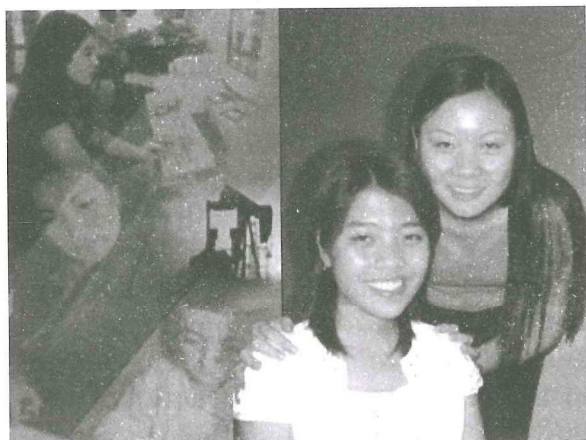


NỮ DOANH NHÂN VÀ QUAN HỆ GIỚI TRONG THỜI KỲ ĐỔI MỚI TẠI CÁC VÙNG ĐÔ THỊ VIỆT NAM

THÁI THỊ NGỌC DỪ (*)



Nữ doanh nhân, bước khởi nghiệp trị giá 200 triệu đồng

Quá trình đổi mới kinh tế khởi động từ năm 1986 đã gia tăng tốc độ đô thị hóa tại Việt Nam, đặc biệt là các thành phố lớn. Thành phố Hồ Chí Minh, trung tâm kinh tế năng động nhất nước là nơi thu hút nhiều dự án đầu tư nước ngoài và trong nước. Chính sách phát triển kinh tế nhiều thành phần đã tạo điều kiện cho sự phát triển của thành phần kinh tế tư nhân. Số liệu thống kê năm 2004 cho thấy tầm quan trọng của khu vực kinh tế tư nhân trong GDP của Thành phố Hồ Chí Minh⁽¹⁾:

Khu vực nhà nước:	39,2%
Khu vực tư nhân:	42,1%
Khu vực đầu tư nước ngoài:	18,7%

Khu vực tư nhân có tốc độ gia tăng cao hơn các khu vực khác, ví dụ từ 2003 đến 2004:

Khu vực nhà nước:	108,8%
Khu vực tư nhân:	114,5%
Khu vực đầu tư nước ngoài:	112,7%

Sự phát triển của khu vực kinh tế tư nhân và quá trình hội nhập của Việt Nam vào nền kinh tế thế giới đã tạo điều kiện thuận lợi cho nữ giới thâm nhập vào khu vực kinh tế hiện đại. Một tầng lớp nữ doanh nhân trẻ và năng động đã hình thành và phát triển nhanh chóng.

NỮ DOANH NHÂN: LỰA CHỌN VÀ THÁCH THỨC

Theo nhiều nguồn số liệu thống kê, phụ nữ lãnh đạo từ 25 đến 30% trong tổng số 140.000 doanh nghiệp tư nhân và 60% doanh nghiệp gia đình trên toàn quốc⁽²⁾.

Năm 2005, Chương trình Phát triển Kinh tế Tư nhân - Mekong Private

(*) TS. Ủy viên Ban Biên tập TSKH ĐH Mở Bán công TP.HCM

Sector Development Facility -(MPDF) trực thuộc Công ty Tài chính Quốc tế - International Finance Corporation -(IFC) đã thực hiện một cuộc điều tra 500 nữ doanh nhân và nữ giám đốc doanh nghiệp. Đây là cuộc khảo sát đầu tiên về nữ doanh nhân trên qui mô toàn quốc. Mục đích của cuộc khảo sát là nhận diện những nhu cầu của nữ doanh nhân nhằm soạn thảo những đề nghị với chính phủ về các chính sách hỗ trợ nữ doanh nhân.

Kết quả khảo sát cho thấy 40% nữ doanh nhân đã điều hành và lãnh đạo công ty từ hơn 10 năm. Các doanh nghiệp sử dụng trung bình 70 lao động hợp đồng dài hạn và 25 lao động hợp đồng ngắn hạn.

Ở Việt Nam, buôn bán ở chợ hay điều hành cửa hàng, doanh nghiệp nhỏ ở gia đình thường là công việc của nữ giới. Chính qua các hoạt động buôn bán này mà phụ nữ Việt Nam từ lâu đã xuất hiện và có vị trí ở những nơi công cộng. Truyền thống này là một điều kiện thuận lợi cho sự tham gia của nữ giới vào các hoạt động thương mại, dịch vụ hiện đại, vì nữ giới ít nhiều đã có truyền thống kinh doanh. Tuy nhiên, khi tham gia vào khu vực kinh tế hiện đại, nữ giới vẫn còn chịu nhiều định kiến do ảnh hưởng của những tư tưởng coi nhẹ nữ giới. Không chỉ nữ giới mà cả nam giới cũng có nhận định này.

Nữ doanh nhân đã nêu ra hai trở ngại chính trong hoạt động kinh doanh của họ. Thứ nhất là do trình độ học vấn và chuyên môn hạn chế, họ chưa được đào tạo đầy đủ về chuyên môn và thiếu kiến thức về thị trường thế giới. Thứ hai là những qui định, luật lệ của nhà nước còn gây trở ngại cho phát triển kinh tế và cho việc giữ cho công ty nguồn nhân lực có chuyên môn cao.

Chúng ta có thể thấy rằng hai trở ngại nêu trên không chỉ là trở ngại của riêng nữ giới, nam giới cũng gặp những trở ngại này. Ngược lại, nữ giới phải đối phó với những trở ngại đặc thù về giới, họ đã đề cập đến những định kiến đối với phụ nữ trong giới kinh doanh. Có khi gia đình không ủng hộ họ trong công việc kinh doanh. Tuy vậy, các nữ doanh nhân đã nhận xét rằng những trở ngại từ gia đình giảm dần khi họ trở thành trụ cột kinh tế của gia đình. Vị trí của họ trong gia đình được củng cố hơn.

Về những hạn chế hoặc rào cản, nữ doanh nhân cho rằng hài hòa hai nhiệm vụ công việc và gia đình theo cách nhìn truyền thống đã gây áp lực cho họ. Những định kiến đối với phụ nữ thành đạt trong doanh nghiệp thường được diễn đạt như sau: vì quá bận rộn công việc kinh doanh và vì tham vọng đạt thành công ngày càng cao hơn, nữ doanh nhân thường bỏ bê gia đình. Nếu gia đình và con cái có vấn đề, người bị qui trách nhiệm đầu tiên là người mẹ, người vợ trong gia đình.

Có thể ghi nhận hai biểu hiện khá phổ biến của dư luận xã hội về xu hướng qui trách nhiệm cho phụ nữ như sau:

- Trong các buổi tập huấn về giới cho sinh viên hoặc cho viên chức, cho nữ cũng như nam, thì những cuộc thảo luận về bình đẳng giới, về sự tham gia của nữ giới vào các hoạt động kinh tế hiện đại, về sự thành đạt trong nghề nghiệp luôn luôn đưa ra những lời cảnh giác đối với nữ giới. Những lập luận thường gặp là:

□ Cần lưu ý: nếu phụ nữ quá bận rộn và đam mê công việc, họ sẽ không có thì giờ chăm sóc chồng con. Tình trạng này hàm chứa nhiều nguy cơ cho gia đình: con

cái lơ là việc học tập, chúng có thể rơi vào tình trạng buồn chán hoặc đi lệch hướng, người chồng có thể rời bỏ gia đình đi theo người đàn bà khác. Vậy phụ nữ phải là người duy trì sự ổn định⁽³⁾ của gia đình, nếu có mâu thuẫn giữa ổn định gia đình và thành đạt trong công việc, người phụ nữ phải hy sinh nghề nghiệp cho gia đình. Như vậy, suy nghĩ thông thường hiện nay là đối kháng nghề nghiệp và gia đình, nhưng chỉ riêng cho phụ nữ mà thôi. Người ta cho rằng khó hài hòa hai lãnh vực nghề nghiệp và gia đình trong bối cảnh xã hội hiện nay vì những nguy cơ, những mối đe dọa đối với gia đình đang ngày càng gia tăng.

□ Những tạp chí về phụ nữ thường có chuyên mục tư vấn về các vấn đề gia đình, hôn nhân, tình yêu. Phụ nữ viết thư cho báo, trình bày những vấn đề của mình (xung đột với chồng hoặc gia đình chồng, chồng ngoại tình, con cái bỏ đi...) và nhờ báo tư vấn. Người ta thường đọc được những kiểu tư vấn như sau: Chị phải xem mình đã có phần lỗi gì trong sự việc này; chị có lơ là việc gia đình vì quá bận rộn công việc không; chị phải điều chỉnh thái độ và việc làm của chị để làm vui lòng chồng chị; chị phải chú ý chăm sóc sắc đẹp của chị; chị cần tỏ ra dịu dàng với chồng chị cho dù anh ấy có những cách cư xử không đúng mực...

Một nữ phó giám đốc một doanh nghiệp thuê tư nhân⁽⁴⁾ đã có ý kiến: *"Nếu cứ say mê với công việc mà bỏ bê chuyện gia đình thì bản thân người phụ nữ chúng tôi cũng cảm thấy khó có thể chấp nhận được. Và trong trường hợp ấy thì người chịu thiệt thòi vẫn sẽ là người phụ nữ, họ sẽ bị mất nhiều hơn"*⁽⁵⁾.

Dưới ảnh hưởng của ý thức hệ phụ quyền, người phụ nữ khó lòng thoát ra khỏi cái khung xơ cứng về vai trò rập khuôn của nam giới và nữ giới.

- Nữ lãnh đạo doanh nghiệp còn nhận thấy một trở ngại khác liên quan đến thói quen tiệc tùng, ăn nhậu trong giao tiếp, điều này không phù hợp với nữ giới. Trong giai đoạn hiện nay, nam doanh nhân thường có thói quen giải quyết công việc, thương thảo, ký kết hợp đồng bên bàn tiệc ("nhậu"). Phải biết uống nhiều bia rượu. Lối ứng xử phổ biến của những nhà giàu mới này thật sự gây trở ngại cho phụ nữ. Trong tình hình đó, nhằm đạt được mục đích kinh doanh, có khi nữ doanh nhân phải thỏa hiệp và chấp nhận lối ứng xử như nam giới. Nhưng sự thỏa hiệp này đến lượt nó lại gây phiền hà cho nữ giới trong mối quan hệ với các ông chồng. Một nữ doanh nhân đã kể rằng trong một lần thương thảo ký kết hợp đồng, các đối tác đã khẩn khoản mời bà tham gia tiệc nhậu. Để có thể ký hợp đồng, bà buộc lòng phải dự tiệc nhậu này. Bà kể rằng; *"Dù hôm đó tôi cũng đạt được mục đích của mình là ký được hợp đồng cho công ty, nhưng ông chồng tôi lại rất phiền lòng vì đến tận hơn 10 giờ tối vợ mới đi làm về"*.

CÁC NỮ DOANH NHÂN ĐÃ NÊU QUAN ĐIỂM CỦA MÌNH VỀ QUAN HỆ GIỚI NHƯ SAU:

- Nữ giới phải cố gắng liên tục vì đối với phụ nữ điều hành một doanh nghiệp khó hơn đối với nam giới, vì những rào cản và định kiến của xã hội. Nhưng nhờ kinh tế thị trường, nữ giới có nhiều cơ hội để chứng tỏ năng lực của mình. Để được thừa nhận, nữ giới phải làm việc nhiều hơn nam giới.

- Phải quản lý tốt thời gian để có thể thực hiện và hài hòa hai nhiệm vụ: kinh doanh và gia đình.

NỮ DOANH NHÂN ĐÃ XÁC ĐỊNH NHỮNG NHU CẦU CỦA MÌNH:

- Được đào tạo về quản lý doanh nghiệp, nhất là quản lý tài chính.

- Đạt được những kiến thức về thị trường thế giới và những phương pháp tiếp cận thị trường.

- Được tạo điều kiện tiếp cận nguồn vốn.

- Rất cần những chính sách hỗ trợ của nhà nước đối với nữ doanh nhân để họ có thể trở thành những người lãnh đạo các doanh nghiệp một cách thuận lợi hơn.

Một số nữ doanh nhân cảm thấy khó khăn trong quản lý điều hành và trong quan hệ với nhân viên và khách hàng.

CHÂN DUNG CÁC NỮ QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP

Theo kết quả điều tra của MPDF và IFC, nữ doanh nhân tương đối trẻ, 85% có độ tuổi từ 25 đến 55 tuổi, trong đó số người dưới 45 tuổi chiếm 45%. Trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ cao hơn những phụ nữ buôn bán nhỏ, 80% đã hoàn tất trung học và đại học, 28% trong số này có bằng đại học. Doanh nhân nữ có mặt trong tất cả các lĩnh vực kinh tế, từ nông nghiệp, chế biến nông sản, các ngành công nghiệp, cho đến giáo dục, dịch vụ, văn học nghệ thuật. Họ rất năng động, là trụ cột kinh tế của gia đình. Trên 80% trong số họ đang có gia đình, 7% còn độc thân, số còn lại là ly dị hoặc góa.

Quan niệm về gia đình của nữ doanh nhân khác nhau. Đối với những phụ nữ có gia đình, họ cho rằng sự hỗ trợ của chồng và của gia đình là rất quan trọng cho sự thành đạt của họ. Những người khác có quan niệm phóng khoáng hơn về khái niệm " hạnh phúc gia đình ", họ cho rằng gia đình, con cái là quan trọng nhưng người phụ nữ vẫn có thể

sống hạnh phúc và thanh thản mà không lệ thuộc vào một người đàn ông. Năng lực và sự thành công, nhận thức về vai trò ích lợi của mình đối với gia đình và xã hội, hoạt động nghề nghiệp, đã đáp ứng cho một lý tưởng hạnh phúc rộng lớn hơn khái niệm truyền thống về hạnh phúc gắn chặt với người chồng và con cái.

Liên quan đến hoạt động kinh doanh, nhằm gỡ bỏ những rào cản đối với nữ giới, các nữ doanh nhân đề nghị các nhà làm chính sách nên thiết lập những quỹ tín dụng hoặc chương trình bảo lãnh tín dụng đặc biệt nhằm khuyến khích sự phát triển của doanh nghiệp nhỏ. Họ cũng kiến nghị thành lập một ban tư vấn đặc biệt về các vấn đề phát triển kinh doanh cho phụ nữ. Ngoài ra, vấn đề được nhiều nữ doanh nhân đề cập đến là xây dựng các chương trình giáo dục và đào tạo về các kỹ năng kinh doanh cho phụ nữ.

HỘI ĐỒNG DOANH NHÂN NỮ (THE VIETNAM WOMEN ENTREPRENEURS COUNCIL - VWEC-)

Nhằm hỗ trợ nữ doanh nhân, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) đã thành lập Hội đồng doanh nhân nữ vào năm 2001. Hội đồng qui tụ các nữ lãnh đạo doanh nghiệp và các nữ doanh nhân thuộc mọi thành phần kinh tế. Hơn 1000 nữ doanh nhân đã tham gia Hội đồng và 40 câu lạc bộ nữ doanh nhân đã được thành lập trên toàn quốc.

Hội đồng doanh nhân nữ có hai chức năng chính: hỗ trợ và bảo vệ quyền lợi của các doanh nhân nữ trong các quan hệ trong nước và quốc tế; xúc tiến và hỗ trợ nữ doanh nhân phát triển các hoạt động thương mại, đầu tư, chuyển giao công nghệ tại Việt Nam và nước ngoài.

Hội đồng cũng xác định 7 nhiệm vụ chính:

□ Tập hợp, nghiên cứu ý kiến của các doanh nghiệp nữ để tư vấn cho Hội đồng quản trị Phòng TM và CNVN qua đó đề xuất với Chính phủ các vấn đề kinh tế nhằm tạo môi trường kinh doanh thuận lợi cho các doanh nghiệp nữ;

□ Bảo vệ quyền lợi chính đáng của doanh nhân nữ trong các quan hệ và trước pháp luật;

□ Phối hợp với các Bộ, ngành, tổ chức của Việt Nam, tham gia các tổ chức của doanh nhân nữ trong khu vực và quốc tế nhằm hỗ trợ và mở rộng các quan hệ hợp tác cho các doanh nhân nữ Việt Nam;

□ Tổ chức các hoạt động tuyên truyền, vận động các doanh nhân nữ thực hiện nghiêm chỉnh pháp luật trong hoạt động kinh doanh, hoạt động xã hội và bảo vệ môi trường; đồng thời, tác động đến hoạt động của các tổ chức khác nhằm nâng cao vị thế của doanh nhân nữ;

□ Là cầu nối để các doanh nhân nữ giao lưu, tiếp cận thị trường thế giới, mở rộng quan hệ đầu tư trong và ngoài nước, tổ chức các hoạt động như giới thiệu khách hàng; cung cấp thông tin; tổ chức hội thảo; khảo sát thị trường và các hoạt động xúc tiến khác;

□ Tổ chức đào tạo bằng những hình thức thích hợp ngắn hạn nhằm giúp các doanh nghiệp nữ và các nhân viên của họ nâng cao kiến thức, năng lực quản lý và kinh doanh;

□ Phối hợp với Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và các tổ chức xã hội khác khuyến khích, tăng cường hoạt động tư

vấn, hỗ trợ phụ nữ làm kinh tế; giúp phụ nữ chủ động trong cuộc sống gia đình và xã hội; góp phần tạo công ăn việc làm và xoá đói giảm nghèo(6).

Tại Thành phố Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ đã tổ chức 13 câu lạc bộ doanh nhân nữ với hơn 400 thành viên. Các câu lạc bộ này tổ chức các lớp tập huấn, hội chợ, triển lãm, hội thảo. Hội cũng tham gia điều hành hơn 100.000 phụ nữ buôn bán nhỏ ở trên 200 chợ tại Thành phố Hồ Chí Minh.

NÂNG CAO NHẬN THỨC VỀ GIỚI NHẢM HỖ TRỢ NỮ DOANH NHÂN

Ở Việt Nam, môi trường kinh tế và văn hóa thuận lợi cho sự tăng cường địa vị của phụ nữ đã được phát huy thêm giá trị nhờ chính sách bình đẳng giới rất tích cực của chính phủ. Các phong trào xã hội và các nhà nghiên cứu đã có những đóng góp quan trọng cho bình đẳng giới. Các môn học về giới và phát triển đã được đưa vào chương trình xã hội học ở bậc đại học. Phân tích giới đã trở thành một nội dung bắt buộc của các dự án phát triển có tài trợ quốc tế. Các tổ chức phi chính phủ đã xây dựng nhiều chương trình phát triển cộng đồng đặt trọng tâm vào quá trình nâng cao năng lực, tăng quyền lực cho phụ nữ và bình đẳng giới. Tất cả các chính sách và hành động trên đã dẫn đến một nhận thức cao hơn về bình đẳng giới trong xã hội đô thị.

Tuy nhiên, những thách thức đối với bình đẳng giới vẫn còn nhiều và có những trở ngại không dễ vượt qua, vì đó là những rào cản liên quan đến văn hóa, nghĩa là ở mức độ tư tưởng, nhận thức và thái độ. Những rào cản văn hóa này tác động đến những hành vi gây thiệt thòi cho nữ giới. Người ta cảm nhận rõ tác

động của " trần vô hình " (glass ceiling) đã gây những rào cản trong việc đề bạt nữ giới vào các vị trí lãnh đạo, nhất là trong khu vực nhà nước, trong giáo dục và nghiên cứu.

Ý thức hệ phụ quyền và những chuẩn mực giá trị cũ không thuận lợi cho bình đẳng giới vẫn tồn tại dai dẳng trong nhận thức không chỉ của nam giới mà cả ở nữ giới. Những giá trị như quan niệm hạnh phúc gia đình của phụ nữ phải là có một người chồng và con cái ngoan, giỏi, nữ tính phải gắn với vẻ đẹp bên ngoài

của phụ nữ, phụ nữ có bốn phần làm đẹp lòng nam giới... vẫn tiếp tục gây trở ngại cho nhận thức về bình đẳng giới trong xã hội Việt Nam ngày nay.

Do đó, nâng cao nhận thức về những giá trị của bình đẳng giới, thực hiện những chương trình khuyến khích nữ giới nâng cao trình độ học vấn và trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tăng cường sự tham gia của nữ giới vào các vị trí lãnh đạo, quản lý, đấu tranh xóa bỏ mọi phân biệt đối xử đối với phụ nữ là những điều rất cần thiết.

CHÚ THÍCH

- (1) Trang web TP.HCM: <http://www.hochiminhcity.gov.vn>
- (2) Hồng Phúc, Nữ doanh nhân thành công phải lao lực gấp đôi nam giới , VietnamNet, 21/04/2005.
- (3) "Sự ổn định của gia đình" theo cách nhìn nhận ở đây là duy trì tình trạng hôn nhân của vợ chồng, tránh ly dị với bất cứ giá nào, và cái giá phải trả thường là sự đau khổ, chịu đựng của người vợ.
- (4) Doanh nghiệp Hiệp Hưng
- (5) Hà Vy, Doanh nhân nữ trước vận hội và thử thách mới, 2005, vnexpress
- (6) Trung tâm nghiên cứu khoa học về gia đình và phụ nữ, <http://www.vngender.edu.vn/0104/010412.htm>

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- 1.Nguyễn Hiền, Trần Đức, 2005, Những rào cản trên con đường thành công của nữ doanh nhân, VietnamNet.
- 2.Lưu Hương, 2005, Điều tra toàn diện đầu tiên về các nữ doanh nhân VN: Tăng cường quyền năng kinh tế cho doanh nhân nữ, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam.
- 3.Hồng Phúc, 2005, Nữ doanh nhân thành công phải lao lực gấp đôi nam giới, VietnamNet, 21/04/2005
- 4.Hồng Phúc, 2005, Doanh nhân nữ Hoa Kỳ sang Việt Nam tìm đối tác, VietnamNet.
- 5.M.Phúc, 2005, Nữ doanh nhân và hạn chế về kỹ năng kinh doanh, Tuổi trẻ Online, 05/10/2005.
- 6.Hà thị Phương Tiến, Hà quang Ngọc, 2001, Lao động nữ di cư nông thôn - thành thị, Nhà xuất bản Phụ Nữ, Hà Nội.
- 7.Trung tâm nghiên cứu khoa học về gia đình và phụ nữ, Hội đồng Doanh nhân nữ, <http://www.vngender.edu.vn/0104/010412.htm>
- 8.Hà Vy, 2005, Doanh nhân nữ trước vận hội và thử thách mới, 2005, vnexpress.