



Hanoi  
12-2020

# TÓM TẮT NGHIÊN CỨU

**RÀ SOÁT VIỆC THỰC HIỆN PHÁP LUẬT HỖ TRỢ  
DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA, NHU CẦU HỖ TRỢ NÂNG CAO  
NĂNG LỰC VÀ DỊCH VỤ ĐÀO TẠO CHO DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ  
VỪA DO PHỤ NỮ LÀM CHỦ VÀ DOANH NHÂN NỮ Ở VIỆT NAM**



Funded by the European Union



**weempowerasia**  
Gender equality means good business



# 1. GIỚI THIỆU

Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ chiếm 26,5% số doanh nghiệp đang hoạt động và có đóng góp đáng kể cho nền kinh tế Việt Nam. Những doanh nghiệp này chủ yếu có quy mô nhỏ và nhỏ (chiếm 93,2%), hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực dịch vụ (79,2%)<sup>1</sup>. Doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) do phụ nữ làm chủ gặp nhiều trở ngại trong kinh doanh như giới hạn trong tiếp cận nguồn lực, vốn nhân lực thấp, thiếu kiến thức và kỹ năng về công nghệ thông tin truyền thông (ICT), khoa học công nghệ và những định kiến giới trong gia đình và kinh doanh. Những trở ngại đó khiến cho DNNVV do phụ nữ làm chủ chưa khai thác hết tiềm năng phát triển.

Nghiên cứu *“Rà soát việc thực hiện pháp luật hỗ trợ DNNVV, nhu cầu hỗ trợ nâng cao năng lực và dịch vụ đào tạo cho DNNVV do phụ nữ làm chủ và doanh nhân nữ ở Việt Nam”* được thực hiện trong khuôn khổ chương trình “Tăng cường Quyền năng Kinh tế cho Phụ nữ tại Châu Á” (WeEmpower Asia) của Cơ quan Liên hợp quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women) và Phái đoàn Liên minh Châu Âu (EU) nhằm nâng cao quyền năng kinh tế của phụ nữ ở bảy quốc gia Châu Á, bao gồm Ấn Độ, Indonesia, Trung Quốc, Philippines, Malaysia, Thái Lan, và Việt Nam. Cụ thể, báo cáo đánh giá: (i) công tác thực thi các quy định pháp lý hỗ trợ DNNVV tập trung vào DNNVV do phụ nữ làm chủ (ii) nhu cầu xây dựng năng lực dành cho DNNVV do phụ nữ làm chủ; và (iii) dịch vụ đào tạo hiện có và khoảng cách giữa nhu cầu và cung ứng dịch vụ đào tạo xây dựng năng lực. Dựa trên kết quả nghiên cứu, báo cáo đề xuất những khuyến nghị nhằm thúc đẩy sự phát triển của DNNVV do phụ nữ làm chủ ở Việt Nam.

## 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Báo cáo này sử dụng kết hợp cả phương pháp nghiên cứu định lượng và định tính. Phương pháp nghiên cứu định lượng sử dụng là phương pháp phân tích thống kê mô tả nhằm phân tích đặc điểm của DNNVV do phụ nữ làm chủ. Các phương pháp định tính bao gồm Nghiên cứu rà soát tài liệu thứ cấp, Phỏng vấn sâu và Thảo luận nhóm. Kết quả từ nghiên cứu rà soát tài liệu thứ cấp được sử dụng kết hợp với kết quả từ phỏng vấn và thảo luận nhóm nhằm đưa ra những phát hiện của nghiên cứu.

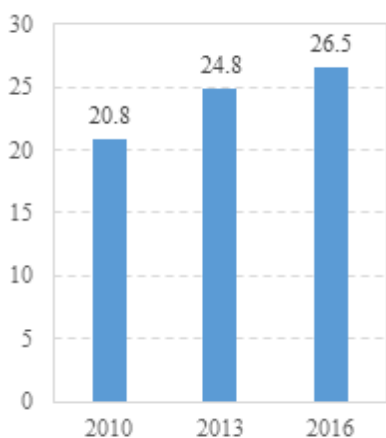
---

<sup>1</sup> Số liệu này được tính toán từ Khảo sát doanh nghiệp năm 2017.

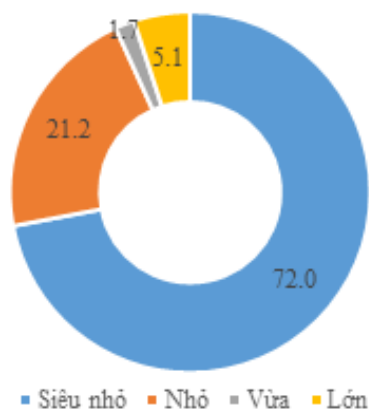
Nghiên cứu đã thực hiện 7 cuộc phỏng vấn với những người cung cấp thông tin chính bao gồm cán bộ của Trung tâm Hỗ trợ DNNVV (TAC) khu vực phía Bắc và phía Nam, Hội nữ doanh nghiệp nhỏ và vừa thành phố Hà Nội (HAWASME), hai đơn vị cung cấp dịch vụ đào tạo tư nhân và hai doanh nhân nữ. Ngoài ra, có sáu cuộc thảo luận nhóm với các doanh nhân nữ, đơn vị cung cấp dịch vụ đào tạo và lãnh đạo hội doanh nhân nữ được thực hiện trong hai hội thảo tham vấn tổ chức tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Các cuộc phỏng vấn và thảo luận nhóm cung cấp dữ liệu sâu sắc, đa chiều làm đầu vào quan trọng cho nghiên cứu.

### 3. DOANH NGHIỆP DO PHỤ NỮ LÀM CHỦ

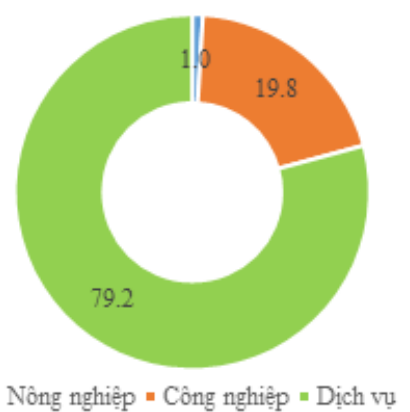
Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ là doanh nghiệp có một hoặc nhiều phụ nữ sở hữu từ 51% vốn điều lệ trở lên, trong đó có ít nhất một người quản lý điều hành doanh nghiệp đó. Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ đã có sự gia tăng nhanh chóng. Theo số liệu khảo sát doanh nghiệp được tiến hành bởi GSO, tỷ lệ doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ ở Việt Nam là 20,8% ở năm 2010, tăng lên đến 26,5% ở năm 2016; 93,6% số doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ có quy mô siêu nhỏ và nhỏ và 79,2% hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ.



Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ 2010-2016



Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ theo quy mô năm 2016



Doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ theo ngành/ lĩnh vực năm 2016

DNNVV do phụ nữ làm chủ gặp khó khăn trở ngại làm ảnh hưởng tới hoạt động và phát triển. Các khó khăn chính bao gồm: (i) DNNVV do phụ nữ làm chủ gặp khó khăn hơn trong tiếp cận nguồn lực tài chính; (ii) DNNVV do phụ nữ làm chủ gặp khó khăn về nguồn vốn nhân lực và vốn xã hội; (iii) Doanh nhân nữ có năng lực thấp hơn trong một số lĩnh vực liên quan tới công nghệ, chuyển đổi số, hay đổi mới so với doanh nhân nam; và (iv) Doanh nhân nữ gặp trở ngại về giới khi tham gia kinh doanh.

*“Ông ấy [chồng] kiếm được một đồng, về đến nhà mình đón tận cửa.  
Mình kiếm được mười đồng thì họ chẳng để ý.”*

- Ý kiến của doanh nhân nữ

*“Đối với tôi, chăm sóc con cái thành đạt quan trọng hơn thành công  
trong kinh doanh. Chồng hư đã khổ, nhưng con hư thì khổ hơn.  
Con hư là mất hết.”*

- Ý kiến của doanh nhân nữ

*“Tôi dành một nửa thời gian để chăm sóc con cái; do đó,  
thời gian của tôi để làm kinh doanh, mở rộng mạng lưới, học tập ít hơn  
nhiều so với những CEO là đàn ông.”*

- Ý kiến của doanh nhân nữ



Ảnh: Aidan Dockery

## 4. NHỮNG PHÁT HIỆN CHÍNH

Những phát hiện chính trong nghiên cứu này được nhóm vào ba lĩnh vực: (i) thực thi các quy định pháp lý hỗ trợ DNNVV tập trung vào DNNVV do phụ nữ làm chủ (ii) nhu cầu xây dựng năng lực dành cho DNNVV do phụ nữ làm chủ; và (iii) dịch vụ đào tạo hiện có và khoảng cách giữa nhu cầu và cung ứng dịch vụ đào tạo xây dựng năng lực.

### Công tác thực thi các quy định pháp lý hỗ trợ DNNVV

*Luật Hỗ trợ DNNVV tương đối toàn diện, góp phần giảm bớt những trở ngại pháp lý cho các DNNVV.* Một số quy định pháp lý khác nhau về hỗ trợ DNNVV đã được ban hành. Trong đó, Luật Hỗ trợ DNNVV là một bước tiến vượt bậc về pháp lý, với việc ban hành quy định về 15 loại hỗ trợ cho DNNVV, và lần đầu tiên đưa định nghĩa về DNNVV do phụ nữ làm chủ vào trong Luật. Một số văn bản hướng dẫn, bao gồm nghị định của Chính phủ, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ và các thông tư cấp bộ ngành đã được ban hành để hướng dẫn việc thực thi Luật này trong thực tiễn. Những thành tựu về khung pháp lý hỗ trợ DNNVV đã làm giảm đáng kể những trở ngại pháp lý cho doanh nghiệp, bao gồm cả DNNVV do phụ nữ làm chủ.

*Các quy định pháp lý hỗ trợ DNNVV có xu hướng quan tâm tới vấn đề giới hơn, chi tiết một số hỗ trợ cho DNNVV do phụ nữ làm chủ, nhưng vẫn cần tăng cường thêm nội dung hỗ trợ giới trong các văn bản hướng dẫn dưới luật.* Việt Nam là một trong những quốc gia có mức độ phát triển giới tốt, nhưng cũng là một trong những quốc gia ít có sự khác biệt về giới trong các quy định pháp lý nhất. Với việc ban hành Luật Hỗ trợ DNNVV và hướng dẫn thực hiện Luật, tình trạng này đã được cải thiện phần nào. Mặc dù hầu hết các quy định được đánh giá là trung lập về giới, có một số điều khoản xác định những hỗ trợ cho DNNVV do phụ nữ làm chủ, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ và những đối tượng thụ hưởng khác. Tuy nhiên, chính sách đối với DNNVV do phụ nữ làm chủ vẫn chưa đáng kể hoặc chưa đủ cụ thể, văn bản hướng dẫn thực hiện chưa mang tính hỗ trợ giới cao.

*Mức độ tiếp cận của DNNVV do phụ nữ làm chủ tới các quy định hỗ trợ còn khá hạn hẹp.* Nghiên cứu chỉ ra rằng: (i) Có 6 trong số 15 khuyến nghị cụ thể trong Luật Hỗ trợ DNNVV được hướng dẫn thực hiện thông qua các Nghị định của Chính phủ, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ và thông tư cấp bộ ngành. (ii) Nguồn lực tài chính hạn chế đã cản trở việc thực hiện pháp luật hỗ trợ DNNVV. (iii) Quy định hỗ trợ DNNVV chưa nhạy cảm giới về tài chính. Cho đến nay, chỉ có một quy định phân biệt về mức giảm học phí cho DNNVV do phụ nữ làm chủ và do nam giới làm chủ trong đào tạo mà chưa có những hỗ trợ tài chính khác. (iv) Nhiều DNNVV, bao gồm cả DNNVV do phụ nữ làm chủ, không biết về các chính sách hỗ trợ này và cũng không biết làm thế nào để nhận được hỗ trợ trên. (v) Các văn bản hướng dẫn thực hiện việc hỗ trợ DNNVV ban hành chậm, đặc biệt là các thông tư liên bộ, đã dẫn đến sự chậm trễ trong thực thi các quy định pháp luật. (vi) Một số cơ quan ban ngành thực thi chính sách không chủ động cung cấp thông tin cập nhật về hỗ trợ DNNVV. (vii) Việc thực thi các văn bản pháp lý hỗ trợ DNNVV hiện chưa có hiệu lực và hiệu quả rõ rệt. Trước khi Luật hỗ trợ DNNVV được ban hành, Việt Nam cũng đã có một số chính sách hỗ trợ DNNVV, nhưng việc thực thi chưa mang lại hiệu quả đáng kể (UNWomen, 2016; MBI, 2018). Sự thay đổi mang tính bước ngoặt trong các chính sách hỗ trợ DNNVV - Luật Hỗ trợ DNNVV – chỉ mới có hiệu lực kể từ tháng 1 năm 2018, và các quy định hướng dẫn thực hiện Luật vừa được ban hành từ tháng 9 năm 2019. Do vậy, thời gian thực thi các quy định hỗ trợ hiện quá ngắn để có thể đánh giá được tác động cũng như hiệu lực của chính sách.



Ảnh: Aidan Dockery

*Doanh nghiệp của tôi không có nhân viên pháp lý  
chịu trách nhiệm cập nhật các quy định. Đôi khi tôi không rõ làm thế nào  
để doanh nghiệp của mình nhận được hỗ trợ."*

*- Ý kiến của doanh nhân nữ*

*DNNVV do phụ nữ làm chủ phải đối mặt với nhiều khó khăn và có ít động lực hơn trong tiếp cận hỗ trợ.* Mức độ tiếp cận hạn chế của DNNVV do phụ nữ làm chủ đối với các chính sách hỗ trợ là do: (i) Trong thực tế, không dễ để xác định DNNVV do phụ nữ làm chủ theo định nghĩa trong Luật Hỗ trợ DNNVV hiện hành; (ii) Đối với nhiều DNNVV do phụ nữ làm chủ, sự hỗ trợ hiện nay quá ít và quy trình thủ tục để nhận được các hỗ trợ này phức tạp, do đó không đủ hấp dẫn để họ thực hiện; (iii) Các ưu đãi của người sử dụng lao động trong việc nhận các hỗ trợ đào tạo cho nhân viên của họ không đáng kể; và (iv) Rào cản hiện tại đối với DNNVV do phụ nữ làm chủ trong tiếp cận với chính sách hỗ trợ DNNVV xuất phát từ những khó khăn và đặc điểm về giới của chủ doanh nghiệp, như phải cân bằng giữa kinh doanh và gia đình, thiếu người kế nhiệm, chức năng sinh học của phụ nữ (sinh con, vai trò giới trong công việc chăm sóc gia đình, v.v. ).

*“Tôi thấy thái độ không tốt của một số nhân viên thực hiện, họ chỉ nói mà không làm. Điều đó khiến tôi cảm thấy nản lòng khi nộp đơn xin hỗ trợ.”*

*- Ý kiến của doanh nhân nữ*

*“Đối với tôi, 50% hỗ trợ cho các khóa đào tạo quy ra không đáng kể. Tổng chi phí chuẩn bị tài liệu và các minh chứng để nhận được hỗ trợ này có thể nhiều hơn. Tôi cảm thấy không đáng để doanh nghiệp chúng tôi mất công xin các khoản hỗ trợ này.”*

*- Ý kiến của doanh nhân nữ*

*“Tôi không thực sự quan tâm đến các hỗ trợ này, vì tôi thấy rằng các thủ tục và thời gian để nhận hỗ trợ này quá dài, trong khi lợi ích thực sự không nhiều.”*

*- Ý kiến của doanh nhân nữ*

*“Tôi dành một nửa thời gian để chăm sóc con cái; do đó, thời gian của tôi để làm kinh doanh, mở rộng mạng lưới, học tập ít hơn nhiều so với những doanh nhân nam. Tôi gần như không có thời gian để cập nhật hoặc tiếp nhận bất kỳ sự hỗ trợ nào từ các quy định.”*

*- Ý kiến của doanh nhân nữ*

*Thiếu phân tích định lượng cơ sở ban đầu và phân tích mức độ nhạy cảm giới khi ban hành các chính sách mới. Nghiên cứu này cho thấy quy định hiện hành yêu cầu đánh giá tác động chính sách phải được thực hiện trước khi ban hành chính sách. Tuy nhiên, không có yêu cầu cụ thể nào trong việc để thu thập dữ liệu cơ sở định lượng trước khi ban hành bất kỳ chính sách nào. Nghiên cứu cũng cho thấy rằng đối với tất cả các chính sách, nội dung phân tích giới là không bắt buộc. Do đó, những đánh giá tổng thể về tác động chính sách và khả năng đáp ứng giới của các chính sách chưa được định lượng hóa hoặc chưa có tính thuyết phục khoa học.*

*“Tôi chưa bao giờ thấy báo cáo đánh giá tác động pháp luật hỗ trợ DNNVV của Bộ KH&ĐT hoặc các cơ quan liên quan được công bố tới DNNVV.”*

*- Ý kiến của doanh nhân nữ*





Ảnh: Aidan Dockery

## Nhu cầu hỗ trợ nâng cao năng lực cho DNNVV do phụ nữ làm chủ

*DNNVV do phụ nữ làm chủ có năng lực kinh doanh thấp hơn DNNVV do nam làm chủ.* Mặc dù trình độ học vấn của doanh nhân nữ đã được cải thiện rõ rệt (63% có bằng đại học hoặc cao hơn), trình độ nam doanh nhân vẫn ở mức cao hơn (65%). Tỷ lệ phụ nữ có bằng cấp trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ, kỹ thuật, toán (STEM) thấp hơn nhiều so với nam giới (32,8 % của nữ so với 54,1% của nam giới), dẫn đến sự thiếu vắng đại diện của phụ nữ trong các lĩnh vực công nghệ, thông tin truyền thông (ICT) và đổi mới sáng tạo. Hơn nữa, hầu hết các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ vẫn ở quy mô siêu nhỏ và/hoặc nhỏ vì phụ nữ thường không đầu tư thêm cho sản xuất kinh doanh, họ phải cân bằng với các trách nhiệm khác, chẳng hạn như cân bằng giữa công việc gia đình với công việc kinh doanh. Những rào cản này đối với doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ thường dẫn đến hạn chế khả năng tiếp cận các nguồn tài chính chính thức, khả năng thắng thầu thấp hơn, khả năng cạnh tranh yếu hơn, cuối cùng dẫn đến những bất lợi trong phát triển của DNNVV do phụ nữ làm chủ.

*Thiếu kiến thức, kỹ năng và tiếp cận tới lao động chất lượng vẫn là cản trở đối với DNNVV do phụ nữ làm chủ.* Thiếu kiến thức và kỹ năng là một trở ngại lớn đối với DNNVV do phụ nữ làm chủ. 38% DNNVV do phụ nữ làm chủ cho rằng tìm và duy trì lao động chất lượng là một khó khăn trong kinh doanh mà doanh nghiệp phải đối mặt; 49% DNNVV do phụ nữ làm chủ cho rằng sự không sẵn có nguồn lao động chất lượng cao là trở ngại cho phát triển kinh doanh của doanh nghiệp; 25% số doanh nhân nữ được hỏi cho rằng “thiếu kiến thức và kỹ năng” là rào cản đối với phát triển doanh nghiệp. Nguồn vốn nhân lực thấp là rào cản lớn đối với DNNVV do phụ nữ làm chủ, nên hỗ trợ đào tạo nhằm phát triển nguồn nhân lực của những doanh nghiệp này là cấp thiết.

*“Cách mạng công nghiệp 4.0 nhưng chúng tôi có hiểu gì đâu!*

*Tìm được người giỏi về hỗ trợ mình là không dễ dàng.”*

*– Ý kiến của doanh nhân nữ*

*Hỗ trợ nâng cao năng lực cho DNNVV do phụ nữ làm chủ đã được thực hiện nhưng còn hạn chế.* Hoạt động hỗ trợ nâng cao năng lực thu hút được sự ưu tiên của Nhà nước, các tổ chức trong và quốc tế và các tổ chức phi chính phủ, và được thực hiện rộng khắp trên cả nước. Tuy vậy, vấn đề nâng cao năng lực cho DNNVV do phụ nữ làm chủ và doanh nhân nữ vẫn bị hạn chế do: (i) Các dự án nâng cao năng lực có đối tượng tham gia rất đa dạng và thường bỏ qua khía cạnh giới, do vậy rất khó để đáp ứng nhu cầu cụ thể của doanh nhân nữ; (ii) Phạm vi áp dụng của các chương trình nâng cao năng lực bị giới hạn theo địa phương và ngành nghề, dẫn đến tác động xã hội bị hạn chế; (iii) Đào tạo về lãnh đạo, xây dựng sự tự tin, ra quyết định, kết nối và quản lý sự thay đổi đã được cung cấp cho DNNVV do phụ nữ làm chủ, nhưng chưa nhiều và chưa có hệ thống; (iv) Hoạt động hỗ trợ nâng cao năng lực chưa được thiết kế phù hợp với nhu cầu và đặc điểm của doanh nhân nữ; (v) Hỗ trợ nâng cao năng lực doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ ở cấp độ thể chế còn hạn chế.

*Những hỗ trợ nâng cao năng lực thiết yếu cho DNNVV do phụ nữ làm chủ, bao gồm các kỹ năng và kiến thức, vốn xã hội, và phát triển thể chế đã được thực hiện.* Việc nâng cao năng lực cho các doanh nhân nữ chủ yếu thông qua đào tạo để nâng cao các kỹ năng và năng lực hiện tại. Tuy vậy, cách tiếp cận đào tạo hệ thống giúp nâng cao năng lực và kiến thức cần thiết cho doanh nghiệp trong từng giai đoạn phát triển vẫn còn thiếu. Việc nâng cao năng lực cho DNNVV do phụ nữ làm chủ giúp tăng vốn xã hội của doanh nghiệp. Điều này giúp cung cấp thông tin về cách tiếp cận tới các nguồn lực, kết nối thị trường, tham gia chuỗi giá trị sản xuất trong

nước và quốc tế, và đào tạo nhân viên. Nâng cao năng lực thể chế cho DNNVV do phụ nữ làm chủ rất cần thiết để giúp doanh nghiệp phát triển, nhưng chưa được quan tâm đúng mức.

*Việc biên soạn phải đảm bảo trung tính giới.*

*Tổ biên tập không có hiểu rõ ràng giữa “phân biệt đối xử giới”  
và “khác biệt giới”.*

*– Ý kiến nguyên thành viên tổ biên soạn Luật hỗ trợ DNNVV*

*Nhu cầu nâng cao năng lực của DNNVV do phụ nữ làm chủ có sự thay đổi nhanh chóng:*(i) nhu cầu hỗ trợ đào tạo chuyển từ kiến thức cơ bản sang kiến thức chuyên môn chuyên sâu và có hệ thống; (ii) nhu cầu hỗ trợ chuyển từ “có cung cấp” sang cung cấp một cách thuận tiện, thực tế và hiệu quả; (iii) nhu cầu hỗ trợ nâng cao năng lực chuyển từ miễn phí sang sẵn sàng trả phí nhằm nhận dịch vụ đào tạo có chất lượng hơn.

*“Học một hoặc hai khóa chưa giải quyết gì.*

*Chúng tôi mong muốn các khóa học được thiết kế nhằm trang bị  
trọn vẹn một khối kiến thức.”*

*-Ý kiến Hiệp hội doanh nhân nữ.*

*“Khởi sự kinh doanh không chỉ dạy mấy kiến thức về lập doanh nghiệp  
mà phải đi kèm là tài chính, nhân sự, kế hoạch kinh doanh,  
nghiên cứu thị trường, ứng dụng công nghệ.”*

*-Ý kiến đại diện TAC*



Ảnh: Aidan Dockery

## Các dịch vụ đào tạo hiện nay cho DNNVV do phụ nữ làm chủ

Mục này trình bày những phát hiện từ rà soát dịch vụ đào tạo và khoảng cách giữa nhu cầu và năng lực đào tạo cho các doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ. Những phát hiện chính bao gồm:

*Nguồn cung dịch vụ đào tạo rất đa dạng.* Các đơn vị cung cấp dịch vụ đào tạo có thể được xếp vào ba nhóm: Nhóm cung cấp dịch vụ đào tạo miễn phí, nhóm nhà cung cấp dịch vụ đào tạo thu phí, và nhóm sử dụng kinh phí NSNN hỗ trợ đào tạo nâng cao năng lực. Nhóm thứ nhất bao gồm các dự án hỗ trợ nâng cao năng lực và các nhà tài trợ, phối hợp với các cơ quan chính phủ hoặc Hội đồng/hiệp hội doanh nhân nữ để triển khai hoạt động đào tạo trong phạm vi dự án. Các chương trình đào tạo thu phí thường từ các Trường Đại học, Hội đồng và hiệp hội doanh nghiệp nữ, và các công ty và cung cấp dịch vụ đào tạo và giáo dục. Nếu đào tạo do các đơn vị tư nhân cung cấp, DNNVV do phụ nữ làm chủ không phải là khách hàng mục tiêu. Đào tạo nâng cao năng lực sử dụng vốn NSNN hiện có nhiều đơn vị tham gia như các Bộ, TAC, Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh. Đây là chương trình hỗ trợ được cho là phù hợp nhằm nâng cao năng lực cho DNNVV do phụ nữ làm chủ.

*Các khóa học cung cấp tới nhiều đối tượng người học.* Các dự án hỗ trợ nâng cao năng lực đã cung cấp các khóa học khác nhau tới nhiều đối tượng là phụ nữ, nhóm phụ nữ làm kinh doanh, nữ chủ hộ, doanh nhân nữ và doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ. Đối tượng tham gia các khóa học khá đa dạng về giáo dục, khả năng và nhu cầu, khiến những khóa học này thiếu đi tính tập trung và mức độ thỏa mãn của người tham gia thường không cao.

*Có ít khóa học được thiết kế đáp ứng nhu cầu của doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ.* Kết quả nghiên cứu cho thấy có ít khóa học được thiết kế riêng và cung cấp cho doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ. Hầu hết các khóa học được thiết kế mà không quan tâm riêng tới nhu cầu và sự tham gia của doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ. Trong khi đó, các đơn vị cung cấp dịch vụ đào tạo chưa coi doanh nhân nữ và doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ là khách hàng chính. Họ không có đầu tư, nghiên cứu và thiết kế riêng chương trình đào tạo cho đối tượng này. Các khóa học do hiệp hội doanh nhân nữ tổ chức dành cho thành viên chủ yếu cung cấp những kiến thức kỹ năng cơ bản, thường kéo dài nửa ngày, do đó tác động của các khóa học này thường khá hạn chế.

*“Chúng tôi không phân biệt khách hàng là nam hay nữ.  
Ai có cầu thì chúng tôi đáp ứng.”*

– Ý kiến của đơn vị cung cấp dịch vụ đào tạo tư nhân

*“Làm việc với địa phương vất vả lắm! Kinh phí thì thấp, lấy được tiền là không hề dễ dàng. Chúng tôi chưa quan tâm tới đối tượng đó.”*

– Ý kiến của đơn vị cung cấp dịch vụ đào tạo tư nhân

*Các chương trình đào tạo cho doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ phần lớn vẫn mang tính chất “có cung cấp”, chưa thực sự bám sát nhu cầu.* Kết quả nghiên cứu cho thấy (i) Các khóa học cho doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ đa dạng. Các nội dung đào tạo bao gồm các khóa học cơ bản và nâng cao về kinh doanh, tài chính, khởi sự doanh nghiệp, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý; (ii) Hầu hết các khóa học được thiết kế từ bên cung, thiếu sự gắn kết với nhu cầu của doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ; (iii) Các khóa học cung cấp chủ yếu là những kiến thức, kỹ năng đơn lẻ mà chưa phải cung cấp năng lực cụ thể và hệ thống; (iv) Khóa học đào tạo dành cho doanh nhân nữ chưa quan tâm tới khía cạnh tâm lý và trở ngại xã hội của phụ nữ; (v) Có ít khóa đào tạo về giới trong kinh tế, kinh doanh và quản lý được triển khai.

*“Nội dung gì, giảng dạy bao nhiêu ngày tuân theo quy định của Thông tư.  
Giảng viên chuẩn bị nội dung và lên lớp.”*

*- Ý kiến từ Trung tâm hỗ trợ DNNVV*

*“Đi học chủ yếu để kết nối. Học xong về chẳng dùng được gì!”*

*- Ý kiến của doanh nhân nữ*

*“Mỗi khóa học lại là người khác tham gia.  
Như thế thì rất khó nâng cao được năng lực.”*

*- Ý kiến của doanh nhân nữ*

*“Các khóa học tôi tham gia không hề chú ý tới tâm lý phụ nữ!  
Đó là một khoảng trống của khóa học dành cho doanh nhân nữ.”*

*- Ý kiến từ Hiệp hội doanh nhân nữ*

*“Cả doanh nghiệp và người ra chính sách phải hiểu về giới trong kinh tế  
và quản lý thì mới có năng lực xây dựng môi trường kinh doanh thuận lợi  
cho DNNVV do phụ nữ làm chủ.”*

*- Ý kiến từ Hiệp hội doanh nhân nữ*

*Phương pháp đào tạo truyền thống chưa thực sự phù hợp với điều kiện của  
DNNVV do phụ nữ làm chủ. Cụ thể, (i) các khóa bồi dưỡng chủ yếu học  
theo lớp học truyền thống, do vậy doanh nhân nữ gặp khó khăn trong  
sắp xếp thời gian tham gia; (ii) Các khóa đào tạo dựa trên nền tảng công  
nghệ, thực hiện trực tuyến hầu như chưa có; (iii) Các khóa đào tạo tại  
doanh nghiệp còn khiêm tốn. Đây là hình thức đào tạo thiết thực nhất,  
gắn chặt với bối cảnh và điều kiện của doanh nghiệp.*



Ảnh: Aidan Dockery

## 5. KHUYẾN NGHỊ

Dựa trên các phát hiện, báo cáo này đề xuất một số gợi ý chính sách liên quan tới (i) tăng cường thực hiện pháp luật hỗ trợ DNNVV do phụ nữ làm chủ, (ii) xây dựng năng lực cho doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ, và (iii) dịch vụ đào tạo cho doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ ở Việt Nam.

Việc thực thi quy định pháp lý hỗ trợ DNNVV do phụ nữ làm chủ của các cơ quan ban hành chính sách, đơn vị thực hiện chính sách và hỗ trợ doanh nghiệp, hiệp hội doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ bao gồm:

- *Khuyến nghị đối với các cơ quan hoạch định chính sách (Chính phủ và các bộ ngành):* (i) Nhanh chóng ban hành các văn bản quy định hướng dẫn với 9 nội dung hỗ trợ còn lại trong Luật hỗ trợ DNNVV; (ii) Đảm bảo các quy định hỗ trợ DNNVV nhạy cảm giới và bình đẳng giới. Ngân sách hỗ trợ DNNVV cần đảm bảo phân bổ tài chính phù hợp để giúp giảm thiểu vấn đề bất bình đẳng giới giữa các DNNVV. Đối với những quy định hiện hành, nội dung bình đẳng giới cần được tăng cường hơn nữa, bắt đầu bằng cách sửa đổi Nghị định số 39/2018/NĐ-CP và các thông tư hướng dẫn khác; (iii) Thường xuyên tổ chức đối thoại chính sách với DNNVV để nhận được phản hồi trực tiếp hơn về việc thực hiện chính sách hỗ trợ;

(iv) Thực hiện khảo sát ban đầu và đánh giá tác chính sách đối với các văn bản pháp lý một cách chuyên nghiệp và thuyết phục hơn.

- **Khuyến nghị đối với các cơ quan thực hiện chính sách và hỗ trợ doanh nghiệp:** (i) Tăng huy động và đa dạng hóa các nguồn tài trợ để thực hiện hỗ trợ DNNVV; (ii) Cập nhật thông tin hỗ trợ trực tiếp cho DNNVV do phụ nữ làm chủ và thường xuyên chia sẻ qua các phương tiện với nhiều cách thức khác nhau (email, website, gọi điện, thảo luận nhóm); (iii) Thay đổi cách thức tiếp cận trong hỗ trợ cho DNNVV do phụ nữ làm chủ từ “ban phát, cấp cho không” thành “cung cấp dịch vụ công” và coi DNNVV do phụ nữ làm chủ là khách hàng để đáp ứng nhu cầu; (iv) Minh bạch và chuyên nghiệp trong việc hỗ trợ DNNVV, cố gắng xây dựng môi trường mở, khuyến khích sự phát triển của các doanh nghiệp; (v) Tăng cường áp dụng phương pháp tiếp cận nhạy cảm giới và phương pháp thiết kế lấy con người làm trung tâm khi làm việc với DNNVV do phụ nữ làm chủ.
- **Khuyến nghị với các hiệp hội, đơn vị cung cấp dịch vụ hỗ trợ DNNVV do phụ nữ làm chủ:** (i) tham gia nhiều hơn vào quá trình hoạch định chính sách và phát triển đào tạo thông qua cung cấp thông tin đầu vào, chia sẻ các kinh nghiệm thực hiện chính sách tốt và đóng góp ý kiến; (ii) Thường xuyên tổ chức các khóa tập huấn/hội thảo để chia sẻ và cập nhật thông tin về các quy định hỗ trợ cho DNNVV do phụ nữ làm chủ.
- **Khuyến nghị đối với DNNVV do phụ nữ làm chủ:** (i) chủ động cập nhật thường xuyên các quy định hỗ trợ DNNVV do phụ nữ làm chủ thông qua chỉ định một người trong công ty phụ trách trực tiếp mảng pháp lý, hoặc đăng ký trực tuyến với các trang web pháp lý khác nhau; (ii) phản hồi thường xuyên và kịp thời hơn với các nhà hoạch định chính sách, cơ quan thực hiện chính sách và hiệp hội về những khó khăn đang đối mặt trong quá trình thực hiện các quy định hỗ trợ DNNVV.

Khuyến nghị về nâng cao năng lực cho doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ cho các nhà tài trợ/cơ quan phát triển, Chính phủ, các bộ ngành, và chính quyền địa phương cần tập trung vào:

- **Thường xuyên cập nhật đánh giá nhu cầu phát triển năng lực của DNNVV do phụ nữ làm chủ.** Nội dung này rất cần thiết trong thiết kế các chương trình nâng cao năng lực. Cập nhật đánh giá nhu cầu đào tạo nhạy cảm giới được thực hiện độc lập bởi một bên thứ ba (ví dụ như cơ quan phát triển, trường đại học hoặc viện nghiên cứu).



- *Phát triển vườn ươm doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ.* Các vườn ươm doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ có thể đặt tại Trung tâm hỗ trợ DNNVV của tỉnh và hoạt động theo cơ chế tự chủ một phần kinh phí. Vườn ươm doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ cung cấp các dịch vụ phát triển kinh doanh, nâng cao năng lực của doanh nhân nữ và doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ vượt qua giai đoạn khởi sự và tạo đà cho phát triển doanh nghiệp. Đối với các vườn ươm doanh nghiệp hiện có, cần tăng cường nhạy cảm giới. Trung tâm hỗ trợ DNNVV của tỉnh là đơn vị chịu trách nhiệm duy trì hoạt động những vườn ươm này.
- *Xây dựng trung tâm tự cung ứng dịch vụ hỗ trợ trực tuyến để nâng cao năng lực doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ.* TAC được gọi ý trở thành đơn vị vận hành trung tâm tự cung ứng dịch vụ hỗ trợ trực tuyến. Trung tâm cung cấp dịch vụ hỗ trợ phát triển năng lực cho 3 đối tượng cho doanh nhân nữ và người lao động (cấp độ cá nhân), DNNVV do phụ nữ làm chủ (cấp độ tổ chức) và thể chế của DNNVV do phụ nữ làm chủ (cấp độ môi trường kinh doanh). Trung tâm sẽ kết nối giữa các hiệp hội doanh nhân nữ, vườn ươm doanh nhân nữ trên cả nước; liên kết với tài nguyên quốc tế trực tuyến, Việt hóa những nội dung kiến thức và kỹ năng thiết thực.
- *Hỗ trợ xây dựng năng lực thể chế tạo lập môi trường kinh doanh thuận lợi cho DNNVV do phụ nữ làm chủ.* Chính phủ và các nhà tài trợ cần tập trung vào việc nâng cao năng lực thể chế để xây dựng môi trường kinh doanh thuận lợi cho sự phát triển của DNNVV do phụ nữ làm chủ. Việc hỗ trợ nâng cao năng lực thể chế cần tập trung vào các nội dung: (i) Thiết kế và cung cấp chương trình đào tạo cho các nhà hoạch định chính sách kinh tế, hoạch định phát triển, nhà quản lý chịu trách nhiệm quyết định trong các lĩnh vực họ quản lý. Các khóa học có thể bao gồm: Giới và kinh tế, Giới và phát triển, Giới trong lập kế hoạch ngân sách, phân tích chính sách nhạy cảm giới,... (ii) Thực hiện các nghiên cứu cung cấp các dẫn chứng về sự bất lợi của doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ trong kinh doanh; (iii) Cung cấp các thực tiễn tốt về chính sách hỗ trợ DNNVV do phụ nữ làm chủ của quốc tế, làm cơ sở cho truyền thông và vận động chính sách; (iv) Nâng cao năng lực thể chế cho các tổ chức, hiệp hội doanh nhân nữ.
- *Xây dựng khung chiến lược phát triển DNNVV do phụ nữ làm chủ.* Khung chiến lược này do Bộ KH&ĐT đề xuất dựa trên chiến lược và các chương trình quốc gia về bình đẳng giới do Chính Phủ ban hành. Khung chiến lược có thể tham khảo những thực tiễn tốt từ nước ngoài, và huy động sự tham gia của nhiều bên liên quan như: doanh nhân nữ, hiệp hội doanh nhân nữ, nhà tài trợ, chuyên gia và cơ quan nhà nước.



Ảnh: Aidan Dockery

Khuyến nghị đối với công tác đào tạo cho doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ

- *Thúc đẩy xã hội hóa việc cung cấp dịch vụ đào tạo cho doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ.* Bộ KH&ĐT và BTC nên tập trung (i) khuyến khích sự tham gia của tư nhân trong cung cấp dịch vụ đào tạo cho DNNVV do phụ nữ làm chủ như quy định tại Thông tư 5/2019/TT-BKHĐT; và (ii) điều chỉnh định mức hỗ trợ đào tạo theo định hướng thị trường hơn để nâng cao chất lượng và sự tham gia của khu vực tư nhân.
- *Xây dựng các chương trình đào tạo cho doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ.* Các đơn vị cung cấp dịch vụ đào tạo như TAC, nhà tài trợ/ phát triển và các đơn vị cung cấp dịch vụ đào tạo tư nhân nên chú ý một số điểm sau:
  - i. Nội dung bồi dưỡng cho DNNVV do phụ nữ làm chủ nên hướng tới cung cấp năng lực cho từng vị trí công việc cụ thể. Nội dung cần quan tâm tới vấn đề giới và được trình bày dưới dạng cẩm nang hướng dẫn, có thể sử dụng sau khi các khóa học kết thúc. Dưới đây là gợi ý một số chương trình đào tạo:



- Chương trình đào tạo khởi sự doanh nghiệp: Chương trình này dành cho nữ chủ hộ kinh doanh nhằm chuyển đổi thành doanh nghiệp nhỏ và phụ nữ muốn thành lập doanh nghiệp mới. Các tài liệu đào tạo cần có một số nội dung như: Tìm hiểu cách thức chuyển từ người lao động sang làm chủ doanh nghiệp, nghiên cứu thị trường, kiến thức cơ bản về tài chính quan trọng đối với sự thành công của doanh nghiệp, lập kế hoạch kinh doanh, hiểu luật pháp, tài chính, yêu cầu về bảo hiểm, lao động và nghĩa vụ thuế.
- Chương trình đào tạo Cơ bản về Kinh doanh: Chương trình đào tạo này cung cấp các nội dung quan trọng để khởi sự một doanh nghiệp thành công; kiến tạo bản tóm tắt điều hành, tuân thủ pháp luật, tiếp thị, tài chính, nguồn nhân lực, hoạt động, bán hàng và các nội dung khác.
- Chương trình đào tạo phát triển kinh doanh: Các chương trình này được thiết kế giúp doanh nhân nữ có kinh nghiệm muốn mở rộng và phát triển doanh nghiệp, tạo việc làm mới với mức lương cao và được nhận biết trên toàn quốc trong lĩnh vực kinh doanh. Cần tổ chức các khóa đào tạo về các kỹ năng định hướng tương lai cho phụ nữ trong kinh doanh, bao gồm các lĩnh vực liên quan đến kỹ thuật số và chuyển đổi kỹ thuật số.



Ảnh: Aidan Dockey

- ii. Các chương trình đào tạo nhạy cảm giới cho doanh nhân nữ và các đơn vị hoạch định chính sách: Chương trình đào tạo cho doanh nhân nữ phải hướng đến nhu cầu hoặc lấy thị trường làm trung tâm và chú trọng tới khía cạnh giới, lấy phụ nữ làm trung tâm. Chương trình đào tạo nên giải quyết những khó khăn và giúp khai thác sức mạnh, chuyên môn của doanh nhân nữ.
- iii. Xây dựng tài liệu giảng dạy về giới trong kinh tế và quản lý. Các tài liệu giúp tăng cường năng lực thể chế, cải thiện môi trường kinh doanh thuận lợi cho DNNVV do phụ nữ làm chủ và doanh nhân nữ. Tài liệu đào tạo có thể bao gồm: Công cụ phân tích giới, Giới và kinh tế, Giới và quản lý, Lập ngân sách đáp ứng với giới, Phân tích chính sách nhạy cảm giới, v.v.
- iv. Cung cấp các khóa đào tạo phát triển năng lực lãnh đạo cho doanh nhân nữ. Lãnh đạo của doanh nhân nữ có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển và nâng cao năng lực cho DNNVV do phụ nữ làm chủ. Các khóa đào tạo này nên tập trung vào lãnh đạo, xây dựng lòng tin, ra quyết định, mạng lưới và quản lý sự thay đổi.

- v. Bồi dưỡng kiến thức công nghệ cho doanh nhân nữ. Trong ngắn hạn, Chính phủ, các nhà tài trợ và hiệp hội doanh nhân nữ có thể giúp doanh nhân nữ bằng cách xây dựng chương trình đào tạo để giúp họ ứng dụng ICT vào quản lý doanh nghiệp và chuyển đổi số. Trong dài hạn, cần khuyến khích cả nam và nữ theo đuổi các chương trình STEM, và ICT là một nội dung trong chương trình học.
- *Phát triển phương thức đào tạo mới, phù hợp với điều kiện của doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ.* Cách thức đào tạo cho doanh nhân nữ và DNNVV do phụ nữ làm chủ có thể tham khảo: (i) Xây dựng một nền tảng công nghệ cung cấp các khóa đào tạo trực tuyến, ví dụ như ứng dụng TAC-EverLearn; (ii) Sử dụng phương pháp đào tạo kết hợp (Blended Learning), kết hợp việc tự nghiên cứu tài liệu trên nền tảng khóa học được cung cấp trực tuyến và sự tư vấn của chuyên gia; (iii) Phương pháp đào tạo “cầm tay chỉ việc” tại doanh nghiệp nên được mở rộng; và (iv) Đào tạo kết hợp với hỗ trợ tư vấn trực tiếp tới DNNVV do phụ nữ làm chủ.



**WeEmpowerAsia** is a UN Women programme funded by and in partnership with the European Union. The programme aims to catalyze action for gender equality and women's full and equal participation in the economy while creating a more gender-inclusive trade ecosystem between Asia and Europe. The program is active in 7 countries of Asia. For more, visit [weempowerasia.org](http://weempowerasia.org).

### **UN Women Viet Nam**

WeEmpowerAsia Viet Nam  
Green One UN House

304 Kim Ma, Ba Dinh, Ha Noi

Tel: +84 24 38501000

<http://vietnam.unwomen.org>



Funded by the European Union

