BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG DOANH NGHIỆP THEO PHÁP LUẬT CỦA LIÊN MINH CHÂU ÂU VÀ GIÁ TRỊ THAM KHẢO CHO VIỆT NAM

PHAN ÁI NHI
Trường Đại học Ngân hàng TP. Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày 11/4/2025. Sửa chữa xong 16/4/2025. Duyệt đăng 20/4/2025.

Abstract

This paper analyzes the European Union's legal mechanisms for promoting gender equality in the corporate sector, with a focus on Germany and France as representative jurisdictions. It outlines core legal principles such as non-discrimination, equal remuneration for work of equal value, and gender-sensitive corporate governance. The EU experience demonstrates that mandatory gender quotas, salary transparency, and policies supporting work-life balance are effective tools for achieving substantive equality. In comparison, Vietnam's legal framework adopts a rights-based approach but lacks enforceable obligations. The paper proposes applying gender quotas in state-owned and listed companies, institutionalizing gender equality indicators, increasing paternal leave entitlements, and promoting gender-sensitive workplace culture. The study concludes that aligning Vietnam's legal and policy frameworks with EU best practices could enhance gender equality outcomes and contribute to sustainable economic and social development.

Keywords: *Gender equality, corporate sector, European Union, comparative law, women in leadership, Vietnam.*

1. Đặt vấn đề

Bình đẳng giới (BĐG) trong doanh nghiệp đang trở thành xu hướng và yêu cầu cấp thiết toàn cầu, không chỉ vì lý do quyền con người mà còn bởi lợi ích đối với tăng trưởng bền vững. Các nghiên cứu cho thấy, doanh nghiệp có từ 30% phụ nữ tham gia quản trị thường đạt hiệu quả hoạt động cao hơn [1]. Liên minh Châu Âu (EU) là khu vực tiên phong trong lĩnh vực này với hệ thống pháp luật hoàn chỉnh và các sáng kiến cụ thể nhằm tăng cường sự hiện diện của phụ nữ trong thị trường lao động và vị trí lãnh đạo. Tại Việt Nam, dù pháp luật đã có nhiều quy định bảo đảm BĐG và tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động khá cao, song vẫn tồn tại khoảng cách lớn về cơ hội và đãi ngộ. Tỷ lệ nữ giữ chức vụ quản lý cấp cao còn thấp (khoảng 21,8% năm 2023) [2], chênh lệch thu nhập giới vẫn đáng kể và định kiến giới vẫn ảnh hưởng đến tuyển dụng. Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu kinh nghiệm từ EU để rút ra bài học cho Việt Nam là cần thiết và có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Pháp luật của Liên minh Châu Âu và một vài quốc gia điển hình của Châu Âu về bình đẳng giới trong doanh nghiệp

Liên minh Châu Âu từ lâu đã coi BĐG là một giá trị nền tảng. Ngay từ Hiệp ước Rome 1957, nguyên tắc trả lương ngang nhau cho công việc ngang nhau giữa nam và nữ đã được ghi nhận. Hiện nay, Điều 157 của Hiệp ước về chức năng của EU (TFEU) khẳng định *"trả công bình đẳng cho lao động nam và nữ cho công việc như nhau hoặc công việc có giá trị ngang nhau"* là nguyên tắc nền tảng của EU [3]. Trên cơ sở đó, EU đã ban hành nhiều văn bản pháp luật thứ cấp để thúc đẩy BĐG tại nơi làm việc, (i) Chỉ

Email: nhipa@hub.edu.vn

thị 2006/54/EC (Chỉ thị hợp nhất) về thực hiện nguyên tắc đối xử bình đẳng trong việc làm và nghề nghiệp, cấm mọi hình thức phân biệt đối xử trực tiếp và gián tiếp vì giới tính, đồng thời quy định trách nhiệm các quốc gia thành viên bảo vệ quyền thai sản, chống quấy rối tình dục nơi làm việc, v.v.; (ii) Chỉ thị 2010/41/EU về bình đẳng đối với lao động tự doanh (bao gồm quyền lợi của nữ doanh nhân); (iii) Chỉ thị 2019/1158/EU về cân bằng công việc và cuộc sống cho cha mẹ và người chăm sóc, quy định tối thiểu 10 ngày nghỉ phép có lương cho người cha khi vợ sinh con [4] và quyền nghỉ phép nuôi con cho cả cha lẫn mẹ, nhằm khuyến khích sự chia sẻ trách nhiệm gia đình và tạo điều kiện để phụ nữ không bị gánh nặng gia đình cản trở sự nghiệp. Bên cạnh đó, EU cũng thiết lập các cơ quan chuyên trách như Viện châu Âu về bình đẳng giới (EIGE) để nghiên cứu, thu thập dữ liệu, tư vấn chính sách, giúp lồng ghép giới vào mọi lĩnh vực [5].

EU đặc biệt chú trọng đến khoảng cách thu nhập theo giới. Nguyên tắc trả lương ngang bằng đã có từ lâu, song khoảng cách lương theo giới tính vẫn tồn tại nhiều năm qua ở mức khoảng 13%. Nguyên nhân một phần do thiếu minh bạch về thông tin tiền lương, khiến phân biệt đối xử khó bị phát hiện và xử lý. Tháng 3/2021 Ủy ban châu Âu đã đề xuất một Chỉ thị về minh bạch tiền lương nhằm buộc doanh nghiệp công khai dữ liệu về mức lương, qua đó giúp phát hiện chênh lệch và tạo cơ sở cho người lao động đòi quyền lợi. Chỉ thị này yêu cầu các công ty trên 100 nhân viên định kỳ báo cáo khoảng cách tiền lương giữa lao động nam và nữ, và nếu chênh lệch trên 5% không có lý do chính đáng thì phải có biện pháp khắc phục. Đây là bước tiến lớn của EU hướng tới xóa bỏ chênh lệch thu nhập nam - nữ [6].

EU nổi tiếng với nhiều biện pháp pháp lý nhằm bảo đảm sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong doanh nghiệp. Nhiều quốc gia thành viên EU đã ban hành luật áp dụng hạn ngạch giới đối với các vị trí quản trị công ty, các chương trình thúc đẩy cân bằng giới tại nơi làm việc. Dưới đây là cái nhìn sâu hơn vào kinh nghiệm của Đức và Pháp trong vấn đề này.

2.2. Pháp luật nước Đức và vấn đề bình đẳng giới trong doanh nghiệp

Đức vốn tiếp cận việc tăng cường nữ giới trong ban lãnh đạo doanh nghiệp bằng các biện pháp tự nguyện. Tuy nhiên, do kết quả hạn chế, Chính phủ Đức đã chuyển sang giải pháp cứng rắn. Năm 2015, Quốc hội Liên bang Đức thông qua Luật về bình đẳng giới trong các vị trí lãnh đạo áp dụng cho khu vực tư và công. Luật này quy định từ năm 2016, khoảng 100 công ty lớn nhất (công ty đại chúng có đại diện người lao động trong hội đồng quản trị) phải đảm bảo ít nhất 30% số ghế trong hội đồng quản trị (giám sát) được dành cho phụ nữ. Nói cách khác, khi bầu thành viên hội đồng quản trị, nếu tỷ lệ nữ chưa đạt 30% thì các ghế mới phải ưu tiên cho nữ cho đến khi đạt ngưỡng này. Nếu công ty không đạt, các ghế bỏ trống phải để trống chứ không được bổ nhiệm nam giới thay thế. Luật 2015 cũng yêu cầu khoảng 3.500 doanh nghiệp quy mô vừa khác (công ty niêm yết hoặc có đại diện người lao động) phải tự đặt ra mục tiêu (%) tăng tỷ lệ phụ nữ trong ban quản trị và ban điều hành, và báo cáo tiến độ hàng năm theo cơ chế *"tuân thủ hoặc giải trình"* [7]. Nhờ luật này, tỷ lệ nữ giới trong hội đồng quản trị các công ty lớn ở Đức dần tăng lên; tuy nhiên, mức tăng chưa đột phá và chủ yếu tập trung ở vai trò giám sát, còn ban điều hành (ban giám đốc điều hành trực tiếp) thì sự hiện diện của phụ nữ vẫn rất thấp (chỉ ~12% vào cuối năm 2020 tại 200 doanh nghiệp hàng đầu)

Năm 2021 Đức thông qua Luật thứ hai về bình đẳng giới trong các vị trí lãnh đạo. Luật này bổ sung yêu cầu mang tính đột phá: kể từ ngày 01/8/2022, các công ty đại chúng lớn của Đức (niêm yết và có đại diện người lao động, với ban điều hành từ 4 người trở lên) phải có ít nhất một thành viên ban điều hành là nữ và ít nhất một là nam. Quy định *"một nữ"* này trên thực tế nhằm chấm dứt tình trạng ban điều hành *"toàn nam"* trong các công ty lớn – vốn khá phổ biến trước đó. Luật cũng yêu cầu các công ty khác đặt ra mục tiêu cụ thể về tỷ lệ nữ trong ban điều hành và hai cấp quản lý cao nhất dưới ban điều hành, không được đặt mục tiêu "0% nữ" trừ khi giải trình lý do xác đáng trong báo cáo thường niên. Đối với khu vực công, Luật 2021 đòi hỏi các cơ quan và doanh nghiệp nhà nước Liên bang phải tiến tới tỷ lệ nam và nữ bằng nhau trong lãnh đạo (50/50) vào năm 2025, với mốc trung gian 30% mỗi giới tính tại các hội đồng quản trị doanh nghiệp nhà nước ngay khi luật có hiệu lực. Chế tài cho việc không tuân thủ ở Đức cũng khá nghiêm khắc: công ty vi phạm có thể bị phạt tiền lên tới 10 triệu Euro hoặc

5% doanh thu hàng năm. Song song với hạn ngạch về nhân sự, Đức còn ban hành Luật minh bạch trả lương 2017, cho phép người lao động nữ trong doanh nghiệp có trên 200 nhân viên có quyền yêu cầu công ty cung cấp thông tin về mức lương trung bình của nam giới ở cùng vị trí công việc, nhằm phát hiện chênh lệch không hợp lý. Dù luật này còn hạn chế hiệu quả do ít người sử dụng quyền, nhưng nó thể hiện nỗ lực của Đức trong việc giảm chênh lệch thu nhập giới.

2.3. Pháp luật nước Pháp và vấn đề bình đẳng giới trong doanh nghiệp

Pháp được coi là hình mẫu của EU về thúc đẩy phụ nữ tham gia quản trị doanh nghiệp. Năm 2011, Pháp thông qua Luật Copé–Zimmermann, quy định các công ty đại chúng và công ty quy mô lớn (trên 500 nhân viên hoặc doanh thu trên 50 triệu €) phải có ít nhất 40% thành viên Hội đồng quản trị là nữ . Luật đặt mốc trung gian 20% vào năm 2014 và 40% vào năm 2017, nếu không đạt thì các quyết định bổ nhiệm có thể bị vô hiệu và công ty có thể bị chế tài (như đình chỉ tiền thù lao của hội đồng quản trị cho đến khi tuân thủ). Kết quả rất ấn tượng: tỷ lệ phụ nữ trong hội đồng quản trị các công ty thuộc chỉ số chứng khoán SBF120 đã tăng từ 12,5% (năm 2010) lên khoảng 45% - 46% vào năm 2020 – mức cao nhất EU (và chỉ sau Iceland trên thế giới). Thành công này cho thấy hạn ngạch bắt buộc, đi kèm chế tài, là công cụ hữu hiệu để cải thiện cân bằng giới ở cấp quản trị cao nhất của doanh nghiệp [8].

Tuy nhiên, cũng như Đức, Pháp nhận thấy *"khe hẹp cổ chai"*: dù phụ nữ chiếm gần một nửa hội đồng quản trị, nhưng trong ban điều hành (ban giám đốc) của các doanh nghiệp lớn, tỷ lệ này vẫn rất thấp (chỉ khoảng 21% năm 2020). Nữ giới ít giữ các chức vụ điều hành chủ chốt (CEO, COO…), dẫn đến quyền lực thực tế vẫn chủ yếu nằm trong tay nam giới. Để khắc phục, Pháp đã đi tiên phong mở rộng hạn ngạch sang đội ngũ điều hành. Luật Rixain (Luật số 2021-1774 ngày 24/12/2021) được ban hành, yêu cầu các công ty trên 1.000 lao động phải lần lượt đạt tối thiểu 30% mỗi giới trong nhóm lãnh đạo cao cấp và ban quản lý vào năm 2026, và 40% vào năm 2029. Nhóm *"lãnh đạo cao cấp và ban quản lý"* ở đây được định nghĩa gồm các chức danh điều hành cao nhất và các thành viên của các bộ phận quản lý như Ban điều hành, Ủy ban quản lý… trong công ty. Như vậy, không chỉ hội đồng quản trị, mà cả bộ máy điều hành nội bộ của doanh nghiệp lớn cũng phải cân bằng giới. Pháp áp dụng lộ trình mềm dẻo: nếu doanh nghiệp chưa đạt 30% vào 2026, họ có thêm 2 năm để điều chỉnh. Sau đó, nếu vẫn không tuân thủ 40% vào 2029, công ty sẽ bị phạt tài chính lên tới 1% quỹ lương. Trước khi phạt, doanh nghiệp vi phạm phải thương lượng với đại diện người lao động về biện pháp khắc phục và công bố mục tiêu, kế hoạch cải thiện, cho thấy Pháp chú trọng kết hợp giữa bắt buộc và đối thoại.

Ngoài hạn ngạch, Pháp còn có nhiều sáng kiến khác thúc đẩy BĐG trong doanh nghiệp. Chỉ số bình đẳng giới tại nơi làm việc (Index de l'égalité professionnelle) được triển khai từ 2018, yêu cầu mọi doanh nghiệp có trên 50 lao động hàng năm tự chấm điểm (trên 100) mức độ BĐG dựa trên các tiêu chí cụ thể (chênh lệch lương trung bình, tỷ lệ thăng tiến, tỷ lệ tăng lương sau thai sản, v.v.) và công bố kết quả. Nếu điểm dưới 75, doanh nghiệp phải đề ra biện pháp cải thiện và mục tiêu cụ thể, nếu sau 3 năm không cải thiện có thể bị phạt tới 1% quỹ lương. Nhờ chỉ số này, vấn đề chênh lệch lương và cơ hội trong nội bộ doanh nghiệp trở nên minh bạch, tạo áp lực buộc lãnh đạo doanh nghiệp chú trọng hơn đến BĐG. Thêm vào đó, Chính phủ Pháp còn lồng ghép tiêu chí BĐG vào hoạt động của ngân hàng đầu tư công: từ 2023, Ngân hàng đầu tư công (BPIFrance) chỉ hỗ trợ vốn cho những công ty thực hiện đúng nghĩa vụ về BĐG (ví dụ: báo cáo chỉ số bình đẳng, có kế hoạch cải thiện). Đây là cách dùng đòn bẩy tài chính để khuyến khích doanh nghiệp hành động [9].

2.4. Thực tiễn thi hành pháp luật về bình đẳng giới trong doanh nghiệp tại Việt Nam

2.4.1. Phụ nữ tập trung ở các vị trí, ngành nghề có thu nhập thấp, còn nam giới chiếm đa số ở các vị trí cao hơn

Theo số liệu thống kê 9 tháng năm 2024, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nam giới là 74,4%, cao hơn 11,9% so với nữ giới (62,5%). Đáng chú ý, ở nhóm công việc dễ tổn thương và không được trả lương (lao động tự cung tự cấp), phụ nữ chiếm tới 63,8%, cao gần gấp đôi nam giới. Ngược lại, trong nhóm lao động làm công ăn lương (có thu nhập ổn định), nam giới lại nhỉnh hơn. Điều này phản ánh sự

phân bố chưa đồng đều: phụ nữ Việt Nam tuy làm việc nhiều nhưng phần lớn trong khu vực phi chính thức hoặc việc làm chất lượng thấp.

2.4.2. Chênh lệch thu nhập theo giới vẫn khá lớn

Báo cáo cho thấy thu nhập bình quân tháng của lao động nam năm 2024 khoảng 8,6 triệu đồng, cao gấp 1,34 lần so với lao động nữ (6,4 triệu). Ngay trong nhóm lao động làm công ăn lương, nam giới cũng có thu nhập trung bình cao hơn nữ 1,13 lần. Chênh lệch này do nhiều nguyên nhân: (i) phụ nữ tập trung ở ngành lương thấp (dệt may, giáo dục, chăm sóc); (ii) phụ nữ thường gián đoạn sự nghiệp do sinh con, dẫn tới lương thâm niên thấp hơn; (iii) hiện tượng "trần kính" khiến phụ nữ ít lên được vị trí cao vốn có mức lương cao. Mặc dù pháp luật cấm trả lương phân biệt giới, nhưng thực tế rất khó phát hiện trường hợp trả lương khác biệt cho cùng công việc; đa số chênh lệch đến từ việc nam và nữ làm khác loại công việc và cấp bậc.

2.4.3. Tỷ lệ phụ nữ giữ chức vụ quản lý, lãnh đạo doanh nghiệp còn hạn chế

Theo Ngân hàng Thế giới, năm 2023 phụ nữ chỉ chiếm 21,8% trong số những người làm quản lý cấp cao và trung cấp ở Việt Nam. Một chỉ tiêu quốc gia đề ra là đạt 30% nữ giám đốc/chủ doanh nghiệp vào năm 2030. Hiện nay tỷ lệ này khoảng dưới 27% (năm 2020 khoảng 26.5% theo Bộ KHĐT). Ở các công ty niêm yết lớn, số phụ nữ trong hội đồng quản trị hay ban giám đốc thường chỉ đếm trên đầu ngón tay. Nhiều công ty chưa có bất kỳ nữ lãnh đạo nào. Điều này phần nào phản ánh định kiến và rào cản: phụ nữ ít có cơ hội như nam giới để thăng tiến lên đỉnh cao sự nghiệp trong khu vực doanh nghiệp, nhất là lĩnh vực tư nhân.

2.4.4. Định kiến giới vẫn ảnh hưởng đến môi trường tuyển dụng và làm việc

Không ít nhà tuyển dụng còn ưu tiên nam khi tuyển các vị trí nhất định với lý do "nam có sức khỏe, chịu áp lực tốt, linh hoạt thời gian hơn". Một số doanh nghiệp e ngại tuyển nữ độ tuổi sinh đẻ do lo ngại chi phí nghỉ thai sản. Bên cạnh đó, phụ nữ còn chịu gánh nặng "việc không tên" trong gia đình – trung bình phụ nữ Việt dành thời gian làm công việc nội trợ, chăm sóc không lương nhiều gấp đôi nam giới – dẫn đến ít quỹ thời gian cho học tập, phát triển kỹ năng và hoạt động xã hội. Mặc dù ngày càng nhiều nam giới chia sẻ việc nhà, nhưng quan niệm truyền thống "đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm" vẫn khá phổ biến.

Những thực trạng trên cho thấy dù khung pháp luật đã có, việc hiện thực hóa bình đẳng giới trong doanh nghiệp ở Việt Nam còn nhiều thách thức. Điều này đòi hỏi không chỉ nỗ lực từ phía Nhà nước trong hoàn thiện chính sách, mà còn sự chủ động của các doanh nghiệp và thay đổi nhận thức xã hội.

2.5. Giá trị tham khảo và khuyến nghị cho Việt Nam

2.5.1. Xem xét áp dụng các biện pháp chỉ tiêu bắt buộc về giới trong quản trị doanh nghiệp

Kinh nghiệm EU cho thấy hạn ngạch giới là công cụ hữu hiệu để nhanh chóng tăng tỷ lệ phụ nữ tham gia lãnh đạo. Việt Nam có thể thí điểm áp dụng chỉ tiêu tối thiểu về tỷ lệ nữ trong hội đồng quản trị hoặc ban kiểm soát đối với các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp niêm yết lớn. Ví dụ: yêu cầu doanh nghiệp nhà nước và công ty đại chúng có trên 50% vốn nhà nước phải có ít nhất 20% - 30% lãnh đạo chủ chốt là nữ; hoặc các công ty niêm yết trong nhóm VN30 (30 công ty vốn hóa lớn nhất) cần đạt tối thiểu 1/3 thành viên HĐQT là nữ vào một mốc thời gian nhất định. Khi áp dụng cần kèm theo chế tài tương xứng (như không công nhận kết quả bầu nếu không đạt tỷ lệ, yêu cầu bầu lại). Việc áp dụng trước trong khối doanh nghiệp nhà nước sẽ thể hiện vai trò tiên phong của khu vực công, tạo hình mẫu để khu vực tư nhân noi theo.

2.5.2. Tăng cường tính minh bạch và trách nhiệm giải trình của doanh nghiệp về bình đẳng giới

Việt Nam nên yêu cầu các doanh nghiệp, công bố các thông tin liên quan đến bình đẳng giới trong báo cáo thường niên hoặc báo cáo bền vững. Chẳng hạn: tỷ lệ nữ trong tổng số nhân viên, trong ban quản lý; chênh lệch thu nhập bình quân nam – nữ; các chính sách nội bộ hỗ trợ lao động nữ (nhà trẻ, giờ làm linh hoạt…). Những số liệu này khi được công khai sẽ tạo áp lực dư luận và cổ đông buộc doanh nghiệp quan tâm hơn đến cân bằng giới, tương tự cách mà chỉ số bình đẳng của Pháp đã làm.

2.5.3. Hoàn thiện các quy định về trả lương bình đẳng và thu hẹp chênh lệch giới

Mặc dù pháp luật đã cấm trả lương bất bình đẳng nhưng Việt Nam cần triển khai mạnh mẽ hơn. Trước hết, nên tăng mức xử phạt hành chính đối với hành vi phân biệt đối xử về trả lương, cơ hội việc làm. Mức phạt hiện nay quá thấp, không đủ sức cưỡng chế. Việt Nam có thể yêu cầu các doanh nghiệp lớn kiểm toán hoặc tự đánh giá khoảng cách lương theo giới trong nội bộ và báo cáo kết quả cho cơ quan quản lý lao động định kỳ. Nếu phát hiện khoảng cách đáng kể không lý giải được bằng khác biệt khách quan (ví dụ: cùng vị trí nhưng nữ luôn lương thấp hơn nam), thanh tra lao động có thể yêu cầu doanh nghiệp giải trình và có biện pháp khắc phục.

2.5.4. Thúc đẩy cân bằng công việc – gia đình, khuyến khích nam giới chia sẻ trách nhiệm gia đình

Việt Nam đã quy định phụ nữ khi sinh con được hưởng chế độ nghỉ thai sản 6 tháng, tuy nhiên cần bổ sung chính sách cho nam giới, có thể cân nhắc tăng thời gian nghỉ việc khi vợ sinh con cho người cha lên 10 ngày thay vì 5 ngày hiện nay. Đồng thời, nghiên cứu xây dựng chế độ nghỉ chăm con chung cho cha mẹ (parental leave) sau khi hết thời gian nghỉ thai sản của mẹ, trong đó dành riêng một phần cho người cha. Sau 6 tháng nghỉ của mẹ, vợ chồng được quyền nghỉ thêm tổng cộng 2 tháng (hưởng trợ cấp) để chăm con, nhưng người cha phải nghỉ ít nhất 1 tháng trong đó, nếu không sẽ mất (tương tự mô hình nhiều nước châu Âu). Biện pháp này sẽ khuyến khích các ông bố tận dụng quyền nghỉ, qua đó giảm gánh nặng cho người mẹ và giúp người mẹ sớm quay lại công việc. Nhà nước cần tiếp tục phát triển hệ thống nhà trẻ, mẫu giáo công lập chất lượng với chi phí hợp lý, nhất là tại các khu công nghiệp, khu chế xuất – việc mà EU hỗ trợ các nước thành viên thực hiện trong chiến lược bình đẳng giới của mình. Khi vấn đề con cái được giải quyết, phụ nữ sẽ yên tâm cống hiến cho sự nghiệp ngang với nam giới.

2.5.5. Nâng cao nhận thức và văn hóa doanh nghiệp về bình đẳng giới

Cần đẩy mạnh tuyên truyền, đào tạo để thay đổi định kiến giới trong cộng đồng doanh nghiệp. Doanh nghiệp phải hiểu bình đẳng giới không phải là giúp đỡ lao động nữ mà phải nhận thức đó là chiến lược phát triển nguồn nhân lực bền vững. BĐG mang lại lợi ích cho chính doanh nghiệp: lực lượng lao động đa dạng sẽ sáng tạo hơn, hiểu khách hàng hơn, làm tăng lợi nhuận; đối xử công bằng sẽ thu hút và giữ chân nhân tài (kể cả nam lẫn nữ); một môi trường tôn trọng bình đẳng sẽ cải thiện hình ảnh thương hiệu.

3. Kết luận

BĐG trong doanh nghiệp không chỉ là vấn đề tuân thủ pháp luật, mà còn là chìa khóa để tận dụng tối đa nguồn lực con người, nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trong thời kỳ hội nhập. Kinh nghiệm từ Liên minh Châu Âu, đặc biệt qua trường hợp của Đức và Pháp, cho thấy việc thúc đẩy BĐG đòi hỏi những giải pháp mạnh mẽ và toàn diện: kết hợp giữa khung pháp lý nghiêm khắc với các chính sách hỗ trợ linh hoạt, cũng như sự cam kết của chính phủ và sự đồng thuận của xã hội. Bài học EU gợi mở rằng đã đến lúc Việt Nam cân nhắc điều chỉnh chiến lược – không chỉ dừng lại ở hô hào và khuyến khích, mà cần chuyển thành những yêu cầu pháp lý cụ thể đi kèm chế tài, ít nhất trong một giai đoạn nhất định để tạo đà thay đổi. Đồng thời, các biện pháp hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động thực hiện bình đẳng cũng nên được đẩy mạnh, giúp các bên hiểu rằng BĐG không phải gánh nặng mà là động lực cho sự phát triển. Thúc đẩy BĐG trong doanh nghiệp là một hành trình dài hơi, đòi hỏi quyết tâm chính trị, sự vào cuộc của cả hệ thống và thay đổi từ nhận thức đến hành vi. Với cam kết của Việt Nam đối với các mục tiêu phát triển bền vững (SDG5 về bình đẳng giới) và những định hướng cải cách đã đề ra trong Chiến lược quốc gia về BĐG giai đoạn 2021–2030, việc vận dụng linh hoạt những kinh nghiệm quý báu từ EU sẽ giúp chúng ta tiến những bước vững chắc hơn trong thực thi BĐG tại doanh nghiệp.

Tài liệu tham khảo

[1] Võ Đình Trí (2021), *Đa dạng giới tính trong ban điều hành*, nguồn: https://dttc.sggp.org.vn/da-dang-gioi-tinh-trong-ban-dieu-hanh-post80206.html, truy cập ngày 01/4/2025.

[2]https://genderdata.worldbank.org/en/economies/vietnam#:~:text=Viet%20Nam%20,and%20middle%20management%20in%202023, (Tạm dịch: *Báo cáo dữ liệu giới (Gender Data) của Việt Nam do Ngân hàng Thế giới (World Bank) cùng các tổ chức quốc tế như WHO, ILO, UNESCO công bố.* Nội dung chính của văn bản là đánh giá các chỉ số phát triển theo giới tại Việt Nam, tập trung vào sự khác biệt và tiến bộ giữa nam và nữ trong nhiều lĩnh vực xã hội – kinh tế), truy cập ngày 01/4/2025.

[3] Thái Anh (2023), *EU: Hướng tới sự công bằng về lương dựa trên giới tính*, đăng ngày 16/7/2023, nguồn: https://daibieunhandan.vn/eu-huong-toi-su-cong-bang-ve-luong-dua-tren-gioi-tinh-post336169.html, truy cập ngày 01/4/2025.

[4] EU legislation on family leaves and work-life balance (Tạm dịch: *Luật pháp EU về nghỉ phép gia đình và cân bằng công việc-cuộc sống*), nguồn: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-legislation-family-leaves-and-work-life-balance_en, truy cập ngày 01/4/2025

[5] Đỗ Hoàng Mai (2025), *Viện Bình đẳng giới châu Âu (EIGE),* Tạp chí Quản lý nhà nước, nguồn: https://www.quanlynhanuoc.vn/2025/02/25/vien-binh-dang-gioi-chau-au-eige, truy cập ngày 1/4/2025.

[6] Lucye Provera (2023), *Achieving Equal Pay under the new EU Pay Transparency Directive* (Tạm dịch: Đạt được mức lương bình đẳng theo Chỉ thị minh bạch lương mới của EU), nguồn: https://www.mercer.com/insights/talent-and transformation/diversity-equity-and-inclusion/achieving-equal-pay-under-the-new-eu-pay-transparency-directive, truy cập ngày 1/4/2025.

[7] *Germany: Gender Quotas for Large Companies and for Federal Bodies (Tạm dịch: Đức: Hạn ngạch giới tính cho các công ty lớn và các cơ quan liên bang),* nguồn: https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2015-03-17/germany-gender-quotas-for-large-companies-and-for-federal-bodies, truy cập ngày 01/4/2025.

[8] Sofian Ounaha (2022), *France Pushes Forward on Gender Diversity Within French Corporate Management Bodies Via the Rixain Act* (Tạm dịch: *Pháp thúc đẩy sự đa dạng về giới trong các cơ quan quản lý doanh nghiệp của Pháp thông qua Đạo luật Rixain*), nguồn: https://insights.issgovernance.com/posts/france-pushes-forward-on-gender-diversity-within-french-corporate-management-bodies-via-the-rixain-act, truy cập ngày 1/4/2025.

[8] Anne Reffay (2022), *France strengthens its regulation on gender diversity* (Tạm dịch: *Pháp tăng cường quy định về đa dạng giới*), nguồn: https://www.ashurst.com/en/insights/france-strengthens-its-regulation-on-gender-diversity, truy cập ngày 01/4/2025.

[9] Valentina Barcucci (2021), *Gender and the labour market in Viet Nam*, (Tạm dịch: *Giới và thị trường lao động ở Việt Nam*), nguồn:https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-hanoi/documents/publication/wcms_774434.pdf, truy cập ngày 1/4/2025.

QUYỀN ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG...

Tiếp theo trang 266

3. Kết luận

Sau gần 10 năm thi hành, Bộ luật Lao động năm 2012 đã bộc lộ nhiều bất cập, hạn chế. Đặc biệt, trước bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu (EVFTA), việc đáp ứng các tiêu chuẩn và cam kết quốc tế về lao động càng trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Ngày 20/11/2019, Quốc hội Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động năm 2019 thay thế Bộ luật Lao động năm 2012 với nhiều quy định được sửa đổi, bổ sung về các quy định liên quan đến quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ - chủ thể nắm quyền quản lý trong quan hệ lao động. Theo đó, quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ được mở rộng hơn và được quy định theo hướng thuận lợi hơn. Bộ luật Lao động năm 2019 còn bổ sung thêm trường hợp NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ mà không cần báo trước. Với những thay đổi này của Bộ luật Lao động năm 2019, NSDLĐ sẽ dễ dàng hơn trong việc thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của mình, chủ động trong quá trình quản lý lao động và đảm bảo duy trì hoạt động sản xuất, kinh doanh. Tuy nhiên, quyền đơn phương đó không được thực hiện một cách tuy tiện mà phải xuất phát từ những lý do chính đáng được quy định trong Luật Lao động.

Tài liệu tham khảo

[1] Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động,* Luật số 10/2012/QH13, ngày 18/6/2012.

[2] Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động*, Bộ luật số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019.

[3] Trường Đại học Luật Hà Nội (2018), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.

[4] Nguyễn Hữu Phước (2018), *Các câu hỏi thường gặp trong pháp luật lao động*, NXB Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.[5] Chính phủ (2020), *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động*.