 (World Bank, 2009), Việt Nam có những quy định rất linh hoạt về lao động so với nhiều nước khác trên thế giới. Trên thang bậc từ 0 đến 100 (100 có nghĩa là có quy định cứng nhắc hơn), Việt Nam được xếp thứ 11, 40, và 21 lần lượt về chỉ số về khó khăn trong thuê lao động, chỉ số về khó khăn trong sa thải lao động và chỉ số về mức độ cứng nhắc trong việc làm. Tính dịch chuyển cao của lao động là một trong những vấn đề chính mà doanh nhân Việt Nam gặp phải trong thuê lao động. Lưu ý rằng Việt Nam được xếp hạng thấp hơn tương đối nhiều về chỉ số về khó khăn khi sa thải lao động so với các chỉ số khác vì việc sa thải một lao động dôi dư sẽ khiến người chủ thuê lao động phải chi ra một khoản tương đương tổng số 87 tuần lương của lao động đó.

Nhiều doanh nhân phàn nàn rằng doanh nghiệp của họ phải gánh chịu những chi phí phát sinh do hoạt động của doanh nghiệp bị gián đoạn khi lao động chuyển đi hay do sa thải lao động

<sup>46</sup> Để biết kết quả kiểm định chi tiết hơn đề nghị tham khảo Bảng Phụ lục 3.

<sup>47</sup> Hệ số Phi = 0,045 và như vậy cũng không có ý nghĩa.

<sup>48</sup>  $\chi^2(1, n=234) = 0.260, \alpha = 0.610$

dôi thừa. Hơn nữa, nhiều doanh nhân phải chi ra những khoản đáng kể để tổ chức tập huấn kỹ năng cho lao động ngắn hạn và dài hạn nhưng sau đó lại mất đi chính những lao động đó. Theo Kabeer và Anh (2006), Bộ luật Lao động của Việt Nam nhìn chung có xu hướng bảo vệ người làm công nhiều hơn là kiến tạo một môi trường lao động tự do. Vì vậy, đứng từ góc độ của cả doanh nhân lẫn của doanh nghiệp, dường như các DNNVV Việt Nam sẽ có lợi nếu luật lệ về lao động cân bằng giữa *khó khăn khi tuyển dụng lao động* với *khó khăn khi sa thải lao động*. Dĩ nhiên, một thay đổi chính sách theo hướng bảo vệ người sử dụng lao động không được bỏ qua phúc lợi của người lao động và lợi ích của nhà nước. Dù mất cả thập kỷ nghiên cứu về lao động nhưng vẫn chưa có một chính sách mang tính “tiêu chuẩn” quốc tế cho khuyến nghị trên. Dựa vào đặc điểm xã hội, pháp lý, kinh tế và các đặc điểm khác của mỗi nước, có thể tìm được cân bằng đúng giữa việc bảo vệ người lao động và tính linh hoạt của thị trường lao động. Cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động cũng có thể là một giải pháp để giảm tính dịch chuyển công việc. Chính sách này sẽ được đề cập kỹ hơn trong Phần 6.

### 5.3.2.3 Thực hiện nghĩa vụ thuế

Doanh nhân nữ đóng hai loại thuế phổ biến nhất là thuế thu nhập và thuế giá trị gia tăng (GTGT). Các loại thuế khác mà số ít đối tượng phỏng vấn đề cập là thuế môn bài, thuế tiêu thụ đặc biệt, thuế tài nguyên và thuế xuất nhập khẩu.

Đa số doanh nghiệp thực hiện nghiêm chỉnh nghĩa vụ đóng thuế mặc dù chỉ có 12%, 10%, và 17% đối tượng phỏng vấn lần lượt từ ba miền Bắc, Trung, Nam nói có gặp khó khăn trong việc đóng thuế. Bảng 15 trình bày số liệu thống kê có tính mô tả về câu trả lời của doanh nhân nam và nữ cho câu hỏi “*Anh/chị có bao giờ gặp khó khăn khi đóng thuế không?*”. Các câu trả lời được mã hóa thành 1= Không, 2= Có.

**Bảng 4 Bảng thống kê chéo, giới và khó khăn trong đóng thuế**

Câu hỏi khảo sát		Giới		
		Nam (% trong giới)	Nữ (% trong giới)	Tổng số
Anh/chị có gặp phải khó khăn khi đóng thuế không?	Không	34 (83%)	165 (87%)	199
	Có	7 (17%)	24 (13%)	31
Tổng số		41 (100%)	189 (100%)	230

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Đa số doanh nhân nam (83%) và doanh nhân nữ (87%) hội viên của VCCI chưa trải nghiệm khó khăn trong việc đóng thuế. Bảng thống kê chéo cho biết nam giới gặp phải khó khăn khi đóng thuế nhiều hơn so với phụ nữ. Kiểm định Chi bình phương<sup>49</sup> và hệ số Phi<sup>50</sup> cho thấy không có quan hệ gì giữa giới và khó khăn gặp phải khi đóng thuế.<sup>51</sup> Kết quả kiểm định về giới và khó khăn trong đóng thuế khiến chúng tôi chấp nhận giả thuyết không (null hypothesis) rằng không có khác biệt giữa nam và nữ về những khó khăn gặp phải trong việc thực hiện nghĩa vụ thuế.

Tuy nhiên, các đối tượng phỏng vấn vẫn có những ý kiến phàn nàn về hệ thống thuế ở Việt Nam. Bản chất của các phàn nàn là các vấn đề được lặp lại nhiều lần trong việc đóng thuế và được nhóm lại thành bốn nhóm sau (không theo thứ tự đặc biệt nào):

1. Phàn nàn có liên quan đến yếu tố truyền thống
  - a. Thái độ tiêu cực của một số cán bộ trong cơ quan thẩm quyền về thuế đối với doanh nhân nữ

<sup>49</sup> Để biết kết quả kiểm định chi tiết hơn đề nghị tham khảo Bảng Phụ lục 4.

<sup>50</sup> Hệ số Phi = -0,049

<sup>51</sup>  $\chi^2(1, n=230) = 0.241, \alpha = 0.623$

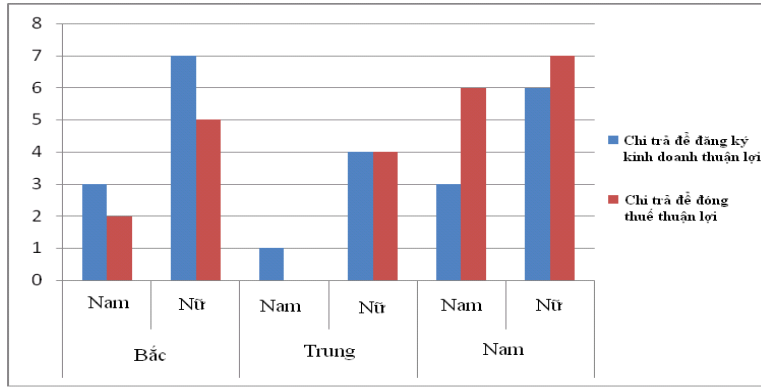
2. Phàn nàn về khung khổ pháp lý
  - a. Mẫu đơn nộp thuế phức tạp, khó hiểu và mất nhiều thời gian mới điền xong
  - b. Quy trình thủ tục đề nghị hoàn thuế GTGT chậm chạp, phức tạp, không khuyến khích hỗ trợ DNNVV
  - c. Một số trường hợp cần phải có chi phí “bôi trơn” để giải quyết nhanh thủ tục giấy tờ
  - d. Việc giải quyết khiếu nại mất nhiều thời gian
3. Phàn nàn liên quan đến các vấn đề của riêng doanh nhân (yếu tố bản thân)
  - a. Thời gian dùng để hoàn thành thủ tục giấy tờ chiếm mất thời gian dành cho gia đình và việc kinh doanh
4. Các vấn đề khác
  - a. Tính toán sai của cán bộ thuế có thể xảy ra và phải mất nhiều thời gian mới sửa chữa được sai lỗi đó,
  - b. Khi một doanh nhân khiếu nại về quy trình nộp thuế hay cơ quan thẩm quyền, chi ta có thể bị đê ý và đối xử không công bằng sau đó

Danh mục những phàn nàn về việc đóng thuế có thể chia ra làm bốn nội dung liên quan đến yếu tố truyền thông, khung pháp lý, các vấn đề tự thân doanh nhân đối với xử lý tính toán sai lỗi của cán bộ thuế và vấn đề khiếu nại. Mặc dù cơ quan thuế được cho là đối xử chưa thực sự công bằng với doanh nhân nữ, nhưng hầu hết những phàn nàn về việc đóng thuế lại liên quan đến các quy định pháp luật và việc thực thi những quy định đó. Số tiền thuế phải nộp không phải là vấn đề lớn đối với doanh nhân mà đúng hơn là việc phải mất nhiều thời gian để hoàn tất biểu mẫu khai thuế. Doanh nhân được phép khiếu nại trong trường hợp tính toán sai lỗi khiến họ phải nộp thuế nhiều hơn quy định, nhưng việc giải quyết khiếu nại và hoàn trả mất quá nhiều thời gian và việc khiếu nại chỉ khiến cho doanh nhân bị chú ý và đối xử không công bằng sau đó. Vấn đề về các yêu cầu thủ tục rắc rối liên quan đến quản lý thuế tại Việt Nam và những lợi ích của việc bỏ qua các yêu cầu đó được đề cập trong Báo cáo Kinh doanh 2008 (World Bank, 2007).

#### 5.3.2.4 Chi phí “bôi trơn” cho các thủ tục hành chính

Tại cả ba miền, đa số các doanh nhân thích tự tiến hành đăng ký doanh nghiệp của mình. Có một số ít các doanh nhân trả tiền dịch vụ chính thức và phi chính thức để thực hiện việc đăng ký kinh doanh. Những doanh nhân sử dụng dịch vụ chính thức để đăng ký kinh doanh có xu hướng thích thuê Dịch vụ Phát triển Kinh doanh (BDS) hơn là văn phòng luật. Theo Hội đồng doanh nhân nữ Việt Nam - VWEC (2007), BDS là tất cả những dịch vụ chính thức và phi chính thức được doanh nghiệp thuê để tạo thuận lợi cho những nghiệp vụ chức năng và sự tăng trưởng của doanh nghiệp. Đối với hầu hết doanh nhân, việc sử dụng dịch vụ trung gian chính thức để đăng ký kinh doanh là một cách để đẩy nhanh quá trình đăng ký, xét về số ngày công bố ra và công sức dành cho việc lấy được những giấy tờ rườm rà cho việc đăng ký. Có thể quan sát thấy là không có ai phàn nàn về số tiền lệ phí trả cho các kênh dịch vụ đăng ký chính thức/không chính thức.

Hình 9 minh họa tần suất chi trả cho bên thứ ba để được thuận lợi trong đăng ký kinh doanh và đóng thuế. Do tỷ lệ chi trả thấp ở cả nam và nữ, chúng tôi sử dụng giá trị tuyệt đối của tổng số câu trả lời, chia theo giới. Các khoản chi trả cho kênh chính thức (như luật sư hay BDS) được trừ từ giá trị đó, vì thế đồ thị và những kết quả kiểm định thống kê tiếp theo chỉ sử dụng giá trị của những khoản chi trả không chính thức (hối lộ).



**Hình 9 Chi trả để đăng ký kinh doanh và đóng thuế được thuận lợi, theo giới, tính bằng giá trị tuyệt đối**

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Hình 9 cho thấy có sự tương phản rõ ràng giữa các miền về mục đích chi trả không chính thức của các doanh nghiệp hội viên VCCI. Ở miền Bắc, doanh nhân có xu hướng chi trả để được thuận lợi trong đăng ký kinh doanh thì ở miền Nam, doanh nhân có xu hướng chi trả để việc đóng thuế được thuận lợi. Dường như là mặc dù kết quả khảo sát trước đây cho biết không có khác biệt đáng kể giữa nam và nữ về khó khăn gặp phải trong đóng thuế, phụ nữ có xu hướng chi trả để được thuận lợi trong đóng thuế nhiều hơn so với nam giới. Để khẳng định điều này, Bảng thống kê chéo về giới và tỷ lệ chi trả để tạo thuận lợi đã được lập và thể hiện trong Bảng 16 dưới đây. Câu hỏi đặt ra là: “*Anh/chị có bao giờ chi trả cho ai để việc đăng ký kinh doanh được thuận lợi không?*”. Để tránh nhầm lẫn, chúng tôi làm rõ thêm câu hỏi như sau “*chi trả cho ai bằng tiền mặt hoặc bằng hiện vật, nhằm đơn giản hóa, giảm bớt chi phí, hay tạo thuận lợi cho việc đóng thuế của anh/chị?*”. Các câu trả lời được mã hóa thành 1=Không, 2= Có.

**Bảng 5 Bảng thống kê chéo, giới và các khoản chi trả để tạo thuận lợi**

Câu hỏi khảo sát		Giới		Tổng số
		Nam (% trong giới)	Nữ (% trong giới)	
Anh/chị có bao giờ chi trả cho ai (không chính thức) để việc đăng ký kinh doanh được thuận lợi không?	Không	24 (77%)	128 (88%)	152
	Có	7 (23%)	17 (12%)	54
Tổng số		31 (100%)	145 (100%)	206
Anh/chị có bao giờ chi trả cho ai (không chính thức) để việc đóng thuế được thuận lợi không?	Không	31 (80%)	162 (91%)	193
	Có	8 (20%)	16 (9%)	24
Tổng số		39 (100%)	178 (100%)	217

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Trong số những người chi trả để được thuận lợi, 23% doanh nhân nam trả phí “bôi trơn” cho cán bộ công quyền để được thuận lợi trong quá trình làm thủ tục đăng ký kinh doanh so với 12% doanh nhân nữ. Kết quả cũng tương tự đối với trường hợp chi trả để được thuận lợi trong đóng thuế. Có tới 20% nam giới trong số những người chi trả để đóng thuế được thuận lợi so với 9% phụ nữ. Rất tiếc là có quá ít câu trả lời cho câu hỏi này<sup>52</sup> nên không thể thực hiện được kiểm định chi bình phương. Một kiểm định T trên các mẫu độc lập đã được tiến hành<sup>53</sup>. Các kết quả của kiểm định T trên các mẫu độc lập đối chiếu tỷ lệ chi trả để được thuận lợi trong đăng ký kinh doanh<sup>54</sup> và đóng thuế<sup>55</sup> giữa doanh nhân nam và doanh nhân nữ cho thấy không có khác biệt nào có ý nghĩa.

<sup>52</sup> Dẫn đến các ô trong bảng chi đếm được <5

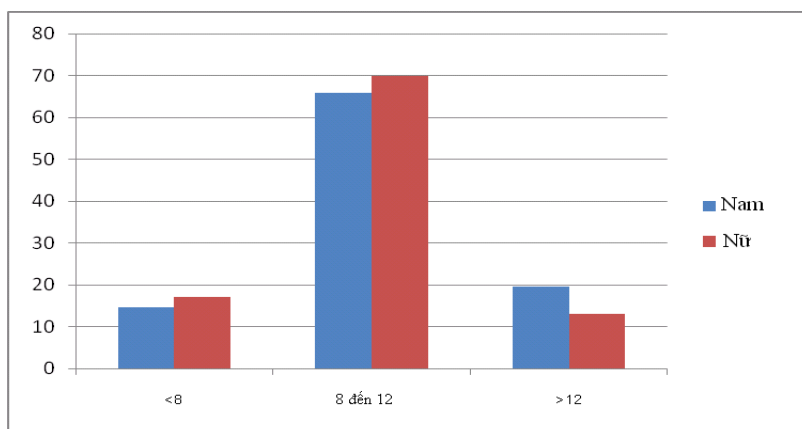
<sup>53</sup> Để biết kết quả kiểm định chi tiết hơn đề nghị tham khảo Bảng Phụ lục 5.

<sup>54</sup> ( $t=1.526$ ,  $df=68$ ,  $\alpha=0.132$ )

### 5.3.3 Yếu tố tự thân của nữ doanh nhân ảnh hưởng đến việc vận hành doanh nghiệp

#### 5.3.3.1 Thời giờ làm việc

Công việc vận hành doanh nghiệp đòi hỏi doanh nhân phải đầu tư nhiều thời gian, có thể tạo nên mâu thuẫn giữa gia đình và công việc cho doanh nhân. Vì lý do này, đối tượng phỏng vấn được đặt câu hỏi, “*Anh/chị làm việc bao nhiêu giờ một ngày?*” với các câu trả lời được xếp vào ba nhóm (<8 giờ, 8 đến 12 giờ và >12 giờ). Câu hỏi phản ánh giờ làm việc và không tính số giờ dành cho những công việc nội trợ không được trả lương. Kết quả thu được cho thấy không có khác biệt đáng kể giữa các miền về thời gian làm việc tại doanh nghiệp. Do vậy, Hình 10 tập trung so sánh việc phân bổ thời gian của doanh nhân nam và doanh nhân nữ.



**Hình 10 So sánh số giờ làm việc của doanh nhân nam và doanh nhân nữ Việt Nam**

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Hình 10 cho thấy phụ nữ bỏ thời gian cho công việc kinh doanh của mình trong khoảng thời gian <8 giờ và 8 đến 12 giờ nhiều hơn nam giới. Tuy nhiên, số phụ nữ làm việc nhiều hơn 12 giờ/ngày lại thấp hơn nam giới. Theo truyền thống, phụ nữ Việt Nam gánh vác hầu hết công việc nội trợ, có nghĩa là việc vận hành doanh nghiệp sẽ làm giảm thời gian phụ nữ dành cho nghĩa vụ gia đình và ngược lại. Nam giới, theo truyền thống, không bị ràng buộc bởi nghĩa vụ gia đình và vì thế, có xu hướng làm việc nhiều hơn 12 giờ. Để khẳng định điều này, bảng thống kê chéo giữa giới với tổng số giờ làm việc trong ba khung giờ được thể hiện ở Bảng 17 dưới đây.

**Bảng 6 Bảng chéo, giới tính và số giờ làm việc**

Câu hỏi khảo sát		Giới		Tổng số
		Nam (% trong giới)	Nữ (% trong giới)	
Anh/chị làm việc bao nhiêu giờ mỗi ngày?	<8	6 (15%)	34 (17%)	40
	8 - 12	27 (66%)	139 (70%)	166
	>12	8 (19%)	26 (13%)	34
<b>Tổng số</b>		<b>41 (100%)</b>	<b>199 (100%)</b>	<b>240</b>

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

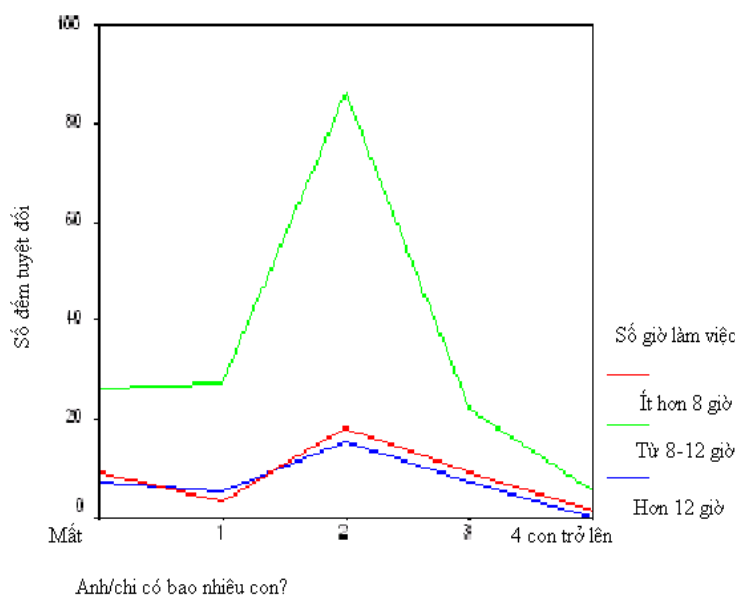
Để tìm hiểu mối quan hệ giữa giới tính và số giờ làm việc, kiểm định chi bình phương về mức độ độc lập được thực hiện với giả thuyết không (null hypothesis) là không có mối quan hệ nào

<sup>55</sup> ( $t=1.125$ ,  $df=19.95$ ,  $\alpha=0.239$ )

giữa các biến số được kiểm định. Kiểm định Chi bình phương<sup>56</sup> cho thấy không có mối quan hệ nào<sup>57</sup> có ý nghĩa giữa giới và giờ làm việc.<sup>58</sup>

Công trình nghiên cứu của Kabeer và Anh (2006) cho biết lao động nữ tự do Việt Nam là những người có ít ngày nghỉ nhất so với tổng lực lượng lao động. Phụ nữ làm việc trong ngành may mặc của Việt Nam cũng làm nhiều giờ hơn so với lao động khác trong nền kinh tế (cũng theo tài liệu đã dẫn). Các phát hiện của công trình nghiên cứu cũng khẳng định phát hiện của Ngân hàng Thế giới (World Bank, 2004b) rằng ở Việt Nam tồn tại sự phân chia nghĩa vụ gia đình không đồng đều. Theo báo cáo của Ngân hàng Thế giới, phụ nữ Việt Nam phải đảm đương gánh nặng nghĩa vụ gia đình một cách không cân xứng và điều này ảnh hưởng tiêu cực đến thời gian mà họ có thể dành cho những hoạt động đem lại lợi ích.

Về mối quan hệ giữa số con trong gia đình và số giờ làm việc được trả lương của doanh nhân nữ được kiểm chứng và cho thấy mỗi biến số đi theo một kiểu riêng như minh họa trong Hình 11 dưới đây.



**Hình 11 Số giờ làm việc được trả lương (theo khoảng thời gian) và số con trong gia đình**

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Kết quả kiểm định cho thấy thời gian làm việc được trả lương mà phụ nữ đầu tư cho doanh nghiệp có liên quan trực tiếp và mang giá trị dương với số con mà họ có. Tuy nhiên, sau đứa con thứ hai, số giờ làm việc cho doanh nghiệp giảm xuống. Điều này có nghĩa là doanh nhân nữ có thêm càng nhiều con sau con thứ hai thì đầu tư càng ít thời gian cho doanh nghiệp. Tuy nhiên những doanh nhân nữ Việt Nam được phỏng vấn vẫn có động cơ làm việc rất tốt; trong Phần 5.3.3.4 kết quả khảo sát cho thấy doanh nhân vẫn muốn giảm bớt việc nhà để có thể tập trung thời gian nhiều hơn cho việc kinh doanh.

<sup>56</sup> Để biết kết quả kiểm định chi tiết hơn đề nghị tham khảo Bảng Phụ lục 6.

<sup>57</sup> Các kết quả kiểm định chi bình phương của Pearson được sử dụng để giải thích cho kiểm định về mối quan hệ giữa giới tính và giờ làm việc vì kiểm định này không phải là một bảng 2 x 2 do có ba khoảng thời gian làm việc. Trong trường hợp này, giá trị Cramer's V cũng được sử dụng để kiểm tra mức độ tác động của giới tính và giờ làm việc vì chúng tôi có >2 khoảng. Giá trị Cramer's V = 0,071, và không có ý nghĩa tại  $\alpha=0.549$ . Điều này có nghĩa là không có tương quan giữa giới và độ dài thời gian làm việc.

<sup>58</sup>  $\chi^2(2, n=240) = 1.198, \alpha=0.549$

Nỗi ám ảnh về hậu quả tiêu cực của cuộc khủng hoảng tài chính gần đây khiến đa số doanh nhân nữ tin rằng sáu tháng tới sẽ là khoảng thời gian khó khăn cho việc kinh doanh của họ. Vì thế, bên cạnh động cơ cải tiến doanh nghiệp, doanh nhân nữ luôn chủ động tìm giải pháp trước mắt cho các vấn đề liên quan đến kinh doanh. Một trong những phương pháp thường được phụ nữ sử dụng là đa dạng hóa loại hình doanh nghiệp. Kết quả khảo sát cho thấy hơn một nửa doanh nhân sở hữu thêm loại hình kinh doanh khác hoặc có cổ phần tại các doanh nghiệp khác.

### 5.3.3.2 Kết nối mạng lưới

Một cách tiếp cận khác được phụ nữ sử dụng để cải tiến doanh nghiệp là kết nối mạng lưới. Kết nối mạng lưới được xem là một cách để tăng doanh số và mở rộng kinh doanh. Mạng lưới đem lại cho thành viên của mình cơ hội chia sẻ rủi ro và bất trắc. Những cá nhân tham gia mạng lưới quan hệ đóng một vai trò quan trọng trong việc phát triển kiến thức kinh doanh và tìm kiếm ý tưởng mới cũng như các cơ hội mở rộng hoạt động kinh doanh. Từ kết quả khảo sát và các cuộc hội thảo vùng, chúng tôi khẳng định doanh nhân nữ Việt Nam không phân biệt đối tượng mà họ đang giao dịch. Phụ nữ sẵn sàng xây dựng mối quan hệ và trao đổi ý tưởng với cả doanh nhân nam và doanh nhân nữ.

Hầu hết đối tượng phỏng vấn là thành viên của một loại hình tổ chức doanh nhân nào đó; mức độ tham gia cao nhất là ở miền Trung và miền Nam Việt Nam (63% ở cả hai miền). Gia nhập hiệp hội là một hình thức kết nối mạng lưới giúp nâng cao nhận thức của các thành viên, tăng cường khả năng tiếp cận thông tin dựa trên kinh nghiệm về cách khởi sự và quản trị doanh nghiệp cho phụ nữ, và vì thế đóng vai trò quan trọng trong thành công của doanh nghiệp nữ (Dragusin, 2007). Tuy nhiên, dù có tham gia hiệp hội hay không, doanh nhân tất cả các miền vẫn thuộc về các mạng lưới kinh doanh dày đặc như thể hiện trong Bảng 18.

**Bảng 7 Mật độ tham gia mạng lưới của doanh nhân nữ tại các miền**

Mạng lưới doanh nhân	Miền		
	Bắc (%)	Trung (%)	Nam (%)
1-5	12	15	15
6-10	23	19	23
Trên 11	65	65	62

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Ghi chú: Các giá trị không luôn có tổng bằng 100 do thiếu câu trả lời

Tại các cuộc hội thảo vùng, phụ nữ miêu tả các hiệp hội doanh nghiệp là một phương tiện để cập nhật thông tin chính xác và kịp thời phục vụ hoạt động kinh doanh, hỗ trợ lẫn nhau thông qua việc chia sẻ kinh nghiệm quản lý cũng như học cách phát triển sản phẩm, dịch vụ. Cũng giống như doanh nhân nữ toàn cầu, thiếu thời gian là một lý do khiến doanh nhân Việt Nam không đầu tư thời gian và tiền bạc để đọc tài liệu cập nhật kiến thức hoặc tham dự những khóa hội thảo kéo dài trên một ngày về kiến thức quản trị kinh doanh (Erzetic, 2008). Chính vì vậy, các tổ chức doanh nghiệp là địa điểm quan trọng để cập nhật thông tin về kinh doanh cũng như các chính sách phát triển DNNVV mà Chính phủ muốn thúc đẩy. Bảng 19 so sánh giới (1=Nam, 2=Nữ) và việc tham gia các hiệp hội doanh nghiệp (0=Không tham gia; 1=Có tham gia):

**Bảng 8 Bảng thống kê chéo, giới tính và mức độ tham gia các tổ chức doanh nhân**

Câu hỏi khảo sát		Giới tính		Tổng số
		Nam (% trong giới)	Nữ (% trong giới)	
Anh/chị có là thành viên của một tổ chức doanh nhân nào	Không	20 (49%)	92 (46%)	112
	Có	21 (51%)	107 (54%)	128

hay không?			
Tổng số	41 (199%)	199 (100%)	240

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Bảng 19 cho thấy có gần một nửa số doanh nhân hội viên VCCI được khảo sát là thành viên (so với không là thành viên) của các hiệp hội doanh nghiệp. So với nữ giới, số nam giới không tham gia vào bất kỳ một tổ chức doanh nhân nào nhiều hơn. Kiểm định Chi bình phương<sup>59</sup> chỉ ra rằng không có quan hệ có ý nghĩa giữa giới tính và việc tham gia các tổ chức doanh nhân.<sup>60</sup>

Đối với doanh nhân Việt Nam, xây dựng mạng lưới quan hệ đóng vai trò đặc biệt quan trọng. Tuy nhiên nghiên cứu này chưa kiểm chứng được cơ chế, tính linh hoạt và lợi ích cụ thể của việc này đối với doanh nhân nam và nữ. Doanh nhân nữ cho rằng họ gặp khó khăn trong việc tham gia các mạng lưới quan hệ, đặc biệt trong những sự kiện không chính thức sau giờ làm việc. Nếu có một nghiên cứu chi tiết hơn về các khía cạnh của việc tham gia mạng lưới kinh doanh đối với doanh nhân nữ sẽ tốt hơn cho các nhà làm chính sách. Kết quả của nghiên cứu đó còn giúp định hướng cho doanh nhân nữ giá trị và cách thức nâng cao kỹ năng thiết lập quan hệ qua mạng lưới.

### 5.3.3.3 Trở ngại đối với việc duy trì và mở rộng kinh doanh

Mặc dù rất nhiều doanh nhân nữ có kế hoạch mở rộng doanh nghiệp của họ như đã đề cập trong Phần 5.1, đối tượng phỏng vấn vẫn nhanh chóng chỉ ra nhiều trở ngại khác nhau đối với việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh. Đối tượng phỏng vấn được lựa chọn câu trả lời từ nhiều nhóm trở ngại khác nhau như: những trở ngại có liên quan đến nguồn lực (tài chính, lao động), xã hội (gia đình và đối tác kinh doanh), pháp luật và việc thực thi pháp luật (phân biệt đối xử về giới và nạn quan liêu).

Bốn trở ngại đối với việc duy trì và mở rộng kinh doanh được nêu ra thường xuyên nhất là: thiếu hụt lao động (tốt), doanh nhân chưa được tập huấn/đào tạo/chưa có kỹ năng tương xứng, nghĩa vụ gia đình và nạn quan liêu. Chúng tôi sẽ phân tích và kiểm định từng trở ngại một, bắt đầu với nhận thức riêng của bản thân doanh nhân về kỹ năng và trình độ học vấn cần thiết để thành công.

Các kết quả được lập thành bảng thống kê chéo về giới tính (1=Nam, 2=Nữ) và sự tin tưởng rằng việc thiếu lao động tốt (đã qua giáo dục và đào tạo) là một trở ngại cho việc duy trì và mở rộng doanh nghiệp (0=Không, 1=Có), như được trình bày trong Bảng 20 dưới đây.

**Bảng 9 Bảng thống kê chéo, giới tính và sự thiếu hụt lao động tốt, một trở ngại cho việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh**

Câu hỏi khảo sát		Giới tính		Tổng số
		Nam (% trong giới)	Nữ (% trong giới)	
Thiếu hụt lao động tốt là một trở ngại đối với việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh	Không	25 (61%)	152 (76%)	177
	Có	16 (39%)	47 (24%)	63
Tổng số		41 (100%)	199 (100%)	240

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

<sup>59</sup> Để biết kết quả kiểm định chi tiết hơn đề nghị tham khảo Bảng Phụ lục 7.

<sup>60</sup>  $\chi^2(1, n=240) = 0,016, \alpha = 0,900$ . Hệ số phi = 0,019 không có ý nghĩa.

Đa số doanh nhân nam (61%) và doanh nhân nữ (76%) cho rằng việc thiếu hụt lao động tốt không phải là cản trở cho việc duy trì và mở rộng kinh doanh. Kiểm định Chi bình phương<sup>61</sup> về mức độ độc lập cho thấy có mối quan hệ có ý nghĩa giữa giới tính và sự tin tưởng rằng việc thiếu hụt lao động tốt là một trở ngại cho việc mở rộng quy mô doanh nghiệp.<sup>62</sup> Điều này có nghĩa là so với nam giới, có ít hơn đáng kể số phụ nữ tin rằng việc thiếu hụt lao động có trình độ học vấn và có kỹ năng là trở ngại cho việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh.<sup>63</sup>

Kết quả được lập thành bảng thống kê chéo giữa giới tính (1=Nam, 2=Nữ) với niềm tin rằng việc thiếu trình độ học vấn, kỹ năng và tập huấn là trở ngại cho việc duy trì và mở rộng kinh doanh (0=Không, 1= Có) được trình bày trong Bảng 21.

**Bảng 10 Bảng thống kê chéo, giới tính và sự thiếu hụt trình độ học vấn, kỹ năng, và tập huấn làm cản trở việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh**

Câu hỏi khảo sát		Giới		Tổng số
		Nam (% trong giới)	Nữ (% trong giới)	
Thiếu hụt trình độ học vấn, kỹ năng, và tập huấn của doanh nhân là trở ngại đối với việc mở rộng quy mô và tiếp tục kinh doanh	Không	20 (49%)	131 (66%)	89
	Có	21 (51%)	68 (34%)	151
Tổng số		41 (100%)	199 (100%)	240

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Mặc dù có nhiều hơn đáng kể số doanh nhân nam có trình độ học vấn cao hơn doanh nhân nữ, song nam giới vẫn gần như không thống nhất ý kiến về việc liệu sự thiếu hụt học vấn, kỹ năng và đào tạo có phải là trở ngại đối với họ trong việc mở rộng kinh doanh hay không. Đại biểu tham dự các hội thảo vùng cho rằng đối với doanh nhân nữ, đó không phải là trở ngại cho việc mở rộng quy mô và duy trì kinh doanh vì nữ có xu hướng kiên định và quyết tâm đạt được thành công. Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập (với chỉ số Hiệu chỉnh tính liên tục của Yates) được tiến hành để kiểm tra xem có mối liên hệ nào giữa giới tính và sự tin tưởng rằng trình độ học vấn và kỹ năng là những yếu tố cản trở việc mở rộng kinh doanh. Kiểm định Chi bình phương<sup>64</sup> về mức độ độc lập cho thấy có mối quan hệ có ý nghĩa giữa giới tính và sự tin tưởng rằng trình độ học vấn và kỹ năng là trở ngại đối với việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh.<sup>65</sup> Điều này có nghĩa là so với nam giới, số phụ nữ tin rằng trình độ học vấn và kỹ năng là trở ngại cho việc mở rộng doanh nghiệp ít hơn đáng kể.<sup>66</sup>

Bảng thống kê chéo giữa giới (1=Nam, 2=Nữ) và niềm tin về tác động tiêu cực của nghĩa vụ gia đình đối với việc duy trì và mở rộng kinh doanh (0=Không, 1= Có) được trình bày trong Bảng 22 dưới đây.

**Bảng 11 Bảng thống kê chéo, giới tính và ảnh hưởng của nghĩa vụ gia đình đối với việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh**

Câu hỏi khảo sát		Giới		Tổng số
		Nam (% trong giới)	Nữ (% trong giới)	
Nghĩa vụ gia đình là trở ngại đối với việc mở rộng quy mô và tiếp tục kinh doanh	Không	34 (83%)	122 (61%)	156
	Có	7 (17%)	77 (39%)	84
Tổng số		41 (100%)	199 (100%)	240

<sup>61</sup> Để biết kết quả kiểm định chi tiết hơn đề nghị tham khảo Bảng Phụ lục 8.

<sup>62</sup>  $\chi^2(1, n=240) = 3.140, \alpha = 0.065$

<sup>63</sup> Tuy nhiên, hệ số phi = -0,133 có ý nghĩa tại  $\alpha=0,041$  chỉ ra rằng giới tính chỉ tác động yếu đến niềm tin của doanh nhân.

<sup>64</sup> Để biết kết quả kiểm định chi tiết hơn đề nghị tham khảo Bảng Phụ lục 9.

<sup>65</sup>  $\chi^2(1, n=240) = 3.536, \alpha = 0.060$

<sup>66</sup> Tuy nhiên, hệ số phi = -0,133 có ý nghĩa tại  $\alpha=0.040$  cho thấy giới tính chỉ có tác động yếu đến đánh giá của riêng doanh nhân về trình độ học vấn và kỹ năng của bản thân họ.

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Kết quả trên cho thấy 83% nam giới tin rằng nghĩa vụ gia đình không cản trở việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh trong khi chỉ có 61% phụ nữ tin như vậy. Điều này có thể là do theo truyền thống, nam giới không phải chịu trách nhiệm gánh vác công việc nội trợ và vì thế, nghĩa vụ gia đình dường như không trở thành trở ngại cho doanh nghiệp. Kiểm định Chi bình phương<sup>67</sup> về mức độ độc lập cho thấy có mối liên quan có ý nghĩa giữa giới tính và niềm tin rằng nghĩa vụ gia đình là một trở ngại cho việc mở rộng quy mô kinh doanh.<sup>68</sup> Điều này có nghĩa là số phụ nữ tin rằng nghĩa vụ gia đình là một trở ngại cho việc duy trì và mở rộng kinh doanh cao hơn nhiều so với nam giới.<sup>69</sup> Các kết quả này nhắc lại các phát hiện ban đầu của Hội đồng Doanh nhân Nữ Việt Nam (2007) là áp lực cao từ công việc và gia đình cùng sự thiếu thốn thời gian là những trở ngại chính cho các doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo của Việt Nam.

Cuối cùng, kết quả lập thành bảng tính chéo giữa giới tính (1=Nam, 2=Nữ) và niềm tin rằng nạn quan liêu gây tác động tiêu cực đến việc duy trì và mở rộng kinh doanh (0=Không, 1=Có) được trình bày trong Bảng 23 dưới đây.

**Bảng 123 Bảng tính chéo, giới tính và nạn quan liêu là trở ngại đối với việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh**

Câu hỏi khảo sát		Giới tính		Tổng số
		Nam (% trong giới)	Nữ (% trong giới)	
Nạn quan liêu là trở ngại đối với việc mở rộng quy mô và tiếp tục kinh doanh	No	26 (63%)	160 (80%)	
	Yes	15 (37%)	39 (20%)	
Tổng số		41 (100%)	199 (100%)	240

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Có 80% phụ nữ so với 63% nam giới tin rằng nạn quan liêu không phải là trở ngại đối với việc mở rộng doanh nghiệp. Điều này phản ánh kết luận trước của chúng tôi (Phần 5.3.2.4), rằng số nam giới chi trả dễ dàng được thuận lợi trong đăng ký kinh doanh và đóng thuế (chi phí bôi trơn) nhiều hơn phụ nữ. Kiểm định Chi bình phương<sup>70</sup> cho thấy có mối quan hệ có ý nghĩa giữa giới tính và sự tin tưởng rằng nạn quan liêu là một trở ngại đối với việc mở rộng kinh doanh.<sup>71</sup> Điều này có nghĩa là có nhiều hơn đáng kể số nam giới tin rằng nạn quan liêu là một trở ngại đối với việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh so với phụ nữ.<sup>72</sup>

#### 5.3.3.4 Cân bằng cuộc sống-công việc

Hầu hết những doanh nhân nữ hội viên VCCI là đối tượng phỏng vấn của cuộc khảo sát này không gặp phải bất kỳ vấn đề gì trong việc cân đối công việc kinh doanh với cuộc sống gia đình. Kết quả nghiên cứu cho thấy gần 70% doanh nhân nữ miền Bắc Việt Nam tự xem là mình thành công trong việc dành sự quan tâm như nhau cho doanh nghiệp và cho gia đình. Tuy nhiên, phát hiện này cho thấy xu hướng hướng tới bình đẳng giới trong các gia đình Việt Nam và sự hỗ trợ của người chồng cho những nỗ lực làm kinh tế của người vợ. Vị thế của doanh nhân nữ trong gia đình đã được cải thiện đáng kể, một phần do họ đã khẳng định được vai trò quan trọng của họ trong việc nâng cao thu nhập cho hộ gia đình. Các đối tượng phỏng

<sup>67</sup> Để biết kết quả kiểm định chi tiết hơn đề nghị tham khảo Bảng Phụ lục 10.

<sup>68</sup>  $\chi^2(1, n=240) = 6.067, \alpha = 0.014$

<sup>69</sup> Hệ số Phi = 0,171 có ý nghĩa tại  $\alpha=0,008$  cho thấy có mối liên quan yếu giữa giới tính và niềm tin của doanh nhân.

<sup>70</sup> Để biết kết quả kiểm định chi tiết hơn đề nghị tham khảo Bảng Phụ lục 11.

<sup>71</sup>  $\chi^2(1, n=240) = 4.694, \alpha = 0.030$

<sup>72</sup> Tuy nhiên, hệ số Phi = -0,153 có ý nghĩa tại  $\alpha=0.018$  cho thấy có mối liên quan yếu giữa giới tính và những gì doanh nhân tin tưởng.

vấn cũng chia sẻ rằng người chồng ủng hộ công việc kinh doanh của họ bằng cách chia sẻ khó khăn và tiếp quản một số công việc gia đình.

Mặc dù thực tế là số doanh nhân gặp khó khăn trong việc cân đối công việc và cuộc sống chỉ là thiểu số, kết quả khảo sát cho thấy phụ nữ miền Bắc và miền Trung vẫn muốn có thêm thời gian rảnh rỗi không phải lo việc gia đình để có thể tập trung vào công việc kinh doanh của mình. Chỉ có doanh nhân nữ miền Nam là muốn thay đổi loại hình kinh doanh để có thêm thời gian lo cho gia đình. Mong muốn chung của tất cả doanh nhân là được chính phủ hỗ trợ dưới hình thức mở thêm cơ sở mầm non và mẫu giáo do gánh nặng chăm sóc con cái hiện vẫn đặt lên đôi vai họ.

### 5.3.3.5 Các vấn đề về pháp luật - đối chiếu giữa các loại hình doanh nghiệp và giữa các ngành

Chúng tôi kiểm định những vấn đề có liên quan đến đăng ký kinh doanh, vay tín dụng, đóng thuế và giữ chân lao động tốt (có trình độ học vấn và/hoặc có kinh nghiệm) bằng cách đối chiếu giữa các loại hình doanh nghiệp. Câu hỏi đặt ra là “*Anh/chị có bao giờ gặp khó khăn trong...*” với phần tiếp nối câu hỏi là từng loại hình doanh nghiệp. Đa số trả lời “Không”. Kết quả của những người trả lời “Có” được trình bày trong Bảng 24 dưới đây.

**Bảng 13 Khó khăn về pháp luật, đối chiếu giữa các loại hình doanh nghiệp**

Loại hình doanh nghiệp	Anh/chị có bao giờ gặp khó khăn trong ... (chỉ tính câu trả lời “CÓ”)			
	Đăng ký kinh doanh (% trong số câu trả lời CÓ)	Vay tín dụng (% trong số câu trả lời CÓ)	Đóng thuế (% trong số câu trả lời CÓ)	Giữ chân lao động giỏi (% trong số câu trả lời CÓ)
Hộ gia đình	20%	50%	0%	75%
Doanh nghiệp tư nhân	26%	14%	8%	46%
Công ty Trách nhiệm hữu hạn	23%	45%	16%	65%
Công ty Cổ phần	29%	37%	13%	65%
Hợp tác xã	0%	0%	0%	0%

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Bảng trên có thể được giải thích như sau: trong số các doanh nghiệp tư nhân gặp khó khăn về khía cạnh pháp lý, 46% cho rằng vấn đề của họ là giữ chân lao động giỏi. Chỉ có hai người trả lời thuộc khối hợp tác xã và cả hai không gặp vấn đề gì về khung khổ pháp luật.

Nhìn chung, không có xu hướng rõ rệt nào liên quan đến những khó khăn gặp phải trong bốn lĩnh vực kinh doanh nhắc đến ở trên được thể hiện sau khi kết quả được lập thành bảng chéo. Trong số những người nói có trải nghiệm khó khăn, trên thực tế, có những người là chủ sở hữu các công ty cổ phần, là những người phải vượt qua nhiều chướng ngại vật có liên quan đến hợp thức hóa doanh nghiệp nhất; các hộ kinh doanh cá thể trải nghiệm nhiều khó khăn nhất trong vay tín dụng và giữ chân lao động tốt trong khi các công ty trách nhiệm hữu hạn gặp khó khăn nhiều nhất trong đóng thuế. Trong khi các câu trả lời về khó khăn gặp phải trong đăng ký kinh doanh, vay tín dụng và đóng thuế nhìn chung đều chỉ ở mức độ phải chăng, những khó khăn có liên quan đến giữ chân lao động có trình độ học vấn và có kinh nghiệm vẫn là vấn đề nổi cộm nhất trong các loại hình doanh nghiệp khác nhau.

Chúng tôi kiểm định lại những vấn đề có liên quan đến đăng ký kinh doanh, vay tín dụng, đóng thuế và giữ chân lao động tốt (có trình độ học vấn và/hoặc có kinh nghiệm) bằng cách đối chiếu giữa các ngành. Các kết quả được trình bày trong Bảng 25 dưới đây.

**Bảng 14 Khó khăn về khung pháp luật, đối chiếu giữa các ngành**

Ngành	Anh/chị có bao giờ gặp khó khăn trong ... (chỉ tính câu trả lời "CÓ")			
	Đăng ký kinh doanh (% trong số câu trả lời CÓ)	Vay tín dụng (% trong số câu trả lời CÓ)	Đóng thuế (% trong số câu trả lời CÓ)	Giữ chân lao động giỏi (% trong số câu trả lời CÓ)
Dịch vụ	28%	32%	16%	74%
Sản xuất	25%	34%	10%	47%
Thương mại	56%	41%	15%	61%
Hỗn hợp	72%	44%	12%	64%

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Bảng trên có thể được giải thích như sau: trong số các doanh nghiệp tư nhân gặp khó khăn về khía cạnh pháp lý, doanh nghiệp thuộc khối dịch vụ gặp vấn đề lớn nhất là giữ chân lao động giỏi.

Các loại hình doanh nghiệp “hỗn hợp”, mà không thể chỉ phân loại theo một ngành duy nhất, trải nghiệm nhiều khó khăn nhất trong đăng ký kinh doanh và vay tín dụng thương mại dài hạn. Điều này có thể là do những khó khăn về thủ tục hành chính có thể phát sinh tại các phòng đăng ký kinh doanh hay tại các ngân hàng khi phân loại doanh nghiệp. Mặt khác, các doanh nghiệp thuộc ngành Dịch vụ (gồm du lịch, y tế và giáo dục) là những doanh nghiệp được cho là trải nghiệm nhiều khó khăn nhất trong đóng thuế và giữ chân lao động tốt. Nhìn chung, khó khăn có liên quan đến giữ chân lao động tốt cho đến nay vẫn là khó khăn phổ biến nhất đối với nhiều loại hình doanh nghiệp khác nhau.

Do không có đủ số doanh nhân được khảo sát đóng tại các vùng nông thôn nên việc tiến hành kiểm định đối chiếu giữa các địa phương (nông thôn so với thành thị) không thể thực hiện được. Nghiên cứu này cũng không thể tiến hành kiểm định đối chiếu giữa các kiểu tình trạng hôn nhân và quy mô gia đình do số lượng doanh nhân chưa lập gia đình ít (đối với tình trạng hôn nhân) và thiếu thông tin về quy mô doanh nghiệp.

Để tóm tắt kết quả của các kiểm định thống kê được thực hiện trong phần này, chúng tôi xây dựng Bảng 26.

Các phát hiện chỉ ra rằng **không có khác biệt có ý nghĩa** giữa doanh nhân nam và doanh nhân nữ Việt Nam về số giờ làm việc, mức độ tham gia vào các hiệp hội doanh nghiệp, những khó khăn gặp phải trong đăng ký kinh doanh, thuê lao động, đóng thuế và những chi trả để được thuận lợi. Những khác biệt được cho là do giới tính **có ý nghĩa (nhưng không đáng kể)** là những khác biệt về trình độ học vấn, kế hoạch mở rộng kinh doanh, thái độ đối với rủi ro, quyền sử dụng đất, tiết kiệm gửi ngân hàng, khó khăn trong vay tín dụng, định kiến giới cảm nhận được trong vay vốn và trong niềm tin về tác động tiêu cực của việc thiếu thốn lao động giỏi, trình độ học vấn/kỹ năng, nghĩa vụ gia đình và nạn quan liêu đối với việc duy trì hoạt động kinh doanh.

**Bảng 15 Tóm tắt các phát hiện (có lựa chọn)**

Kiểm định	Phát hiện	Mức độ khác biệt
<b>Đặc điểm cá nhân/nội tại</b>		
Trình độ học vấn cao nhất đã hoàn thành	Doanh nhân nam có trình độ học vấn cao hơn đáng kể so với doanh nhân nữ.	Yếu
Sở hữu trình độ học vấn và kỹ năng cần thiết cho việc khởi sự doanh nghiệp	Doanh nhân nam có lòng tin nhiều hơn đáng kể so với doanh nhân nữ rằng họ sở hữu trình độ học vấn và kỹ năng cần thiết cho việc khởi sự doanh nghiệp.	Trung bình
Tham khảo ý kiến gia đình (và	Có nhiều hơn đáng kể số doanh nhân nữ tham khảo ý	Trung bình

những người khác) về những quyết định kinh doanh quan trọng	kiến các thành viên trong gia đình về những quyết định kinh doanh quan trọng so với doanh nhân nam.		
Kế hoạch mở rộng quy mô doanh nghiệp	Có nhiều hơn đáng kể số doanh nhân nam có kế hoạch mở rộng quy mô doanh nghiệp của mình so với doanh nhân nữ.	Yếu	
Sẵn sàng đầu tư mạo hiểm	Có nhiều hơn đáng kể số doanh nhân nam so với doanh nhân nữ sẵn sàng đầu tư mạo hiểm.	Yếu (nhưng gần Trung bình)	
Giờ làm việc	Doanh nhân nam và doanh nhân nữ đầu tư số giờ làm việc như nhau cho doanh nghiệp.	Không khác biệt	
Tham gia vào hiệp hội doanh nhân	Tỷ lệ tham gia hiệp hội doanh nhân của doanh nhân nam và doanh nhân nữ là như nhau.	Không khác biệt	
<b>Quyền sở hữu tài sản</b>			
Quyền sở hữu đất có đăng ký	Có nhiều hơn đáng kể số doanh nhân nam so với doanh nhân nữ sở hữu đất được đăng ký dưới tên mình.	Yếu	
Có tiền tiết kiệm gửi ngân hàng	Doanh nhân nữ có nhiều hơn đáng kể tiền tiết kiệm gửi ngân hàng so với nam giới.	Yếu	
<b>Yếu tố luật lệ</b>			
Khó khăn trong đăng ký kinh doanh	Doanh nhân nam và doanh nhân nữ gặp khó khăn tương tự như nhau trong đăng ký kinh doanh.	Không khác biệt	
Khó khăn trong vay tín dụng (tín dụng kinh doanh dài hạn từ các ngân hàng thương mại)	Có nhiều doanh nhân nam hơn doanh nhân nữ gặp khó khăn trong vay tín dụng.	Yếu	
Cảm nhận có định kiến giới trong vay tín dụng	Có nhiều hơn đáng kể số doanh nhân nữ cảm nhận có định kiến giới trong vay tín dụng.	Yếu	
Khó khăn trong thuê lao động	Doanh nhân nam và doanh nhân nữ gặp khó khăn tương tự như nhau trong việc giữ chân lao động tốt.	Không khác biệt	
Khó khăn trong đóng thuế	Doanh nhân nam và doanh nhân nữ gặp khó khăn tương tự như nhau trong việc đóng thuế.	Không khác biệt	
Tỷ lệ chi trả để được thuận lợi trong đăng ký kinh doanh và đóng thuế (hối lộ)	Doanh nhân nam và doanh nhân nữ chi trả tương tự như nhau để được thuận lợi trong đăng ký kinh doanh và đóng thuế.	Không khác biệt	
<b>Nhận thức</b>			
Thiếu lao động tốt là trở ngại cho việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh	Có nhiều hơn đáng kể số doanh nhân nam so với doanh nhân nữ tin rằng việc thiếu lao động tốt là một trở ngại đối với việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh.	Yếu	
Bản thân thiếu học vấn và kỹ năng là trở ngại cho việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh	Có nhiều hơn đáng kể số doanh nhân nam so với doanh nhân nữ tin rằng việc thiếu học vấn và kỹ năng là một trở ngại đối với việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh.	Yếu	
Nghĩa vụ gia đình là trở ngại cho việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh	Có nhiều hơn đáng kể số doanh nhân nữ so với doanh nhân nam tin rằng nghĩa vụ gia đình là một trở ngại đối với việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh.	Yếu	
Nạn quan liêu là trở ngại cho việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh	Có nhiều hơn đáng kể số doanh nhân nam so với doanh nhân nữ tin rằng nạn quan liêu là một trở ngại đối với việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh.	Yếu	

**Sự khác biệt đáng kể (mức độ trung bình)** giữa doanh nhân nam và nữ cũng được tìm thấy dưới góc độ trình độ học vấn/kỹ năng cần thiết cho việc khởi sự doanh nghiệp và tham khảo ý kiến các thành viên trong gia đình về các quyết định quan trọng liên quan đến kinh doanh.

Các kiểm định tiếp theo cũng cho thấy rằng không phân biệt loại hình doanh nghiệp (Dịch vụ, Sản xuất, Thương mại, hay hỗn hợp) và hình thức pháp lý của doanh nghiệp (Hộ gia đình, Doanh nghiệp tư nhân, Công ty trách nhiệm hữu hạn, Công ty cổ phần, và Hợp tác xã) là gì, khó khăn phổ biến nhất là việc giữ chân những lao động có trình độ học vấn và có kinh nghiệm.

Mặc dù sự khác biệt ở mức độ trung bình trong nhận thức về trình độ học vấn/kỹ năng và trong việc tham khảo ý kiến gia đình được tìm thấy qua các kiểm định, trong một vài trường hợp không có khác biệt rõ ràng (hay có nhưng ở mức độ yếu) giữa doanh nhân nam và doanh nhân nữ theo nhiều chỉ báo khác nhau về những trở ngại có liên quan đến giới mang tính truyền thống hay về luật lệ đối với tinh thần kinh doanh. Điều này được quy cho hai yếu tố. Yếu tố thứ nhất là các đối tượng phỏng vấn gồm những doanh nhân là hội viên VCCI, vì thế

một tập hợp mẫu hạn chế như vậy có thể mang những đặc điểm tương tự nhau, từ đó dẫn tới những khác biệt rất không đáng kể trong kinh nghiệm làm kinh doanh của họ. Yếu tố thứ hai là có thể những khác biệt có ý nghĩa về mặt thống kê giữa doanh nhân nam và doanh nhân nữ có thể tồn tại ở cấp vi mô và cấp hộ gia đình mà công trình nghiên cứu này không thể nghiên cứu sâu được.

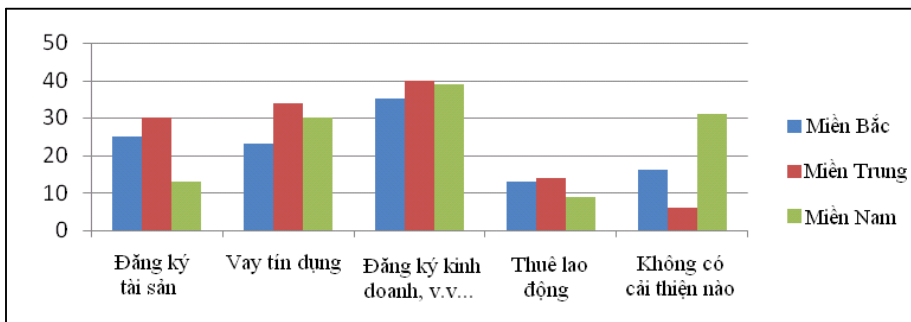
#### 5.4 Dự án Kinh doanh và các đề xuất chính sách của đối tượng phỏng vấn

*Những cải thiện về môi trường pháp luật kinh doanh không thể không tác động đến các doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo ở Việt Nam. Phần này trình bày kết quả khảo sát về việc đối tượng phỏng vấn được thông tin như thế nào về Dự án Kinh doanh của Ngân hàng Thế giới, một trong số những động lực quan trọng đằng sau sự nổi lên gần đây của một loạt cải cách về pháp luật trên toàn thế giới. Phần này cũng trình bày các đề xuất của bản thân doanh nhân về việc làm thế nào để việc kinh doanh trở nên dễ dàng hơn đối với họ.*

##### 5.4.1 Hiểu biết về Dự án Kinh doanh

Có tương đối ít doanh nhân nữ hiểu biết về Dự án Kinh doanh, mặc dù đa số họ cảm nhận được tác động của những cải cách do dự án của Ngân hàng Thế giới đề xuất. Chỉ có 29%, 15%, và 31% doanh nhân nữ lần lượt từ miền Bắc, miền Trung và miền Nam được thông tin về Dự án Kinh doanh. Tuy vậy, kết quả này cao hơn rất nhiều so với kết quả thu được từ một công trình nghiên cứu độc lập về doanh nhân nữ Ghana (xem Hampel-Milagrosa 2009). Công trình nghiên cứu tại Ghana chỉ ra rằng trình độ học vấn có liên quan rất nhiều đến thái độ nỗ lực tìm kiếm thông tin của doanh nhân và bởi vì hầu hết các nữ chủ doanh nghiệp được phỏng vấn của Việt Nam đều có trình độ học vấn, điều này có thể giải thích cho hiểu biết của họ về những cải cách pháp luật.

Khi được hỏi họ có nhận thấy có cải thiện trong nhiều lĩnh vực pháp lý đối với doanh nghiệp của họ trong hai năm vừa qua không, chúng tôi nhận thấy các ý kiến giữa các miền có những điểm tương đồng và khác biệt đáng kể (xem Hình 12) nhưng giữa hai giới chỉ có khác biệt đôi chút (xem Hình 13).



**Hình 12 Những cải thiện được nhận thấy trong hai năm qua tại một số lĩnh vực được chọn trong quá trình kinh doanh, đối chiếu giữa các vùng (chỉ doanh nhân nữ)**

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

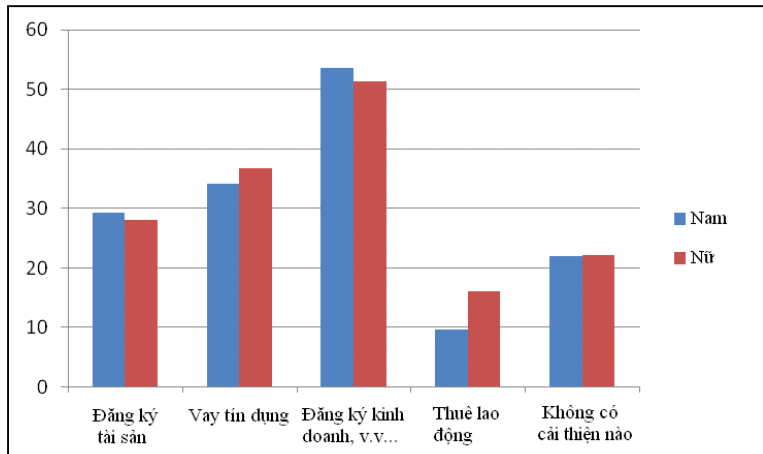
Ghi chú: Giá trị ở trong các câu trả lời tuyệt đối

Hầu hết doanh nhân nữ ở miền Bắc, miền Trung và miền Nam nhận thấy có cải thiện quan trọng và thực chất trong đăng ký kinh doanh và các vấn đề pháp lý khác đòi hỏi phải đăng ký. Kinh nghiệm về cải cách luật pháp trên toàn thế giới đã chỉ ra rằng những thay đổi về luật pháp liên quan đến đăng ký kinh doanh là những thay đổi dễ hiểu nhất và dễ thực hiện nhất

(World Bank, 2008a). Những thủ tục đăng ký phức tạp, mất nhiều thời gian và tốn kém có thể được cải cách chỉ bằng một nét gạch của ngòi bút và nhiều quốc gia đã tăng được hạng về chỉ báo Dễ dàng trong Kinh doanh nhờ cải cách này.

Cũng giống như miền Bắc và miền Nam, hầu hết doanh nhân nữ miền Trung nhận thấy có cải thiện đáng kể trong các lĩnh vực đăng ký tài sản và vay tín dụng. Như trình bày trong Phần 5.2.1.2, nhiều phụ nữ miền Trung đứng tên trên giấy chứng nhận sử dụng đất, là tài sản thế chấp phổ biến nhất để vay tín dụng tài chính. Phụ nữ miền Trung cũng có tỷ lệ vay vốn thành công cao nhất so với hai miền còn lại. Ngược lại, khoảng 30% doanh nhân miền Bắc cho biết họ không nhận thấy có cải thiện rõ rệt nào trong bốn lĩnh vực pháp luật của quá trình kinh doanh. Doanh nhân miền Bắc không cảm nhận có định kiến giới trong các lĩnh vực vay tín dụng, thuê lao động và làm việc với cơ quan thẩm quyền, nhưng cũng chưa cảm thấy rõ tác động tích cực của cải cách pháp luật.

Lĩnh vực pháp luật mà cả doanh nhân nam và nữ nhận thấy có rất ít cải thiện là sử dụng lao động. Rõ ràng là vấn đề mà các DNNVV Việt Nam luôn luôn phải xử lý chính là chi phí tài chính cũng như chi phí phi tài chính có liên quan đến tính dịch chuyển công việc của lao động ở trong nước (Xem Phần 5.3.2.2). Những quy định quá linh hoạt về lao động ảnh hưởng đến tính dịch chuyển làm lợi cho người lao động: họ có thể dễ dàng chuyển đổi chỗ làm chỉ để có thêm một chút lương, nhưng làm hại cho các doanh nghiệp phải gánh chịu những chi phí đi liền với việc mất nhân viên và phải tìm kiếm nhân sự mới. Tìm ra tập hợp chính sách hoàn hảo gồm những quy định về lao động mà phúc lợi của cả doanh nghiệp và người lao động đều được đảm bảo một cách thỏa đáng là mục tiêu chung mà các nước phát triển và đang phát triển liên tục nhắm tới nhưng đây là một con đường dài và phức tạp. Tại Việt Nam, vẫn còn nhiều việc phải làm trong công cuộc tìm kiếm tập hợp chính sách này.



**Hình 13 Những cải thiện được nhận thấy trong hai năm qua tại một số lĩnh vực được chọn trong quá trình kinh doanh, đối chiếu giữa hai giới**

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Ghi chú: Giá trị được thể hiện bằng phần trăm trong từng loại hình đối tượng phỏng vấn

Các kết quả tách riêng cho hai giới trong Hình 12 đem lại một cái nhìn thấu đáo thú vị về những phát hiện của nghiên cứu như được thể hiện trong Hình 13. Thứ nhất, cảm nhận của nam giới và của phụ nữ về những cải thiện trong cả bốn lĩnh vực pháp luật trong quá trình kinh doanh gần như là giống nhau. Thứ hai, cả doanh nhân nam và doanh nhân nữ đều nhận thấy có bước cải thiện đáng kể trong quy trình thủ tục đăng ký kinh doanh nhưng chỉ có rất ít người cảm thấy có thay đổi tích cực trong mảng sử dụng lao động. Thứ ba, mặc dù lợi ích đối với phụ nữ nhờ quy trình thủ tục đăng ký kinh doanh nhanh hơn, ít tốn kém hơn và dễ dàng

hơn được cho là đáng kể, sự khác biệt nhỏ giữa các giá trị vẫn cho thấy doanh nhân nam Việt Nam có lợi nhiều hơn so với doanh nhân nữ trong mẫu nghiên cứu khi tiến hành đăng ký tài sản và đăng ký kinh doanh.

#### 5.4.2 Các khuyến nghị chính sách từ doanh nhân Việt Nam

Các đối tượng phỏng vấn được đề nghị chia sẻ đề xuất của họ về những lĩnh vực chính sách mà theo họ chính phủ Việt Nam cần tập trung vào để làm cho môi trường pháp luật kinh doanh và công việc kinh doanh trở nên tốt hơn cho doanh nhân. Kết quả thu được được trình bày trong Bảng 27 dưới đây.

**Bảng 167 Các lĩnh vực đề xuất cho cải cách luật lệ được tập hợp theo giới, tính bằng phần trăm**

Lĩnh vực đề xuất cho cải cách	Nam (% trong tổng đối tượng phỏng vấn là nam)	Nữ (% trong tổng đối tượng phỏng vấn là nữ)
Khả năng tiếp cận tín dụng	43%	37%
Nâng cao kỹ năng và tập huấn	20%	28%
Tạo cơ hội kết nối mạng lưới	35%	22%
Đối thoại công-tư nhiều hơn	3%	11%

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Ghi chú: Giá trị được thể hiện bằng phần trăm trong từng loại hình đối tượng phỏng vấn

Không có gì đáng ngạc nhiên là có nhiều doanh nhân nam hơn doanh nhân nữ được khảo sát đề nghị phải có thay đổi chính sách trong lĩnh vực vay tín dụng. Kết quả nghiên cứu Phần 5.3.2.1 cho thấy doanh nhân nam trải nghiệm khó khăn khi vay tín dụng cho mục đích kinh doanh nhiều hơn so với doanh nhân nữ. Tuy vậy, tỷ lệ vay vốn thành công trung bình qua các vùng vẫn đạt 69% và mặc dù đây là tỷ lệ tương đối cao so với các quốc gia khác, vẫn còn nhiều việc phải làm trong lĩnh vực này để gia tăng khả năng tiếp cận tài chính cho doanh nhân.

Doanh nhân nam đề xuất có nhiều cơ hội kết nối mạng lưới hơn nữa. Điều này có thể là do (1) phụ nữ Việt nam được thuận lợi hơn nam giới trong việc kết nối mạng lưới nhờ việc họ tham gia Hội Phụ nữ và như nhắc đến ở Phần 5.3.3.2, (2) doanh nhân nữ sẵn sàng kết nối mạng lưới với cả doanh nhân nam và doanh nhân nữ khác.

Có tương đối nhiều doanh nhân nữ yêu cầu được cung cấp thêm cơ hội nâng cao kỹ năng kinh doanh, tài chính và quản lý của họ. Phù hợp với điều này, những phụ nữ được khảo sát và những người tham dự các hội thảo vùng cũng đề nghị tổ chức thêm đối thoại công-tư để có cơ sở vững chắc cho việc thảo luận những khó khăn và vấn đề có liên quan đến kinh doanh.

### 5.5 Đánh giá về các Luật và Nghị định

*Phần này đánh giá sự phù hợp của một số luật và nghị định của Việt Nam với Luật Bình đẳng Giới, đồng thời trình bày đánh giá độc lập về Luật này cùng các nghị định đi kèm căn cứ vào các phát hiện của nghiên cứu. Kết quả thu được cho thấy các luật và nghị định phù hợp, thậm chí còn bổ sung cho các quy định của Luật Bình đẳng Giới. Tuy nhiên, chính các đạo luật và nghị định vẫn cần được hoàn thiện hơn nữa.*

#### 5.5.1 Sự phù hợp của các luật và nghị định với Luật Bình đẳng Giới

Luật Doanh nghiệp Việt Nam (Luật số 60) và Luật Đầu tư (Luật số 59) đều phù hợp với Luật Bình đẳng Giới của Việt Nam. Cơ cấu, thể thức và hành văn của các luật và nghị định mang tính trung lập về giới nhưng theo quan sát trong nghiên cứu này, việc giải thích và thực thi

pháp luật trong thực tế cuộc sống chưa thực sự bình đẳng về giới hay ít nhất tạo ra sự bình đẳng. Chẳng hạn, Luật Đất đai sửa đổi chưa xóa hẳn khoảng cách bất bình đẳng về giới trong việc đăng ký quyền sử dụng đất (xem Phần 5.2.1.2); Luật Bình đẳng Giới chưa xóa hẳn khoảng cách bất bình đẳng về giới trong giáo dục (xem Phần 5.1) và vẫn tồn tại định kiến giới khi khởi sự kinh doanh (xem Phần 5.2.1.1). Điều này nhắc lại lập luận của Williamson rằng luật được xây dựng trong một bối cảnh kinh tế xã hội cụ thể không chỉ cần nội dung mà còn phải được thực thi theo đúng tinh thần của nó.

Một điểm tích cực chung trong các luật và nghị định là sử dụng những thuật ngữ mang tính trung lập về giới, sử dụng từ “của anh ấy hay của chị ấy” để chỉ chủ doanh nghiệp. Các luật, nghị định rõ ràng thừa nhận cả nam và nữ là doanh nhân và công nhận quyền bình đẳng trước pháp luật của tất cả các loại hình doanh nghiệp bất kể hình thức sở hữu như thế nào (Luật Doanh nghiệp, Điều 5, và Luật Đầu tư, Điều 4).

Luật Đầu tư còn quy định rõ ràng nhà đầu tư có quyền tiếp cận, sử dụng các dịch vụ công trên nguyên tắc không phân biệt đối xử (Điều 19). Quy định này còn được khẳng định bằng Điều 12 của Nghị định 108 cho phép nhà đầu tư bình đẳng sử dụng các nguồn vốn tín dụng, đất đai và tài nguyên thiên nhiên theo đúng quy định của pháp luật.

Nghị định hỗ trợ Phát triển Doanh nghiệp Nhỏ và Vừa (Nghị định số 56) ghi nhận tiềm năng cũng như các vấn đề của doanh nhân nữ Việt Nam trong việc khởi sự và vận hành doanh nghiệp bằng cách dành ưu tiên rõ ràng cho các chương trình hỗ trợ những DNNVV do phụ nữ làm chủ và DNNVV sử dụng nhiều lao động nữ. Đánh giá chi tiết hơn về các luật và nghị định được trình bày trong phần tiếp theo dưới đây.

### 5.5.2 Đánh giá các Luật và Nghị định theo các kết quả của dự án

**Luật Doanh nghiệp của Việt Nam** (Số 60/2005/QH11 ngày 25/12/2001) là một văn kiện toàn diện quy định chi tiết nghĩa vụ, quyền hạn, trách nhiệm của doanh nghiệp thuộc các loại hình khác nhau và các đối tượng tham gia quản lý các doanh nghiệp đó. Luật cũng quy định chi tiết yêu cầu đặt ra cho từng quy trình thủ tục hành chính, các bước phải tiến hành tiếp theo trong nhiều giao dịch pháp lý khác nhau xung quanh hoạt động kinh doanh, các điều kiện để giao dịch pháp lý thành công và trách nhiệm của nhà nước đối với doanh nghiệp trong nhiều tình huống khác nhau. Luật Doanh nghiệp có nhiều thuật ngữ được giải thích rất kỹ lưỡng và quy định rất rõ ràng về quyền hạn và trách nhiệm của doanh nghiệp tư nhân, công ty hợp danh, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần và tổng công ty. Luật Doanh nghiệp cho phép các hộ kinh doanh nhỏ được chuyển đổi sang mô hình doanh nghiệp nhưng Luật không đề cập đến doanh nhân nữ (Doanh nhân nữ có những đặc thù giới tính khác biệt khi tham gia kinh doanh, cần có những điều khoản cụ thể - ND).

Điều 3 của **Nghị định 88** quy định “Nghiêm cấm cơ quan đăng ký kinh doanh và các cơ quan khác gây phiền hà đối với tổ chức, cá nhân trong khi tiếp nhận hồ sơ và giải quyết việc đăng ký kinh doanh, đăng ký thay đổi nội dung đăng ký kinh doanh”. Nghiên cứu này cho thấy cả doanh nhân nam và nữ đều cho biết phải giải thích rất dài dòng với cán bộ tiếp nhận hồ sơ. Để tránh mập mờ trong quy định này, nhà nước nên chỉ rõ những điều được coi là “gây phiền hà” cũng như có các biện pháp xử phạt đối với những người gây cản trở cho người đi đăng ký.

Điều 9 của **Nghị định 88** đã giao nhiệm vụ cho Bộ Kế hoạch và Đầu tư (MPI) là “hướng dẫn, đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ đăng ký kinh doanh cho cán bộ làm công tác đăng ký kinh doanh”. Bộ cũng được giao quản lý hệ thống thông tin đăng ký doanh nghiệp để có thể cung

cấp số liệu khi cần thiết. Nghiên cứu này cho thấy về tổng thể nữ giới cảm thấy việc là nữ làm cho họ khó khăn hơn trong việc khởi sự kinh doanh. Để đảm bảo tăng nhận thức về giới trong đăng ký kinh doanh, Bộ KH-ĐT cũng nên đưa nội dung đào tạo nhạy cảm giới trong chương trình đào tạo chung. Nghiên cứu này cũng nhận thấy dữ liệu phân tích về giới (ví dụ sở hữu tài sản và đất đai) cũng là cách để chỉ ra những bất bình đẳng giới nhanh nhất. Để có thông tin sâu hơn từ những dữ liệu thu thập được cũng như sử dụng chúng như một công cụ để ra quyết định, Bộ KH-ĐT cũng cần có cơ chế phân tích tất cả các loại dữ liệu liên quan đến giới thu thập từ hệ thống đăng ký kinh doanh.

Điều 3 **Nghị định 56** đã đưa ra định nghĩa doanh nghiệp nhỏ và vừa (SME) dựa theo quy mô và ngành nghề nhằm làm cơ sở cho việc xác định các chính sách tác động tới SME trong các Luật và Nghị định liên quan khác. Điều 5 của Nghị định này bổ sung cho sự thiếu vắng quy định về Giới của Luật Doanh nghiệp bằng việc xác định thứ tự ưu tiên trong hỗ trợ là (1) đối với những SME do nữ điều hành và (2) SME có sử dụng số lượng lớn lao động nữ.

Một số điều khoản của **Nghị định 56** về hỗ trợ SME còn khá chung chung và chưa nhất quán với những văn bản pháp luật liên quan khác tại Việt Nam. Chưa có quy định cụ thể nào về việc hỗ trợ thành lập các Quỹ Phát triển khoa học công nghệ cho SME. Từ nhu cầu thực tế và phù hợp với điều lệ của Quỹ, ngân sách khoa học công nghệ hàng năm có thể được phân bổ theo các đề xuất và dự án của doanh nghiệp phù hợp với các tiêu chí của quỹ.

Điều 7 **Nghị định 56** quy định về hỗ trợ tài chính, tư vấn tài chính và đào tạo tài chính cho SME nhưng không có sự phân biệt cụ thể giữa các doanh nghiệp do nữ hay nam điều hành. Tuy Điều 7 là để bổ trợ cho Điều 5 về việc ưu tiên cho các doanh nghiệp do nữ điều hành hoặc doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ nhưng vẫn thiếu những điều khoản cụ thể. Nếu không nêu rõ ràng, các cơ sở pháp lý cho việc ưu tiên của Điều 5 rất khó triển khai trên thực tế. Tương tự đối với các Điều 9, 10 và 12 của Nghị định 56 cũng cần các quy định chi tiết.

Thêm vào đó, Điều 7 không nêu rõ trách nhiệm cơ quan nào triển khai hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực. Một điểm có thể gây khó hiểu là Điều 13 xác định Bộ Kế hoạch và Đầu tư là cơ quan tổng hợp các yêu cầu của SME về hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực. Tuy nhiên Bộ KH-ĐT lại cần ngân sách từ Bộ Tài chính, là cơ quan chịu trách nhiệm cân đối ngân sách và thu xếp vốn triển khai các dự án.

Điều 11 của **Nghị định 56** hướng tới việc khuyến khích SME tham gia thực hiện các hợp đồng liên quan đến cung ứng dịch vụ công. Để tăng khả năng và hiệu quả của doanh nghiệp SME do nữ điều hành, các cấp thực thi điều trên cần có những cơ chế khuyến khích rõ ràng để doanh nhân nữ tham gia các gói thầu. Chẳng hạn, nếu trường hợp các gói thầu có năng lực như nhau và tương đương nhau về các tiêu chí trúng thầu, cần có cơ chế ưu tiên đối với doanh nhân nữ.

Điều 17 của **Nghị định 56** quy định việc thành lập Trung tâm xúc tiến phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa để triển khai thực hiện một số chính sách, chương trình trợ giúp, là đầu mối tư vấn và trợ giúp kỹ thuật cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Để thúc đẩy phụ nữ chuyển đổi từ khu vực kinh doanh nhỏ sang mô hình doanh nghiệp, Bộ KH-ĐT cũng cần quy định rõ Trung tâm trên sẽ hỗ trợ tư vấn và các đơn vị kinh doanh nhỏ/phi chính thức có thể coi Trung tâm là một địa điểm tiếp cận dịch vụ nhằm nâng cao năng suất và chuyển đổi mô hình doanh nghiệp.

**Thông tư 05** tiếp nối Nghị định 88<sup>73</sup> là văn bản rất chi tiết về cơ chế phối hợp giữa các cơ quan đăng ký kinh doanh, thuế và cơ quan công an đăng ký mẫu dấu đối với người đăng ký - đây là những nội dung chưa được điều chỉnh trong các văn bản pháp quy trước đó. Thông tư này đã thống nhất sử dụng mã số doanh nghiệp chung vì lợi ích của doanh nghiệp cho các giao dịch, trong đó có việc thực hiện nghĩa vụ thuế.

**Thông tư 05** (III.1) cũng cho phép các giao dịch với cơ quan đăng ký kinh doanh hoặc thuế vụ bằng các hình thức văn bản, fax hoặc trực tuyến qua internet. Bằng việc cho phép sử dụng các công cụ này, các doanh nhân nữ không đủ thời gian sẽ có thể lựa chọn hình thức phù hợp nhất với mình để tương tác với các cơ quan công quyền. Fax và internet là hai giải pháp hữu hiệu để tiết kiệm thời gian cho doanh nhân, đặc biệt là phụ nữ còn phải dành thời gian cho công việc gia đình.

**Thông tư 03** tiếp nối Nghị định 88 nhằm hướng dẫn một số nội dung về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký kinh doanh. Nghiên cứu này cho thấy một trong những phần nản của doanh nhân là các biểu mẫu đăng ký kinh doanh còn rườm rà và khó điền thông tin. Các doanh nhân cho rằng thiếu một bộ biểu mẫu tiêu chuẩn theo mã nên dẫn đến những phức tạp khó hiểu. Thông tư 03-V cũng có những quy định về mã số doanh nghiệp để tránh những phức tạp trong quá trình đăng ký kinh doanh.

Phần Phụ lục của **Thông tư 03** đưa ra các biểu mẫu cần điền để tiến hành đăng ký kinh doanh, công bố thành viên và người đại diện pháp luật cũng như các thông báo khác. Những yêu cầu của các biểu mẫu này tương đối đầy đủ và tiêu chuẩn hóa cho tất cả các doanh nghiệp nhằm phục vụ công tác quản lý. Với những thông tin đầy đủ như vậy, công tác quản lý nhìn chung sẽ tốt hơn cho doanh nghiệp nói chung. Tuy nhiên, nếu nhìn vào thực trạng của doanh nghiệp do nữ giới làm chủ thì đa số là doanh nghiệp quy mô nhỏ hoặc rất nhỏ (theo định nghĩa SME của Nghị định 56) và kết quả nghiên cứu này cũng cho thấy trình độ học vấn của nữ giới thường thấp hơn nam khá nhiều. Do vậy, Bộ KH-ĐT có thể nghiên cứu giảm thiểu những thông tin không cần thiết trong hệ thống biểu mẫu để áp dụng cho doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, giúp doanh nhân nữ dễ dàng hơn trong thủ tục đăng ký. Bộ cũng có thể giải quyết việc này bằng cách (1) có cơ chế trợ giúp doanh nhân nữ hoàn tất các thủ tục theo yêu cầu, hoặc (2) giải thích kỹ cách điền thông tin trên từng biểu mẫu ở cuối mỗi trang. Bằng cách này, thủ tục đăng ký dễ dàng hơn sẽ giảm những hiểu nhầm hoặc điền thông tin sai và khuyến khích doanh nhân nữ chuyển đổi hợp thức hóa hình thức doanh nghiệp của mình.

**Luật Đầu tư** cũng được xây dựng với định hướng hỗ trợ sự phát triển của SME (Điều 42) nhưng không trực tiếp đề cập đến doanh nhân nữ. Nghị định 108 thì ngoài việc có điều khoản cấm buôn bán phụ nữ (Phụ lục IV-II) cũng không ghi nhận vai trò cụ thể của phụ nữ như một nhà đầu tư hay doanh nhân.

Điều 17 của **Nghị định 108** cho phép nhà đầu tư có quyền cầm cố giấy chứng nhận quyền sử dụng đất và tài sản gắn với đất tại các tổ chức tín dụng để vay vốn triển khai các dự án đầu tư. Quy định này bổ sung cho khung khổ pháp lý về vay tín dụng, tăng cơ hội tiếp cận vốn và ghi nhận vai trò pháp lý và tài chính của số đỏ, loại giấy tờ có cả tên vợ và chồng. Tuy nhiên, (1) như kết quả của nghiên cứu này cho thấy, số lượng nam giới sử hữu sổ đỏ dưới tên mình nhiều hơn đáng kể so với phụ nữ và (2) theo khảo sát năm 2005 của Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB), một số lượng lớn giấy chứng nhận quyền sử dụng đất vẫn chưa có tên người vợ. Để tinh thần bình đẳng giới của Điều 17 Nghị định 108 được thực thi, nhà nước nên quy định thêm điều khoản yêu cầu những nhà đầu tư đã lập gia đình dùng sổ đỏ cầm cố vay vốn

<sup>73</sup> Thông tư 05 tiếp nối các Nghị định 59, 88, 139, 58 và 85.

thì trước tiên phải làm thủ tục để có tên vợ (hoặc chồng) trong Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất.

Điều 18 **Nghị định 108** cũng quy định quyền của nhà đầu tư khiếu nại hoặc tiến hành thủ tục kiện những cá nhân vi phạm các quy định của Luật Đầu tư. Kết quả nghiên cứu đã cho thấy những doanh nhân nữ thắc mắc về sai sót trong tính thuế đã bị phân biệt đối xử bởi các cán bộ chức năng. Để bảo vệ doanh nhân nữ trong việc khiếu nại công chức làm sai quy định ảnh hưởng đến quyền của nhà đầu tư, nên có điều khoản đảm bảo việc xử lý bình đẳng cả bị đơn và nguyên đơn bằng một phiên tòa công khai cũng như những sự vụ như vậy không ảnh hưởng đến địa vị pháp lý của doanh nhân trong những dự án đầu tư sau này.

Các Điều 30, 31, 32 của **Nghị định 108** đề cập đến vai trò hỗ trợ của nhà nước đối với SME trong việc nghiên cứu và triển khai công nghệ cũng như chuyển giao công nghệ, đào tạo nguồn nhân lực và thành lập các trung tâm thiết kế và thử nghiệm. Dù đây là những quy định rất thuận lợi nhưng vẫn thiếu sự ghi nhận và ưu tiên cho các doanh nghiệp SME do nữ giới làm chủ. Thiếu những quy định như vậy, vô hình chung Nghị định đã hỗ trợ nhiều cho doanh nhân nam và không khuyến khích doanh nhân nữ thúc đẩy năng suất và chuyển đổi mô hình doanh nghiệp.

Một điểm mạnh đáng chú ý của Nghị định 108 là xác định những lĩnh vực và địa phương được dành những ưu đãi đầu tư đặc biệt. Mặc dù Nghị định quy định các ưu đãi đặc biệt cho các lĩnh vực giáo dục, y tế, chế biến hoa quả và thủ công mỹ nghệ (Phụ lục I: A-VI, B-II, VII, và VIII) nhưng đồng thời cũng đề cập sự tập trung này là dành cho những dự án đầu tư có yếu tố công nghệ, công nghiệp, cơ khí, hạ tầng và khoa học. Điều này làm hạn chế cơ hội cho phụ nữ vì đa số là doanh nghiệp nhỏ và trong những lĩnh vực nhiều lao động nữ.

Theo **Nghị định 108**, ưu đãi đầu tư đặc biệt được dành cho những ngành sử dụng nhiều lao động (Phụ lục I: A-IV, B-IV). Nghiên cứu này cho thấy doanh nhân nữ có xu hướng tạo việc làm cho lao động nữ nhiều hơn so với doanh nghiệp do nam giới làm chủ. Để khuyến khích và trợ giúp doanh nhân nữ sử dụng nhiều lao động nữ, nhà nước nên có chính sách ưu đãi đặc biệt đối với các dự án đầu tư bởi doanh nhân nữ có sử dụng nhiều lao động nữ.

Điều 72 của **Nghị định 108** giao Bộ KH-ĐT tổ chức và phối hợp với các bộ ban ngành khác xây dựng kế hoạch chiến lược quốc gia về phát triển khu công nghiệp, khu chế xuất và đặc khu kinh tế. Nghiên cứu này cho thấy, phụ nữ phải san sẻ thời gian cho công việc nội trợ và do vậy bị ảnh hưởng đáng kể thời gian cho công việc kinh doanh hoặc tham gia thị trường lao động. Khuyến nghị bổ sung và tăng cường hệ thống giáo dục mầm non và mẫu giáo cũng cần được đưa vào kế hoạch chiến lược quốc gia. Ưu đãi về thuế nên được dành cho những khu công nghiệp, khu chế xuất và khu kinh tế có đầu tư hệ thống giáo dục phục vụ người lao động làm việc tại những nơi đó.

Một vấn đề chung khác cần được giải quyết trong khung khổ pháp luật nêu trên là thiếu những quy định cụ thể và rõ ràng về bình đẳng giới và chính sách không phân biệt giới. Dưới góc độ pháp lý, điều này cũng phù hợp với kết luận của Chiongson (2009) khi phân tích những luật trên và các văn bản pháp luật khác của Việt Nam có liên quan đến Công ước về Xóa bỏ tất cả các hình thức Bạo hành đối với Phụ nữ (CEDAW). Các quy định rõ ràng về không phân biệt giới cần được quy định rõ ràng và thường xuyên được rà soát điều chỉnh trong các văn bản dưới luật quy định chi tiết thi hành Luật Doanh nghiệp và Luật Đầu tư.

## 6. KẾT LUẬN, GỢI Ý CHÍNH SÁCH VÀ NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

*Công trình nghiên cứu này được triển khai để tìm ra những trở ngại do giới tính mang yếu tố truyền thống, luật lệ và nhận thức bản thân có ảnh hưởng đến doanh nhân nữ Việt Nam trong quá trình khởi sự và quản trị công việc kinh doanh. Văn hóa Việt Nam đã gắn bó với những giáo huấn Nho giáo về sự lệ thuộc và phục tùng của phụ nữ dẫn đến định kiến giới trong đời sống xã hội và kinh tế của phụ nữ Việt Nam. Chính với giả định này mà dự án đã tiến hành nghiên cứu các điều kiện khởi sự và quản trị kinh doanh cho doanh nhân nữ. Phần này trình bày các kết luận chung của công trình nghiên cứu và các kết luận về phương diện pháp luật cho hoạt động kinh doanh tại Việt Nam. Chúng tôi cũng đưa ra ba loại gợi ý chính sách, gồm (1) các gợi ý chính sách để cải thiện môi trường pháp luật kinh doanh của Việt Nam trước những cải cách theo kiểu Dự án Kinh doanh, (2) các gợi ý chính sách để đóng góp xây dựng Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 của Việt Nam và (3) các gợi ý chính sách để đóng góp cho Kế hoạch Phát triển DNNVV Việt Nam giai đoạn 2011-2015. Phần này kết thúc bằng các đề xuất cho các nghiên cứu tiếp theo.*

### 6.1 Kết luận

Trong tổng số 240 doanh nhân nam và nữ là hội viên VCCI được khảo sát, đa số sở hữu loại hình công ty trách nhiệm hữu hạn và hoạt động trong ngành dịch vụ.

Nghiên cứu cho thấy doanh nhân nữ coi hoạt động kinh doanh của mình rất nghiêm túc với định hướng và mục tiêu rõ ràng cũng như cường độ làm việc không kém nam giới nhưng vẫn gặp những trở ngại trong việc điều hành doanh nghiệp. Dù nhiều phụ nữ cảm thấy bị phân biệt giới khi vay vốn nhưng nhìn chung họ vẫn thành công hơn nam giới trong việc giành được những khoản tín dụng từ các tổ chức tín dụng, có thể nhờ những tài khoản tiết kiệm nhiều hơn nam giới. Yếu tố truyền thống vẫn ảnh hưởng mạnh mẽ tới phụ nữ, họ vẫn phải tham vấn ý kiến gia đình trong các quyết định kinh doanh quan trọng cũng như gánh nặng công việc nội trợ cản trở mong muốn mở rộng hoạt động kinh doanh. Kết quả của nghiên cứu cũng cho thấy, doanh nhân nữ Việt Nam tự cho rằng việc bản thân là nữ giới cũng làm cho việc kinh doanh của họ trở nên khó khăn hơn vì (1) thiếu sự tự tin về năng lực (học vấn và kỹ năng) để khởi sự kinh doanh và (2) vẫn phải gánh nhiều trách nhiệm gia đình khi vận hành doanh nghiệp.

Doanh nhân nam có ưu thế về trình độ học vấn và tài sản đất đai mang tên mình nhiều hơn phụ nữ. Họ cũng tỏ ra tự tin hơn trong kinh doanh và điều này chứng tỏ tại sao, kể cả khi họ cho rằng kỹ năng, sự quan liêu và thiếu lao động giới cản trở họ phát triển mở rộng hoạt động kinh doanh, họ vẫn lên kế hoạch mở rộng và sẵn sàng chấp nhận rủi ro trong đầu tư. So với phụ nữ, nam giới vẫn gặp khó khăn nhiều hơn trong việc vay vốn kinh doanh vì thường ít có tài khoản tiết kiệm trong ngân hàng cũng như thiếu tính kiên nhẫn và khả năng ngoại giao khi làm việc với ngân hàng. Nghiên cứu này cũng cho thấy doanh nhân nam có lợi thế về học vấn, khả năng chấp nhận rủi ro cao và không bị ràng buộc nhiều bởi công việc gia đình như phụ nữ. Hơn nữa, nam giới không bị sự phân biệt giới trong tất cả các quy định của pháp luật.

Các kết luận chi tiết hơn về yếu tố truyền thống, tự thân người phụ nữ và pháp luật cũng như đánh giá khung khổ pháp lý sẽ được đề cập dưới đây.

### **6.1.1 Kết luận về những trở ngại mang tính truyền thống có liên quan đến giới đối với việc Khởi sự doanh nghiệp**

Số doanh nhân nam tin rằng họ có trình độ học vấn và kỹ năng tương xứng để khởi sự doanh nghiệp nhiều hơn đáng kể so với doanh nhân nữ. Các kiểm định về mức độ ảnh hưởng cho thấy mức độ khác biệt là trung bình giữa doanh nhân nam và doanh nhân nữ tin tưởng vào năng lực có liên quan đến trình độ học vấn và kỹ năng để khởi sự doanh nghiệp. Điều này khẳng định vai trò then chốt của giáo dục trong việc trang bị cho lực lượng lao động những kỹ năng và sự tự tin cần thiết để đóng góp hiệu quả cho sự phát triển của khu vực tư nhân. Hơn nữa, có nhiều doanh nhân nam hơn so với nữ có kế hoạch mở rộng doanh nghiệp của họ và sẵn sàng đầu tư mạo hiểm.

Doanh nhân nam và nữ nhìn nhận như nhau về khả năng chủ động, tư duy sáng tạo và đa dạng hóa công việc kinh doanh vì lợi ích của doanh nghiệp. Tuy nhiên, so với nam, doanh nhân nữ tham khảo ý kiến gia đình nhiều hơn trước khi đưa ra những quyết định kinh doanh quan trọng. Ảnh hưởng mạnh mẽ của truyền thống Việt Nam đối với việc hình thành và quản lý doanh nghiệp cũng rất dễ thấy qua sự ủng hộ mạnh mẽ mà doanh nhân nhận được từ gia đình họ.

Đa số doanh nhân nữ nhận thấy rằng giới tính chứ không phải độ tuổi của họ là một trở ngại cho việc khởi sự và duy trì doanh nghiệp. Các kiểm định cũng cho thấy những doanh nhân nữ lãnh đạo các công ty cổ phần thấy khó khởi sự và tiếp tục kinh doanh hơn những phụ nữ lãnh đạo các doanh nghiệp thuộc các loại hình khác. Những phụ nữ là chủ các doanh nghiệp không thuộc một ngành cụ thể nào, thường là kết hợp ít nhất hai ngành, là những người thấy khó khởi sự và duy trì doanh nghiệp nhất.

Sự cần thiết phải có việc làm và tạo thu nhập là những động cơ mạnh nhất thúc đẩy tinh thần kinh doanh đối với cả doanh nhân nữ và doanh nhân nam Việt Nam.

### **6.1.2 Kết luận về những trở ngại về pháp luật do ảnh hưởng của giới đối với việc Khởi sự doanh nghiệp**

Theo kết quả nghiên cứu, Việt Nam đang có những tiến bộ rất tốt trong việc xóa bỏ bất bình đẳng giới trong khung khổ pháp luật chi phối các doanh nghiệp. Môi trường pháp luật kinh doanh của Việt Nam là tương đối trung lập về giới và kết quả phân tích cho thấy hầu hết các vấn đề mà doanh nhân nữ Việt Nam gặp phải có liên quan đến chính các quy định pháp luật hoặc việc thực thi các quy định đó mà không phải là những định kiến giới trong hệ thống pháp luật. Phân tích sau đây được thực hiện theo các chỉ báo của Dự án Kinh doanh của Ngân hàng Thế giới.

Về *Đăng ký tài sản*, quyền sở hữu tài sản của doanh nhân nữ rất vững chắc và có thể sánh với nam giới trong một vài phương diện (xe cộ, nhà cửa, và tài khoản ngân hàng). Tuy nhiên, quyền sở hữu đất của phụ nữ ở Việt Nam vẫn thấp hơn đáng kể so với nam giới mặc dù mức độ khác biệt không lớn. Xem ra định kiến giới vẫn tồn tại dưới một số hình thức nhất định trong lĩnh vực đăng ký đất đai – là một tài sản rất quan trọng vì đất là tài sản được chấp nhận làm thế chấp phổ biến nhất tại ngân hàng. Mặc dù doanh nhân nữ không phàn nàn gì về thời gian, quy trình thủ tục và chi phí liên quan đến quy trình pháp lý để đăng ký tài sản, chúng tôi vẫn khuyến nghị việc nghiên cứu kỹ hơn các quy trình (về mặt truyền thống, xã hội và pháp luật) xung quanh quyền thừa kế và quyền sử dụng đất tại Việt Nam để tìm hiểu xem định kiến đó bắt nguồn từ đâu.

Khó khăn về pháp luật liên quan đến *Vay tín dụng* không mang dấu ấn định kiến giới mà có liên quan nhiều hơn đến các quy trình thủ tục rườm rà và việc thực thi các quy định đó. Cả

doanh nhân nam và doanh nhân nữ đều cho biết có gặp khó khăn trong vay tín dụng, dù nam giới có vẻ gặp nhiều khó khăn hơn phụ nữ. Dường như việc vay được tín dụng thương mại dài hạn từ các thể chế tài chính đòi hỏi không chỉ việc sở hữu một tài khoản tại ngân hàng mà doanh nhân nộp đơn xin vay vốn hay sở hữu những tài sản có thể dùng để thế chấp, mà còn phải có tiền tiết kiệm ký quỹ trong tài khoản đó. Trong số những phản nản về khung pháp lý chi phối hoạt động vay tín dụng có ý kiến phản nản về quy trình thủ tục xin vay vốn mất nhiều thời gian, điều khoản và điều kiện phức tạp về vốn vay, định giá tài sản thấp và điều kiện thế chấp khắt khe. Đây là một vấn đề rất quan trọng như quan sát thấy từ số lượng tương đối ít những doanh nhân sử dụng ngân hàng để hỗ trợ cho việc khởi sự kinh doanh của họ.

Hầu hết đối tượng phỏng vấn nhận thấy có cải thiện đáng kể trong lĩnh vực *Khởi sự kinh doanh* nhờ quy trình thủ tục đăng ký kinh doanh đã trở nên hiệu quả hơn. Bản thân pháp luật thể hiện tính trung lập về giới. Tương đối ít người trải nghiệm khó khăn trong đăng ký kinh doanh phản nản về quy trình thủ tục kéo dài và giấy tờ đăng ký phức tạp. Giấy tờ đăng ký hoặc quá phức tạp để điền hoặc khó lấy được giấy tờ bổ sung cần cho việc đăng ký.

### **6.1.3 Kết luận về những trở ngại mang tính truyền thống có liên quan đến giới đối với việc Vận hành doanh nghiệp**

Trong những hoạt động có liên quan đến kinh doanh, không thấy tồn tại những định kiến giới liên quan đến thế chấp, gia nhập mạng lưới, ký kết hợp đồng mới, sử dụng lao động và làm việc với cơ quan thẩm quyền. Tuy nhiên, phụ nữ cảm thấy bị phân biệt đối xử khi vay tín dụng thương mại dài hạn. Điều này có thể là do cảm nhận bắt nguồn từ tỷ lệ vay thất bại cao hơn của phụ nữ so với nam giới khi vay tín dụng từ các ngân hàng *khác không phải ngân hàng chính của mình*. Các kiểm định cho thấy trên thực tế, doanh nhân nam gặp khó khăn trong vay tín dụng thương mại dài hạn từ ngân hàng *gốc* của họ nhiều hơn doanh nhân nữ. Lý do là vì, mặc dù có nhiều hơn đáng kể số doanh nhân nam Việt Nam đứng tên trên giấy chứng nhận quyền sử dụng đất so với doanh nhân nữ, số lượng phụ nữ có tiền tiết kiệm gửi ngân hàng lại nhiều hơn nam giới. Nghiên cứu không tìm thấy khác biệt đáng kể giữa nam và nữ trong việc gặp khó khăn liên quan đến đăng ký kinh doanh, giữ chân lao động giới và đóng thuế. Nhìn chung, nam giới và phụ nữ có số giờ làm việc như nhau, tỷ lệ tham gia các tổ chức doanh nghiệp như nhau và việc chi các khoản phí không chính thức để được thuận lợi trong quy trình thủ tục hành chính (hối lộ) là như nhau. Tuy nhiên, khi số giờ làm việc được kiểm định bằng cách đối chiếu giữa số con, doanh nhân nữ có xu hướng làm việc ít hơn khi có trên hai con nhỏ.

Sự khác biệt về giới mang yếu tố bản thân giữa doanh nhân nam và doanh nhân nữ Việt Nam nằm ở niềm tin của họ đối với việc duy trì và mở rộng kinh doanh. Mặc dù số phụ nữ tự nhận thấy họ không có đủ trình độ học vấn và kỹ năng cần có để khởi sự doanh nghiệp cao hơn nam giới khá nhiều, họ vẫn tin rằng đây không phải là trở ngại cho việc duy trì và mở rộng kinh doanh. Ngoài ra, khá nhiều phụ nữ tin rằng nạn quan liêu và sự thiếu hụt lao động có học vấn và có kỹ năng cũng không phải là trở ngại. Tuy nhiên, gánh nặng công việc gia đình được nhiều doanh nhân nữ xem là trở ngại cho việc duy trì và phát triển doanh nghiệp. Chính là vì lý do này mà các đối tượng phỏng vấn là nữ muốn được giải phóng bớt khỏi nghĩa vụ gia đình hay có một loại hình kinh doanh khác để có thể dành nhiều thời gian hơn cho gia đình họ.

### **6.1.4 Kết luận về những trở ngại về pháp luật do ảnh hưởng của giới đối với việc Vận hành doanh nghiệp**

Khung pháp lý chi phối việc *Đóng thuế* không bộc lộ định kiến giới. Cũng tương tự như các khung pháp lý khác đề cập ở trên, những khó khăn liên quan đến hệ thống thuế tại Việt Nam

mà doanh nhân gặp phải trên thực tế có liên quan nhiều đến việc thực thi pháp luật hơn là định kiến giới trong chính các quy định pháp lý. Những ý kiến phản nản về hệ thống thuế bao gồm biểu mẫu kê khai thuế phức tạp phải mất nhiều thời gian mới điền xong, sai lỗi trong tính thuế và thái độ tiêu cực của một số cán bộ thuế *sau khi* nhận được khiếu nại. Tuy nhiên, doanh nhân không phản nản gì về thuế suất.

Nhiều doanh nhân không hài lòng với những quy định có liên quan đến tính dịch chuyển công việc của lao động và không nhận thấy có sự cải thiện nào trong việc *Sử dụng lao động* trong hai năm qua. Vấn đề phổ biến nhất mà doanh nhân nữ phải giải quyết là tỷ lệ chuyển đổi công việc cao của người lao động làm tăng chi phí của doanh nghiệp (chi phí thuê nhân viên mới và chi phí đào tạo lại) và làm gián đoạn hoạt động của doanh nghiệp. Vấn đề về kỹ năng yếu kém và thái độ làm việc không hiệu quả của lao động cũng là những thách thức mà các đối tượng phỏng vấn phải đối diện.

### 6.1.5 Kết luận liên quan đến việc đánh giá một số văn bản pháp luật liên quan

Đánh giá tính phù hợp của Luật Doanh nghiệp và Luật Đầu tư cũng như các văn bản hướng dẫn thi hành đối với Luật Bình đẳng Giới, chúng tôi đi đến kết luận là về thể thức và nội dung của các quy phạm trên là trung lập về giới và không xung đột với Luật Bình đẳng Giới. Tuy nhiên, các văn bản hướng dẫn thi hành đôi khi không rõ ràng về các ưu tiên, thiếu các quy định cụ thể về tác động của giới hoặc chưa thừa nhận phụ nữ là chủ thể điều tiết như nhà đầu tư hoặc doanh nhân, thiếu các quy định bảo vệ phụ nữ trong trường hợp có xung đột với các cán bộ của cơ quan quản lý, chưa có chính sách ưu đãi đặc thù đối với doanh nghiệp do nữ làm chủ khi cần thiết hoặc cơ chế nhằm giảm các trách nhiệm gia đình cho phụ nữ. Các cơ quan liên quan cần thường xuyên rà soát các văn bản pháp quy nhằm đảm bảo các quyền và cơ hội cho phụ nữ được bảo vệ. Phụ nữ cũng nên được tham gia vào quá trình thiết kế và xây dựng các mục tiêu và chính sách liên quan cũng như đảm bảo cơ chế thực thi các chính sách và loại bỏ các hạn chế cho phụ nữ. Cũng cần thiết phải đo lường những kết quả dự kiến và phát sinh của các chính sách liên quan đến phụ nữ nói chung và doanh nhân nữ nói riêng nhằm đánh mức độ thành công của các chính sách tăng cường bình đẳng giới và sự tham gia của phụ nữ làm kinh tế. Cuối cùng, cơ chế tham vấn các nhóm mục tiêu (nam/nữ, doanh nghiệp công/tư, chính thức/phi chính thức, doanh nghiệp siêu nhỏ/công ty lớn) cần được tiến hành để đảm bảo các lợi ích liên quan được thể hiện trong các chính sách về bình đẳng giới và phát triển SME mà nhà nước muốn ban hành.

## 6.2 Các gợi ý chính sách

Các gợi ý chính sách dựa trên phát hiện của nghiên cứu này được tập hợp thành ba nhóm sau: (1) khuyến nghị về việc cải thiện môi trường pháp luật kinh doanh, (2) khuyến nghị về việc xúc tiến Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng Giới giai đoạn 2011-2020 và (3) đóng góp đầu vào cho kế hoạch Phát triển DNNVV Việt Nam giai đoạn 2011-2015.

### 6.2.1 Các gợi ý chính sách để cải thiện môi trường pháp luật kinh doanh

Các kết quả của công trình nghiên cứu này cho thấy ở Việt Nam đã đạt được bước cải thiện đáng kể về mức độ thuận lợi trong các quy trình thủ tục hành chính có liên quan đến hoạt động doanh nghiệp. Vì thế Việt Nam cần tiếp tục đơn giản hóa thủ tục hành chính, cải thiện môi trường pháp luật kinh doanh nhưng chỉ trong những lĩnh vực chính sách cụ thể thích hợp và có thể áp dụng. Không nên cố gắng tiến hành cải thiện pháp luật theo hướng nhằm nâng cao thứ bậc của mình trong các Báo cáo Kinh doanh. Ngoài ra, Việt Nam cần tiếp tục kết hợp đổi mới kiểu Dự án Kinh doanh với việc xây dựng những luật và nghị định riêng phù hợp với

đặc điểm kinh tế-xã hội và pháp lý riêng của mình. Về việc này, cho đến nay Chính phủ đã làm được rất tốt và cần tiếp tục nỗ lực tạo dựng một môi trường thuận lợi cho khu vực tư nhân.

Phù hợp với (1) các phát hiện của nghiên cứu này, (2) kết quả đánh giá các luật và nghị định có liên quan đến doanh nghiệp nữ và (3) kinh nghiệm thực hiện Dự án *Kinh doanh* trên toàn thế giới, hiện vẫn còn một số lĩnh vực chính sách mà Chính phủ có thể tiếp tục hoàn thiện để cải thiện hơn nữa môi trường kinh doanh cho phụ nữ Việt Nam, như được trình bày dưới đây:

Trong lĩnh vực ***Đăng ký tài sản***, có thể tiến hành rà soát kỹ lưỡng các biểu mẫu, thủ tục, quy trình và chi phí đăng ký kinh doanh để tìm hiểu xem liệu định kiến giới có thể xuất phát từ khía cạnh pháp lý của người thừa kế và quyền sử dụng đất hay không.

Về khía cạnh ***Vay tín dụng***, cần rà soát các quy trình xin vay vốn từ các ngân hàng thương mại, tập trung vào các điều khoản và điều kiện của vốn vay, quy trình và phương pháp thẩm định tài sản thế chấp và thời gian cần để hoàn tất từng thủ tục xin vay vốn. Vì lợi ích của những doanh nhân muốn vay vốn để khởi sự và mở rộng doanh nghiệp, toàn bộ quy trình vay vốn từ ngân hàng nên được rút ngắn, điều khoản và điều kiện về vốn vay và việc hoàn trả vốn vay phải đơn giản hơn và quy trình định giá tài sản cho mục đích thế chấp phải minh bạch và hợp lý. Chúng tôi khuyến nghị tăng cường chia sẻ thông tin về lịch sử tín dụng giữa các ngân hàng công và ngân hàng tư nhân để chia sẻ lịch sử tín dụng và hồ sơ hoàn trả vốn vay làm tăng cơ hội vay vốn thành công cho cả doanh nhân nam và doanh nhân nữ.

Mặc dù quy trình thủ tục đăng ký kinh doanh dường như đã có hiệu quả, vẫn còn có chỗ cần được cải thiện trong lĩnh vực ***Khởi sự kinh doanh***. Chính phủ có thể tinh giảm quy trình đăng ký hơn nữa bằng cách đơn giản hóa mẫu đơn đăng ký và đẩy nhanh toàn bộ quy trình đăng ký kinh doanh. Một cách để đẩy nhanh quá trình đăng ký kinh doanh là ứng dụng phương thức đăng ký kinh doanh qua phương tiện điện tử bên cạnh những dịch vụ truyền thống như thuê luật sư hay thuê dịch vụ trợ giúp đăng ký (BDS). Liên quan đến việc đăng ký qua phương tiện điện tử, cần thiết lập mạng chia sẻ cơ sở dữ liệu của các cơ quan thực hiện đăng ký kinh doanh để tạo thuận lợi cho việc truy cập thông tin giữa các cơ quan liên quan.

Tương tự như các gợi ý chính sách đối với Khởi sự kinh doanh, các quy định liên quan đến ***Đóng thuế*** có thể có lợi nhờ việc đơn giản hóa biểu mẫu kê khai thuế giúp cho việc điền các biểu mẫu này trở nên đơn giản, dễ dàng và nhanh chóng hơn. Chúng tôi cũng khuyến nghị việc rà soát quy trình tính thuế và thiết kế những phương thức (máy móc hay thủ tục) có thể giảm đến mức tối thiểu sai lỗi trong tính toán thuế.

Kết quả nghiên cứu hướng tới các khuyến nghị dẫn đến việc xây dựng những quy định chặt chẽ về việc ***Sử dụng lao động***, cụ thể là tính cơ động của thị trường lao động trong bối cảnh Việt Nam. Ở Việt Nam, thuê lao động dễ dàng hơn nhiều so với sa thải lao động (không mong muốn), dẫn đến tỷ lệ chấm dứt công việc của người lao động là khá cao mà doanh nhân cảm thấy xảy ra hết sức thường xuyên và làm ảnh hưởng lớn đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Việt Nam có thể nghiên cứu các kiểu tập hợp chính sách cho phép các luật lệ liên quan đến tuyển dụng lao động cân bằng với các luật lệ liên quan đến sa thải lao động, trong khi vẫn phải cân bằng lợi ích của nhà nước, người lao động và doanh nghiệp.

Rõ ràng là các luật liên quan đến lao động là vấn đề luôn gây tranh cãi. Mặc dù đã được nghiên cứu qua nhiều thập kỷ, các nhà khoa học cũng như các nhà hoạch định chính sách vẫn không đi đến nhất trí về việc điều gì tạo nên môi trường pháp luật lý tưởng cho lực lượng lao động. Nghiên cứu này cho thấy một trong những vấn đề nổi cộm nhất của doanh nhân về môi

trường pháp luật kinh doanh là vấn đề về tính dịch chuyển công việc cao của người lao động. Tính dịch chuyển cao này bắt nguồn từ nhiều yếu tố tác động từ cả người lao động lẫn người sử dụng lao động, tuy nhiên lại không nằm trong phạm vi của nghiên cứu này. Điều chắc chắn là tính di chuyển của lao động tại Việt Nam vừa được hỗ trợ vừa bị cản trở bởi cơ cấu của các luật chi phối lực lượng lao động. Các phát hiện của nghiên cứu này đủ để gợi ý rằng cần tiến hành đổi mới trong lĩnh vực Sử dụng lao động để làm dịu đi khó khăn phổ biến liên quan đến việc làm mà các đối tượng phỏng vấn phản ánh. Để xác định cần có những cải cách cụ thể nào, cần tiến hành một nghiên cứu riêng sâu hơn về thị trường lao động. Tuy vậy, Chính phủ Việt Nam vẫn cần tiếp tục thử nghiệm những tập hợp chính sách hướng tới việc đạt được trạng thái cân bằng về lợi ích và vị thế của lao động, doanh nhân/người sử dụng lao động cũng như của Chính phủ.

## 6.2.2 Những gợi ý chính sách cho Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020

### 6.2.2.1. Các gợi ý chung

Không thể xem nhẹ đóng góp của doanh nhân nữ cho thành công hiện nay của Việt Nam. Ngày càng có nhiều phụ nữ tham gia làm kinh tế với doanh nghiệp riêng của mình (83% số phụ nữ Việt Nam có tham gia tích cực làm kinh tế với doanh nghiệp riêng) và khoảng 25% đứng vai trò quản lý doanh nghiệp (Công ty Tài chính Quốc tế, 2006; Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, 2006; Tien, 2010). Để thúc đẩy hơn nữa tiềm năng của phụ nữ trong phát triển kinh tế, các hiệp hội doanh nghiệp, khu vực tư nhân cũng như nhà nước cần hợp lực để hỗ trợ cải thiện môi trường kinh doanh, tạo sân chơi bình đẳng cho doanh nhân nữ.

Dựa trên kết quả phân tích các luật và nghị định, chúng tôi khuyến nghị rằng nên có những điều khoản rõ ràng về không phân biệt giới và thường xuyên rà soát, đánh giá, điều chỉnh các văn bản pháp quy liên quan. Chúng tôi cũng khuyến nghị tiếp tục phân tích sự phù hợp của các luật này với Luật Bình đẳng Giới qua lăng kính giới tính và pháp lý.

Căn cứ vào kết quả nghiên cứu, dưới đây là các gợi ý chính sách đối với Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng Giới của Việt Nam giai đoạn 2011-2020.

1. Nhằm giảm thiểu sự phân biệt giới trong các cơ quan chính phủ và lôi kéo sự tham gia của phụ nữ trong quá trình ra quyết định, chúng tôi khuyến nghị:
  - a. Kiểm soát tỷ lệ cán bộ nam/nữ tại các vị trí ra quyết định tại tất cả các cơ quan nhà nước cấp tỉnh/thành, huyện thị và xã phường;
  - b. Cương quyết xử phạt các hành vi của các cơ quan nhà nước vi phạm quy định về tỷ lệ nam/nữ
  - c. Tổ chức thường xuyên các chương trình đào tạo về nhạy cảm giới cho các cơ quan chính quyền và cán bộ công viên chức cũng như các cơ quan liên quan có làm việc trực tiếp với doanh nghiệp và doanh nhân.
2. Cần phải có một **hệ thống theo dõi và đánh giá (M&E)** hiệu quả nhằm kiểm tra xem các chính sách và pháp luật có được thực hiện một cách đúng đắn hay bị vi phạm. Việc này giúp thu hẹp khoảng cách giữa các chính sách trên văn bản và những gì diễn ra trong thực tế.
  - a. Thường xuyên rà soát các đạo luật và văn bản hướng dẫn thi hành liên quan đến bình đẳng giới và doanh nhân nữ sẽ giúp khung khổ pháp luật theo kịp với những thay đổi nhanh của xã hội Việt Nam.
  - b. Xử phạt doanh nghiệp và các cán bộ công quyền vi phạm các quy định về bình đẳng giới và doanh nhân nữ.

- c. Quy định cụ thể về phân biệt giới gián tiếp và trực tiếp trong các văn bản pháp quy phù hợp với CEDAW.
3. Nghiên cứu chỉ ra rằng bất bình đẳng giới giữa nam và nữ trở nên rõ hơn khi dữ liệu được phân tích tách riêng theo từng giới. Đề trợ giúp các phân tích liên quan đến giới tính và đề xuất những chính sách hiệu quả về bình đẳng giới, cần có đủ dữ liệu liên quan đến giới được thu thập từ nhiều nguồn trong doanh nghiệp và nền kinh tế.
  4. Cơ chế theo dõi và đánh giá (M&E) Luật Bình đẳng Giới đang trong quá trình được xây dựng. Các cơ quan liên quan nên đảm bảo các chỉ số lao động và ngành nghề được đề cập trong cơ chế trên.
  5. Rà soát, soạn thảo mới và thực thi các văn bản luật đảm bảo các nguyên tắc của bình đẳng giới.
    - a. Tiến hành thêm các nghiên cứu đánh giá tác động của hệ thống pháp luật tới phụ nữ Việt Nam.
    - b. Triển khai các vấn đề liên quan đến bình đẳng giới một cách nghiêm túc đúng theo tinh thần được điều chỉnh trong các quy phạm.
    - c. Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới cần được phát triển- đề xuất một số giải pháp trong Chiến lược và Chương trình mục tiêu Quốc gia về Bình đẳng Giới.
    - d. Rà soát các quy định liên quan giữa các hoạt động thương mại và sản xuất (khu vực mà doanh nhân nữ Việt Nam tập trung) cũng như các lĩnh vực khác mà phụ nữ thường kinh doanh.
    - e. Ban hành các chính sách cụ thể trợ giúp doanh nhân nữ.
  6. Thiết lập các hoạt động và mô hình phát triển doanh nghiệp theo đó bình đẳng giới được đảm bảo thực thi.

#### 6.2.2.2. Những gợi ý chính sách đối mặt với những trở ngại truyền thống và cảm nhận tiêu cực từ bản thân

Nghiên cứu cho thấy so với nam giới, rất ít phụ nữ Việt Nam đứng tên trong giấy chứng nhận quyền sử dụng đất. Phụ nữ cũng gánh nhiều trách nhiệm gia đình và cảm nhận về bản thân khá tiêu cực. Giải thích điều này có thể là do yếu tố truyền thống và các chuẩn mực xã hội. *Nhìn chung, tăng cường nhận thức của nam giới về bình đẳng giới cũng không kém quan trọng như nâng cao nhận thức cho nữ giới. Do vậy, nam giới cần cũng cần nhận thấy những lợi ích của việc chia sẻ trách nhiệm nam/nữ trong việc ra quyết định, thừa kế tài sản cũng như san sẻ công việc nội trợ gia đình. Những hoạt động quảng bá về quyền của từng giới trong bình đẳng giới cần được truyền tới cả nam và nữ.* Dưới đây là một số khuyến nghị chính sách cụ thể đối với nhà nước, khối doanh nghiệp tư nhân và doanh nhân.

1. Để tăng sở hữu của nữ giới về đất đai, cần phải:
  - d. Xây dựng cuộc vận động tuyên truyền để nam giới và phụ nữ nhận thức được sự quan trọng của việc đồng sở hữu tài sản đất đai;
  - e. Khuyến khích việc đăng ký cả tên người chồng và người vợ trong giấy chứng nhận quyền sử dụng đất và giúp phụ nữ nhận thức rõ tầm quan trọng của quyền sở hữu chung;
  - f. Ưu tiên và hỗ trợ giải quyết nhanh các thủ tục liên quan đến đất đai cho những trường hợp đứng tên cả hai vợ chồng;
  - g. Đơn giản hóa hơn nữa quy trình đăng ký kinh doanh bằng cách xóa bỏ các quy trình thủ tục hành chính rườm rà, rút ngắn số ngày phải bỏ ra để đăng ký và giảm chi phí không cần thiết có liên quan đến việc này.

Về quyền thừa kế đất, những người cha, người chồng và các thành viên nam trong gia đình cần được khuyến khích trao quyền thừa kế (hay tặng) đất cho các thành viên nữ của gia đình trên tinh thần bình đẳng như con trai. Cha, chồng và các thành viên nam giới trong gia đình cần hỗ trợ thủ tục đăng ký để các thành viên nữ được đứng tên trên giấy chứng nhận quyền sử dụng đất. Điều này tuy đơn giản nhưng rất quan trọng thể hiện sự ghi nhận bình đẳng giữa hai giới.

Tuy đã đạt được những bước cải thiện có ý nghĩa và nhanh chóng về bình đẳng giới trên phương diện pháp lý, phản hồi của những bước cải thiện đó đối với việc cải thiện vị trí của người phụ nữ trên phương diện xã hội diễn ra (có thể dự đoán được) chậm hơn. Tuy nhiên, dù có tác động lâu dài của những chính sách mang tính khẳng định về cơ cấu xã hội Việt Nam, các nỗ lực của Chính phủ vẫn mang lại hiệu quả. Để xóa bỏ định kiến giới một cách hiệu quả ở thành thị (tuy nhiên mức độ ở tầm thấp nhất và khu vực nông thôn, phân biệt giới có xu hướng cao hơn), chúng tôi khuyến nghị nên đẩy mạnh việc liên tục tăng cường nhận thức về bình đẳng giới của công chúng. Văn hóa đại chúng và truyền thông cùng các phương tiện truyền thông dễ hiểu, dễ tiếp cận khác là công cụ hữu hiệu để thông tin tới toàn thể người dân về những lợi ích của việc hướng tới một xã hội bình đẳng.

2. Phụ nữ Việt Nam vẫn phải gánh nhiều trách nhiệm gia đình và họ cảm nhận đây là một yếu tố cản trở việc duy trì và phát triển kinh doanh. Để giảm thiểu các trách nhiệm nội trợ gia đình, chính phủ và khu vực tư nhân cần chú ý tập trung vào những điểm sau:
  - a. Tuyên truyền bình đẳng trách nhiệm giữa hai giới đối với những công việc gia đình. Những lợi ích kinh tế, xã hội và gia đình của việc bình đẳng trong nuôi dạy con cần được nhấn mạnh.
  - b. Cải thiện cơ sở hạ tầng hiện có của các cơ sở giáo dục mầm non và mẫu giáo cũng như tăng cường số lượng cơ sở giáo dục trên cả nước. Điều này sẽ thúc đẩy tổng số lượng con cái mà các trường có thể nhận học sinh và đồng thời mở rộng lựa chọn của phụ huynh cho việc chăm sóc con cái;
  - c. Ưu tiên chấp nhận dịch vụ mầm non và mẫu giáo cho các đối tượng phụ huynh có trên hai con, con cái nhỏ hơn 5 tuổi và gia đình cả hai vợ chồng cùng làm một chỗ;
  - d. Đưa ra các khuyến khích về thuế cho các công ty có cung cấp dịch vụ giáo dục mầm non cho con em công nhân;
  - e. Yêu cầu các khu công nghiệp xây dựng trung tâm mầm non và y tế; dành ưu đãi thuế cho các doanh nghiệp và một số cơ sở hỗ trợ cho chính nhân viên
  - f. Thúc đẩy và ưu tiên về thủ tục cho các doanh nghiệp do doanh nhân nữ làm chủ và có hơn hai con hoặc con nhỏ dưới 5 tuổi.

Giáo dục không chỉ là nhân tố quan trọng chi phối thành công của doanh nghiệp nữ mà còn là một trong số những nhân tố quan trọng nhất đẩy lùi khái niệm truyền thống về vị trí lệ thuộc và những nhận thức bản thân mang tính tiêu cực của người phụ nữ. Chúng tôi khuyến nghị Chính phủ và các cơ quan liên quan của Chính phủ đẩy mạnh nỗ lực **xúc tiến giáo dục** cho trẻ em gái và giáo dục cao hơn cho phụ nữ trẻ, tất nhiên không vì thế mà tạo ra bất lợi cho trẻ em trai và nam giới. Cùng với tỷ lệ tăng học sinh đi học cấp 3 nhưng trình độ học vấn của nữ thấp hơn nam nhiều, chúng tôi khuyến nghị cần tập trung vào các chính sách và dự án mà có thể thấy trước kết quả là phụ nữ có thể hoàn thành toàn bộ chương trình học phổ thông. Hơn nữa, chính phủ cũng cần có chính sách trợ giúp học sinh cấp 3 có ưu tiên cho phụ nữ nông thôn và đồng bào dân tộc thiểu số.

## 6.2.3 Những gợi ý chính sách cho Kế hoạch phát triển SME Việt Nam giai đoạn 2011-2015

### 6.2.3.1 Gợi ý chính sách đối với Nhà nước

Dựa trên kết quả nghiên cứu, những gợi ý chính sách cho Kế hoạch phát triển SME Việt Nam giai đoạn 2011-2015 bao gồm:

1. Thiếu lao động giỏi là một trong những trở ngại lớn nhất của cả doanh nhân nam và nữ.
  - a. Nhà nước có thể cải thiện hệ thống giáo dục thông qua việc thiết kế các chương trình giáo dục phù hợp với nhu cầu của thị trường;
  - b. Văn hóa và tinh thần kinh doanh cần được khuyến khích một cách có hệ thống trong các trường đại học công và tư thực nhằm đào tạo, nuôi dưỡng những doanh nhân tương lai;
  - c. Đưa chương trình giáo dục định hướng về tinh thần kinh doanh vào hệ thống trường học có phối hợp với các doanh nghiệp địa phương;
  - d. Liên tục cung cấp các khóa đào tạo ngắn hạn cho doanh nhân. Các đơn vị tư nhân cũng có thể tham gia cung cấp dịch vụ này khi nhu cầu đào tạo ngắn hạn cao. Chương trình đào tạo nên có sự tham gia của doanh nghiệp để tạo điều kiện cho người học tham gia chương trình học từ công việc thực tế (on-the-job training - OJT) để thu lượm nhưng kinh nghiệm thực tế.
2. Nghiên cứu cho thấy doanh nhân nữ có xu hướng tuyển dụng số lượng lớn lao động nữ nhưng phải gánh chịu tính dịch chuyển công việc của người lao động khá cao. Giữ chân lao động giỏi là thách thức của lớn của các doanh nhân.
  - a. Xây dựng các chương trình đào tạo chuyên ngành với mục tiêu tiêu chuẩn hóa kiến thức và kỹ năng cho người lao động, điều này dẫn đến việc lôi kéo nhân sự giữa các công ty cùng ngành sẽ không còn nhiều ý nghĩa.
  - b. Nghiên cứu tập hợp chính sách cân bằng lợi ích của người lao động, phúc lợi của công ty và lợi ích của Chính phủ;
  - c. Rà soát Luật Lao động xem mức độ phù hợp với Luật Bình đẳng Giới và sửa các văn bản pháp quy nhằm thực thi các vấn đề về giới.
3. Tài sản thế chấp và tiền gửi tại ngân hàng là hai yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận tín dụng đối với cả doanh nhân nam và doanh nhân nữ. Đáng tiếc là, ngay cả khi đa số có tài khoản ngân hàng, số người có tiền gửi tiết kiệm lại rất ít, vì thế ảnh hưởng tiêu cực đến khả năng vay tín dụng thành công.
  - a. Tuyên truyền người dân tăng tiết kiệm trong ngân hàng như một cách bảo vệ an toàn tài chính mà còn là tiêu chí ghi điểm khi vay tín dụng;
  - b. Kiến tạo một hệ thống điểm tín dụng và lịch sử tín dụng được chia sẻ giữa các tổ chức tài chính tín dụng nhằm nâng cao khả năng vay vốn cho các doanh nhân;
  - c. Tiến hành các nghiên cứu sâu hơn về định kiến giới trong vay tín dụng
4. Tăng cường nhận thức pháp luật của doanh nhân, chúng tôi khuyến nghị tăng cường trợ giúp của chính phủ trong các chương trình chia sẻ thông tin và cập nhật quy định pháp luật liên quan đến kinh doanh.
  - a. Thiết lập các chương trình tuyên truyền các quy định liên quan đến kinh doanh thông qua các phương tiện đại chúng (truyền hình, đài hoặc báo) nhằm truyền tải kịp thời và giải thích cho doanh nhân hiểu tinh thần của pháp luật;
  - b. Xây dựng chương trình cung cấp thông tin cho doanh nhân, doanh nghiệp và các doanh nghiệp phải trả phí để có được những thông tin pháp lý cập nhật nhất;

5. Phân tích kinh nghiệm của các quốc gia khác về hệ thống tư vấn cho phụ nữ làm kinh doanh với chuyên gia cố vấn là cả nam và nữ.
6. Liên tục phân tích tính tương thích và tác động của các văn bản pháp luật liên quan đến doanh nhân nữ và phụ nữ tham gia làm kinh tế. Điều này đặc biệt cần thiết vì các văn bản luật của Việt Nam thay đổi khá nhanh nên những văn bản không theo kịp những thay đổi của xã hội cần được cập nhật ngay.
7. Tổ chức các khóa đào tạo về bình đẳng giới cho các nhóm liên quan khác nhau (doanh nhân, công viên chức và các cá nhân liên quan).

#### 6.2.3.2 Gợi ý Chính sách đối với các Hiệp hội Doanh nghiệp và Tổ chức đoàn thể

1. Tuyên truyền về việc có thể kết hợp giữa công việc và gia đình trong kinh doanh, như nghiên cứu này đã chỉ ra phụ nữ làm việc nhiều thời gian tại chỗ làm bên cạnh thời gian dành cho công việc nội trợ;
2. Tăng cường các chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng cho doanh nhân ở các khía cạnh:
  - a. Kỹ năng quản lý tài chính và quản trị doanh nghiệp; hướng dẫn doanh nhân quản lý hiệu quả doanh nghiệp để tạo ra lợi nhuận; cách thức tái đầu tư mở rộng hoặc đa dạng hóa sản phẩm;
  - b. Kỹ năng tiếng Anh giúp doanh nhân mở rộng cơ hội giao lưu quốc tế, tăng cường hợp tác và kinh doanh quốc tế;
  - c. Kỹ năng giao tiếp hiệu quả giúp doanh nhân tham gia vào các mạng lưới quan hệ và đàm phán thành công;
  - d. Kỹ năng tiếp thị giúp doanh nhân cách đưa sản phẩm dịch vụ ra thị trường để hút được nhiều khách hàng hơn
  - e. Kỹ năng hoạch định kinh doanh cho phép tránh đổ vỡ, phá sản trong kinh doanh;
  - f. Kỹ năng xử lý khủng hoảng;
  - g. Kỹ năng sử dụng máy tính cơ bản như tìm kiếm thông tin đối tác, bán hàng hoặc sản phẩm trên internet.
3. Tăng cường những chương trình đào tạo nhắm tới việc cải tiến các **“kỹ năng mềm”** cho nam giới và đặc biệt cho phụ nữ. Những kỹ năng mà doanh nhân nữ cần là:
  - a. Kỹ năng tham gia vào các mạng lưới, thiết lập quan hệ và đàm phán thành công với đối tác kinh doanh, đặc biệt đối với nam giới;
  - b. Kỹ năng giành hợp đồng/khách hàng mới mà không cần phải tham gia tiếp khách sau giờ làm việc;
  - c. Cách thức thâm nhập một mạng lưới kinh doanh.
4. Doanh nhân nữ vẫn chịu trách nhiệm chính về việc quản lý gia đình. Chúng tôi khuyến nghị việc bố trí thời gian cho các khóa tập huấn vào những giờ không ảnh hưởng đến công việc kinh doanh và gia đình của doanh nhân nữ. Các khóa tập huấn buổi tối tạo cơ hội thời gian cho phụ nữ tham gia mà không phải băn khoăn về việc bị mất thu nhập hay phải bỏ rơi công việc gia đình.
5. Mạng lưới kinh doanh dày đặc giữa các doanh nhân là dấu hiệu cụ thể cho biết vốn xã hội đang tồn tại giữa các doanh nhân.<sup>74</sup> Điều quan trọng cho các hiệp hội doanh nghiệp Việt

<sup>74</sup> Vốn xã hội ám chỉ những yếu tố có thể quan sát thấy nhưng không có giao kèo, đã được chứng minh là có tác động nhất định đến hiệu quả hoạt động, năng suất, và là một nhân tố quan trọng thúc đẩy phát triển kinh tế

Nam là duy trì vốn xã hội bằng việc tăng tính kết nối cho các thành viên tham gia trong mạng lưới.

- a. Cần tăng cường sức mạnh mạng lưới cho cả doanh nhân nam và nữ thông qua Hội đồng Doanh nhân nữ VCCI và các tổ chức doanh nghiệp khác, nghiên cứu các mô hình thành công của các nước và áp dụng những thực tiễn tốt nhất;
- b. Hiệp hội doanh nghiệp phối hợp với nhà nước và khối tư nhân sẽ khuyến khích mở rộng mạng lưới quan hệ cho doanh nhân nữ theo chiều hẹp: mạng lưới theo ngành hoặc lĩnh vực cụ thể.

Thiếu thời gian, kiến thức và những trở ngại khác là những lý do mà hầu hết doanh nhân muốn thu nhận những kiến thức thực tiễn, chia sẻ kinh nghiệm về những vấn đề quan trọng từ việc tương tác với những doanh nhân khác. Do vậy, hiệp hội doanh nghiệp cần tăng cường kiến tạo các cơ hội để các doanh nhân gặp gỡ, chia sẻ. Nên tổ chức định kỳ các sự kiện tại đó doanh nhân sẽ nhận được nhiều thông tin cập nhật về pháp lý và kinh doanh nói chung một cách kịp thời, hiệu quả và nhanh chóng.

- a. Thúc đẩy các thành viên về tầm quan trọng của việc cập nhật các kiến thức về quản trị kinh doanh và cần xác định rõ những nội dung gì mình thực sự cần để các đơn vị cung cấp dịch vụ thiết kế chương trình phù hợp với nhu cầu;
- b. Kiến tạo diễn đàn để doanh nhân có cơ hội bày tỏ những vấn đề họ gặp phải trong quá trình kinh doanh như thủ tục hành chính hay phân biệt giới. Điều này giúp cho việc thực thi pháp luật được tiến hành nghiêm minh cùng với các biện pháp phạt đối với những cá nhân vi phạm. Tăng cường đối thoại công-tư với chính phủ và các bộ ban ngành liên quan để cùng tháo gỡ những khó khăn gặp phải;
- c. Thúc đẩy cải thiện điều kiện làm việc như thời gian làm việc linh hoạt, văn hóa/môi trường làm việc tích cực, cơ hội thăng tiến, tăng thu nhập và triển vọng công việc dài hạn, phúc lợi giáo dục và nhiều lợi ích phi vật chất;
- d. Xây dựng trang web với những thông tin quan trọng được cập nhật thường xuyên và kịp thời. Trang web này cũng nên có chức năng diễn đàn cho phép doanh nhân thảo luận qua mạng và nhận được câu trả lời từ doanh nhân khác hoặc cơ quan liên quan.

### 6.3 Hạn chế của Công trình nghiên cứu và Đề xuất cho nghiên cứu tiếp theo

Nghiên cứu này tìm hiểu những yếu tố mang tính truyền thống, về luật lệ và do nhận thức bản thân tác động đến doanh nghiệp Việt Nam thông qua việc tiến hành khảo sát 240 doanh nhân hội viên của VCCI. Một hạn chế rõ ràng khác của nghiên cứu là chỉ sử dụng danh sách hội viên của VCCI làm tập hợp để lấy mẫu khảo sát. Khu vực doanh nghiệp phi chính thức cũng không được đưa vào cuộc điều tra. Kết quả khảo sát lẽ ra có thể biến thiên nhiều hơn và bộ lọc nhiều khác biệt có ý nghĩa hơn về những trở ngại có nguyên nhân giới nếu đối tượng phỏng vấn bao gồm cả các doanh nhân ở khu vực siêu nhỏ, hộ gia đình, không chính thức và doanh nghiệp nông thôn. Các công trình nghiên cứu trong tương lai cần sử dụng cỡ mẫu tăng cường từ một tập hợp để lấy mẫu lớn hơn gồm các doanh nghiệp được lập danh sách theo vùng và bao gồm cả khu vực phi chính thức.

Nghiên cứu chỉ ra rằng phụ nữ có vẻ bị định hướng bởi các thành viên trong gia đình, có xu hướng quản trị rủi ro khác nhau (VD. có nhiều tiền tiết kiệm trong ngân hàng) và cảm thấy bị phân biệt giới khi vay tín dụng. Các nghiên cứu tiếp theo cần đào sâu hơn chủ đề này để phục

vụ cho các cơ quan quản lý nhà nước ra các chính sách phù hợp cũng như cho các hiệp hội và khối tư nhân.

Các công ty cổ phần dường như trải nghiệm nhiều vấn đề nhất trong việc hợp thức hóa doanh nghiệp, các doanh nghiệp hộ gia đình đối diện với nhiều khó khăn nhất trong việc vay tín dụng, trong khi các công ty trách nhiệm hữu hạn gặp phải nhiều vấn đề nhất về hệ thống thuế. Cần tiến hành nghiên cứu kỹ hơn, tập trung vào những vấn đề cụ thể của riêng từng loại hình doanh nghiệp, và tìm ra những nguyên nhân đằng sau chúng phù hợp với luật hỗ trợ từng loại hình doanh nghiệp.

Việc giữ chân những lao động có học vấn và có kinh nghiệm là vấn đề phổ biến nhất ở tất cả các loại hình doanh nghiệp và các ngành và chúng tôi khuyến nghị cần rà soát kỹ hơn Luật Lao động Việt Nam về phương diện này. Việc xem xét sự phù hợp của Luật Lao động Việt Nam với Luật Bình đẳng Giới là một đề tài không thuộc phạm vi của nghiên cứu này nhưng có tác động đáng kể đến vấn đề việc làm của lao động nữ. Đối với những công trình nghiên cứu tiếp theo, chúng tôi khuyến nghị rằng các Luật về Lao động của Việt Nam và các Luật về Bình đẳng Giới phải được phân tích thật sâu sát về sự phù hợp. Ngoài ra, chúng tôi cũng khuyến nghị việc nghiên cứu những điều khoản thực tế về bảo vệ quyền nghỉ sinh con của cha/mẹ và cân đối công việc/gia đình cho cả lao động nam và lao động nữ.

Do đề cập về giới là bao gồm cả nam giới và căn cứ vào kết quả của nghiên cứu này, cũng cần nghiên cứu thêm vấn đề tài sản tiết kiệm của doanh nhân; xem xét lý do tại sao nam giới ít gửi tiết kiệm hơn nữ giới và việc chia sẻ thông tin về tỷ lệ hoàn trả vốn vay cũng như lịch sử tín dụng trong hệ thống tài chính của Việt Nam. Nhìn chung, cũng cần nghiên cứu kỹ hơn các khía cạnh xã hội và truyền thống của quyền thừa kế và hệ thống đăng ký quyền sử dụng đất đai tại Việt Nam để tìm hiểu tại sao doanh nhân nam đứng tên quyền sử dụng đất nhiều hơn doanh nhân nữ và liệu có thể xây dựng được một chính sách để có thể cân bằng tình trạng này hay không.

Cuối cùng, tư duy sáng tạo của doanh nhân Việt Nam dường như phát huy *sau khi* doanh nghiệp khởi động. Chúng tôi đề xuất cần tiến hành nghiên cứu riêng về tư duy sáng tạo của doanh nhân: khi nào tư duy sáng tạo bắt đầu phát huy, bắt nguồn từ đâu, làm thế nào có thể nuôi dưỡng nó và sự khác biệt về tư duy sáng tạo giữa nam và nữ, nếu có.

## 7. TÀI LIỆU THAM KHẢO

Altenburg, T. và C. v. Drachenfels (2006) "Cách tiếp cận của Người theo chủ nghĩa thiểu số Mới" cho Phát triển Khu vực Tư nhân: Đánh giá mang tính Phê phán, *Tạp chí Chính sách Phát triển* 24 (4): 387-411

--- (2008) *Tạo dựng một môi trường thuận lợi cho khu vực tư nhân phát triển tại Châu Phi cận Sahara*, Vienna UNIDO, GTZ và BMZ

Arruñada, B. (2007) Cạm bẫy phải Tránh khi Đo lường các Thẻ chề: *Dự án Kinh doanh Có gây thiệt hại cho Doanh nghiệp không?*, *Tạp san Kinh tế học So sánh* 35 (4): 729-747

Asian Development Bank (Ngân hàng Phát triển Châu Á) (2005) *Phân tích Tình hình Phụ nữ Việt Nam*, Manila, Ngân hàng Phát triển Châu Á

Atieno, R. (2006) *Sự tham gia của nữ giới vào thị trường lao động: Trường hợp Khu vực Phi chính thức tại Kenya*, Tài liệu Nghiên cứu 157 của Consortium Nghiên cứu Kinh tế Châu Phi Nairobi, Viện Nghiên cứu Phát triển, Đại học Nairobi

Baumol, W. J. (2003) Về Phân tích Tinh thần kinh doanh của Áo, *Kinh tế học và Nghiên cứu về Tinh thần kinh doanh của Áo* Tập 6 (57-66):

Becker, G. S. (1993) *Vốn con người: Một công trình phân tích lý thuyết và thực nghiệm, với tham chiếu đặc biệt đến Giáo dục*, Chicago, Đại học Báo chí Chicago

Beegle, K. và J. Strauss (1996) *Những bố trí bên trong hộ gia đình: rà soát lại các lý thuyết, bằng chứng thực nghiệm và các vấn đề chính sách*, Đại học Michigan, Ban Kinh tế học Nông nghiệp East Lansing

Berg, J. và S. Cazes (2007) *Các chỉ báo của Dự án Kinh doanh: các vấn đề về đo lường và các gợi ý chính sách*, Tài liệu Thị trường Kinh tế và Lao động 2007/6 Đơn vị Nghiên cứu và Phân tích Việc làm Geneva, ILO

Blackden, M. và C. Bhanu (1999) *Giới, Tăng trưởng và Giảm nghèo tại Châu Phi cận Sahara*, Báo cáo SPA Washington DC, World Bank

Boyd, N. G. và G. S. Vozikis (1994) Ảnh hưởng của lòng tin vào hiệu năng của bản thân trong việc phát triển dự định và hành động của doanh nhân, *Lý thuyết và Thực hành về Tinh thần kinh doanh* Tập 18 (Số 4): 63-77

Bunck, J. M. (1997) *Phụ nữ và Chủ nghĩa xã hội sau Chiến tranh Lạnh: trường hợp Cuba và Việt Nam*, Kỳ họp Thường niên thứ 7, Hiệp hội Nghiên cứu Kinh tế Cuba, Đại học Miami, Trung tâm Knight, Khách sạn Hyatt, ngày 7-9/8/1997

Buvinic, M. và E. M. King (2007a) Làm cho mọi trẻ em gái đều đi học, trong: *Tài chính và Phát triển*, 44: 2, 7-11

--- (2007b) Kinh tế học thông minh, trong: *Tài chính và Phát triển*, 44: 2, 1-8

Chiongsong, R. A. (2009) *CEDAW và Luật: Rà soát các văn bản pháp lý của Việt Nam từ góc độ giới và quyền lợi qua lăng kính của CEDAW*, Hà Nội, Công ty Cổ phần Phát triển Báo chí và Truyền thông Việt Nam

Cochran, W. (1953) *Kỹ thuật lấy mẫu* London, New York John Wiley và Sons Inc

Cohen, J. W. (1988) *Phân tích sức mạnh thống kê cho các môn khoa học hành vi*, Xuất bản lần 2, Hillsdale New Jersey, Lawrence Earlbaum Associates

Coltrane, S. (2000) Nghiên cứu và lao động hộ gia đình: lập mô hình và đo lường sự gắn bó với xã hội của công việc gia đình thường nhật, *Tạp san Hôn nhân và Gia đình* 62 1208-1233

Commander, S. và J. Svejnar (2007) *Thế chế, quyền sở hữu, xuất khẩu và cạnh tranh có giải thích được cho thành tích hoạt động bền vững không? Bằng chứng từ 26 quốc gia đang trong thời kỳ quá độ*, Bonn: Tài liệu thảo luận IZA Số 2637

Cutura, J. (2007) *Tiếng nói của Doanh nhân nữ tại Kenya*, Washington DC, Cơ quan Tư vấn Quốc tế về Hợp tác Tài chính, Thị trường Doanh nghiệp Nữ và Đầu tư Nước ngoài, và World Bank

Davidsson, P. và B. Honig (2003) Vai trò của vốn xã hội và vốn con người trong các doanh nhân non trẻ *Tạp san Mạo hiểm kinh doanh* Tập 18 301-331

de Soto, H. (2000) *Điều bí ẩn của Vốn: Tại sao chủ nghĩa tư bản thành công ở phương Tây và thất bại ở những nơi khác*, New York: Sách cơ bản

Djankov, S. , C. McLiesh và R. Ramalho (2006) Luật lệ và Tăng trưởng, *Thư Kinh tế học* Tập 92 (Số 3): trang 395-401

Djankov, S. , R. L. Porta , F. Lopez-de-Silanes và A. Schleifer (2002) Luật lệ của Gia nhập, *Tạp san Kinh tế hàng quý CXVII* (1): 1-37

Dowuona-Hammond, C. (2008) *Quyền Sở hữu Đất và Tài sản đã được Hoàn thiện*, Tài liệu Hội nghị: Phát triển Doanh nghiệp - Bài học Toàn cầu của Châu Phi cho Nhà tài trợ Thực hành Hiệu quả Hơn từ Góc nhìn của Phụ nữ Accra, Ghana

Drachenfels, C. v. , T. Altenburg và M. Krause (2007) *Bảy luận điểm về Kinh doanh*, Viện Phát triển Đức

Dragusin, M. (2007) Các mạng lưới doanh nhân nữ quốc gia và khu vực, *Tạp san Khoa học Khu vực của Rumanie* 1 (1, Mùa đông 2007): 81-90

Drucker, P. (1985) *Tư duy sáng tạo và Tinh thần kinh doanh*, London, Heinemann

Duryea, S. , A. C. Edwards và M. Oreta (2001) *Phụ nữ trong thị trường lao động các nước LAC, thập kỷ 90 đáng chú ý*

Elam, A. và S. Terjesen (2008) *Giới, Thế chế và các Phương thức Khởi sự kinh doanh xuyên Quốc gia đối với Nam và Nữ*, Hội thảo về Tinh thần Kinh doanh và Phát triển Kinh tế của Dự án UNU WIDER, Helsinki, ngày 21-23/8/2008

Ellis, A. và J. Cutura (2007) *Dự án Kinh doanh năm 2008, Tài liệu Cơ sở về Cơ hội cho Phụ nữ*, Tiền hội nghị Phát triển Doanh nghiệp của BMZ - Các bài học kinh nghiệm của châu Phi và toàn cầu để Nhà tài trợ Thực hành Hiệu quả Hơn từ Góc nhìn của Phụ nữ, Accra, Ghana

Ellis, A. , J. Cutura , N. Dione , I. Gillson , C. Manuel và J. Thongori (2007) *Giới và Tăng trưởng Kinh tế ở Kenya, Giải phóng Quyền năng của Phụ nữ*, Washington DC, Ngân hàng Tài thiết và Phát triển Quốc tế/World Bank

Erzetic, B. H. (2008) Phương tiện tiếp thu kiến thức của doanh nhân và thành công của họ, *Quản lý Các thời kỳ quá độ trên Toàn cầu 6 (Số 2): 157-175*

Fairle, R. (2009) *Chỉ số Hành động mạo hiểm kinh doanh của Kauffman 1996-2008*, Quỹ California Ewing Marion Kauffman Foundation

Fairle, R. W. và A. M. Robb (2009) Khác biệt giới trong thành tích kinh doanh: bằng chứng từ các đặc điểm của cuộc khảo sát chủ doanh nghiệp, *Kinh tế học về Doanh nghiệp Nhỏ 33 (Số 4 1573-0913 (trực tuyến): 375-395*

Fetzer, J. J. (1998) *Ai có nhiều khả năng tự làm chủ ở Việt Nam?*, Có tại SSRN?, Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1161152>:

Granovetter, M. (1985) Hành động kinh tế và cơ cấu xã hội: vấn đề về sự gắn chặt, *Tạp san Xã hội học của Mỹ 91*: trang 481-510

Hampel-Milagrosa, A. (2008a) *Tác động có phân biệt giới của Cải cách Môi trường Đầu tư: Rà soát có phê phán Dự án Kinh doanh*, Chuỗi tài liệu thảo luận của DIE Bonn, Deutsches Institut für Entwicklungspolitik, Viện Phát triển Đức

--- (2008b) *Tác động có phân biệt giới của Cải cách Môi trường Đầu tư: Rà soát có phê phán các báo cáo Kinh doanh*, Chuỗi tài liệu thảo luận của DIE Bonn, Viện Phát triển Đức (DIE)

--- (2009) *Các vấn đề về Giới trong Kinh doanh: Phân tích sử dụng kết quả nghiên cứu điểm đối với doanh nhân nữ Ghana (Báo cáo Chuyên gia)*, Bonn, Đức, Viện Phát triển Đức (DIE)

--- (sắp xuất bản) *Nhận dạng và giải quyết các vấn đề về giới trong Kinh doanh*, *Tạp san Nghiên cứu Phát triển của Châu Á*

Haspels, N. và E. Majurin (2008) *Công việc, thu nhập và bình đẳng giới tại Đông Á: chỉ dẫn hành động*, Bangkok, Văn phòng tiểu khu vực Đông Á của Tổ chức Lao động Quốc tế

Hausmann, R. , L. D. Tyson và S. Zahidi (2009) *Báo cáo về Khoảng cách Giới tính Toàn cầu*, Geneva, Diễn đàn Kinh tế Thế giới

Hendrikse, G. W. J. (2003) *Kinh tế học và quản lý các tổ chức: điều phối, động cơ và chiến lược*, London, các Công ty McGraw Hill Companies

Heymann, J. (2003) *Vai trò của chăm sóc trẻ và giáo dục sớm trong đảm bảo cơ hội bình đẳng*, Báo cáo Chính sách Tóm tắt về Thời Thơ ấu Sớm của UNESCO số 18 tháng 11-tháng 12/2003 Paris, Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa của Liên hiệp quốc

Hills, G. E., G. T. Lumpkin và R. P. Singh (1997) *Nhận biết cơ hội: Nhận thức và ứng xử của doanh nhân*, Wellesley, MA, Cao đẳng Babson.

Hirschman, C. và V. M. Loi (1996) Gia đình và Cơ cấu Hộ tại Việt Nam: Vài nét đại cương về một khảo sát gần đây, *Sự vụ Thái Bình Dương* Tập 69 (Số 2 (Hè 1996)): 229-249

Huy, V. T. và D. S. Carr (2000) Bố trí lao động trong gia đình, *Tạp chí Xã hội học Việt Nam* 4 43-52

Công ty Tài chính Quốc tế (2006) *Khảo sát Quốc gia về Nữ Chủ Doanh nghiệp tại Việt Nam. Khảo sát Chung với Dự án Thị trường Doanh nhân và Giới (GEM) và Chương trình Phát triển Khu vực Tư nhân tại đồng bằng sông Mêkông (MPDF)*, Washington, DC, IFC

--- (2007) *Tiếng nói của Doanh nhân Nữ Việt Nam*, Washington DC, IFC, MPDF, GEM

International Labour Organization (Tổ chức Lao động Quốc tế-ILO) (1998) *Phụ nữ trong khu vực phi chính thức và khả năng tiếp cận tài chính vi mô của họ*, Hội nghị thường niên của Liên minh Nghị viện Thế giới (IPU), Windhoek Namibia

International Trade Union Confederation (Liên minh Công đoàn Quốc tế) (2007) *Việc sử dụng Dự án Kinh doanh của IFI để xóa bỏ sự Bảo vệ đối với Lao động: Phân tích báo cáo Kinh doanh 2008 Bằng chứng Quốc gia mới*, Washington, Liên minh Công đoàn Quốc tế, các Liên đoàn Công đoàn Toàn cầu

Irvin, G. (1995) Việt Nam: đánh giá các thành tựu của Đổi mới, *Tạp san Nghiên cứu Phát triển* 5 (31/6/1995): trang 6-9

Johnson, J. và P. Powell (1994) Ra quyết định, rủi ro và giới tính: Các nhà quản lý có khác không?, *Tạp san Quản lý của Anh* 5 123-138

Kabeer, N. và T. T. V. Anh (2000) *Rời xa đồng ruộng nhưng không rời bỏ nông thôn: Giới, đa dạng hóa sinh kế và tăng trưởng vì người nghèo ở nông thôn Việt Nam* Geneva, Viện Nghiên cứu Nghiên cứu và Phát triển của Liên hợp quốc

--- (2006) *Toàn cầu hóa, giới và việc làm trong bối cảnh kinh tế quá độ: Trường hợp Việt Nam*, Chuỗi Tài liệu Làm việc của GEM IWG Sussex, Nhóm Công tác Quốc tế về Giới, Kinh tế học vĩ mô và Kinh tế học Quốc tế

Katz, E. và J. S. Chamorro (2003) *Giới, quyền sử dụng đất, và kinh tế hộ ở nông thôn Nicaragua và Honduras*, Hội nghị thường niên của Hiệp hội Kinh tế Châu Mỹ Latinh và vùng Caribe, Puebla Mexico, ngày 9-11 tháng 10

Kibria, N. (1990) Quyền năng, Chế độ Gia trưởng, và Mâu thuẫn Giới trong Cộng đồng Việt Nam ở Hải ngoại, *Giới và Xã hội* Tập 4 (Số 1 (Tháng 3/1990)): 9-24

Kirzner, L. (1997) Khám phá tinh thần kinh doanh và cách thức vận hành của thị trường cạnh tranh, *Tạp san Tài liệu Kinh tế* Tập 35 60-85

Lawson, S. (2008) *Phụ nữ Chống đỡ một Nửa Bầu trời*, Tài liệu Kinh tế Toàn cầu số 164 New York, Goldman Sachs

- Lin, J. Y. (1989) Một học thuyết về thay đổi thể chế: thay đổi do được thuyết phục và bị áp đặt, *Tạp san Cato* 9 (Xuân/Hè 1989)
- Luck, D. J. và R. S. Rubin (1987) *Nghiên cứu Tiếp thị*, New Jersey, Prentice Hall Inc
- Luke, N. , S. R. Schuler , B. T. T. Mai , P. V. Thien và T. H. Minh (2007) *Tìm hiểu Thuộc tính và Thái độ của Các đôi và Bạo lực Gia đình tại Việt Nam*, New York, Sage Publications
- Lundstrom, A. và L. Stevenson (2002) *Trên đường hướng tới Chính sách về Tinh thần Kinh doanh*, Stockholm, Quỹ Nghiên cứu Doanh nghiệp Nhỏ Thụy Điển
- Maglad, N. (1998) *Cung ứng lao động nữ ở Sudan*, Tài liệu đặc biệt số 30 Nairobi, Kenya, Consortium Nghiên cứu Kinh tế châu Phi
- Malesky, E. , T. H. Huynh , D. A. Tuan , L. T. Ha , L. T. Hien và N. N. Lan (2008) *Chỉ số Năng lực Cạnh tranh cấp Tỉnh của Việt Nam 2008: Đo lường Quản trị Kinh tế để Phát triển Khu vực Tư nhân*, Tài liệu Chính sách #13 của VNCI Hà Nội, USAID, VCCI và VNCI
- Marr, D. (1981) *Truyền thống Việt Nam khi bị Thử thách*, Berkeley, Đại học Báo chí California
- Mayoux, L. (2001) *Việc làm, Giới, và Doanh nghiệp Nhỏ: Làm cho Môi trường Chính sách trở thành Đúng*, Tài liệu làm việc số 15 của IFP/SEED-WEDGE Geneva, Tổ chức Lao động Quốc tế
- McChesney, F. (1987) Chiết trừ tiền thuê và lập giá thuê trong học thuyết kinh tế về luật lệ, *Tạp san Các công trình nghiên cứu Pháp lý* 16 (1 (Tháng Giêng)):
- Mekong Economics (2004) *Phân tích tình hình: Các vấn đề về giới nảy sinh trong hội nhập kinh tế tại Việt Nam*, Hà Nội, cho Dự án NCFW-UNDP-RNE VIE-01-015
- Minniti, M. (2008) *Doanh nghiệp Nữ và Phát triển Kinh tế*, Hội thảo về Tinh thần Kinh doanh và Phát triển Kinh tế của dự án UNU WIDER, Helsinki, Phần Lan, ngày 21-23/8/2008
- Minniti, M. , P. Arenius và N. Langowitz (2005) *Báo cáo Theo dõi Doanh nghiệp Toàn cầu 2004 về Doanh nghiệp Nữ*, Trung tâm Sự lãnh đạo của Phụ nữ
- Montenegro, C. E. and C. Pagés (2003) *Ai hưởng lợi từ các luật lệ chi phối thị trường lao động? Chile 1960-1998*, Tài liệu làm việc 9850 của NBER Cambridge, Massachusetts, Cơ quan Nghiên cứu Kinh tế Quốc gia
- Morrison, A. , D. Raju and N. Sinha (2007) *Bình đẳng giới, Nghèo, và Tăng trưởng kinh tế*, Tài liệu làm việc Nghiên cứu chính sách Washington DC: Nhóm Giới và Phát triển của World Bank
- Mukasa, S. , N. Tanzam , H. Kabuchu và S. V. Kayonga (2004) *Uganda: Đánh giá Tình trạng Nghèo và Giới: Đẩy mạnh Phân tích các mối quan hệ giữa Nghèo và Giới tại Uganda*, Copenhagen, Hợp tác Phát triển Đan Mạch
- North, D. C. (1990) *Thể chế, thay đổi thể chế, và thành tích kinh tế*, New York: Báo chí Đại học Cambridge

- Organisation for Economic Cooperation and Development (Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế) (2004) *Xúc tiến tinh thần kinh doanh và các DNNVV giàu sáng tạo trong nền kinh tế toàn cầu, hướng tới toàn cầu hóa có trách nhiệm hơn và có nhiều quốc gia tham gia hơn*, Hội nghị Bộ trưởng phụ trách DNNVV các nước OECD lần thứ 2, Istanbul, Thổ Nhĩ Kỳ
- Pallant, J. (2007) *Hướng dẫn Sử dụng SPSS Berkshire England*, Báo chí Đại học Mở
- Pham, P. T. và R. Jayakody (2010) *Vị thế người phụ nữ trong cải cách tại Việt Nam*, Pennsylvania, Khoa Nghiên cứu về Phát triển Con người và Gia đình, Đại học Pennsylvania
- Romer, P. (1989) *Gia tăng lợi nhuận và phát triển mới trong học thuyết tăng trưởng*, Chicago
- Rose, R. C. , N. Kumar và L. L. Yen (2006) Các nhân tố thành công của doanh nhân và sự leo thang của các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Malaysia, *Tạp san Khoa học Xã hội* 2 (Số 3): 74-80
- Saavedra, J. (1998) *Crisis real o crisis de expectativas: el mercado laboral peruano antes y depues la reformas*, Tài liệu làm việc 388 Ngân hàng Phát triển liên Mỹ, Washington DC
- Schumpeter, J. (1934) *Học thuyết Phát triển Kinh tế*, Cambridge
- (1989 và 1996) *Học thuyết Phát triển Kinh tế* London, Anh, Transaction Publishers
- Shane, S. và S. Venkatamaran (2000) Triển vọng của tinh thần kinh doanh - một lĩnh vực nghiên cứu, *Tạp chí Học viện Quản lý* Tập 25:1, 217-226
- Slangen, L. , L. Loucks và A. Slangen (2008) *Kinh tế học Thể chế và Lý thuyết Tổ chức Kinh tế*, Nhà xuất bản Học viện Wageningen Wageningen
- Soto, H. D. (1990) *Lối đi khác*, New York, Harper và Row
- Steel, R. G. D. và J. H. Torrie (1960) *Nguyên tắc và phương pháp thống kê*, New York, McGraw
- Stel, A. v. , D. J. Storey và A.R.Thurik (2006) *Tác dụng của luật lệ kinh doanh đối với doanh nghiệp trẻ và doanh nghiệp mới thành lập*, Chuỗi báo cáo của ERIM số ERS-2006-052-ORG Rotterdam, Đại học Erasmus Rotterdam
- Stephenson, J. và R. Mintzer (2008) *Sổ tay kinh doanh cơ bản cho gia đình: Cách khởi sự, quản trị, và tăng trưởng công việc kinh doanh riêng của bạn để sinh lời* New York, Báo chí Doanh nhân
- Stotsky, J. (2006) *Giới và mối liên quan với Chính sách Kinh tế vĩ mô: một công trình khảo sát*, Tài liệu làm việc của IMF 06/233 Washington D.C., IMF
- Tetreault, M. A. (1994) Phụ nữ và Cách mạng ở Việt Nam, trong: M. A. Tetreault (tái bản), *Phụ nữ và cách mạng ở Châu Phi, Châu Á, và Tân Thế giới*, Columbia, Đại học Báo chí Nam Carolina

Thi, L. (1995) *Đổi Mới và lao động nữ: nghiên cứu điểm về Hà Nội*, trong: V. M. Moghadam (tái bản), *Cải cách kinh tế, việc làm của phụ nữ, và chính trị xã hội*, Helsinki, Viện Nghiên cứu Phát triển Thế giới,

Tien, P. N. (2010) *Cái nhìn tổng thể về Bình đẳng Giới tại Việt Nam, 2010*, Hội nghị Kỷ niệm Ngày Quốc tế Phụ nữ 2010, “Bắc Kinh + 15, Nhìn lại, hướng tới phía trước, Bình đẳng Giới và Tăng cường Quyền năng cho Phụ nữ 15 năm sau Hội nghị Thế giới về Phụ nữ lần thứ tư, Hà Nội, ngày 12/3/2010.

Ty, M. , P. Anurit và J. Walsh (2009) Nghiên cứu về phát triển doanh nghiệp nữ trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Campuchia: Thách thức và Cơ hội *Tạp san Nghiên cứu Quản lý Toàn cầu* Tập 5 (Số 1): 7-13

Verheul, I. , A. v. Stel và R. Thurik (2006) Giải thích tinh thần kinh doanh của nam và nữ ở cấp quốc gia, *Tinh thần kinh doanh và Phát triển Vùng* (Ngày 18/3 (2006)): 151-183

Vietnam Chamber of Commerce and Industry (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam) (2006) *Các chính sách có mục tiêu ủng hộ doanh nghiệp nữ có thể đẩy mạnh tăng trưởng kinh tế của Việt Nam số 13 (16) tháng 4/2006*, Bản tin Kinh doanh Hà Nội, VCCI

--- (2007a) *Bản tin Kinh doanh số 22 (25) tháng 10/2007. Kinh doanh ở Việt Nam: Chính sách được cải thiện trong năm 2007 nhưng trở ngại vẫn còn đó*, Hà Nội, VCCI

--- (2007b) *Giải Bông hồng Vàng cho Nữ Doanh nhân Điển hình của Việt Nam*, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

Vietnam Women Entrepreneurs Council (Hội đồng Doanh nghiệp Nữ Việt Nam) (2007) *Phát triển Doanh nghiệp Nữ tại Việt Nam*, Hà Nội, Tổ chức Lao động Quốc tế

Vietnamese Ministry of Education (Bộ Giáo dục Việt Nam). (2010) trực tuyến: <http://www.moet.gov.vn/?page=11.1&view=930>

Watson, J. (2002) *Đối chiếu Thành tích của các Doanh nghiệp do Nam và Nữ Kiểm soát: Liên hệ Đầu ra với Đầu vào*, *Tinh thần Kinh doanh: Lý thuyết và Thực hành* 26

Whitmore, J. K. (1984) *Tổ chức Xã hội và tư tưởng Nho giáo tại Việt Nam*, *Tạp san Các Nghiên cứu tại Đông Nam Á* tập 15 (số 2 (tháng 9/1984)): 296-306

Williamson, O. (2000) *Kinh tế học thể chế mới: nhận xét, hướng tới phía trước*, *Tài liệu Kinh tế* 38 (tháng 9/2000): 595-693

*World Bank (Ngân hàng Thế giới)* (1995) *Hướng tới Bình đẳng Giới: Vai trò của chính sách công*, Washington DC, World Bank

--- (2004a) *Kinh doanh năm 2005: Xóa bỏ Trở ngại cho Tăng trưởng*, Washington DC, World Bank/IFC

--- (2004b) *Báo cáo Phát triển Việt Nam*, Washington DC, Nhóm Công tác của World Bank

--- (2006) *Kinh doanh năm 2007: Cải cách như thế nào*, Washington DC, World Bank/IFC

--- (2007) *Kinh doanh năm 2008: Đối chiếu Luật lệ tại 178 nền kinh tế*, Washington DC, IFC/World Bank

--- (2008a) *Kinh doanh năm 2008: Đối chiếu Luật lệ tại 181 nền kinh tế*, Washington DC, World Bank

--- (2008b) *Kinh doanh năm 2008: Đối chiếu Luật lệ tại 178 nền kinh tế*, Washington DC, IFC/World Bank

--- (2008c) *Kinh doanh: Phụ nữ ở Châu Phi*, Washington D.C., IFC/World Bank

--- (2009) *Kinh doanh năm 2010: Đối chiếu Luật lệ tại 183 nền kinh tế*, Washington DC, Palgrave Macmillan

World Bank Independent Evaluation Group (Nhóm Đánh giá Độc lập của World Bank)  
(2008) *Kinh doanh: một công trình đánh giá độc lập, Đo lường các chỉ báo của Dự án Kinh doanh của World Bank-IFC*, Washington DC, World Bank

## 8. BẢNG PHỤ LỤC

**Bảng Phụ lục 1 Số liệu thông kê mô tả về đối tượng phỏng vấn theo giới**

Biến số	Doanh nhân nam n= 41 đối tượng quan sát				Doanh nhân nữ n=199 đối tượng quan sát			
	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Tối thiểu	Tối đa	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Tối thiểu	Tối đa
<b>Đặc điểm của Doanh nhân</b>								
Độ tuổi	44,46	9,18	30	69	45,07	9,39	22	70
Trình độ học vấn cao nhất đã hoàn thành, (1= Trung học, 2= Cao đẳng, 3= Đại học, 4= Trình độ Cao hơn/Học viện Công nghệ, 5=Đại học, 6= Đào tạo Thạc sĩ/Tiến sĩ)	4,80**	1,02	1	6	4,41**	1,32	1	6
Tình trạng hôn nhân, (1= Độc thân, 2= Đã kết hôn)	1,90	0,30	1	2	1,88	0,32	1	2
Số con, (chỉ áp dụng với doanh nhân đã kết hôn)	1,91	0,57	1	3	2,11	0,72	1	4
Biến giả - doanh nhân cơ hội, (0= Không, 1=Có)	0,20	0,40	0	1	0,15	0,35	0	1
Biến giả - doanh nhân bắt buộc, (0= Không, 1=Có)	0,46	0,50	0	1	0,44	0,50	0	1
Sở hữu trình độ học vấn/kinh nghiệm để khởi sự doanh nghiệp, (0= Không, 1=Có)	0,56**	0,502	0	1	0,34**	0,474	0	1
Nghề chính của cha, ( 1= Người làm công, 2= Thất nghiệp, 3= Doanh nhân, 4= Nông dân, 5= Khác)	2,48	1,60	1	5	2,45	1,46	1	5
Nghề chính của mẹ, ( 1= Người làm công, 2= Thất nghiệp, 3= Doanh nhân, 4= Nông dân, 5= Khác)	2,31	1,55	1	5	2,52	1,51	1	5
Nghề trước đây của doanh nhân, ( 1= Người làm công, 2= Thất nghiệp, 3= Doanh nhân, 4= Nông dân, 5= Khác)	1,56	1,13	1	5	1,87	1,33	1	5
Anh/chị có tham khảo ý kiến gia đình (và những người khác) về những quyết định kinh doanh quan trọng không, (0= Không, 1=Có)	1,54**	0,505	1	2	1,81**	0,397	1	2
<b>Đặc điểm của Doanh nghiệp</b>								
Loại hình doanh nghiệp, (1= Hộ gia đình, 2= Sở hữu một chủ, 3= Công ty Trách nhiệm hữu hạn 4= Công ty Cổ phần, 5= Hợp tác xã)	3,32**	0,61	2	4	3,06**	0,77	1	5
Kế hoạch mở rộng doanh nghiệp, (0= Không, 1=Có)	1,07**	0,264	1	2	1,19**	0,391	1	2
<b>Nhận thức Bản thân</b>								
Anh/chị có sẵn sàng đầu tư mạo hiểm không? (0= Không, 1=Có)	1,24**	0,43	1	2	1,43**	0,50	1	2
Anh/chị có nghĩ mình là người có tư duy sáng tạo không? (0= Không, 1=Có)	1,15	0,36	1	2	1,08	0,26	1	2
Anh/chị có thu được lợi ích từ các công việc kinh doanh khác không? (0= Không, 1=Có)	1,32	0,47	1	2	1,43	0,50	1	2
Anh/chị có tích cực chủ động tìm kiếm cơ hội kinh doanh mới không? (0= Không, 1=Có)	1,05	0,22	1	2	1,09	0,29	1	2
Anh/chị có tích cực chủ động tìm kiếm những mạng lưới và quan hệ hữu ích cho việc kinh doanh của mình không? (0= Không, 1=Có)	1,07	0,26	1	2	1,08	0,27	1	2
Anh/chị có tích cực chủ động tìm kiếm giải pháp cho những vấn đề có liên quan đến kinh doanh không? (0= Không, 1=Có)	1,02	0,16	1	2	1,03	0,16	1	2

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

\*\* Có ý nghĩa tại  $\alpha = 0,05$  cho kiểm định t về đẳng thức giữa các giá trị trung bình

**Bảng Phụ lục 2 Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và khó khăn gặp phải trong vay vốn kinh doanh**

	Giá trị	Df	Ý nghĩa tiệm cận (2 mắt)	Ý nghĩa chính xác (2 mắt)	Ý nghĩa chính xác (1 mắt)
Chi bình phương của Pearson	4,132	1	0,042		
Hiệu chỉnh Tính liên tục	3,331	1	0,068*		
Tỷ số khả dĩ	4,020	1	0,045		
Kiểm định Chính xác của Fisher				0,060	0,035
Liên hệ tuyến tính giữa hai biến	4,110	1	0,043		
Số trường hợp hợp lệ	188				

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

\*Có ý nghĩa tại mức  $\alpha=0,10$

Hệ số Phi: -0,148,  $\alpha=0,042$

Cramer's V: 0,148,  $\alpha=0,042$

**Bảng Phụ lục 3 Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và khó khăn gặp phải trong giữ chân lao động tốt**

	Giá trị	Df	Ý nghĩa tiệm cận (2 mắt)	Ý nghĩa chính xác (2 mắt)	Ý nghĩa chính xác (1 mắt)
Chi bình phương của Pearson	0,470	1	0,493		
Hiệu chỉnh Tính liên tục	0,260	1	0,610		
Tỷ số khả dĩ	0,477	1	0,490		
Kiểm định Chính xác của Fisher				0,597	0,308
Liên hệ tuyến tính giữa hai biến	0,468	1	0,494		
Số trường hợp hợp lệ	234				

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Hệ số Phi = 0,045,  $\alpha=0,493$

Cramer's V: 0,045,  $\alpha=0,493$

**Bảng Phụ lục 4 Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và khó khăn gặp phải trong đóng thuế**

	Giá trị	Df	Ý nghĩa tiệm cận (2 mắt)	Ý nghĩa chính xác (2 mắt)	Ý nghĩa chính xác (1 mắt)
Chi bình phương của Pearson	0,553	1	0,457		
Hiệu chỉnh Tính liên tục	0,241	1	0,623		
Tỷ số khả dĩ	0,525	1	0,469		
Kiểm định Chính xác của Fisher				0,454	0,301
Liên hệ tuyến tính giữa hai biến	0,551	1	0,458		
Số trường hợp hợp lệ	230				

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Hệ số Phi: -0,049,  $\alpha=0,457$

Cramer's V: 0,049,  $\alpha=0,457$

**Bảng Phụ lục 5 Kiểm định t trên các biến độc lập về chi trả để được thuận lợi trong đăng ký kinh doanh và đóng thuế, theo giới**

		Kiểm định của Levene về Đẳng thức giữa các Phương sai		Kiểm định t về Đẳng thức giữa các Giá trị trung bình		
		F	Ý nghĩa	t	df	Ý nghĩa (2 đuôi)
Hoạt động có liên quan đến kinh doanh	Giả định các phương sai bằng nhau	2,411	0,125	1,526	68	0,132
Anh/chị có trả tiền cho ai (không chính thức) để được thuận lợi trong đăng ký kinh doanh không?	Không giả định các phương sai bằng nhau			1,419	22,27	0,170
Anh/chị có trả tiền cho ai (phi chính thức) để được thuận lợi trong đóng thuế không?	Giả định các phương sai bằng nhau	5,810	0,019	1,392	61	0,169
	Không giả định các phương sai bằng nhau			1,215	19,95	0,239

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Để giải thích kết quả của các kiểm định về chi trả không chính thức cho việc đăng ký kinh doanh, chúng tôi sử dụng hàng ngang “Giả định phương sai bằng nhau” vì kiểm định của Levene cho thấy một giá trị ý nghĩa  $>0,05$ . Để giải thích kết quả của các kiểm định về chi trả không chính thức cho việc đóng thuế, chúng tôi sử dụng hàng ngang “Không giả định phương sai bằng nhau” vì kiểm định của Levene cho thấy một giá trị ý nghĩa  $<0,05$ .

**Bảng Phụ lục 6 Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và giờ làm việc**

	Giá trị	Df	Ý nghĩa tiệm cận (2 mặt)
Chi bình phương của Pearson	1,198	2	0,549
Tỷ số khả dĩ	1,120	2	0,571
Liên hệ tuyến tính giữa hai biến	0,871	1	0,351
Số trường hợp hợp lệ	240		

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Hệ số Phi: 0,071,  $\alpha=0,549$

Cramer's V: 0,071,  $\alpha=0,549$

**Bảng Phụ lục 7 Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và việc tham gia các tổ chức doanh nhân**

	Giá trị	Df	Ý nghĩa tiệm cận (2 mặt)	Ý nghĩa chính xác (2 mặt)	Ý nghĩa chính xác (1 mặt)
Chi bình phương của Pearson	0,089	1	0,766		
Hiệu chỉnh Tính liên tục	0,016	1	0,900		
Tỷ số khả dĩ	0,089	1	0,766		
Kiểm định Chính xác của Fisher				0,864	0,449
Liên hệ tuyến tính giữa hai biến	0,088	1	0,766		
Số trường hợp hợp lệ	240				

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Hệ số Phi: 0,019,  $\alpha=0,766$

Cramer's V: 0,019,  $\alpha=0,766$

**Bảng Phụ lục 8 Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và niềm tin rằng sự thiếu hụt lao động tốt là trở ngại cho việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh**

	Giá trị	Df	Ý nghĩa tiệm cận (2 mắt)	Ý nghĩa chính xác (2 mắt)	Ý nghĩa chính xác (1 mắt)
Chi bình phương của Pearson	4,168	1	0,041		
Hiệu chỉnh Tính liên tục	3,140	1	0,065*		
Tỷ số khả dĩ	3,907	1	0,048		
Kiểm định Chính xác của Fisher				0,051	0,035
Liên hệ tuyến tính giữa hai biến	4,151	1	0,042		
Số trường hợp hợp lệ	240				

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

\*Có ý nghĩa tại mức  $\alpha=0,10$

Hệ số Phi: -0,132, Ý nghĩa xấp xỉ  $\alpha=0,041$

Cramer's V: 0,132, Ý nghĩa xấp xỉ  $\alpha=0,041$

**Bảng Phụ lục 9 Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và niềm tin rằng sự thiếu hụt trình độ học vấn, kỹ năng, và tập huấn là trở ngại cho việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh**

	Giá trị	Df	Ý nghĩa tiệm cận (2 mắt)	Ý nghĩa chính xác (2 mắt)	Ý nghĩa chính xác (1 mắt)
Chi bình phương của Pearson	4,235	1	0,040		
Hiệu chỉnh Tính liên tục	3,536	1	0,060*		
Tỷ số khả dĩ	4,117	1	0,042		
Kiểm định Chính xác của Fisher				0,050	0,031
Liên hệ tuyến tính giữa hai biến	4,217	1	0,040		
Số trường hợp hợp lệ	240				

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

\*Có ý nghĩa tại mức  $\alpha=0,10$

Hệ số Phi: -0,133, Ý nghĩa xấp xỉ  $\alpha=0,040$

Cramer's V: 0,133, Ý nghĩa xấp xỉ  $\alpha=0,040$

**Bảng Phụ lục 10 Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và niềm tin rằng nghĩa vụ gia đình là trở ngại cho việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh**

	Giá trị	Df	Ý nghĩa tiệm cận (2 mắt)	Ý nghĩa chính xác (2 mắt)	Ý nghĩa chính xác (1 mắt)
Chi bình phương của Pearson	6,985	1	0,008		
Hiệu chỉnh Tính liên tục	6,067	1	0,014**		
Tỷ số khả dĩ	7,689	1	0,006		
Kiểm định Chính xác của Fisher				0,011	0,005
Liên hệ tuyến tính giữa hai biến	6,956	1	0,008		
Số trường hợp hợp lệ	240				

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

\*\*Có ý nghĩa tại mức  $\alpha=0,05$

Hệ số Phi: 0,171, Ý nghĩa xấp xỉ  $\alpha=0,008$

Cramer's V: 0,171, Ý nghĩa xấp xỉ  $\alpha=0,008$

**Bảng Phụ lục 11 Kiểm định Chi bình phương về mức độ độc lập giữa giới tính và niềm tin rằng nạn quan liêu là trở ngại cho việc tiếp tục và mở rộng kinh doanh**

	Giá trị	Df	Ý nghĩa tiệm cận (2 mắt)	Ý nghĩa chính xác (2 mắt)	Ý nghĩa chính xác (1 mắt)
Chi bình phương của Pearson	5,626	1	0,018		
Hiệu chỉnh Tỉn liên tục	4,694	1	0,030**		
Tỷ số khả dĩ	5,146	1	0,023		
Kiểm định Chính xác của Fisher				0,024	0,018
Liên hệ tuyến tính giữa hai biến	5,602	1	0,018		
Số trường hợp hợp lệ	240				

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

\*\*Có ý nghĩa tại mức  $\alpha=0,05$

Hệ số Phi: -0,153, Ý nghĩa xấp xỉ  $\alpha=0,018$

Cramer's V : 0,153, Ý nghĩa xấp xỉ  $\alpha=0,018$

**Bảng Phụ lục 12 Giải thích hệ số Phi**

-1,0 đến -0,7 có mối liên quan nghịch mạnh	-0,7 đến -0,3 có liên quan nghịch yếu
-0,3 đến +0,3 có ít liên quan hoặc không có liên quan	+0,3 đến +0,7 có liên quan thuận yếu
+0,7 đến +1,0 có liên quan thuận mạnh	

Source: Cohen, 1988

### Tính $\eta^2$

Có thể sử dụng phương trình sau để tính số liệu thống kê eta bình phương:

$$\eta^2 = \frac{t^2}{t^2 + (n1 + n2 - 2)}$$

### Đánh giá các hệ số phi

Hệ số phi là một hệ số tương quan đo lường sức mạnh của mối quan hệ giữa hai biến số phân loại. Sau Pallant (2007) và Cohen (1988), sau đây là một quy tắc “ngón tay cái” dùng trong giải nghĩa hệ số phi: