

# Doanh nghiệp nữ làm chủ và tinh thần doanh nhân nữ ở Việt Nam

Lưu Minh Đức

Học viện Chính sách và Phát triển

Doanh nghiệp nữ làm chủ trực tiếp thể hiện tinh thần doanh nhân nữ và bình đẳng giới về kinh tế, vốn có ý nghĩa quan trọng trong việc phân bổ hiệu quả các nguồn lực của nền kinh tế, thúc đẩy tăng trưởng và phát triển bền vững. Mặc dù vậy, trên thực tế sự phát triển của doanh nghiệp nữ làm chủ thường bị hạn chế bởi nhiều nhân tố văn hóa – xã hội, nhất là ở các nước đang và kém phát triển. Bài viết dưới đây sẽ phân tích các đặc điểm của doanh nghiệp nữ làm chủ và các khái niệm liên quan, thực trạng phát triển tại Việt Nam thông qua đánh giá của các báo cáo nghiên cứu và xếp hạng quốc tế, để đưa ra một số gợi ý chính sách phù hợp.

## 1. Một số vấn đề lý luận

### 1.1. Khái niệm và phân loại

Doanh nghiệp nữ làm chủ (women-owned enterprises) là doanh nghiệp có chủ sở hữu hoặc người quản lý ở cấp cao nhất như Giám đốc/CEO hay Chủ tịch là nữ giới. Đây là cách hiểu chung nhất về khái niệm này và có thể khác nhau đôi chút đối với mỗi quốc gia. IFC (2017) cho rằng ở Việt Nam không có một định nghĩa chính thức về doanh nghiệp nữ làm chủ, mà dựa vào tiêu chí phân loại của Tổng cục Thống kê là tất cả các doanh nghiệp được quản lý bởi một người phụ nữ, trong khi nhấn mạnh rằng có sự tương quan khá chặt chẽ giữa người quản lý là nữ và họ đồng thời là người chủ sở hữu.

Doanh nghiệp nữ làm chủ vừa là chỉ báo vừa là kết quả của tinh thần doanh nhân nữ (women entrepreneurship). Tinh thần doanh nhân nữ được phân loại theo động cơ khởi nghiệp của mỗi cá nhân, thành 3 nhóm như sau (Tambunan 2009):

(i) Các doanh nhân nghiệp dư hay tình cờ (chance entrepreneurs) bắt đầu công việc kinh doanh của mình mà không có bất kỳ mục tiêu hay kế hoạch dài hạn nào, ví dụ: chỉ để bán thân bạn rộn hơn, theo đuổi sở thích, thừa hưởng việc kinh doanh của gia đình;

(ii) Các doanh nhân bị thúc đẩy (necessity/forced entrepreneurs) là những người vì áp lực tài chính mà buộc phải lựa chọn con đường kinh doanh (push-factor);

(iii) Các doanh nhân sáng tạo (created entrepreneurs) là những người có tố chất trở thành những doanh nhân thực thụ với những ý tưởng sáng tạo hay hoài bão lập nghiệp bằng kinh doanh (pull-factor).

Rõ ràng các doanh nhân nữ sáng tạo mới là những người đóng góp cho nền kinh tế một cách bền vững hơn và cải thiện tình trạng bất bình đẳng giới về kinh tế (Todaro & Smith 2009) bởi họ luôn

muốn chứng tỏ sự độc lập của nữ giới và cam kết dài hạn với ý tưởng kinh doanh, trong khi các nhóm còn lại thường có xu hướng quay trở lại công việc chính khi gặp khó khăn hoặc được cải thiện về thu nhập hay tìm được việc làm mới. Mặc dù vậy, ở nhiều quốc gia đang phát triển, chỉ có khoảng 10-20% doanh nhân nữ thuộc nhóm doanh nhân sáng tạo. Do đó, có thể nói sự phát triển của doanh nghiệp nữ làm chủ và tinh thần doanh nhân nữ liên quan chặt chẽ với mức độ bình đẳng giới về kinh tế và có ý nghĩa quan trọng đối với phát triển bền vững.

### 1.2. Vai trò của doanh nghiệp nữ làm chủ đối với phát triển bền vững và những thách thức đặt ra

Doanh nghiệp nữ làm chủ và tinh thần doanh nhân nữ tác động trực tiếp đối với nhiều chỉ số trong 17 mục tiêu phát triển bền vững của Liên Hợp Quốc (SDGs), bao gồm: giảm đói nghèo (mục tiêu 1), cải thiện sức khỏe và chất lượng cuộc sống (3), bình đẳng giới (5), việc làm và phát triển kinh tế (8), giảm bất bình đẳng (10).

Tuy nhiên, theo Todaro & Smith (2009), doanh nghiệp nữ làm chủ thường ở trong một trạng thái cân bằng thấp (low-level equilibrium). Nói cách khác, họ mắc vào một vòng luẩn quẩn xuất phát từ những điều kiện về nguồn lực vất vả và vốn con người thấp dẫn đến khả năng khởi nghiệp, phát triển doanh nghiệp bị hạn chế, cộng thêm những thách thức đến từ những rào cản, định kiến và phân biệt đối xử về giới; và do đó khả năng tái đầu tư hay mở rộng sản xuất cũng ở mức thấp.

Ở Việt Nam, các doanh nhân nữ còn bị chi phối bởi đặc thù văn hóa của xã hội phương Đông. Truyền thống hạn chế về dịch chuyên lao động và đi lại khiến cho ngành nông nghiệp dường như là của phụ nữ (feminised agriculture), khiến cho doanh nhân nữ muốn khởi nghiệp kinh doanh trong các lĩnh vực phi nông nghiệp thường phải di cư đến các thành phố. Định kiến xã hội về tuổi tác và giới tính

cũng làm hạn chế khả năng của phụ nữ trong việc tạo mối quan hệ hiệu quả với các nhà cung cấp, khách hàng và các bên liên quan: 60% số người được hỏi cho rằng việc là nữ khiến bạn gặp khó khăn hơn khi bắt đầu và tiếp tục kinh doanh (Nguyễn Hoàng Anh et al. 2016).

Hệ quả của những bất lợi trong kinh doanh, tiếp cận nguồn lực, công nghệ và thị trường là phần lớn các doanh nghiệp nữ làm chủ chỉ có quy mô nhỏ lẻ, thuộc khu vực kinh tế phi chính thức như các hộ kinh doanh cá thể và doanh nghiệp siêu nhỏ và hoạt động trong các lĩnh vực thâm dụng lao động, tài nguyên, lợi nhuận thấp và do đó sức cạnh tranh thấp, không ổn định và rủi ro cao hơn.

**1.3. Các nhân tố thúc đẩy vai trò của doanh nghiệp nữ làm chủ**

Các nhân tố thúc đẩy vai trò của doanh nghiệp nữ làm chủ bao gồm:

(i) Chất lượng nguồn nhân lực: năng lực quản lý, kiến thức, kỹ năng kinh doanh của nữ giới gắn chặt với khả năng tiếp cận và chất lượng của hệ thống giáo dục đào tạo và chăm sóc y tế, được đánh giá qua tỷ lệ trẻ em gái được đi học, trình độ học vấn và đào tạo nghề của phụ nữ, hệ số Gini về giới trong giáo dục...

(ii) Nguồn lực tài chính: các mô hình tài chính vi mô đã chứng tỏ được vai trò then chốt trong xóa đói giảm nghèo, nhưng để phát triển được doanh nghiệp thì lại cần đến nguồn tín dụng của các ngân hàng thương mại, vốn có tính cạnh tranh hơn do đó đòi hỏi nhiều điều kiện hơn như quy mô doanh nghiệp, lịch sử tín dụng, hiệu quả kinh doanh.

(iii) Giá trị văn hóa - xã hội: sự phân biệt giới tính trong phân công lao động tạo ra áp lực cho doanh nhân nữ, trực tiếp hạn chế khả năng tiếp cận thị trường của doanh nghiệp nữ làm chủ.

(iv) Pháp luật: nhiều quy định pháp luật có ảnh hưởng không ngờ đến khả năng phát triển doanh nghiệp nữ làm chủ, ví dụ chính là việc sửa Luật Đất đai bắt buộc ghi cả 2 vợ chồng trong giấy chứng nhận quyền sở hữu nhà đất đã giúp người phụ nữ có tài sản thế chấp để mở rộng khả năng tiếp cận vốn vay.

(v) Mạng lưới kết nối, hỗ trợ doanh nghiệp; cơ sở hạ tầng, an sinh xã hội và môi trường kinh doanh: việc phát triển các mạng lưới kết nối cho nữ doanh nhân sẽ bổ sung những kiến thức, kỹ năng mà doanh nhân nữ thường thiếu. Ngoài ra, cần phải có hệ thống cơ sở hạ tầng, an sinh xã hội thuận lợi để họ có thể tập trung vào công việc kinh doanh.

**2. Đánh giá thực trạng phát triển doanh nghiệp nữ làm chủ và bình đẳng giới về kinh tế ở Việt Nam**

Các nghiên cứu trong nước và quốc tế đều đưa ra những phát hiện và số liệu tương đối thống nhất về

tỷ lệ doanh nghiệp nữ làm chủ, tinh thần doanh nhân nữ và bình đẳng giới về kinh tế ở Việt Nam.

**2.1. Đánh giá của các báo cáo và xếp hạng về doanh nghiệp nữ làm chủ**

Báo cáo của IFC (2017): tỷ lệ doanh nghiệp nữ làm chủ ở Việt Nam là 22%; trong đó 57% là doanh nghiệp siêu nhỏ với doanh thu dưới 100.000 USD/năm, 42% là doanh nghiệp SMEs, và chỉ có 1% là doanh nghiệp cỡ lớn với doanh thu trên 15 triệu USD/năm. Các doanh nghiệp nữ làm chủ có quy mô lao động trung bình cao hơn doanh nghiệp nam làm chủ ở thời điểm khởi nghiệp nhưng sau 3 năm số lao động của doanh nghiệp nữ làm chủ thấp hơn khoảng 10%.

Báo cáo của VCCI (2019): dựa trên kết quả điều tra 63 tỉnh, thành phố; theo đó, tỷ lệ doanh nghiệp nữ làm chủ đã tăng từ 21% năm 2011 lên 23,8% năm 2018. Kết quả này thống nhất với số liệu của Cơ sở dữ liệu quốc gia về đăng ký kinh doanh: tính đến hết tháng 9/2019, toàn quốc có 285.689 doanh nghiệp nữ làm chủ, chiếm 24% tổng số doanh nghiệp. Trong số này, 75% hoạt động trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ; 12% xây dựng; 7% công nghiệp; 7% nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản; tỷ lệ tương ứng ở doanh nghiệp nam làm chủ là: 59%; 25%; 9%; 7%.

Những đặc điểm chung của các doanh nghiệp nữ làm chủ ở Việt Nam cũng được chỉ ra như: chủ doanh nghiệp có trình độ học vấn khá cao; phần lớn xuất phát từ hộ kinh doanh cá thể; đa số các doanh nghiệp có quy mô nhỏ cả về lao động và vốn, điểm này ít thay đổi qua các năm.

Chỉ số doanh nghiệp nữ làm chủ (Mastercard Index of Women Entrepreneurs - MIWE) của MasterCard (2022): là một bảng xếp hạng quốc tế có uy tín đánh giá về sự phát triển của doanh nhân nữ ở 65 nước chiếm 82,4% lực lượng lao động nữ trên thế giới; được tính dựa trên 12 chỉ số chính và 27 chỉ số phụ chia làm ba nhóm: (i) Sự tiến bộ của phụ nữ; (ii) Nguồn lực tri thức và tiếp cận vốn; (ii) Những điều kiện hỗ trợ doanh nhân nữ.

Năm 2021, Việt Nam đứng thứ 38/65 tụt 1 bậc so với năm 2020 trong bảng xếp hạng chỉ số MIWE, với 54,7 điểm, giảm 0,5 điểm so với năm 2020. Đáng chú ý là tuy Việt Nam xếp trên một số nền kinh tế phát triển hơn như Cộng hòa Czech, Hungary, Mexico, Italia, Nhật Bản, Ả-rập Xê-út..., nhưng lại đứng sau khá xa các nước Đông Nam Á láng giềng: Singapore (xếp thứ 18 - 62,2 điểm); Thái Lan (19 - 61,8 điểm); Indonesia (25 - 60,5 điểm); Philippines (26 - 60,4 điểm); và Malaysia (28 - 59,3 điểm).

Ở nhóm chỉ số A về sự tiến bộ của nữ giới: Việt Nam đạt 60,3 điểm, xếp thứ 11 là mức rất cao; nhưng giảm 0,5 điểm so với năm 2020 và tụt 2 bậc so với năm 2019. Chỉ số MIWE đánh giá tác động của

Đại dịch Covid-19 đã làm cho tỷ lệ nữ lãnh đạo doanh nghiệp ở Việt Nam đã giảm từ 28,1% xuống 27,4% trong hai năm 2020-2021.

Ở nhóm chỉ số B về nguồn lực tri thức và tiếp cận vốn: năm 2021 Việt Nam đạt 50,0 điểm, xếp thứ 51; giảm 1,7 điểm và tụt 2 bậc so với năm 2020.

Ở nhóm chỉ số C về các điều kiện hỗ trợ doanh nhân: Việt Nam đạt 52,5 điểm, xếp thứ 51; tăng 0,8 điểm và 01 bậc so với năm 2020.

## 2.2. Đánh giá của các báo cáo và xếp hạng về bình đẳng giới về kinh tế

Việt Nam trong những năm qua đã có vị trí tương đối tốt trên các bảng xếp hạng quốc tế về bình đẳng giới, nhất là bình đẳng giới về kinh tế.

Báo cáo của Grant Thornton (2021&2022): là một nghiên cứu hàng năm về tỷ lệ nữ lãnh đạo cấp cao, bao gồm Tổng giám đốc (CEO), Giám đốc tài chính (CFO), Giám đốc vận hành (COO), Giám đốc Nhân sự (HR director), v.v. ở các doanh nghiệp thuộc tất cả các thành phần kinh tế.

Việt Nam liên tục đứng trong top 10 trên bảng xếp hạng của Grant Thornton. Năm 2022 do tác động của đại dịch Covid-19, tỷ lệ này đã giảm xuống 33%, giảm 6% so với năm 2021, thấp hơn mức trung bình của khu vực ASEAN, nhưng vẫn cao hơn khu vực Châu Á - TBD và thế giới.

Việt Nam còn đạt nhiều thành tích ấn tượng trên những chỉ số cụ thể. Năm 2019, 95% doanh nghiệp ở Việt Nam có ít nhất 1 phụ nữ quản lý cấp cao, trong khi tỷ lệ này của thế giới là 87%. Năm 2020, Việt Nam dẫn đầu trên toàn cầu về tiến bộ về bình đẳng giới trong cơ hội phát triển nghề nghiệp với tỷ lệ 56% doanh nghiệp. Năm 2022, vị trí Giám đốc nhân sự được nắm giữ bởi phụ nữ nhiều nhất ở Việt Nam, đạt 68% (tăng 9% so với năm 2021), cao hơn nhiều so với khu vực Châu Á- TBD (38%) và ASEAN (42%); vị trí Giám đốc tài chính đạt 47%, tuy giảm 13% nhưng vẫn tương đối cao so với khu vực Châu Á - TBD (36%) và ASEAN (53%).

Chỉ số khoảng cách giới toàn cầu (Gender Gap Index - GGI) do Diễn đàn kinh tế thế giới (WEF 2022): dựa trên 4 nhóm chỉ số thành phần: (i) Sự tham gia và cơ hội trong lĩnh vực kinh tế; (ii) Thành tựu về giáo dục; (iii) Sức khỏe và tuổi thọ; (iv) Hiện diện trong chính trị. Cách tiếp cận của GGI là đánh giá sự cải thiện khoảng cách về bình đẳng giới, điểm GGI dao động từ 0,0 (bất bình đẳng) đến 100% (bình đẳng). Năm 2022, GGI của 146 quốc gia là 68,1%, tăng 0,2 điểm % so với năm 2021. Điều đó có nghĩa là vẫn còn khoảng cách gần 32%, và nếu theo tiến độ hiện tại thì cần 132 năm để tiến đến bình đẳng hoàn toàn.

Năm 2022, Việt Nam đạt 70,5%, xếp thứ 83 trên toàn cầu; tăng 0,4% và 4 bậc so với năm 2021. Xét

trong khu vực Đông Á - TBD, Việt Nam xếp thứ 9, ở nửa trên bảng xếp hạng của khu vực và khối ASEAN.

Về chỉ số GGI kinh tế, năm 2022, Việt Nam đạt 75,1%, xếp thứ 31; giảm 1,4% và tụt 5 bậc so với năm 2021. Như vậy, kinh tế là lĩnh vực mà chỉ số chung của toàn cầu không cao (60,3% so với 95,8 và 94,4% của y tế, giáo dục và 22% của chính trị), nhưng lại là điểm sáng của Việt Nam khi đạt được thứ hạng tốt nhất.

## 3. Kết luận và gợi ý chính sách

Doanh nghiệp nữ làm chủ và tinh thần doanh nhân nữ có ý nghĩa quan trọng đối với sự phân bổ hiệu quả nguồn lực xã hội của các quốc gia và bình đẳng giới về kinh tế, đóng góp tích cực cho tăng trưởng và phát triển bền vững. Mặc dù vậy, nhiều nhân tố phi kinh tế, như các định kiến, ràng buộc văn hóa - xã hội đã hạn chế sự phát triển của doanh nghiệp nữ làm chủ trong các khu vực phi chính thức, quy mô nhỏ lẻ, kém cạnh tranh và ổn định, đặc biệt là ở các nền kinh tế đang phát triển. Trong những năm qua, Việt Nam đã có tiến bộ rất lớn về bình đẳng giới về kinh tế và tinh thần doanh nhân nữ. Điều này đã được ghi nhận qua kết quả đánh giá của các báo cáo nghiên cứu và xếp hạng quốc tế. Tỷ lệ doanh nghiệp nữ làm chủ đạt khoảng 21-23%, tỷ lệ lãnh đạo nữ trong doanh nghiệp đạt 33%, đều ở các mức cao so với trung bình của thế giới.

Để phát triển các doanh nghiệp nữ làm chủ, các chính sách của nhà nước cần gắn với những nhân tố thúc đẩy đã nêu trong bài viết này, cụ thể là: nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; mở rộng khả năng tiếp cận vốn tín dụng; gỡ bỏ những rào cản, định kiến văn hóa - xã hội đối với các vấn đề liên quan đến bình đẳng giới nói chung và phụ nữ làm kinh tế nói riêng; tiếp tục cải thiện quy định pháp luật, môi trường kinh doanh; và phát triển cơ sở hạ tầng, các mạng lưới kết nối, hỗ trợ doanh nghiệp, an sinh xã hội./.

## Tài liệu tham khảo

Grant Thornton (2021), 'Women in business 2021: a window of opportunity', Research paper series.

IFC (2017), 'Women-owned enterprises in Vietnam: perceptions and potential', Research Paper.

MasterCard (2022), 'The MasterCard index of women entrepreneurs', 2022 Report.

Todaro, M. & Smith, S. (2009), Economic Development, 10th Edition, Pearson Education, Addison-Wesley Publisher.

VCCI (2019), 'Kinh doanh tại Việt Nam: Đánh giá của các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ', Báo cáo trong khung khổ Aus4Reform, tháng 12/2019.