

# THÁCH THỨC TRONG NGHIÊN CỨU VỀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG XÃ HỘI: BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA VIỆT NAM<sup>(\*)</sup>

Phạm Thị Thu Phương

Phan Thị Song Thương

*Tóm tắt:* Bình đẳng giới là một khía cạnh được quan tâm trong các nghiên cứu về phát triển bền vững nói chung và phát triển bền vững về xã hội nói riêng. Xét trên bình diện cả quốc gia hay vùng/địa phương, các con số tổng hợp phản ánh bình đẳng giới là một nét phác họa chung nhất thực trạng bình đẳng trong cơ hội và thụ hưởng giữa nam và nữ nói chung. Đi sâu vào việc đo lường nhằm phản ánh thực tế sự bình đẳng giới đó ở các môi trường khác nhau, trong mỗi giai đoạn cuộc đời là những yêu cầu cần thiết song đặc biệt thách thức với các quốc gia. Câu chuyện về bình đẳng giới trong nâng cao năng lực ở Việt Nam cũng vậy. Sử dụng cách tiếp cận phát triển con người là chủ đạo cùng với dữ liệu thứ cấp từ các nguồn khác nhau, bài viết phân tích các chiều cạnh về bình đẳng giới trong nâng cao năng lực tại doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam. Mặc dù đã đạt được trình độ giáo dục và đào tạo tốt hơn nam giới ở nhiều cấp độ, trong lĩnh vực lao động và việc làm, nữ giới vẫn gặp nhiều rào cản về thu nhập, thăng tiến, nâng cao năng lực... Điều này đặt ra nhiều thách thức trong lĩnh vực nghiên cứu cũng như đối với các chủ thể có liên quan gồm Chính phủ, doanh nghiệp và bản thân lao động nữ.

*Từ khóa:* Bình đẳng giới; Doanh nghiệp nhỏ và vừa; Nâng cao năng lực; Phát triển bền vững xã hội; Việt Nam.

## Đặt vấn đề

Từ tiếp cận phát triển con người, tham gia thị trường lao động và có một công việc để làm có ý nghĩa quan trọng đối với mỗi cá nhân, trước hết là để tạo nguồn thu nhập, đáp ứng các nhu cầu cơ bản nhưng sau đó là để khẳng định bản thân và đóng góp cho xã hội. Cùng với sự phát triển của thế giới, khái niệm

việc làm<sup>1</sup> đã có những thay đổi về nội hàm và ý nghĩa. Đặc biệt, mấy thập kỉ trở về trước, phụ nữ được coi là người nội trợ chính trong gia đình và thậm chí hiện nay, ở nhiều nơi vẫn được coi là người thích hợp hơn cho các công việc nội trợ và chăm sóc gia đình thì quá trình tham gia thị trường lao động, làm việc, có thu nhập, được đào tạo nâng cao năng lực và khẳng định vị thế bản thân thông qua công việc là một quá trình lâu dài và chưa kết thúc của phụ nữ trên toàn thế giới.

<sup>(\*)</sup> Bài viết trong khuôn khổ đề tài cấp Bộ “Luận cứ khoa học đề hoàn thiện và ứng dụng bộ chỉ tiêu phát triển bền vững xã hội cấp tỉnh - Thử nghiệm ở một số tỉnh Vùng đồng bằng sông Hồng”.

<sup>1</sup> Bài viết sử dụng định nghĩa của ILO về việc làm: là những hoạt động lao động được trả bằng tiền hoặc hiện vật.

Rõ ràng, thông qua công việc, lao động nói chung và lao động nữ nói riêng trước hết có thể có thu nhập để đáp ứng nhu cầu cơ bản trong cuộc sống (ăn, mặc, ở). Ở giai đoạn này, có công việc để làm và tạo thu nhập giúp phụ nữ đáp ứng tầng nhu cầu thấp nhất trong tháp nhu cầu của Maslow (Maslow, 1943). Cuộc cách mạng về việc làm gắn với cách mạng giải phóng phụ nữ trên toàn thế giới đã đem lại khái niệm mới, lúc này việc làm mang ý nghĩa lớn hơn, được coi là nghề nghiệp, gắn với sự phát triển của mỗi cá nhân và đáp ứng các nhu cầu cao hơn trong tháp nhu cầu của Maslow như nhu cầu được thể hiện bản thân và đóng góp cho xã hội (Goldin, 1974). Con đường để đạt được sự phát triển trong nghề nghiệp luôn đòi hỏi lao động nữ nâng cao năng lực của bản thân và thể hiện có hiệu quả năng lực đó. Khi lao động nữ có năng lực tốt, vốn nhân lực cao, khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động sẽ tốt hơn và có vị thế, tiếng nói cũng như đóng góp tốt hơn cho tổ chức và xã hội. Khi đó, họ sẽ đạt được nấc phát triển mới trong quá trình phát triển con người của chính mình cũng như rút ngắn bớt khoảng cách chênh lệch với nam giới trên thị trường lao động.

Câu hỏi đặt ra là tại sao phải thực hiện bình đẳng trong cơ hội nâng cao năng lực cho lao động nữ, đặc biệt là lao động nữ trong doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) tại Việt Nam?

Thứ nhất, tỷ lệ lao động có việc làm đã qua đào tạo nói chung ở nam luôn cao hơn nữ. Số liệu thống kê năm 2022 của Việt Nam cho thấy, 28,7% nam giới có việc làm đã qua đào tạo, tỷ lệ này ở nữ giới chỉ là 23,6%. Tuy nhiên, có một điểm đáng lưu ý là tỷ lệ lao động nữ qua đào tạo cấp cao đẳng và đại học trở lên hiện đang cao hơn nam giới, tỷ lệ lao động nữ qua đào tạo chỉ thấp hơn nam ở trình độ thấp là sơ cấp và trung cấp. Điều đó cho thấy lao động nữ đã vươn lên dẫn trước nam giới về trình độ đào tạo (Tổng cục Thống kê, 2023).

Thứ hai, mặc dù lao động nữ đang dẫn trước nam giới về tỷ lệ qua đào tạo ở cấp cao đẳng và đại học trở lên nhưng chênh lệch về thu nhập đang nghiêng về phía nam giới ở tất cả các trình độ. Xét chung toàn lực lượng lao động, nam giới làm công ăn lương có thu nhập trung bình là 7,95 triệu đồng/tháng trong khi nữ giới có thu nhập trung bình là 6,97 triệu/tháng, chênh lệch đến 12,2%. Ở trình độ cao đẳng, nam giới thu nhập trung bình 8,8 triệu/tháng và nữ giới là 7,4 triệu/tháng, chênh lệch 15,8%. Ở trình độ đại học trở lên, chênh lệch thu nhập giữa nam và nữ là 19,3%, cao nhất trong tất cả các trình độ với nam được 11,14 triệu/tháng và nữ là 8,98 triệu/tháng (Tổng cục Thống kê, 2023).

Thứ ba, lao động nữ đang bị nam giới bỏ xa ở vị trí lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị, bao gồm cả trong các doanh nghiệp. Các nghiên cứu thực nghiệm cũng cho thấy, việc đảm nhận các vị trí lãnh đạo, quản lý trong doanh nghiệp có tương quan yếu tới trình độ học vấn và đào tạo (Omar, 2020). Số liệu thống kê cũng cho thấy, nữ giới chỉ chiếm 26,1% trong tổng số lao động là nhà lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị. Gần  $\frac{3}{4}$  vị trí lãnh đạo còn lại là do nam giới nắm giữ. Ngay cả ở cùng vị trí lãnh đạo, thu nhập bình quân của nam giới cũng đang cao hơn nữ giới 16,8% (Tổng cục Thống kê, 2023).

Thứ tư, nâng cao năng lực cho người lao động trong doanh nghiệp nói chung là hoạt động cần thiết mà bất kì doanh nghiệp nào cũng cần quan tâm, đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế tri thức và cách mạng công nghệ 4.0. Các kiến thức, kỹ năng, công nghệ liên tục thay đổi và người lao động cần học tập liên tục, học tập không ngừng để thích ứng với những đòi hỏi ngày càng cao của nghề nghiệp. Các nghiên cứu về doanh nghiệp và phát triển nguồn nhân lực cũng cho thấy, đào tạo người lao động có tương quan tích cực tới hiệu quả

hoạt động của doanh nghiệp (Kang & Na, 2020; Martins, 2022) và do đó, nâng cao năng lực cho lao động nói chung, lao động nữ nói riêng cũng là yêu cầu cần thiết, tự thân đối với sự phát triển của doanh nghiệp. Năng lực của người lao động trong doanh nghiệp tăng lên cũng có lợi cho nền kinh tế và với nguồn nhân lực quốc gia nói chung.

Thứ năm, trao cơ hội bình đẳng cho lao động nữ nâng cao năng lực bản thân trong doanh nghiệp là để tận dụng tối đa nguồn nhân lực từ lao động nữ. Việc không quan tâm, không đầu tư và phân biệt đối xử với phụ nữ ở nơi làm việc nói riêng, trong nền kinh tế nói chung được chứng minh đã gây ra thiệt hại đáng kể cho nền kinh tế như làm giảm tăng trưởng, giảm thu nhập từ thuế, tăng chi tiêu cho thất nghiệp và an sinh xã hội (Parliamentary Assembly of Council of Europe, 2005).

Các luận điểm trên đều cho thấy rằng, thực hiện bình đẳng giới nói chung và đảm bảo cơ hội nâng cao năng lực cho lao động nữ trong DNNVV không chỉ góp phần thực hiện phát triển con người, phát triển bền vững về xã hội mà còn thúc đẩy tăng trưởng kinh tế cho toàn xã hội.

## **1. Một số quan điểm lý thuyết về nâng cao năng lực cho người lao động**

### **1.1. Khái niệm nâng cao năng lực cho người lao động**

Bài viết sử dụng khái niệm nâng cao năng lực của Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (1992) (tiếng Anh là “*human capital building*”). Theo đó, nâng cao năng lực là quá trình trang bị cho người lao động sự hiểu biết, kỹ năng, sự tiếp cận thông tin, kiến thức và đào tạo để họ có thể làm việc hiệu quả hơn. Quá trình nâng cao năng lực cho người lao động diễn ra cả trước khi làm việc, chính là trình độ giáo dục, đào tạo cao nhất mà người lao động

đạt được tại các cơ sở đào tạo và diễn ra sau khi làm việc, đó chính là quá trình giáo dục và đào tạo khi đã làm việc và gắn với việc làm. Việc giáo dục và đào tạo gắn với việc làm diễn ra dưới nhiều hình thức khác nhau: luân chuyển, đào tạo, sát hạch, và bổ nhiệm (Tachiki, 1994). Do thiếu hụt số liệu thống kê và bằng chứng thực nghiệm, bài viết này giới hạn hoạt động nâng cao năng lực cho người lao động trong phạm vi các hoạt động đào tạo và thăng tiến.

### **1.2. Lý thuyết về đầu tư cho đào tạo**

Trong kinh tế học lao động, năng lực của người lao động thường được coi là vốn nhân lực. Nói đến vốn tức là nói tới giá trị kinh tế của sức lao động do người lao động bỏ ra. Hoạt động nâng cao năng lực cho lao động trong doanh nghiệp có thể được tiến hành bằng nhiều phương pháp, phổ biến nhất là thông qua đào tạo. Trong đó, đào tạo trong doanh nghiệp được tiến hành qua: đào tạo nghề (on-the-job training), đào tạo thông qua làm việc (learning by doing), học hỏi từ đồng nghiệp (learning from coworkers).

Để làm việc trong doanh nghiệp, không phải lao động nào cũng có đủ kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm cần thiết để hoàn thành một cách hiệu quả công việc được giao. Chưa kể, để thích ứng với sự thay đổi trong hoạt động sản xuất kinh doanh, người lao động cần học hỏi để đáp ứng các yêu cầu công việc mới.

Theo lý thuyết về đầu tư cho đào tạo (Acemoglu & Autor, 2019), trong doanh nghiệp thường có 2 loại đào tạo:

Đào tạo theo đặc thù doanh nghiệp: cung cấp cho người lao động những kỹ năng đặc thù của doanh nghiệp, những kỹ năng này phần lớn sẽ chỉ làm tăng năng suất của lao động tại doanh nghiệp hiện tại.

Đào tạo chung: sẽ đóng góp vào vốn nhân lực nói chung của người lao động, giúp tăng

năng suất của người lao động với các chủ doanh nghiệp nói chung trong đó có người sử dụng lao động hiện thời.

Trước kia, các nhà lí luận thường cho rằng, đào tạo theo đặc thù doanh nghiệp chỉ có lợi cho doanh nghiệp nên họ cần là người tổ chức và chi trả cho chi phí đào tạo. Đào tạo chung không chỉ có lợi cho doanh nghiệp mà còn giúp nâng cao nhân lực của người lao động trên thị trường lao động nói chung nên cá nhân người lao động cần chia sẻ chi phí đào tạo cùng với doanh nghiệp. Mặc dù vậy, việc tổ chức và cho phép người lao động tham gia khóa đào tạo nào vẫn thuộc thẩm quyền của doanh nghiệp. Do đó, thực hiện bình đẳng trong cơ hội nâng cao năng lực cho lao động nữ trong doanh nghiệp nhỏ và vừa chính là nói tới vai trò, đóng góp của doanh nghiệp với việc phát triển vốn nhân lực của người lao động.

### **1.3. Quan điểm quản trị nhân lực trong doanh nghiệp**

Xu hướng thay đổi mục tiêu và cách tiếp cận về công tác quản trị nhân lực trong doanh nghiệp đang diễn ra rõ rệt. Quản trị nhân lực trước kia xem xét người lao động như là công cụ tạo nên lợi nhuận, có giá trị kinh tế thì nay, quản trị nhân lực có xu hướng nhìn nhận người lao động như một nhân tố có tác động tích cực tới sự phát triển của doanh nghiệp và xem xét nâng cao năng lực cho người lao động dưới góc độ phát triển con người. Theo cách tiếp cận này, người lao động đóng góp kiến thức, kĩ năng, tinh thần trách nhiệm, tinh thần cống hiến, văn hóa doanh nghiệp... và làm nên thành công cho doanh nghiệp. Ngược lại, doanh nghiệp cũng cần nhận diện và đáp ứng được quá trình phát triển con người của mỗi người lao động, thông qua công việc giúp phát triển những tiềm năng của con người. Sử dụng quan điểm về phát triển con người như vậy, quản trị nhân lực trong doanh nghiệp lúc này coi phát triển con người vừa là động cơ, vừa là đích đến của phát triển doanh nghiệp. Những

người đảm nhận hoạt động quản trị nhân lực trong doanh nghiệp cần mở rộng tầm nhìn và trách nhiệm của họ với hệ sinh thái nghề nghiệp, trong đó các chủ thể bao gồm rất nhiều bên: doanh nghiệp, giáo dục, đào tạo... coi người lao động là trung tâm và tìm được điểm chung giữa quá trình phát triển con người với phát triển doanh nghiệp (Aubrey, 2022).

### **1.4. Lý thuyết phát triển con người**

Lý thuyết về phát triển con người đề cập đến dòng đời (life course) của con người qua các giai đoạn từ trẻ đến già, xem xét quá trình con người lớn lên và thay đổi ra sao. Các nguyên lý trong lý thuyết phát triển con người cho rằng những trải nghiệm ở giai đoạn trước sẽ có tác động tới sự phát triển con người ở những giai đoạn sau; thời điểm diễn ra các sự kiện mà con người trải nghiệm sẽ ảnh hưởng tới quyết định và hành vi của họ trong tương lai; con người sống trong mối quan hệ tương tác và phụ thuộc vào những cá nhân và các thiết chế xung quanh họ; bối cảnh, môi trường sinh sống và đặc thù lịch sử, văn hóa có tác động tới sự phát triển của con người; con người là những chủ thể tích cực có năng lực đưa ra các lựa chọn và định hình con đường phát triển của bản thân trước những thách thức và cơ hội của cuộc sống (Stewart, 2019).

Vận dụng những nguyên lý của lý thuyết phát triển con người vào phân tích cơ hội nâng cao năng lực cho lao động nữ trong DNNVV cho thấy: (1) Được đào tạo sẽ giúp lao động nữ làm việc hiệu quả hơn; (2) Lao động nữ được đào tạo đúng lúc cá nhân họ đang cần, đang tiếp thu tốt và được đào tạo những kĩ năng và kiến thức mà công việc cần sẽ giúp họ thực hiện công việc năng suất hơn; (3) Cơ hội để lao động nữ trong DNNVV nâng cao năng lực phụ thuộc rất nhiều vào phong cách vận hành doanh nghiệp của chủ và đặc điểm doanh nghiệp mà họ đang làm việc; (4) Lao động nữ cần được đào tạo những kiến thức và kĩ năng

phục vụ công việc hiện tại của họ cũng như để thích nghi với thế giới việc làm trong cuộc cách mạng 4.0 hiện nay; (5) Nữ lao động trong DNNVV cũng là những chủ thể tích cực, có thể lựa chọn tự đào tạo như một cách để phát triển bản thân, đạt được năng lực cạnh tranh tốt hơn.

Khoảng thời gian tham gia lực lượng lao động và làm việc là khoảng thời gian gắn với sự phát triển về năng lực, về nhu cầu của người trưởng thành. Theo đó, nâng cao năng lực ở người lao động được hiểu là quá trình diễn ra liên tục đóng góp vào quá trình tích lũy vốn nhân lực ở con người, đồng thời cũng có tương quan với tăng trưởng tiền lương của người lao động theo vòng đời. Các nhà nghiên cứu đã chỉ ra, sự phụ thuộc của người lao động vào đào tạo nghề nghiệp diễn tiến theo hình chữ U, tức là nhu cầu đó ở mức cao khi lao động mới làm việc, giảm dần theo thời gian và tới một mốc thời gian nào đó, nhu cầu này lại tăng dần theo tuổi tác của người lao động (Ma et al., 2024).

Lý thuyết về phát triển con người trong doanh nghiệp sử dụng các nguyên lý của lý thuyết phát triển con người nói chung và áp dụng trong môi trường doanh nghiệp. Cụ thể, con người trong doanh nghiệp chính là nguồn vốn giúp mang lại sự tăng trưởng và phát triển cho doanh nghiệp, song nguồn vốn đó có được phát huy đầy đủ và được tận dụng hiệu quả hay không lại phụ thuộc vào việc sử dụng nhân lực và tạo lập môi trường làm việc thuận lợi, lấy con người là trung tâm của sự phát triển, coi sự phát triển con người chính là động cơ và mục đích của sự phát triển doanh nghiệp.

Bài viết sử dụng kết hợp cả 3 quan điểm lý thuyết đã nêu trong phân tích các dữ liệu và bằng chứng thực nghiệm về chủ đề nghiên cứu. Tuy vậy, lý thuyết phát triển con người là lý thuyết chủ đạo, là giai đoạn phát triển sau

của các lý thuyết đi trước nên được nhấn mạnh trong luận giải các phát hiện trong bài viết.

## 2. Hiện trạng quản trị nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa

Điều 4 Luật Hỗ trợ DNNVV năm 2017 đưa ra tiêu chí xác định DNNVV là doanh nghiệp có số lao động tham gia bảo hiểm xã hội bình quân năm không quá 200 người và có tổng nguồn vốn không quá 100 tỷ đồng hoặc tổng doanh thu của năm trước liền kề không quá 300 tỷ đồng (Quốc hội, 2017). Theo tiêu chí này, tính đến hết năm 2021, trong tổng số 718.697 doanh nghiệp cả nước, DNNVV chiếm tới 97,4%, trong đó chủ yếu là doanh nghiệp có quy mô siêu nhỏ với 69,3% (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2023).

Với đặc điểm về quy mô lao động và số vốn, DNNVV có những đặc tính riêng cùng một số hạn chế riêng (UN Women, 2020), điều này ảnh hưởng đến phương thức quản trị nhân lực cũng như việc quan tâm, đầu tư cho nâng cao năng lực của người lao động và bình đẳng giới. Do giới hạn về quy mô, năm 2021, số lượng lao động trong các DNNVV chỉ chiếm 26,6% tổng lao động của toàn bộ khu vực doanh nghiệp. Tương tự như vậy, nguồn vốn thu hút cho sản xuất kinh doanh của DNNVV chỉ chiếm 30,9% vốn của toàn bộ khu vực doanh nghiệp. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của các DNNVV cũng khiêm tốn so với các doanh nghiệp lớn, chiếm 25,9% tổng doanh thu thuần của khu vực doanh nghiệp (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2023).

Tuy vậy, hiệu suất sử dụng lao động của doanh nghiệp<sup>2</sup> không thể hiện mối tương quan cùng chiều với quy mô doanh nghiệp như những chỉ báo ở trên. Doanh nghiệp có quy

<sup>2</sup> Hiệu suất sử dụng lao động thể hiện mối tương quan giữa doanh thu bình quân một lao động với thu nhập bình quân một lao động.

mô vừa có hiệu suất sử dụng lao động cao nhất, đạt 18,54 lần năm 2021, cao hơn mức 17,47 lần của doanh nghiệp quy mô lớn. Chỉ báo này ở doanh nghiệp quy mô nhỏ là 16,8 lần trong khi doanh nghiệp siêu nhỏ là 6,7 lần (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2023). Điều này có thể phần nào lý giải do nhân lực trong các vừa thường đảm nhận nhiều công việc cùng lúc nhưng hưởng lương 1 vị trí việc làm dẫn tới hiệu suất sử dụng lao động trong doanh nghiệp cao.

Với tất cả những đặc điểm trên, mặc dù DNNVV có tính linh hoạt và thích nghi nhanh với biến đổi trên thị trường, họ phải đối mặt và giải quyết nhiều vấn đề về vốn, về lao động, về hiệu suất... Đặc biệt, công tác quản trị nhân sự trong DNNVV bắt buộc phải khai thác và sử dụng nguồn lực hiệu quả để tối giản chi phí và tối đa hiệu suất. Những vấn đề về nhân lực ở DNNVV có ảnh hưởng tới cơ hội nâng cao năng lực của lao động nữ bao gồm:

#### *Thiếu hụt nhân sự chuyên môn cao*

Các DNNVV thường gặp khó khăn trong việc tuyển dụng, thu hút và giữ chân lao động có chuyên môn phù hợp nhu cầu doanh nghiệp (CIEM, 2016). Doanh nghiệp không thể cạnh tranh với các công ty lớn trong việc thu hút nhân sự, dẫn đến tỷ lệ nhân viên có chuyên môn cao thường không nhiều. Nguyên nhân chính của tình trạng này là quỹ lương hạn hẹp và chế độ đãi ngộ không hấp dẫn như các công ty lớn. Đây là thách thức lớn đối với DNNVV trong việc quản trị nhân sự.

#### *Nhân sự kiêm nhiệm nhiều vị trí, khó quản lý*

Do thiếu hụt nhân sự hoặc quỹ lương hạn chế, DNNVV thường phải để một nhân sự kiêm nhiệm nhiều vị trí khác nhau (CIEM, 2016). Điều này dẫn đến hai hệ quả chính: chất lượng công việc không cao và khó khăn trong việc tính toán hiệu suất công việc do thiếu rõ

ràng và minh bạch. Công tác quản lý nhân sự vốn đã khó khăn càng trở nên phức tạp hơn.

#### *Chính sách đãi ngộ khó thỏa mãn nhu cầu của nhân viên*

DNNVV thường gặp tình trạng chảy máu chất xám khi sau 1-2 năm đào tạo nhân viên mới, họ không thể giữ chân nhân viên lâu dài. Nguyên nhân chủ yếu là do doanh nghiệp đưa ra mức lương không đáp ứng nhu cầu của người lao động cũng như điều kiện làm việc thiếu hấp dẫn (CIEM, 2016). Nhân sự khi có kinh nghiệm thường nghỉ việc để chuyển sang công ty khác. Tỷ lệ luân chuyển lao động cao là một vấn đề lớn, khiến doanh nghiệp tốn nhiều thời gian và chi phí cho việc đào tạo, tuyển dụng.

#### *Các doanh nghiệp ít quan tâm đến bình đẳng giới*

Như đã phân tích, do nguồn lực hạn chế, hầu như các DNNVV không có sự quan tâm tới bình đẳng giới cũng như thiếu chiến lược liên quan đến việc đảm bảo cơ hội nâng cao năng lực và phát triển nghề nghiệp cho lao động nữ (Bjerge et al., 2016).

#### *Thiếu chiến lược nhân sự và hoạt động đào tạo bài bản*

Các DNNVV, đặc biệt là các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ, thiếu nguồn lực và năng lực để tổ chức đào tạo nghề hay phát triển nhân lực chất lượng cao trong dài hạn. Nhiều DNNVV không có chiến lược đào tạo và phát triển nhân lực cụ thể. DNNVV chủ yếu dựa vào tự đào tạo hoặc để người lao động tự nâng cao tay nghề (Chiện et al., 2020). Chẳng hạn năm 2015, tỷ lệ DNNVV có lao động mới với kỹ năng chưa đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp là khoảng 48%. Trong khi đó, chỉ có gần 23% doanh nghiệp đào tạo cho lao động mới và chỉ khoảng 6% DNNVV có tổ chức đào tạo cho lao động đang làm việc (CIEM, 2016).

### 3. Cơ hội nâng cao năng lực cho lao động nữ trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa

Trong phần nội dung này, nâng cao năng lực cho lao động nữ được xem xét ở hoạt động đào tạo theo các hình thức và thăng tiến. Hoạt động đào tạo trong doanh nghiệp gồm đào tạo nghề, đào tạo thông qua làm việc và học từ đồng nghiệp tại nơi làm việc. Chú trọng đào tạo, rèn luyện và thăng tiến cho lao động nữ cũng được xem là việc nâng cao năng lực cho lao động nữ theo nghĩa họ được tin tưởng và đảm nhận vị trí quản lý từ thấp đến cao để học các kiến thức và kỹ năng lãnh đạo, quản lý thông qua công việc thực tế.

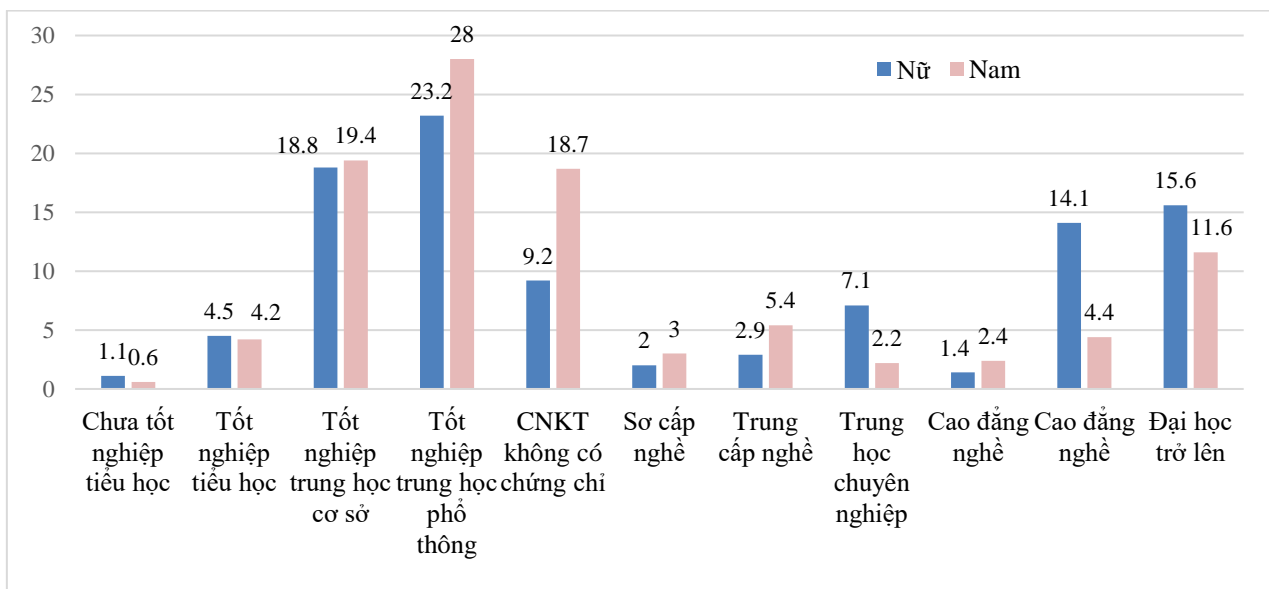
#### 3.1. Đặc điểm lao động nữ trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa

Điều tra về DNNVV năm 2015 tại Việt Nam của Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương cho thấy, lao động nữ chiếm tỷ lệ khoảng 38% tổng lao động trong các DNNVV năm 2015. Quan sát qua thời gian, điều tra này cũng nhận thấy sự giảm sút trong tỷ trọng lao

động nữ ở nhóm doanh nghiệp quy mô nhỏ và doanh nghiệp ở nông thôn và ở phía Bắc. Lao động nói chung, trong đó có lao động nữ, không được trả lương chiếm tỷ lệ lớn trong DNNVV. Đây là đặc trưng của nhóm doanh nghiệp này do đa phần các doanh nghiệp là các hộ kinh doanh và họ sử dụng lao động trong gia đình tham gia vào việc sản xuất kinh doanh của gia đình và không trả lương (CIEM, 2016).

Về trình độ học vấn và đào tạo ở lao động nữ so với nam giới, thực trạng quan sát trong các DNNVV thể hiện xu hướng tương tự với bức tranh chung của toàn bộ lực lượng lao động. Theo đó, tỷ lệ nữ lao động được đào tạo ở trình độ thấp thường không bằng nam giới nhưng họ vượt lên trên nam giới ở trình độ cao gồm cao đẳng và đại học trở lên. Hình 1 cho thấy, trong DNNVV, nữ giới đang dẫn trước nam giới về tỷ lệ có trình độ cao đẳng nghề và đại học trở lên trong khi tỷ lệ nữ thấp hơn nam ở hầu hết các trình độ thấp hơn.

HÌNH 1. TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN VÀ ĐÀO TẠO CỦA LAO ĐỘNG NAM VÀ NỮ TRONG CÁC DNNVV NĂM 2015 (%)



Nguồn: CIEM, 2016.

Tuy lao động nữ đang vượt lên trên lao động nam về trình độ học vấn và đào tạo, mức lương của họ vẫn thấp hơn so với nam giới. Điều tra năm 2015 cho thấy, trung bình trong DNNVV, mức lương danh nghĩa đối với lao động nam là 4,5 triệu đồng/tháng và nữ là 4,2 triệu đồng/tháng. Đặc biệt, chênh lệch mức lương giữa nam và nữ xuất hiện ở tất cả các nhóm nghề trừ công việc văn phòng (CIEM, 2016). Như vậy, không kể lao động nữ đang có tỷ lệ cao hơn nam giới ở trình độ cao đẳng và đại học trở lên, thu nhập của họ vẫn thấp hơn nam giới. Mặc dù vậy, trong dài hạn và xét về tác động với toàn nền kinh tế, việc đào tạo lao động vẫn cho thấy rõ lợi ích trong nâng cao năng suất lao động và làm tăng thu nhập của người lao động (CIEM, 2016).

### ***3.2. Việc thực hiện chống phân biệt đối xử và đảm bảo bình đẳng trong cơ hội nâng cao năng lực cho lao động nữ tại doanh nghiệp nhỏ và vừa***

Việt Nam là quốc gia đạt được nhiều thành tựu trong công tác bình đẳng giới và thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững về bình đẳng giới. Liên quan đến lao động, Việt Nam đã sớm phê chuẩn các công ước của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về Phân biệt đối xử (việc làm và nghề nghiệp) năm 1958 và Công ước về chi trả bình đẳng năm 1951 (Cường et al., 2016).

Các chính sách về bình đẳng giới tại nơi làm việc cũng được quy định trong Luật Bình đẳng giới số 73/2006/QH khóa XI ngày 29/6/2006. Cụ thể, Điều 13 quy định: “Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác”. Điều 14 nêu: “Nam, nữ bình đẳng trong việc tiếp cận và hưởng thụ các chính sách về giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ”. Với trách nhiệm của các

doanh nghiệp, Điều 32 yêu cầu: “Phải bảo đảm cho nam, nữ bình đẳng trong tham gia và thụ hưởng”.

Việc thực hiện chính sách và pháp luật về bình đẳng giới tại các doanh nghiệp trong thực tế phụ thuộc vào nhiều yếu tố khách quan và chủ quan. Với DNNVV, Nhà nước đã có Luật Hỗ trợ DNNVV nhưng do những hạn chế của nhóm doanh nghiệp này về quy mô, nguồn vốn, nhân lực, quản trị... nên với công tác bình đẳng giới, việc thực hiện bình đẳng trong cơ hội nâng cao năng lực cho lao động nữ không chỉ phụ thuộc vào nhận thức và hành vi của chủ doanh nghiệp, mà còn phụ thuộc vào các nguồn lực mà DNNVV có. Xét về tương quan với doanh nghiệp lớn, DNNVV thực sự gặp nhiều khó khăn về nâng cao năng lực cho lao động cũng như thực hiện bình đẳng giới.

Khó khăn của DNNVV trước hết thể hiện ở việc tổ chức các hình thức đào tạo khác nhau cho lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. Kết quả điều tra tại Việt Nam đã cho thấy, dù gần ½ DNNVV cho rằng lao động mới tuyển chưa đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp nhưng chỉ có 23% tổ chức đào tạo cho lao động mới. Tỷ lệ đào tạo cho lao động đang làm việc thậm chí còn thấp hơn, chỉ 6% (CIEM, 2016). Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, những đòi hỏi của nền kinh tế tri thức, việc liên tục học hỏi, đào tạo và trau dồi kiến thức, kỹ năng với người lao động là một yêu cầu cấp bách. Doanh nghiệp với vai trò là người sử dụng lao động, và sự phát triển của doanh nghiệp phụ thuộc rất lớn vào chất lượng nguồn nhân lực, song hạn chế về nhiều phương diện tại DNNVV đã khiến việc đảm bảo và thực hiện bình đẳng trong cơ hội nâng cao năng lực cho lao động nữ còn nhiều khó khăn.

Cũng chính vì những khó khăn mà DNNVV phải đối mặt, Chính phủ Việt Nam đã có Luật Hỗ trợ DNNVV, Nghị định hướng

dẫn thực hiện Luật, cùng với đó là rất nhiều các chương trình hỗ trợ đào tạo dành cho nhóm doanh nghiệp này (OECD, 2021). Mặc dù vậy, điếm qua các chương trình hỗ trợ đào tạo DNNVV thời gian qua cho thấy, vẫn chưa có một chương trình tổng quát hỗ trợ nâng cao tay nghề kỹ thuật cho lực lượng lao động trong DNNVV, nhiều khóa đào tạo chủ yếu dành cho lãnh đạo doanh nghiệp (Chiện et al., 2020). Lao động hiện tại, trong đó có lao động nữ tại DNNVV đang thiếu cơ hội tham gia các khóa đào tạo được Chính phủ hỗ trợ để nâng cao tay nghề và năng suất lao động (Nguyễn, 2023).

Trong số các DNNVV, doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ tuyển dụng nhiều lao động nữ hơn, quan tâm tới các chế độ, phúc lợi cho người lao động tốt hơn so với doanh nghiệp do nam giới làm chủ. Chẳng hạn, tại các DNNVV do nữ làm chủ, tỷ lệ lao động nữ chiếm 48%; trong khi tại các DNNVV do nam giới làm chủ, tỷ lệ lao động nữ chỉ chiếm 35%. Các DNNVV có chủ hoặc người quản lý là nữ có xu hướng chi trả tất cả các loại phúc lợi xã hội cao hơn so với doanh nghiệp có chủ là nam giới (CIEM, 2016). Các DNNVV có người đứng đầu là nữ đặc biệt có thiên hướng đóng bảo hiểm xã hội và y tế cao hơn so với các doanh nghiệp do nam giới đứng đầu (Asian Development Bank, 2023).

Tuy vậy, tỷ lệ DNNVV do nữ làm chủ hiện chỉ chiếm khoảng 20% tổng số doanh nghiệp (Asian Development Bank, 2023). Điều đó cũng dẫn tới rủi ro là tại 80% doanh nghiệp còn lại, chủ doanh nghiệp sẽ ít quan tâm tới chế độ, chính sách cho người lao động, đặc biệt là chế độ, chính sách đảm bảo bình đẳng trong cơ hội nâng cao năng lực cho lao động nữ.

Mặc dù các nghiên cứu chuyên sâu hoặc điều tra khảo sát về cơ hội nâng cao năng lực cho lao động nữ trong DNNVV tại Việt Nam

không nhiều, song những bằng chứng rải rác tại các nghiên cứu thực nghiệm đã cho thấy, lao động nữ tại DNNVV đang gặp bất lợi hơn so với nam giới ở nơi làm việc. Sự bất lợi này không chỉ tồn tại trong cơ hội nâng cao năng lực cho lao động nữ mà còn ở các khía cạnh khác tại nơi làm việc như cơ hội giữ vị trí quản lý, lãnh đạo, tiền lương, tiền công. Những bất lợi mà lao động nữ gặp phải trước hết xuất phát từ nguyên nhân khách quan do những hạn chế về nguồn lực, chiến lược, và quản trị tại DNNVV. Bên cạnh đó, nguyên nhân chủ quan chính là sự phân biệt đối xử tại nơi làm việc do quan điểm và cách vận hành doanh nghiệp của chủ doanh nghiệp. Mặc dù lao động nữ đang vươn lên trước so với lao động nam về học vấn và đào tạo, lao động nữ vẫn có thu nhập trung bình thấp hơn so với nam giới trong DNNVV. Sự phân biệt đối xử và bất bình đẳng giới sẽ có ảnh hưởng tiêu cực tới cá nhân lao động nữ cũng như cả doanh nghiệp. Lao động nữ sẽ ít cơ hội nâng cao năng lực và thăng tiến trong công việc, không được trả lương bình đẳng như nam giới với cùng vị trí việc làm sẽ làm giảm tinh thần cống hiến. Với doanh nghiệp, việc đối xử bất bình đẳng và không đảm bảo bình đẳng giới gây thiệt hại đáng kể về kinh tế cho họ. Các nghiên cứu thực nghiệm đã chỉ ra, DNNVV do nữ làm chủ chấp hành nghiêm các quy định pháp luật về bình đẳng giới thường có hiệu quả sản xuất kinh doanh tốt hơn (Vershinina et al., 2020). Đặc biệt, một nghiên cứu thực nghiệm tại Việt Nam dựa trên số liệu khớp nối giữa chủ doanh nghiệp và người lao động tại các DNNVV đã cho thấy, lao động được đào tạo có tiền lương tăng lên 7%. Thông qua nâng cao nền tảng kỹ năng cho lao động nữ, các khóa đào tạo do doanh nghiệp tài trợ chính là một cách thức khả thi và hiệu quả để giảm khoảng cách giới trong thu nhập và nâng cao bình đẳng giới, thực hiện tốt hơn bình đẳng giới tại Việt Nam (Bjerge et al., 2016).

## Kết luận

Tóm lại, thực hiện bình đẳng giới là một nội dung mang tính chất lát cắt phản ánh chiều cạnh phát triển bền vững về xã hội trong 17 mục tiêu Phát triển bền vững trên thế giới và của Việt Nam. Tuy vậy, việc theo dõi, đo lường và giám sát bình đẳng giới luôn là thách thức rất lớn do sự phức tạp của hiện trạng bất bình đẳng trong thực tế. Chẳng hạn, kết quả nghiên cứu đã cho thấy, về trình độ giáo dục và đào tạo, lao động nữ đang đạt được trình độ tương đương nam giới và vượt nam giới ở trình độ cao đẳng trở lên, trong khi đó thu nhập và cơ hội thăng tiến của nữ giới lại bị bỏ xa so với nam giới trong các DNNVV. Phân tích bất bình đẳng về cơ hội nâng cao năng lực của lao động nữ trong các DNNVV ở trên cho thấy, việc phân tích, lựa chọn chỉ tiêu và xác định chỉ số một cách chính xác về bất bình đẳng giới đòi hỏi phải dựa trên những nghiên cứu và phân tích sâu, kỹ lưỡng, ở nhiều môi trường và ở các nhóm dân số khác nhau.

Việc thực hiện bình đẳng cơ hội trong nâng cao năng lực cho lao động nữ trong DNNVV tại Việt Nam đang là khó khăn và thách thức đối với doanh nghiệp. Khó khăn thể hiện ở quy mô doanh nghiệp, ở giới hạn nguồn lực khiến cho hoạt động nâng cao năng lực cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng còn rất khiêm tốn. Thách thức đối với DNNVV là để phát triển doanh nghiệp, việc nâng cao năng lực cho người lao động và thực hiện bình đẳng giới là xu hướng tất yếu và có tương quan chặt chẽ với hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Trong bối cảnh đó, Chính phủ Việt Nam đã ban hành luật, chính sách và thực hiện rất nhiều chương trình hỗ trợ DNNVV thông qua các chương trình đào tạo.

Đối với DNNVV cũng như chủ doanh nghiệp, bên cạnh sự trợ giúp từ bên ngoài, DNNVV cần tận dụng những hỗ trợ này để tập

trung vào chiến lược phát triển, vào đổi mới quản trị doanh nghiệp và nhân lực theo hướng hiệu quả, hiện đại và dựa vào nguồn lực bên trong. Ngoài ra, DNNVV cũng cần thực hiện triệt để bình đẳng trong cơ hội và thụ hưởng với lao động nữ, trong đó có cơ hội nâng cao năng lực cho họ. Bình đẳng giới trong doanh nghiệp cần thực hiện ở tất cả mọi khía cạnh, từ tuyển dụng, sử dụng, thăng tiến, chi trả, giữ chân và phúc lợi cho người lao động. Điều đó cũng có nghĩa, DNNVV cần thực hiện chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Khi người lao động được đối xử bình đẳng, họ sẽ gắn bó với doanh nghiệp và tích cực cống hiến hơn.

DNNVV có sự linh hoạt và thích nghi tốt, đây là điều kiện thuận lợi để họ có thể nhanh chóng tiếp cận phát triển con người trong quản trị nhân lực tại doanh nghiệp. Suy cho cùng, nguồn lực quan trọng nhất của mỗi doanh nghiệp là nguồn lực con người. Khi doanh nghiệp tập trung vào phát triển con người, vào việc tạo cơ hội để người lao động phát huy hết khả năng của mình thì doanh nghiệp sẽ đạt hiệu suất cao hơn. Do đó, DNNVV cần chuyển đổi quản trị nhân sự sang tiếp cận phát triển con người, để phát triển con người vừa là động cơ, vừa là đích đến của phát triển doanh nghiệp.

Đối với lao động nữ trong DNNVV, bên cạnh những thành tựu về trình độ học vấn và đào tạo đã đạt được so với nam giới và so với chính họ thời gian trước đây, lao động nữ cần liên tục học tập từ nhiều nguồn, bằng nhiều hình thức khác nhau để duy trì năng suất lao động cũng như khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động. Việc liên tục học tập và đào tạo để bản thân có năng lực tốt hơn sẽ giúp họ có những đóng góp quan trọng cho doanh nghiệp và là thành tố có ý nghĩa với thành công của doanh nghiệp.

Bài viết sử dụng số liệu thứ cấp với dữ liệu từ nhiều nguồn khác nhau, một số dữ liệu

không được cập nhật mới nhất, song đã phản ánh được những thách thức trong công tác nghiên cứu và thực hiện phát triển bền vững xã hội ở Việt Nam. Bình đẳng giới trong nâng cao năng lực tại DNNVV ở Việt Nam chỉ là một chỉ báo trong bức tranh tổng thể về bình đẳng giới và phát triển bền vững xã hội nói chung ở Việt Nam, song việc đi sâu tìm hiểu và nghiên cứu về một chỉ báo đã cho thấy công cuộc phát triển bền vững ở Việt Nam hiện còn thiếu và

rất cần những nghiên cứu chuyên sâu vào từng chỉ báo, từng khía cạnh của phát triển bền vững nói chung. Những nghiên cứu này trong tương lai sẽ giúp hiểu được bản chất của từng chiều cạnh trong phát triển bền vững nói chung và là cơ sở để đề xuất các giải pháp thực hiện được hiệu quả hơn, khuyến nghị tốt hơn tới từng chủ thể của quá trình này như Chính phủ, DNNVV, lao động nữ.

### Tài liệu tham khảo

1. Acemoglu, D., & Autor, D. H (2019). The theory of training investments. *Lectures in Labor Economics*, 2, 165–209.
2. Asian Development Bank (2023). *Thúc đẩy tăng trưởng doanh nghiệp thông qua tháo gỡ các rào cản - Sách trắng về doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ tại Việt Nam*. ADB. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22617/SPR230607-3> Quan
3. Aubrey, B (2022). *Why HR is shifting to Human Development*. <https://www.linkedin.com/pulse/why-hr-shifting-human-development-dr-bob-aubrey-1c>
4. Bjerger, B., Torm, N., & Trifkovic, N (2016). *Gender matters: Private sector training in Vietnamese SMEs* (Issue 149).
5. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2023). *Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam năm 2023* (NXB Thống).
6. Chiện, N. Đ., Hường, N. T. T., Thúy, L. N., & Linh, N. T. T (2020). Nhân lực của doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, 2. <http://tapchikhxh.vass.gov.vn/nhan-luc-cua-doanh-nghiep-nho-va-vua-o-viet-nam-trong-boi-can-kuoc-cach-mang-cong-nghiep-40-n50400.html>
7. CIEM (2016). *Đặc điểm môi trường kinh doanh ở Việt Nam - Kết quả điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2025*.
8. Cường, N. M., Phúc, N. D., Bình, N. V., & Chung, P. T (2016). *Tuyên bố năm 1998 và 8 công ước cơ bản của Tổ chức Lao động quốc tế (về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động)* (NXB Lao độ).
9. Goldin, C (1974). The quiet revolution that transformed womens employment, education, and family. *American Economic Review*, 96(2), 1–21. <https://ideas.repec.org/a/aea/aecrev/v96y2006i2p1-21.html>
10. Kang, Y.-H., & Na, K (2020). The effectiveness of employee training on firm performance: Evidence from Vietnam. *International Journal of Business and Social Science*, 11(2), 13–24. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v11n2a2>
11. Ma, X., Nakab, A., & Vidard, D (2024). *How do Workers Learn? Theory and Evidence on the Roots of Lifecycle Human Capital Accumulation*. 860. <https://ideas.repec.org/p/uct/uconnp/2022-11.html>
12. Martins, P. S (2022). The Economic Implications of Training for Firm Performance. *Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance*, 1046. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190625979.013.657>
13. Maslow, A. H (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-36875-3\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-030-36875-3_12)
14. Nguyễn, T. K. C (2023). Chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa

- trong bối cảnh mới. *Tạp chí Tài chính Online*. <https://tapchitaichinh.vn/chinh-sach-ho-tro-phat-trien-nguon-nhan-luc-cho-doanh-nghiep-nho-va-vua-trong-boi-canhh-moi.html>
15. OECD (2021). *Báo cáo chính sách DNNVV và khởi nghiệp tại Việt Nam*. [https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/thailand-key-issues-and-policies/sme-and-entrepreneurship-policy-in-thailand\\_9789264121775-8-en](https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/thailand-key-issues-and-policies/sme-and-entrepreneurship-policy-in-thailand_9789264121775-8-en)
  16. Omar, H (2020). Workplace gender equality (WGE) in South East Asian Businesses. In *Investing in Women* (Issue August). <https://workplace.ourwatch.org.au/taking-action/step-2-developing-an-action-plan/workplace-gender-equality-indicators/>
  17. Parliamentary Assembly of Council of Europe (2005). *Discrimination against women in the workforce and the workplace*.
  18. Quốc hội (2017). *Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp nhỏ và vừa*.
  19. Stewart, F (2019). The Human development approach: An overview. *Oxford Development Studies*, 47(2), 135–153. <https://doi.org/10.1080/13600818.2019.1585793>
  20. Tachiki, D. S (1994). *Human Capacity Building in SMEs: Japanese Experiences and Regional Challenges*. 1–18.
  21. Tổng cục Thống kê (2023). *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2022*. NXB Thống kê.
  22. UN Women (2020). *A review of the implementation of small and medium building needs and training services for women-owned SMEs and women entrepreneurs in Vietnam*.
  23. UNDP (1992). *Capacity Building - Agenda 21*.
  24. Vershinina, N., Markman, G., Han, L., Rodgers, P., Hashimzade, N., Barrett, R., Vershinina, N., Markman, G., Han, L., Rodgers, P., & Kitching, J. (2020). Gendered regulations and SME performance in transition economies. *Small Business Economics*, 58, 1113–1130.

---

**Thông tin tác giả:**

**1. Phạm Thị Thu Phương, TS**  
- Đơn vị công tác: Viện Nghiên cứu Phát triển  
bền vững Vùng  
- Địa chỉ email: ptp110@gmail.com

Ngày nhận bài: 20/6/2024  
Ngày nhận bản sửa: 15/7/2024  
Ngày duyệt đăng: 12/8/2024

**2. Phan Thị Song Thương, TS**  
- Đơn vị công tác: Viện Nghiên cứu Phát triển  
bền vững Vùng.