



Kinh doanh bình đẳng

PHỤ NỮ KINH DOANH Ở
ĐÔNG NAM Á



Lời cảm ơn

Báo cáo này là sản phẩm của Phòng nghiên cứu Sáng kiến Giới Đông Á và Thái Bình Dương (EAPGIL) thuộc Ngân hàng Thế giới. Báo cáo do nhóm nghiên cứu, đứng đầu là Hillary C. Johnson và Elizaveta Perova, và các thành viên bao gồm Ervin Dervisevic, Jhon Jair Gonzalez Pulgarin, Forest Jarvis, Yulla Krylova, Sundas Liaqat, Akaravult Pancharoen, Alexander Spevack, José Daniel Trujillo và Yue Wu thực hiện. Báo cáo được biên soạn dưới sự chỉ đạo của Andrew Mason, Aaditya Mattoo và Sudhir Shetty. Thông tin đầu vào của hộp về tác động của COVID-19 do Leonardo Iacovone, Jesica Torres Coronado và Trần Thu Trang cung cấp.

Nhóm tác giả xin chân thành cảm ơn những ý kiến nhận xét và góp ý từ các chuyên gia đánh giá đồng cấp, bao gồm Francisco Campos, Smita Kuriakose, Amy Lunistra, David McKenzie và Anna O'Donnell. Nhóm nghiên cứu cũng chân thành cảm ơn Keiko Inoue, Jonathan Lain và Ririn Purnamasari đã chia sẻ ý kiến nhận xét và đề xuất hữu ích. Báo cáo được soạn thảo dưới sự chỉ đạo của Manuela V. Ferro và Victoria Kwakwa, là 2 Phó chủ tịch phụ trách Khu vực Đông Á và Thái Bình Dương. Báo cáo được biên tập bởi Jennifer McNally, được thiết kế bố cục bởi Samantha DeMott-Anderson, Katie Fielding, Kendra McHugh và Ben Roberts tại Công ty Six Half Dozen.

EAPGIL là tổ chức được Quỹ Bảo vệ Bình đẳng giới (UFGE) cùng với Bộ Ngoại giao và Thương mại Úc hỗ trợ. Quỹ UFGE đã nhận được sự đóng góp hào phóng của các chính phủ Úc, Canada, Đan Mạch, Phần Lan, Đức, Iceland, Ireland, Hà Lan, Na Uy, Tây Ban Nha, Thụy Điển, Thụy Sĩ, Vương quốc Anh và Hoa Kỳ, Quỹ Bill và Melinda Gates, và Quỹ từ thiện Wellspring.

Ảnh được sử dụng trong báo cáo này lấy từ các nguồn sau:

Ảnh bìa và ảnh ở trang 13: Kanawa Studio / Getty Images. Đã được Kanawa Studio / Getty Images cho phép sử dụng. Cần xin phép trước khi sử dụng lại.

Ảnh bên trong Bìa trước và ảnh ở các trang 5, 14, 17, 24 và 35 © Ngân hàng Thế giới. Cần xin phép trước khi sử dụng lại.

Ảnh ở các trang 5, 7, 9, 10, 16, 24, 30, 41, 53, 55, 61, 63, 66, 97, 111 và 122 © Pingann Oung / Ngân hàng Thế giới. Cần xin phép trước khi sử dụng lại.

Tóm tắt

Báo cáo này phân tích những khác biệt về giới trong hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa ở khu vực Đông Nam Á. Báo cáo phân tích dữ liệu của 5 quốc gia tại Đông Nam Á, bao gồm Campuchia, Indonesia, CHDCND Lào, Đông Timo và Việt Nam, đồng thời xem xét các bằng chứng hiện có trong khắp khu vực. Với dữ liệu từ các cuộc khảo sát hộ gia đình và doanh nghiệp, báo cáo xác định tình hình thực tế rất đa dạng về khoảng cách giới trong doanh nghiệp và hiệu quả kinh doanh của 2 loại hình doanh nghiệp: doanh nghiệp siêu nhỏ và doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNVVN). Doanh nghiệp siêu nhỏ bao gồm các doanh nghiệp có dưới 5 lao động và DNVVN là những doanh nghiệp có từ 5 đến 100 lao động. Nghiên cứu này tập trung vào các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa vì những doanh nghiệp này chiếm 97% tổng số doanh nghiệp ở các nước tham gia Diễn đàn Hợp tác Kinh tế châu Á – Thái Bình Dương (APEC)¹ và vì giới tính của chủ sở hữu có thể có tác động lớn hơn đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa so với các doanh nghiệp lớn, là những doanh nghiệp có nhiều khả năng có nhiều chủ sở hữu hoặc là công ty thành viên trong một tập đoàn lớn. Sau khi xác định thực tế đa dạng về khoảng cách giới trong kinh doanh, báo cáo sử dụng nhiều phương pháp kinh tế lượng khác nhau để hiểu rõ hơn các nguyên nhân gây ra khoảng cách giới. Cuối cùng, báo cáo phân tích sự cần thiết phải áp dụng các hành động

Loại bỏ các rào cản đối với Doanh nhân nữ có thể mở ra tiềm năng chưa được khai thác cho tăng trưởng kinh tế và thúc đẩy cơ hội bình đẳng.

chính sách và đánh giá những bằng chứng trên toàn cầu về giải pháp tốt nhất để giải quyết những vấn đề này.

Việc hiểu được cách thức và lý do tại sao các nữ doanh nhân lại tụt hậu so với doanh nhân nam có ý nghĩa rất quan trọng để thúc đẩy 2 mục tiêu phát triển chính: công bằng và tăng trưởng. Bất bình đẳng giới về cơ hội có thể cản trở phụ nữ đưa ra lựa chọn công việc phù hợp với mục tiêu, sở thích và kỹ năng của mình. Tìm hiểu và giải quyết được những thách thức liên quan đến giới đang gây khó khăn cho hoạt động kinh doanh của phụ nữ có thể tăng mức độ bình đẳng về cơ hội. Loại bỏ các rào cản trong hoạt động kinh doanh của phụ nữ cũng có thể mở ra những tiềm năng chưa được khai thác cho tăng trưởng kinh tế. Khi một số phụ nữ bị loại khỏi khả năng trở thành doanh nhân, tài năng trung bình của các doanh nhân sẽ thấp hơn, làm cho mức thu nhập bình quân đầu người ước tính giảm khoảng 7% ở khu vực Đông Á và Thái Bình Dương.² Việc giảm bớt các rào cản đối với khả năng tham gia thị trường lao động và lựa chọn nghề nghiệp của phụ nữ cũng được chứng minh là có đóng góp lớn vào tăng trưởng kinh tế ở Hoa Kỳ.³

Báo cáo cho thấy khoảng cách giới còn lớn trong hoạt động kinh doanh tại khu vực Đông Nam Á, và khoảng cách này phụ thuộc vào quy mô của doanh nghiệp. Nguyên nhân gây ra khoảng cách giới là vốn đầu tư và các yếu tố đầu vào khác đang còn thấp trong những doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo do các hạn chế về chuẩn mực giới, bất bình đẳng pháp lý và thất bại thị trường. Xác suất các *doanh nghiệp siêu nhỏ* được điều hành bởi phụ nữ là ngang bằng với nam giới, nhưng vẫn có khoảng cách giới trong hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp siêu nhỏ. Những khoảng cách này là do doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ có mức đầu tư thấp hơn vào các yếu tố đầu vào chính như lao động thuê ngoài, cùng với thời gian lao động, kỹ năng và vốn của chính nữ doanh nhân. Xác suất các *doanh nghiệp siêu nhỏ* được điều hành bởi phụ nữ là ngang bằng với nam giới, nhưng khoảng cách giới trong kết quả kinh doanh của các DNVVN không có ý nghĩa thống kê ở hầu hết các quốc gia. Kỹ năng, khả năng tiếp cận thông tin và đầu tư của phụ nữ thấp hơn là nguyên nhân gây ra khoảng cách giới trong sở hữu DNVVN, vì những yếu tố đầu vào này có tương quan với việc sở hữu một DNVVN. Cần có một chương trình chính sách toàn diện để giải quyết những khó khăn mà doanh nhân nữ phải đối mặt và các chính sách cần đáp ứng những nhu cầu khác nhau của phụ nữ đang quản lý doanh nghiệp với nhiều quy mô khác nhau.

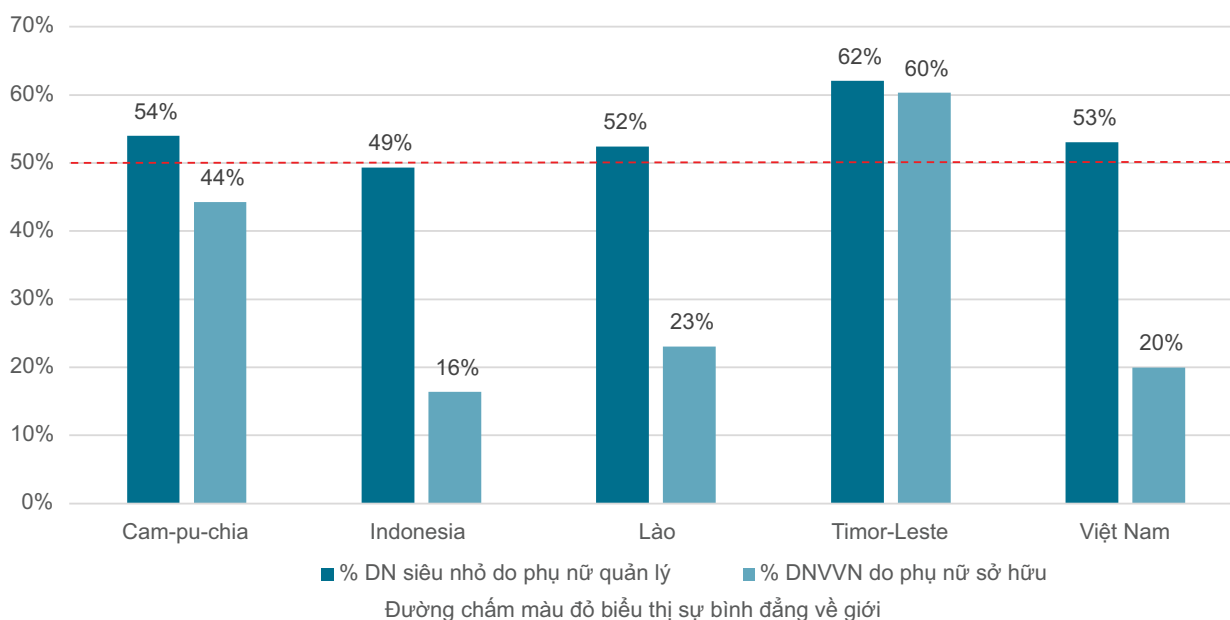
Khoảng cách giới trong kết quả kinh doanh ở Đông Nam Á phụ thuộc vào quy mô doanh nghiệp

Mặc dù phụ nữ quản lý khoảng một nửa số doanh nghiệp siêu nhỏ, nhưng các doanh nghiệp siêu nhỏ của phụ nữ tạo ra lợi nhuận và doanh thu thấp hơn so với nam giới. Tỷ lệ doanh nghiệp siêu nhỏ do phụ nữ quản lý dao động từ 49% ở Indonesia đến 62% ở Đông Timo (Hình O.1). Tuy nhiên, có khoảng cách giới trong kết quả kinh doanh và những khoảng cách này vẫn đang tồn tại hoặc gia tăng khi so sánh nam và nữ hoạt động trong cùng một lĩnh vực (Hình O2: Bảng A). Doanh nghiệp siêu nhỏ do phụ nữ làm chủ có lợi nhuận hoặc doanh thu thấp hơn từ 11% đến 41% so với doanh nghiệp siêu nhỏ do nam giới làm chủ trong cùng một lĩnh vực kinh doanh.

Phụ nữ ít có khả năng sở hữu DNVVN hơn nam giới; tuy nhiên, không có khoảng cách giới có ý nghĩa thống kê về hiệu quả kinh doanh giữa các DNVVN ở hầu hết các quốc gia. Ở tất cả các quốc gia ngoại trừ Đông Timo, chưa đến một nửa số DNVVN do phụ nữ làm chủ, trong đó khoảng cách lớn nhất về sở hữu DNVVN là ở Indonesia và Việt Nam (Hình O.1). Sự khác biệt về giới trong hiệu quả kinh doanh của các DNVVN chỉ có ý nghĩa thống kê ở Indonesia, và sự khác biệt này đang bị thu hẹp và không còn ý nghĩa thống kê khi so sánh nam và nữ trong cùng một lĩnh vực hoạt động (Hình O2: Bảng B). Tại CHDCND Lào và Đông Timo, khoảng cách giới trong hiệu quả kinh doanh lại ngược lại và nghiêng về phía các DNVVN do nữ làm chủ khi so sánh nam và nữ có các đặc điểm cá nhân và kinh doanh giống nhau.

Hình O.1 Có khoảng cách giới trong việc tham gia quản lý hoặc sở hữu tại các DNVVN, nhưng lại không có khoảng cách giới này trong doanh nghiệp siêu nhỏ

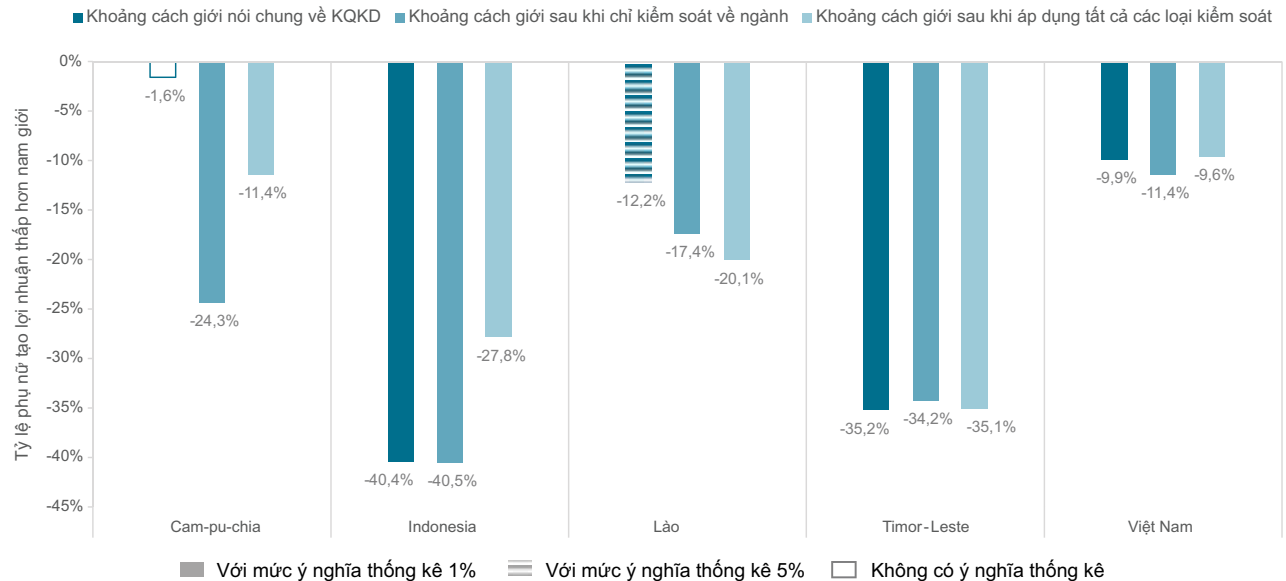
Tỷ lệ doanh nghiệp siêu nhỏ và DNVVN do phụ nữ quản lý hoặc sở hữu



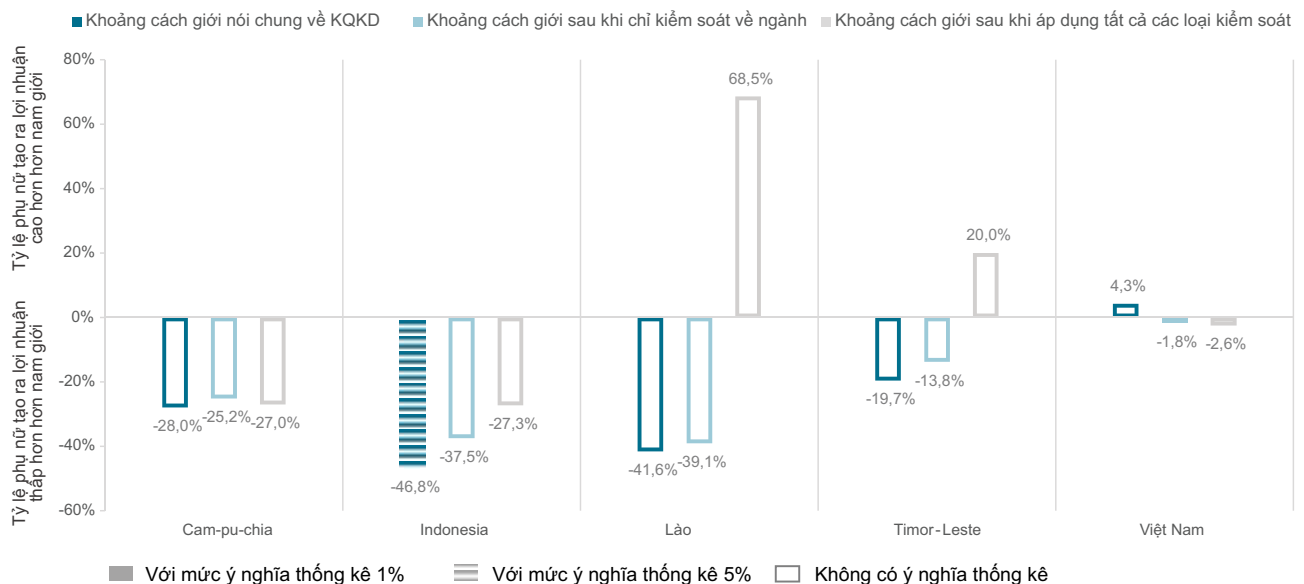
Nguồn: Tính toán của tác giả, sử dụng dữ liệu từ các khảo sát CSES, IFLS, LECS, TLSLS, VARHS cho các doanh nghiệp siêu nhỏ và Khảo sát doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới cho DNVVN.

Hình O.2 Có khoảng cách giới trong hiệu quả kinh doanh trong các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhưng không có nhiều bằng chứng để chứng minh hiệu quả kinh doanh khác nhau giữa các DNVVN

Bảng A: Tỷ lệ chênh lệch về kết quả kinh doanh giữa các DN của nam giới và phụ nữ



Bảng B: Tỷ lệ chênh lệch về hiệu quả kinh doanh giữa các doanh nghiệp vừa và nhỏ do nam giới và phụ nữ làm chủ



Nguồn: Bảng A: Dữ liệu từ các khảo sát CSSES, IFLS, LECS, TLSLS, VSMES; Bảng B: Dữ liệu từ Khảo sát doanh nghiệp của NHTG đối với Campuchia, Indonesia, CHDCND Lào, Đông Timo, VSMES

Lưu ý: Trong Bảng A, kết quả hoạt động kinh doanh được định nghĩa là lợi nhuận đối với Campuchia, Indonesia, Đông Timo và Việt Nam và doanh thu bán hàng đối với CHDCND Lào. Trong Bảng B, hiệu quả kinh doanh được xác định là doanh thu bán hàng đối với Campuchia, Indonesia, CHDCND Lào và Đông Timo và lợi nhuận đối với Việt Nam. Xem Mô hình 1.1 trong Phụ lục B để biết thêm chi tiết phương pháp và danh sách các biến kiểm soát trong mô hình.

Nguyên nhân gây ra khoảng cách giới trong kinh doanh là chi phí đầu tư thấp hơn trong các doanh nghiệp do phụ nữ quản lý, vốn được định hình bởi các chuẩn mực giới, quy định lệch lạc và thất bại thị trường.

Bằng chứng hiện có cho thấy doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo ít đầu tư vào các yếu tố đầu vào chính của doanh nghiệp, bao gồm thời gian và kỹ năng của chủ doanh nghiệp, lao động thuê ngoài và vốn. Phụ nữ ở khu vực Châu Á và Thái Bình Dương phải dành thời gian cho công việc chăm sóc không lương nhiều gấp 4 lần so với nam giới,⁴ làm hạn chế thời gian họ dành cho các hoạt động thị trường, chẳng hạn như quản lý doanh nghiệp. Mặc dù khoảng cách giới về tỉ lệ nhập học đã được thu hẹp và thậm chí đã đảo ngược ở một số quốc gia trong 2 thập kỷ qua, vẫn có sự khác biệt về giới trong trình độ học vấn và khả năng biết đọc, biết viết ở người lớn⁵ cũng như sự khác biệt về khả năng tiếp cận kiến thức chuyên về kinh doanh.⁶ Các doanh nghiệp của phụ nữ có ít lao động hơn doanh nghiệp của nam giới.⁷ Ngoài ra, khả năng tiếp cận các yếu tố đầu vào như đất đai và tín dụng của phụ nữ không bằng nam giới.⁸



Phụ nữ ở Đông Nam Á dường như có thể thành lập doanh nghiệp siêu nhỏ với mức độ dễ dàng tương đương với nam giới nhưng lại gặp phải **rào cản về giới đối với quyền sở hữu DNVVN.**

Doanh nghiệp siêu nhỏ của phụ nữ hoạt động kém hiệu quả hơn so với doanh nghiệp siêu nhỏ của nam giới, nhưng khoảng cách giới trong hiệu quả kinh doanh ít nổi bật hơn ở các DNVVN.



Theo khung khái niệm được lập cho báo cáo này (Hình 03), khoảng cách giới trong yếu tố đầu vào của doanh nghiệp là nguyên nhân gây ra khoảng cách giới có thể thấy về quyền sở hữu DNVVN và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp siêu nhỏ. Phân tích mới cho báo cáo này cho thấy trong doanh nghiệp siêu nhỏ, nữ doanh nhân có chi phí kinh doanh thấp hơn so với doanh nhân nam và mức chi phí đầu vào có liên quan đến khoảng cách giới trong hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp siêu nhỏ. Việc thành lập một doanh nghiệp vừa và nhỏ cần có mức đầu tư cao hơn so với mở một doanh

nh nghiệp siêu nhỏ. Do đó, vốn đầu tư vào kinh doanh của phụ nữ thấp hơn khiến họ khó thành lập DNVVN hơn so với nam giới, góp phần tạo ra khoảng cách giới về quyền sở hữu DNVVN. Những phụ nữ thành công trong việc thành lập DNVVN có những đặc điểm khác biệt và khả năng tiếp cận yếu tố đầu vào cao hơn so với những phụ nữ không thể thành lập DNVVN, và những đặc điểm và khả năng tiếp cận yếu tố đầu vào này cho phép họ có doanh thu và lợi nhuận ngang bằng với các DNVVN do nam giới làm chủ.

Hình 0.3 Khung giải thích khoảng cách giới trong kết quả kinh doanh



Các doanh nghiệp do phụ nữ quản lý không có chi phí đầu vào giống như nam giới do các chuẩn mực giới, thất bại thị trường và quy định sai lệch hạn chế lựa chọn của họ và ảnh hưởng đến cách họ ưu tiên phân bổ thời gian và nguồn lực sẵn có. Chuẩn mực giới là những quy tắc bất thành văn xác định những hành động phù hợp và có thể chấp nhận được đối với phụ nữ và nam giới trong một nhóm hoặc xã hội.⁹ Các chuẩn mực giới, chẳng hạn như những chuẩn mực nhấn mạnh vai trò của phụ nữ trong công việc gia đình hoặc quy định loại công việc phù hợp cho nam giới và phụ nữ, định hình các lựa chọn và ưu tiên của phụ nữ khi kinh doanh. Những chuẩn mực này cũng ảnh hưởng đến những yếu tố đầu vào nào dành cho phụ nữ trong kinh doanh. Ví dụ, các doanh nhân nữ ở Uganda mang theo con nhỏ đến các cơ sở kinh doanh bán lẻ của mình có nhiều khả năng bị thiếu hàng hơn so với những phụ nữ không phải

đồng thời chăm sóc trẻ nhỏ, có thể do hạn chế về thời gian và khả năng di chuyển.¹⁰ Thất bại thị trường là việc cung cấp hàng hóa hoặc dịch vụ không đầy đủ hoặc không hiệu quả phát sinh do các vấn đề như ngoại tác – lợi ích hoặc chi phí không liên quan riêng đến người sản xuất hoặc người tiêu dùng – hoặc các rào cản về thông tin. Ví dụ, một lý do khiến các doanh nhân ít đầu tư vào đào tạo kinh doanh là thiếu thông tin về lợi nhuận tiềm năng của hoạt động đào tạo và thông tin không cân xứng về chất lượng của các nhà cung cấp đào tạo.¹¹ Mạng lưới các mối quan hệ của doanh nhân nữ thường nhỏ hơn và ít chính thức hơn mạng lưới của nam giới, điều này có thể khiến những rào cản thông tin này thêm trầm trọng. Quy định sai lệch là sự phân biệt đối xử về giới rõ ràng hoặc ngụ ý trong các quy định pháp luật hoặc chính sách. Ví dụ, phân biệt giới tính trong luật tài sản hạn chế khả năng tiếp cận vốn của phụ nữ.¹²



Trong doanh nghiệp siêu nhỏ, các doanh nhân nữ tạo ra lợi nhuận ít hơn nam doanh nhân vì có mức đầu tư thấp hơn vào những yếu tố đầu vào quan trọng như lao động thuê ngoài, thời gian lao động và kỹ năng của chính họ, và vốn.

Lao động thuê ngoài làm tăng doanh số và lợi nhuận, tuy nhiên các doanh nghiệp siêu nhỏ của phụ nữ có ít lao động được trả lương hơn nam giới và phụ thuộc nhiều hơn vào lao động không trả lương. Bằng chứng tại Việt Nam cho thấy phụ nữ đang hoạt động dưới quy mô tối ưu của các doanh nghiệp mình. Cụ thể là các doanh nghiệp siêu nhỏ của phụ nữ ở Việt Nam có hiệu quả sử dụng lao động ngày càng tăng – ví dụ, tăng gấp đôi số lượng lao động sẽ làm giá trị sản xuất tăng hơn gấp đôi. Tỷ lệ lao động nữ ở Indonesia và CHDCND Lào không được trả lương cao hơn so với nam giới, điều này có thể ảnh hưởng đến chất lượng và độ tin cậy của nguồn cung lao động của họ. Sau khi tính đến tỷ lệ lao động được trả lương và không được trả lương thấp hơn của phụ nữ, khoảng cách giới trong về kết quả kinh doanh giảm 19%, 10%, 21% và 4% lần lượt ở Campuchia, Indonesia, CHDCND Lào và Đông Timo. Tương tự, quy mô của lực lượng lao động tác động đến 15% khoảng cách giới trong lợi nhuận ở Việt Nam.

Có một số nguyên nhân cơ bản có thể khiến nữ doanh nhân ít thuê lao động hơn. Định kiến tiêu cực về năng lực của phụ nữ với tư cách là người quản lý có thể khiến phụ nữ khó tuyển dụng và giữ chân lao động nam hơn¹³ và có thể giảm lòng tin vào khả năng quản lý nhân sự hiệu quả của chính họ. Những hạn chế về thông tin cũng có thể góp phần làm tăng khoảng cách giới

trong quy mô doanh nghiệp. Phụ nữ có thể thuê ít lao động hơn nếu họ có ít thông tin hơn nam giới về lợi nhuận tiềm năng của việc thuê thêm lao động,¹⁴ và quy mô và thành phần của mạng lưới các mối quan hệ của họ có thể khiến việc xác định những người tuyển dụng đủ tiêu chuẩn càng khó khăn hơn. Cuối cùng, các chuẩn mực giới đề cao vai trò của phụ nữ trong công việc gia đình có thể thúc đẩy phụ nữ duy trì quy mô nhỏ hơn để cân bằng hơn hoạt động kinh doanh với trách nhiệm gia đình.¹⁵

Vai trò lớn hơn của phụ nữ trong nội trợ và chăm sóc gia đình làm hạn chế lượng thời gian họ có thể dành cho doanh nghiệp của mình, trong khi lao động của chính chủ doanh nghiệp có ý nghĩa rất quan trọng đối với hiệu quả kinh doanh của các doanh nghiệp siêu nhỏ. Vì hầu hết các doanh nghiệp siêu nhỏ – từ 74% ở CHDCND Lào đến 97% ở Đông Timor – không sử dụng lao động được trả lương, lao động của chính chủ doanh nghiệp là yếu tố đầu vào thiết yếu. Khả năng đầu tư thời gian vào công việc kinh doanh của phụ nữ bị hạn chế bởi các chuẩn mực giới, trong đó đề cao vai trò của phụ nữ trong việc chăm sóc gia đình, đồng thời thiếu cơ sở hạ tầng hỗ trợ, chẳng hạn như dịch vụ chăm sóc trẻ em có chất lượng và giá rẻ hoặc thiết bị gia dụng giúp tiết kiệm thời gian. Các chủ doanh nghiệp nữ dành ít thời gian hơn để đi lấy nhiên liệu và nước và những người có thiết bị nấu ăn tiết kiệm thời gian có doanh thu và lợi nhuận cao hơn những người dành nhiều thời gian hơn cho các hoạt động này và không có thiết bị. Ngay cả khi doanh thu và lợi nhuận cao hơn cho phép phụ nữ đầu tư vào đồ gia dụng tốt hơn, những khoản đầu tư này cho thấy các doanh nhân nữ mong muốn giảm thời gian cho công việc gia đình.



Phụ nữ có thể **gặp khó khăn** trong việc **thuê thêm lao động** nếu thiếu nguồn tài chính cần thiết hoặc nếu định kiến tiêu cực về khả năng quản lý của phụ nữ khiến họ khó thuê và giữ chân nhân viên nam hơn.



34%

Ở CHDCND Lào, **34% nữ chủ doanh nghiệp siêu nhỏ** xác định chủ yếu làm nội trợ trong ít nhất một tháng của năm vừa qua và **doanh thu của họ thấp hơn 18%** so với những người chủ yếu làm việc trong cả năm



Nữ chủ doanh nghiệp siêu nhỏ áp dụng công nghệ mới ở Việt Nam ít được khuyến khích đổi mới công nghệ trong doanh nghiệp hơn so với nam giới, mặc dù doanh nghiệp sử dụng công nghệ đổi mới sáng tạo có lợi nhuận cao hơn.



Các chuẩn mực xã hội về giới có thể gây **nhều khó khăn hơn cho phụ nữ trong việc xây dựng và đa dạng hóa mạng lưới các quan hệ của mình**, mặc dù mạng lưới các quan hệ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với hiệu quả kinh doanh của phụ nữ ở Việt Nam.



<50%

Các doanh nghiệp siêu nhỏ do phụ nữ làm chủ ở Indonesia có **vốn khởi nghiệp thấp hơn một nửa** số so với nam giới và các doanh nghiệp siêu nhỏ của phụ nữ ở Việt Nam có **tài sản vật chất ít hơn 18%** và **tài sản tài chính ít hơn 39%** so với nam giới.*



Các doanh nghiệp siêu nhỏ do nam giới làm chủ có vẻ tương đối ít tài sản vật chất hơn, trong khi **các doanh nghiệp siêu nhỏ do phụ nữ làm chủ dường như có nguồn tài chính hạn chế hơn.**

*Tài sản hoặc vốn vật chất là các tòa nhà, máy móc và thiết bị. Tài sản hoặc vốn tài chính bao gồm tiền mặt và các khoản phải thu, chẳng hạn như số tiền khách hàng sở hữu.

Khoảng cách giới trong kiến thức tác động đến khoảng cách giới trong hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp siêu nhỏ: những thất bại của thị trường và các chuẩn mực giới có thể khiến doanh nhân nữ khó tự mình thu hẹp những khoảng cách kiến thức này.

Giáo dục chính quy có thể cho phép các doanh nhân có được những kỹ năng đọc, viết và tính toán quan trọng, đồng thời việc đi học chính thức có mối liên hệ tích cực với hiệu quả kinh doanh.¹⁶ Doanh nhân nữ ở Đông Nam Á có trình độ học vấn thấp hơn nam giới. Khi tính đến trình độ học vấn thấp hơn của phụ nữ, khoảng cách giới trong kết quả kinh doanh của các doanh nghiệp siêu nhỏ đã giảm xuống 39% ở Campuchia, 11% ở Indonesia, 43% ở CHDCND Lào và 8% ở Đông Timo. Ở Việt Nam, các doanh nhân nữ cũng có ít kiến thức hơn về pháp luật và quy định liên quan đến kinh doanh và ít có khả năng áp dụng những phương thức kinh doanh sáng tạo như giới thiệu các nhóm sản phẩm mới. Mức độ hiểu biết về kinh doanh thấp hơn của phụ nữ là một phần nguyên nhân gây ra khoảng cách giới trong lợi nhuận của các doanh nghiệp siêu nhỏ ở Việt Nam. Phụ nữ có thể gặp khó khăn khi đầu tư vào đào tạo để giải quyết những hạn chế về kỹ năng này do thiếu các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của họ và thiếu hiểu biết về tiềm năng khi đầu tư vào các chương trình phát triển kỹ năng. Ngoài ra, các chuẩn mực giới đề cao vai trò của phụ nữ trong gia đình làm hạn chế thời gian phụ nữ có thể đầu tư vào các chương trình phát triển kỹ năng.



Trong các doanh nghiệp siêu nhỏ, nữ doanh nhân có giá trị tài sản kinh doanh thấp hơn doanh nhân nam và phải đối mặt với nhiều thách thức liên quan đến giới khi tiếp cận vốn. Doanh nhân nữ ở Indonesia có mức vốn kinh doanh nhỏ hơn doanh nhân nam. So với các doanh nghiệp siêu nhỏ của nam giới ở Việt Nam, các doanh nghiệp siêu nhỏ của phụ nữ có ít hơn về tài sản vật chất - bao gồm đất đai, nhà cửa, và máy móc thiết bị - và tài sản tài chính - bao gồm tiền mặt và các khoản phải thu. Các quy định pháp luật về tài sản mang tính phân biệt đối xử có thể khiến phụ nữ gặp khó khăn hơn khi tiếp cận tín dụng vì hạn chế khả năng tiếp cận của phụ nữ đối với những tài sản có thể được sử dụng làm tài sản thế chấp.¹⁷ Ngay cả khi pháp luật quy định quyền bình đẳng về đất đai hoặc cấm phân biệt đối xử về giới trong tiếp cận tín dụng, các chuẩn mực giới quy định vai trò của nam giới trong việc quản lý tài sản có thể dẫn đến sự khác biệt về giới trong thực tế.¹⁸ Có lẽ do những thách thức này, các nữ doanh nhân của doanh nghiệp siêu nhỏ ít có khả năng vay vốn, đầu tư vốn vào doanh nghiệp hoặc sở hữu địa điểm kinh doanh hơn các doanh nhân nam của cùng loại doanh nghiệp ở Đông Nam Á. Tuy nhiên, 3 yếu tố này chỉ có mối quan hệ tỷ lệ thuận với hiệu quả kinh doanh của các doanh nhân nữ và không có mối quan hệ có ý nghĩa thống kê nào đối với các doanh nhân nam.

Đại dịch COVID-19 đã làm trầm trọng thêm những thách thức mà các nữ doanh nhân của doanh nghiệp siêu nhỏ đang phải đối mặt. Doanh thu của các doanh nghiệp siêu nhỏ, nơi tập trung nhiều doanh nhân nữ, đã bị giảm do đại dịch COVID-19 nhiều hơn các doanh nghiệp nhỏ, vừa hoặc lớn. Hơn nữa, mức độ sụt giảm doanh thu của các doanh nghiệp do phụ nữ quản lý cao hơn so với các doanh nghiệp do nam giới quản lý. Những thách thức này có thể liên quan đến 3 bất bình đẳng giới đã tồn tại từ trước. Thứ nhất, trước khi xảy ra đại dịch, phụ nữ dành thời gian cho công việc chăm sóc không trả lương nhiều 4 gấp lần so với nam giới.¹⁹ Đại dịch COVID-19 đã làm tăng lượng việc nhà của nhiều hộ gia đình, do trường học và nhà trẻ đóng cửa, nhu cầu chăm sóc các thành viên trong gia đình bị ốm, thêm việc dọn dẹp, và nấu ăn nhiều bữa ở nhà hơn. Mặc dù cả nam giới và phụ nữ ở khu vực Đông Á và Thái Bình Dương đều dành thời gian nhiều hơn cho các hoạt động chăm sóc gia đình,²⁰ bằng chứng toàn cầu cho thấy phụ nữ phải tăng thời gian nhiều hơn nam giới.²¹ Thứ hai, các doanh nhân nữ tập trung ở những ngành, lĩnh vực bị ảnh hưởng nặng nề nhất bởi đại dịch. Ví dụ, các nữ doanh nhân của doanh

Nếu không có các chính sách phục hồi nhạy cảm về giới, đại dịch COVID-19 có thể mở rộng khoảng cách giới trong kết quả kinh doanh.

ng nghiệp siêu nhỏ ở Indonesia chủ yếu kinh doanh khách sạn, nhà hàng và công nghiệp nhẹ, những ngành có tốc độ tăng trưởng giảm mạnh vào năm 2020. Thứ ba, trước đại dịch, các nữ doanh nhân của doanh nghiệp siêu nhỏ có trình độ học vấn thấp hơn và khó tiếp cận vốn hơn, điều này có thể hạn chế những cơ chế ứng phó mà doanh nhân nữ có thể áp dụng.

Hộp O1: Mặc dù bình đẳng về giới trong việc điều hành các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhưng lại có sự khác biệt về giới trong các yếu tố định hướng sự lựa chọn của nam giới và phụ nữ khi thành lập doanh nghiệp siêu nhỏ.

Việc phụ nữ đóng vai trò quan trọng hơn trong công việc gia đình, bao gồm chăm sóc trẻ em,

có thể vừa cản trở vừa thúc đẩy phụ nữ điều hành doanh nghiệp siêu nhỏ. Ví dụ, ở Campuchia, phụ nữ trong độ tuổi lao động có con nhỏ ít có khả năng trở thành doanh nhân hơn những người không có con nhỏ, nhưng nếu chỉ xét riêng phụ nữ trong lực lượng lao động, phụ nữ có con nhỏ thường có khả năng trở thành doanh nhân nhiều hơn những phụ nữ khác. Việc làm mẹ có thể làm giảm khả năng kinh doanh vì việc này làm giảm khả năng tham gia lực lượng lao động. Tuy nhiên, việc kinh doanh mang lại thời gian và địa điểm làm việc linh hoạt hơn so với làm công ăn lương, điều này khiến kinh doanh trở thành một lựa chọn hấp dẫn đối với các bà mẹ đang đi làm.

Mức độ sẵn có và các điều kiện của việc làm công ăn lương ảnh hưởng đến mức độ hấp dẫn của khởi nghiệp, nhưng nam giới và phụ nữ có những cơ hội việc làm được trả lương khác nhau. Nam giới và phụ nữ có xu hướng sắp xếp theo các ngành nghề và trình độ học vấn khác nhau và do đó có các cơ hội việc làm được trả lương khác nhau.²² Chuẩn mực giới ảnh hưởng đến loại công việc được cho là phù hợp với nam giới và phụ nữ, điều này có thể ảnh hưởng hơn nữa đến khả năng tiếp cận tương đối đến những công việc hiện có. Ở Đông Nam Á, cả nam giới

và phụ nữ có trình độ học vấn cao hơn đều có xu hướng đi làm công ăn lương và ít có khả năng trở thành doanh nhân hơn. Tuy nhiên, sức mạnh của mối quan hệ giữa giáo dục và kinh doanh khác nhau giữa nam giới và phụ nữ, và những xu hướng này thay đổi theo từng quốc gia.

Khả năng tiếp cận vốn rất quan trọng đối với cả nam và nữ doanh nhân khi thành lập doanh nghiệp. Tuy nhiên, yếu tố này dường như quan trọng hơn đối với phụ nữ Đông Nam Á. Có mối tương quan chặt chẽ hơn giữa các chỉ số về khả năng tiếp cận vốn và khả năng trở thành doanh nhân trong doanh nghiệp siêu nhỏ của phụ nữ ở hầu hết các quốc gia ở Đông Nam Á. Ví dụ, cả phụ nữ và nam giới trong các hộ gia đình đã được vay vốn đều có xu hướng tham gia vào hoạt động kinh doanh nhiều hơn so với những người chưa vay vốn; tuy nhiên, mối quan hệ này đối với phụ nữ chặt chẽ hơn gấp 3 lần so với nam giới ở Đông Timor. Tương tự, việc có tài sản có thể được sử dụng làm tài sản thế chấp có liên quan chặt chẽ với xác suất trở thành doanh nhân của phụ nữ hơn nam giới ở Campuchia. Tiền tiết kiệm cũng là một nguồn vốn khởi nghiệp quan trọng của các doanh nhân và phụ nữ Indonesia thường dựa vào tiền tiết kiệm để khởi nghiệp nhiều hơn nam giới.

Khoảng cách giới trong quyền sở hữu DNVVN bị tác động bởi kỹ năng, khả năng tiếp cận thông tin, và vốn đầu tư thấp hơn của phụ nữ

Các chủ sở hữu DNVVN thành công ở Đông Nam Á thường trực tiếp thành lập một DNVVN hơn là mở rộng quy mô doanh nghiệp siêu nhỏ. Hơn một nửa số DNVVN do nam và nữ làm chủ có ít nhất 5 lao động khi mới thành lập, và nhiều công ty được coi là doanh nghiệp siêu nhỏ khi mới thành lập có ít nhất 3-4 lao động khi bắt đầu hoạt động. Mặc dù chủ sở hữu DNVVN cả nam và nữ đều có xu hướng trực tiếp thành lập DNVVN, nhưng nam giới có nhiều khả năng sở hữu DNVVN hơn. Điều này ngụ ý rằng phụ nữ phải đối mặt với nhiều trở ngại khi thành lập DNVVN.

Chủ sở hữu DNVVN có kỹ năng, khả năng tiếp cận thông tin và khả năng tiếp cận vốn cao hơn so với doanh nghiệp siêu nhỏ. Chủ sở hữu DNVVN là nam giới và phụ nữ ở Việt Nam đều có kiến thức sâu rộng hơn về các quy định pháp luật và sử dụng các phương thức kinh doanh tốt hơn và chính thức hơn so với các doanh nghiệp siêu nhỏ. Mặc dù có thể các chủ sở hữu doanh nghiệp lớn hơn có được những kỹ năng và thông tin liên quan đến kinh doanh này nhờ hoạt động của họ phát triển hơn, các kỹ năng

Cách phổ biến nhất để trở thành chủ DNVVN là trực tiếp thành lập một DNVVN, thay vì phát triển một doanh nghiệp siêu nhỏ thành một DNVVN.





Mạng lưới các quan hệ cung cấp thông tin quan trọng và hỗ trợ cho các nữ chủ DNVVN; tuy nhiên, các chuẩn mực giới hạn chế khả năng kết nối các quan hệ của phụ nữ.

ơ bản cũng tương quan với chủ sở hữu DNVVN. Các chủ DNVVN Việt Nam - cả nam và nữ - có nhiều khả năng đã tốt nghiệp trung học phổ thông hoặc đại học hơn so với chủ doanh nghiệp siêu nhỏ. Mạng lưới quan hệ cung cấp thông tin kinh doanh và mang đến những hỗ trợ quan trọng,²³ và chủ sở hữu DNVVN là phụ nữ có mạng lưới lớn hơn và nhiều nam giới trong mạng lưới hơn là nữ doanh nhân của doanh nghiệp siêu nhỏ. Chủ sở hữu DNVVN là nữ giới cũng có đòn bẩy cao hơn và có nhiều khả năng vay vốn chính thức và không chính thức hơn so với các nữ chủ doanh nghiệp siêu nhỏ ở Việt Nam, cho thấy tầm quan trọng của việc tiếp cận vốn đối với quyền sở hữu DNVVN.

Do đó, khoảng cách giới trong kỹ năng, khả năng tiếp cận thông tin và tiếp cận vốn khiến phụ nữ gặp nhiều khó khăn hơn nam giới khi thành lập DNVVN. Phụ nữ ở Đông Nam Á có trình độ học vấn và khả năng biết đọc, biết viết thấp hơn nam giới²⁴ cũng như khả năng tiếp cận kiến thức kinh doanh kém hơn.²⁵ Các chuẩn mực giới làm giảm thời gian phụ nữ có thể giao tiếp và hạn chế các loại quan hệ xã hội và hoạt động giao lưu mà phụ nữ có thể tham gia.²⁶ Ngoài ra, phụ nữ có khả năng tiếp cận không bình đẳng đối với các yếu tố đầu vào như đất đai và tín dụng.²⁷ Vì các kỹ năng, khả năng tiếp cận thông tin và tiếp cận vốn gắn liền với khả năng sở hữu DNVVN thay vì doanh nghiệp siêu nhỏ, nên mức độ kém hơn của phụ nữ đối với các yếu tố đầu vào quan trọng này góp phần tạo ra khoảng cách giới có thể thấy trong quyền sở hữu DNVVN.

Hộp O2: Mặc dù khoảng cách giới trong hiệu quả kinh doanh của các DNVVN không có ý nghĩa thống kê ở hầu hết các quốc gia, nhưng chủ sở hữu DNVVN là phụ nữ phải đối mặt với nhiều thách thức đặc thù

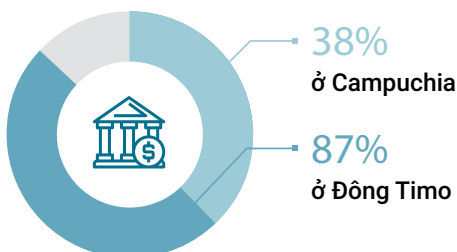
Doanh nhân nữ có những nhận thức về rào cản trong hoạt động kinh doanh khác với doanh nhân nam và có khả năng cao hơn phải đối mặt với những thách thức liên quan đến quy định về pháp lý và vận tải. Các quy định về hải quan và thương mại là một trong 3 vấn đề được nêu lên nhiều nhất đối với các DNVVN do phụ nữ làm chủ ở Indonesia và CHDCND Lào, nhưng lại được đề cập đến ít hơn bởi những nam giới sở hữu DNVVN. Tương tự, nhiều DNVVN do phụ nữ làm chủ ở Việt Nam cho rằng giao thông vận tải là thách thức kinh doanh chính của họ hơn là các DNVVN do nam giới làm chủ. Những điểm khác biệt này vẫn hiện hữu ngay cả khi kiểm soát cho các lĩnh vực hoạt động kinh doanh khác nhau của nam và nữ giới. Các chuẩn mực về giới có thể là nguyên nhân ảnh hưởng đến trải nghiệm khác nhau giữa nam và nữ chủ sở hữu DNVVN khi tiếp xúc với các cơ quan quản lý hoặc ngành giao thông vận tải.

Mạng lưới các mối quan hệ của phụ nữ ít chính thức hơn mạng lưới của nam giới, nhưng các chủ DNVVN nữ dựa vào sự hỗ trợ trong mạng lưới của họ nhiều hơn. Chủ sở hữu DNVVN là nữ ít có khả năng tham gia các hiệp hội kinh doanh hoặc trả hội phí thành viên cho các hiệp hội kinh doanh hơn nam giới, cho thấy mạng lưới các mối quan hệ của phụ nữ ít chính thức hơn so với nam giới. Các chuẩn mực giới về mối quan hệ xã hội phù hợp và những hạn chế về thời gian do phụ nữ phải làm nhiều công việc gia đình hơn có thể ảnh hưởng đến loại hình và thành phần mạng lưới

của họ. Tuy nhiên, các chủ DNVVV là nữ ở Việt Nam cho biết nhận được sự hỗ trợ từ các thành viên trong mạng lưới của họ thường xuyên hơn các chủ DNVVV là nam. Tương tự, quy mô mạng lưới của phụ nữ có liên quan chặt chẽ đến lợi nhuận của DNVVN đối với phụ nữ hơn nam giới.

Mặc dù cả DNNVV do nam giới và phụ nữ làm chủ đều không tiếp cận tích cực đến hệ thống tài chính chính thức, nhưng DNNVV do phụ nữ làm chủ phải đối mặt với những khó khăn lớn hơn về quyền sở hữu đất đai và tài sản tài chính so với DNNVV do nam giới làm chủ. Tỷ lệ DNVVN do phụ nữ làm chủ có tài khoản tiền gửi thanh toán hoặc tiết kiệm dao động từ 38% ở Campuchia đến 87% ở Đông Timor, và tỷ trọng có tài khoản thấu chi dao động từ 2% ở CHDCND Lào đến 30% ở Đông Timor. Ở tất cả các quốc gia được nghiên cứu, chưa đến 1/4 số DNVVN do phụ nữ làm chủ có hạn mức tín dụng hoặc vay vốn từ một tổ chức tài chính chính thức. Ở CHDCND Lào và Việt Nam, tỷ trọng DNNVV của phụ nữ có hạn mức tín dụng hoặc vay vốn lần lượt là 28% và 20%, thấp hơn so với tỷ lệ DNNVV của nam giới có hạn mức tín dụng hoặc vay vốn. Ở Việt Nam, so với các DNVVN do nam giới làm chủ, các DNVVN do phụ nữ làm chủ có lợi nhuận cận biên cao hơn từ đất đai và vốn tài chính, bao gồm cả tài sản thanh khoản và tiền mặt, điều này cho thấy các DNVVN do phụ nữ làm chủ tương đối bị hạn chế nhiều hơn trong các yếu tố sản xuất này.

Tỷ lệ DNVVN do phụ nữ làm chủ có tài khoản tiền gửi thanh toán hoặc tiền gửi tiết kiệm dao động từ



Tuy nhiên, ở tất cả các quốc gia được nghiên cứu,

chưa đến 1/3 số DNVVN do phụ nữ làm chủ được vay thấu chi và



chưa đến 1/4 số DNVVN do phụ nữ làm chủ có hạn mức tín dụng hoặc vay vốn từ một tổ chức tài chính.



Bảng O.1: Tóm tắt các rào cản làm giảm hiệu quả kinh doanh của phụ nữ trong doanh nghiệp siêu nhỏ và sự tham gia của phụ nữ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ

RÀO CẢN	KHOẢNG CÁCH GIỚI TRONG HIỆU QUẢ KINH DOANH CỦA DOANH NGHIỆP SIÊU NHỎ	KHOẢNG CÁCH GIỚI TRONG MỨC ĐỘ THAM GIA CỦA DNVVN	ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP CAN THIỆP
HẠN CHẾ VỀ KỸ NĂNG, KIẾN THỨC VÀ THÔNG TIN	✓	✓	Nâng cao kỹ năng
MỨC VỐN ĐẦU TƯ THẤP HƠN SO VỚI NAM GIỚI	✓	✓	Tăng khả năng tiếp cận vốn
ÍT LAO ĐỘNG THUÊ NGOÀI, VÀ TRONG MỘT SỐ TRƯỜNG HỢP SỐ LAO ĐỘNG CÒN THẤP HƠN MỨC TỐI ƯU	✓	?	Hỗ trợ tuyển dụng và quản lý lao động
HẠN CHẾ VỀ THỜI GIAN DO PHẢI LÀM CÔNG VIỆC GIA ĐÌNH	✓	?	Khắc phục hạn chế về thời gian do phải làm công việc gia đình

Lưu ý: Dấu ✓ chỉ ra bằng chứng cho thấy rào cản có liên quan đến khoảng cách giới quan sát được trong hoạt động kinh doanh. Dấu ? chỉ ra rằng dữ liệu không cho phép kiểm tra mối quan hệ giữa rào cản và khoảng cách giới quan sát được.





Cần có một chương trình chính sách toàn diện để giải quyết những khó khăn, hạn chế của phụ nữ và nhu cầu không đồng nhất của các doanh nhân nữ trong các doanh nghiệp có quy mô khác nhau

Báo cáo này giải thích lý do cần xây dựng những chính sách dành cho doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ được điều chỉnh để đáp ứng các nhu cầu cụ thể của phụ nữ và được thiết kế để tiếp cận cả doanh nghiệp siêu nhỏ và doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Phụ nữ có khả năng tiếp cận các yếu tố đầu vào kinh doanh kém hơn nam giới, điều này ảnh hưởng đến khả năng tham gia và cạnh tranh trong kinh doanh của họ. Sự khác biệt giới về đầu vào này là nguyên nhân khiến hiệu quả kinh doanh của phụ nữ thấp hơn so với của nam giới trong các doanh nghiệp siêu nhỏ và tính đại diện thấp hơn của phụ nữ trong các chủ sở hữu DNVVN. Chủ doanh nghiệp siêu nhỏ và DNVVN là nữ phải đối mặt với những thách thức khác với nam giới. Các chính sách dành cho doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ có tính đến yếu tố giới có thể thúc đẩy cả mục tiêu công bằng và tăng trưởng, đồng thời tối đa hóa hiệu quả của đầu tư công bằng cách đảm bảo một số cá nhân và doanh nghiệp không bị loại trừ trên cơ sở giới.

Lý tưởng nhất là nên áp dụng song song 2 loại chính sách: chính sách giải quyết trực tiếp những hạn chế về yếu tố đầu vào và chính sách tác động đến các nguyên nhân cơ bản gây ra khoảng cách giới. Như được mô tả trong khung khái niệm, khoảng cách giới trong các yếu tố đầu vào của doanh nghiệp - bao gồm lao động thuê ngoài, thời gian lao động, kỹ năng và vốn của bản thân chủ doanh nghiệp - có liên quan đến khoảng cách giới trong kết quả kinh doanh, bao gồm cả việc tham gia vào hoạt động kinh doanh và hiệu quả kinh doanh. Các chuẩn mực giới, thất bại thị trường và quy định sai lệch là những yếu tố cơ bản làm hạn chế

Chính sách dành cho doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa có liên quan đến giới góp phần vào sự phát triển công bằng, bao trùm và tối đa hóa hiệu quả của các nguồn lực hạn chế.

khả năng tiếp cận các yếu tố đầu vào của phụ nữ và cung cấp thông tin cho họ về cách ưu tiên phân bổ những nguồn lực hạn chế. Do cần nhiều thời gian để giải quyết những nguyên nhân cơ bản này, các chính sách mà có thể thu hẹp khoảng cách giới trong các yếu tố đầu vào trong ngắn hạn có thể mang lại nhiều lợi ích. Trong một số trường hợp, các chính sách trực tiếp thu hẹp khoảng cách giới về yếu tố đầu vào hiện nay cũng có thể giúp giải quyết những nguyên nhân cơ bản gây ra khoảng cách giới, tạo ra một vòng tròn phát triển. Ví dụ, các chương trình tạo điều kiện cho doanh nhân nữ tiếp cận vốn vay ngân hàng sẽ trực tiếp làm tăng mức độ đầu tư vốn của người vay và đồng thời tạo điều kiện cho nhiều cán bộ ngân hàng tiếp xúc với doanh nhân nữ. Những tương tác như vậy có thể chống lại ảnh hưởng của các chuẩn mực giới và làm thay đổi nhận thức của cán bộ ngân hàng về năng lực quản lý, khả năng trả nợ và niềm đam mê kinh doanh của doanh nhân nữ.

Báo cáo này xem xét bằng chứng trên toàn cầu về 4 loại chính sách có thể hỗ trợ các doanh nhân nữ ở Đông Nam Á: can thiệp kỹ năng, thúc đẩy khả năng tiếp cận vốn, hỗ trợ tuyển dụng và quản lý lao động, và giảm bớt hạn chế về thời gian liên quan đến công việc gia đình.

Nhiều chính sách trong số này, chẳng hạn như những chính sách hỗ trợ tăng cường kỹ năng, cải thiện khả năng tiếp cận tài chính và tạo điều kiện thuê và quản lý lao động, cũng như khắc phục hạn chế về thời gian do phải làm công việc gia đình, cũng có thể hỗ trợ các doanh nhân nam. Ngoài ra, các loại chính sách khác, chẳng hạn như cải thiện môi trường kinh doanh, có thể hỗ trợ cả doanh nhân nam và nữ. Báo cáo này tập trung vào những chính sách có khả năng giải quyết khoảng cách giới được xác định trong báo cáo này. Bảng 0.2 tóm tắt bằng chứng toàn cầu về các biện pháp can thiệp cụ thể cho từng loại trong 4 loại chính sách.

4 giải pháp hỗ trợ doanh nhân nữ ở Đông Nam Á:

1 Nâng cao kỹ năng

2 Tăng khả năng tiếp cận vốn

3 Hỗ trợ tuyển dụng và quản lý lao động

4 Giảm thời gian phụ nữ dành cho công việc gia đình

Bảng O.2: Tóm tắt hiệu quả của một số phương án chính sách dựa trên bằng chứng toàn cầu hiện nay

GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH	MÔ TẢ GIẢI PHÁP	TÓM TẮT BẰNG CHỨNG VỀ HIỆU QUẢ	MỨC ĐỘ PHÙ HỢP		HIỆU QUẢ
			SIÊU NHỎ	DNVVN	
NÂNG CAO KỸ NĂNG	Các chương trình đào tạo kinh doanh chuẩn	Các chương trình đào tạo kinh doanh chuẩn có thể có tác động tích cực đến hoạt động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, các phương pháp đào tạo khác sử dụng phương pháp khám phá, nội dung được điều chỉnh phù hợp hoặc các nguyên tắc tâm lý đã được chứng minh có hiệu quả hơn mức trung bình.	●	●	●
	Các chương trình đào tạo kinh doanh khác	Để nâng cao hiệu quả kinh doanh, chương trình đào tạo doanh nhân áp dụng các quy tắc cơ bản, nội dung phù hợp với bối cảnh địa phương hoặc dựa trên tâm lý học sẽ hiệu quả hơn chương trình chuẩn.	●	●	●
	Chuyên gia tư vấn kinh doanh hoặc cố vấn đã qua đào tạo hướng dẫn riêng	Tư vấn kinh doanh có thể mang lại những tác động tích cực lâu dài đến hiệu quả kinh doanh của DNVVN. Bằng chứng có phần không rõ ràng đối với các doanh nghiệp siêu nhỏ và có thể hiệu quả hơn đối với những doanh nghiệp có nhiều kinh nghiệm hơn, được giáo dục chính quy hoặc các doanh nghiệp có quy mô lớn hơn một chút.	●	●	● Siêu nhỏ ● DNVVN
	Học hỏi giữa các doanh nhân và hình thành mạng lưới	Các giải pháp tăng cường học tập xã hội đã cải thiện hiệu quả kinh doanh của cả DNVVN và doanh nghiệp siêu nhỏ và có thể là những giải pháp hiệu quả về chi phí.	●	●	●
TĂNG KHẢ NĂNG TIẾP CẬN VỐN	Tài chính vi mô	Tài chính vi mô có thể tạo ra những thay đổi nhỏ, tích cực nhưng không có khả năng đưa đến những tác động mang tính chuyển đổi đối với các doanh nhân nữ.	●	●	●
	Vượt qua các ràng buộc về tài sản thế chấp	Mặc dù không có nhiều bằng chứng rõ ràng, nhưng việc kiểm tra tâm lý, dòng tiền vay và bảo lãnh tín dụng có khả năng hỗ trợ các doanh nhân nữ.	●	●	●
	Cho vay ưu đãi, cho vay trực tiếp và tài chính hỗn hợp	Mặc dù các chương trình này có thể giúp doanh nghiệp khó vay vốn tiếp cận được tiền vay, nhưng việc thiết kế và thực hiện rất quan trọng để đảm bảo xác định đối tượng phù hợp và tránh làm sai lệch thị trường.	●	●	●
	Hỗ trợ tài chính vô điều kiện	Các khoản hỗ trợ bằng tiền nhìn chung không phù hợp để nâng cao hiệu quả kinh doanh của các doanh nghiệp siêu nhỏ do phụ nữ làm chủ, thường là do số tiền này không được dùng cho hoạt động kinh doanh. Hỗ trợ bằng hiện vật có thể hữu ích hơn với các nữ doanh nhân của doanh nghiệp siêu nhỏ, nhưng cần có thêm bằng chứng.	●	●	● Bằng tiền ● Bằng hiện vật
	Tổ chức cuộc thi về lập kế hoạch kinh doanh	Các cuộc thi lập kế hoạch kinh doanh trao giải thưởng bằng tiền mặt đã được chứng minh là giúp hoạt động kinh doanh tăng trưởng mạnh đối với cả nam giới và phụ nữ; tuy nhiên, thiết kế nên hướng đến đối tượng cụ thể là phụ nữ, chẳng hạn như các cuộc thi chỉ dành cho nữ.	●	●	●
Khuyến mãi tiết kiệm	Các biện pháp khuyến khích tiết kiệm đã giúp tăng đầu tư và nâng cao hiệu quả kinh doanh của một số doanh nghiệp siêu nhỏ của phụ nữ.	●	●	●	

GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH	MÔ TẢ GIẢI PHÁP	TÓM TẮT BẰNG CHỨNG VỀ HIỆU QUẢ	MỨC ĐỘ PHÙ HỢP		HIỆU QUẢ
			SIÊU NHỎ	DNVVN	
HỖ TRỢ TUYỂN DỤNG VÀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG	Nâng cao kiến thức về luật lao động và những biện pháp quản lý nguồn nhân lực hiệu quả	Không có nhiều bằng chứng rõ ràng, nhưng bằng chứng hiện có có vẻ khá thuyết phục.	●	●	●
	Hỗ trợ tiền lương, tiền công	Một số nghiên cứu cho thấy hỗ trợ tiền lương có thể hữu ích nếu được điều chỉnh và hướng đến các loại hình doanh nghiệp cụ thể; tuy nhiên, cần có thêm bằng chứng về cách thức tác động đến các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ. Việc kết hợp trợ cấp với hỗ trợ để xác định những người lao động đủ tiêu chuẩn có thể mang lại tác động lớn hơn.	●	●	●
KHẮC PHỤC HẠN CHẾ VỀ THỜI GIAN DO PHẢI LÀM CÔNG VIỆC GIA ĐÌNH	Tăng khả năng tiếp cận dịch vụ chăm sóc trẻ em có chất lượng và giá rẻ	Có nhiều bằng chứng rõ ràng là chăm sóc trẻ em có thể tăng khả năng tham gia lực lượng lao động của phụ nữ; tuy nhiên, cần có thêm bằng chứng để hiểu về tác động đối với hoạt động kinh doanh của phụ nữ. Cũng cần thêm bằng chứng về loại hình chăm sóc trẻ em lý tưởng để hỗ trợ các doanh nhân nữ trong những bối cảnh khác nhau giữa các quốc gia.	●	●	●
	Hỗ trợ khả năng tiếp cận đồ gia dụng tiên tiến, tiết kiệm thời gian	Bằng chứng cho thấy thiết bị, đồ dùng trong hộ gia đình được cải thiện, chẳng hạn như nước sinh hoạt trong nhà, công nghệ nấu ăn tiết kiệm thời gian và các thiết bị tiết kiệm thời gian khác làm giảm thời gian dành cho các công việc trong nhà. Tuy nhiên, cần có thêm bằng chứng để hiểu tác động của việc tiết kiệm thời gian này đến các doanh nhân nữ và liệu lượng thời gian tiết kiệm được có đủ để chuyển thành các tác động có ý nghĩa đối với các doanh nhân nữ hay không.	●	●	●
	Chính sách nghỉ phép dành cho cha mẹ	Các chính sách nghỉ phép dành cho cha mẹ được thiết kế phù hợp bao gồm nghỉ đủ phép, được trả lương cao và không thể chuyển nhượng có thể khuyến khích nam giới tham gia vào việc chăm sóc con cái. Tuy nhiên, đây có thể không phải là ưu tiên chính sách để hỗ trợ các doanh nhân nữ trong bối cảnh mà các biện pháp bảo vệ việc nghỉ phép không phổ biến đối với tất cả người lao động, chẳng hạn như những người làm việc trong khu vực phi chính thức.	●	●	●
	Thu hút nam giới tham gia và thay đổi phân công công việc nhà trong hộ gia đình	Các chương trình thu hút sự tham gia của nam giới vào những cuộc thảo luận liên quan đến các vấn đề về giới đã cho thấy việc ra quyết định chung phổ biến hơn và nam giới tham gia nhiều hơn vào việc gia đình, ngoài nhiều kết quả phát triển khác tác động đến phụ nữ. Cần có thêm bằng chứng về cách thức hỗ trợ doanh nhân nữ một cách cụ thể hơn trong các chương trình này.	●	●	●

MỨC ĐỘ LIÊN QUAN

Mức độ liên quan chặt chẽ



Mức độ liên quan vừa phải



Không liên quan

HIỆU QUẢ

Hiệu quả đã được chứng minh



Ít bằng chứng hoặc bằng chứng không thống nhất



Rất ít bằng chứng hoặc không hiệu quả

Ngoài việc hướng đến đối tượng cụ thể đến phụ nữ, các chính sách chung dành cho doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa cần tính đến với các ràng buộc liên quan đến giới khi thiết kế để đảm bảo phụ nữ có thể tiếp cận và hưởng lợi một cách bình đẳng. Việc tiếp cận các chương trình dành cho doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa có thể không dễ dàng đối với các doanh nhân nữ, vì họ phải đối mặt với hạn chế lớn hơn về thời gian và khả năng di chuyển và có nguy cơ bị quấy rối cao hơn. Để đảm bảo cả nam giới và phụ nữ đều có thể tiếp cận một cách bình đẳng tất cả các chương trình dành cho doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa, hoạt động tiếp cận cộng đồng nên hướng tới phụ nữ, các thủ tục đăng ký nên phù hợp với phụ nữ có nhiều hạn chế về thời gian hoặc khả năng di chuyển, và giới hoạt động của chương trình phải phù hợp với

lịch trình của phụ nữ. Ngoài ra, các chương trình cần có quy trình rõ ràng để giảm thiểu rủi ro quấy rối hoặc bạo lực trên cơ sở giới và một cơ chế giải quyết khiếu nại rõ ràng để giải quyết tất cả các mối quan ngại. Hơn thế nữa, các chương trình giúp tháo gỡ khó khăn về vốn phải được thiết kế sao cho giải quyết được vấn đề mất cân bằng giới về khả năng thương lượng trong nội bộ gia đình và các áp lực quy phạm đối với phụ nữ trong việc sử dụng tiền để đáp ứng nhu cầu của hộ gia đình hoặc các thành viên khác trong gia đình họ. Ví dụ, thông tin tài chính phải được giữ bí mật và chỉ doanh nhân nữ mới có thể tiếp cận, và các sản phẩm như hỗ trợ bằng hiện vật hoặc tiết kiệm cam kết (commitment savings) có thể cho phép phụ nữ đảm bảo yếu tố đầu nào này sẽ không được sử dụng cho những nhu cầu không liên quan.

Danh sách kiểm tra nhằm đảm bảo khả năng tiếp cận công bằng đến các chính sách dành cho doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa:

- ✓ Nội dung của chương trình có phù hợp với các doanh nhân nữ không và có được điều chỉnh để đáp ứng nhu cầu của họ không?
- ✓ Công tác tổ chức thực hiện chương trình có gây thêm khó khăn cho phụ nữ khi tiếp cận hoặc tham gia chương trình không?
- ✓ Các chuẩn mực hoặc định kiến xã hội có thể làm giảm khả năng phụ nữ tham gia chương trình không, và những rủi ro đó có thể được giảm thiểu không?
- ✓ Có biện pháp giảm thiểu để bảo vệ các doanh nhân nữ khỏi nguy cơ bị bạo lực trên cơ sở giới, quấy rối và phân biệt đối xử không?
- ✓ Liệu sự mất cân bằng giới khi thương lượng trong nội bộ gia đình có ảnh hưởng đến hiệu quả của chương trình dành cho doanh nhân nữ không, và liệu thiết kế chương trình phù hợp về giới có thể khắc phục được những trở ngại này không?

Một chiến lược toàn diện và có phối hợp chặt chẽ giữa các Bên liên quan có thể thúc đẩy các chính sách kinh doanh bình đẳng hơn để mang lại những kết quả công bằng hơn.

Cần có một chương trình chính sách toàn diện và tính đến yếu tố về giới dành cho doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa vì việc giải quyết riêng một hạn chế có thể không hiệu quả nếu vẫn còn các ràng buộc khác. Ví dụ, một doanh nhân mà có khả năng xác định tốt hơn các cơ hội sau khi được tăng cường kỹ năng sẽ chỉ gạt hái được lợi ích nếu có thể tìm được nguồn tài chính để thực hiện ý tưởng của mình. Ngược lại, một doanh nhân nhận được tài trợ sẽ sử dụng tốt hơn nguồn tài trợ đó nếu có kỹ năng tốt về quản lý và kinh doanh. Bằng chứng gần đây cho thấy các nhóm can thiệp giải quyết nhiều rào cản trong hoạt động kinh doanh của phụ nữ, chẳng hạn như các nhóm giải pháp vừa phát triển kỹ năng vừa cung cấp tài chính sẽ hoạt động hiệu quả hơn các nhóm giải pháp chỉ giải quyết một vấn đề.²⁸ Do đó, hiệu ứng cấp số nhân của các biện pháp can thiệp bổ sung có thể cho thấy chi phí tăng lên là hợp lý. Khi có nguồn lực hạn chế, việc giải quyết nhiều ràng buộc đối với một nhóm ít doanh nghiệp có thể mang lại tác động lớn hơn việc giải quyết một hạn chế cho một nhóm nhiều doanh nghiệp hơn. Tuy nhiên, một số nguyên nhân cơ bản, chẳng hạn như chuẩn mực giới, cần nhiều thời gian mới thay đổi được và có thể hạn chế khả năng giải quyết một cách hiệu quả trong ngắn hạn các vấn đề liên quan đến một số yếu tố đầu vào nhất định, chẳng hạn như thời gian và kỹ năng của bản thân chủ doanh nghiệp. Việc thiết kế và hiệu quả dự kiến của các can thiệp có chi phí cao có thể cần được điều chỉnh tùy theo mức độ mà các yếu tố đầu vào dự kiến hoặc bổ sung có thể được giải quyết.

Vì phải hành động trên nhiều khía cạnh, cần đảm bảo phối hợp chặt chẽ để đạt được mục tiêu của các chính sách dành cho doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa, đó là mang lại lợi ích công bằng cho nam giới và phụ nữ trong những doanh nghiệp có quy mô khác nhau. Những can thiệp nhằm giải quyết nhiều thách thức khác nhau mà các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa của phụ nữ phải đối mặt có thể đặt dưới sự kiểm tra, giám sát của nhiều bộ, ban, ngành. Lý tưởng nhất là có một tổ chức tiên phong ở cấp cao có thể thúc đẩy xây dựng và triển khai một chiến lược toàn diện, trong đó huy động nhiều bên liên quan tham gia để phát triển và tuân thủ một tầm nhìn chung. Mặc dù con đường đưa đến kinh doanh bình đẳng còn dài nhưng giá trị nội tại của các cơ hội bình đẳng và tiềm năng tăng trưởng kinh tế cho thấy đây là một hướng đi đúng đắn.

Chú thích

- 1 Nhóm công tác của Diễn đàn Hợp tác Kinh tế châu Á – Thái Bình Dương về doanh nghiệp nhỏ và vừa, <https://www.apec.org/Groups/SOM-Steering-Committee-on-Economic-and-Technical-Cooperation/Working-Groups/Small-and-Medium-Enterprises.aspx>
- 2 Cuberes và Teignier, 2016
- 3 Hsieh và cộng sự, 2019
- 4 Tổ chức Lao động Quốc tế 2018: 56
- 5 Ngân hàng Thế giới 2012b
- 6 Ellis, Kirkwood và Malhotra 2010
- 7 Ngân hàng Thế giới 2016b; Công ty Tài chính Quốc tế 2017
- 8 Ellis, Kirkwood và Malhotra 2010
- 9 Cislighi và Heise 2020
- 10 Delecourt và Fitzpatrick 2020
- 11 McKenzie 2020
- 12 Demirgüç-Kunt và cộng sự. Năm 2008; Goheer 2013
- 13 Công ty Tài chính Quốc tế 2008
- 14 Hanna, Mullainathan và Schwartzstein (2014) đã chứng minh những doanh nhân có ít kinh nghiệm sử dụng yếu tố đầu vào, chẳng hạn như lao động, không hiểu được rằng việc thuê thêm một lao động có thể mang lại lợi nhuận. Do phụ nữ ít thuê lao động hơn nam giới, có thể họ có ít kinh nghiệm thuê thêm nhân công hơn và có nhiều khả năng đánh giá thấp những lợi ích tiềm năng của việc thuê thêm lao động.
- 15 Quỹ Châu Á 2013b
- 16 Brush và Hisrich 1991; Casson năm 1982; Schutjens và Wever 2000
- 17 Demirgüç-Kunt và cộng sự 2008; Goheer 2013
- 18 Ellis và cộng sự 2010; Công ty Tài chính Quốc tế 2017
- 19 Tổ chức Lao động Quốc tế 2018
- 20 UN Women 2020a
- 21 UN Women 2020b
- 22 Ngân hàng Thế giới 2012
- 23 Ács và cộng sự, 2017; Álvarez, Marin, Fonfría 2009; Szarka 1990
- 24 Ngân hàng Thế giới 2012b
- 25 Ellis, Kirkwood và Malhotra 2010
- 26 Ellis, Kirkwood và Malhotra 2010
- 27 Ellis, Kirkwood và Malhotra 2010
- 28 Revenga và Dooley 2020

