

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRẦN THỊ LÝ

ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN
THÀNH PHỐ HÀ NỘI

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: KINH TẾ CHÍNH TRỊ
Mã số: 9310102

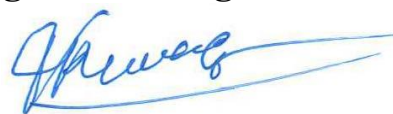
HÀ NỘI - 2025

**Công trình được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS.TS. Ngô Tuấn Nghĩa



2. TS. Trương Nam Trung



Phản biện 1:
.....

Phản biện 2:
.....

Phản biện 3:
.....

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp
Học viện họp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
Vào hồi.....giờ....., ngày.....tháng..... năm 2026**

**Có thể tìm hiểu luận án tại Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Thành phố Hà Nội không chỉ là trung tâm chính trị mà còn là một trong những đầu tàu kinh tế của cả nước. Với vị thế địa lý kinh tế, Hà Nội thu hút nhiều tập đoàn kinh tế lớn ở Việt Nam cũng như trên thế giới đầu tư, từ đó hình thành nhiều khu công nghiệp, thu hút và tạo việc làm cho lao động trong và ngoài tỉnh. Trong các khu công nghiệp, người lao động là lực lượng trực tiếp tham gia vào hoạt động sản xuất, tạo ra của cải vật chất, giá trị gia tăng và đóng góp quan trọng vào tăng trưởng kinh tế, ngân sách nhà nước cũng như năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Chất lượng, năng suất và tính kỷ luật của người lao động quyết định hiệu quả hoạt động của các khu công nghiệp, và ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng thu hút đầu tư trong và ngoài nước.

Hà Nội được nhận định là địa bàn có tranh chấp lao động xu hướng giảm, tuy nhiên lợi ích kinh tế của người lao động vẫn chưa được bảo đảm thể hiện ở vấn đề về nhà ở cho công nhân (trên 80% công nhân lao động đang phải thuê nhà trọ), lao động mặc dù là yêu cầu cấp thiết nhưng còn thiếu so với sự gia tăng nhanh của lực lượng lao động. Vẫn còn tình trạng nhiều doanh nghiệp ngừng hoạt động hoặc cắt giảm nhân sự, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, nợ lương, nợ bảo hiểm xã hội của người lao động; mức thu nhập vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu sinh hoạt tối thiểu. Để đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trên địa bàn thủ đô, nhằm phát triển đời sống người lao động nói chung và người lao động trong khu công nghiệp nói riêng là vấn đề cấp bách cần giải quyết. Đề tài Luận án nhận diện những bất cập trong thực thi đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong khu công nghiệp và nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động, qua đó góp phần ổn định an sinh xã hội và tạo động lực phát triển bền vững cho các khu công nghiệp. Với ý nghĩa đó, nghiên cứu sinh chọn vấn đề ***“Đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội”*** làm đề tài luận án tiến sĩ ngành Kinh tế chính trị cho mình.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Luận án làm rõ hơn những vấn đề lý luận và thực tiễn về đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Bên cạnh đó, luận án cũng đánh giá thực trạng bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động, từ đó hướng tới đề xuất quan điểm và giải pháp nhằm tiếp tục đảm bảo tốt hơn lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội đến năm 2035.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Tổng quan tình hình các công trình nghiên cứu ở trong và ngoài nước có liên quan đến lợi ích kinh tế, đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động; khái quát kết quả nghiên cứu đã đạt được và những khoảng trống đặt ra luận án cần tiếp tục nghiên cứu giải quyết.

- Luận giải cơ sở lý luận về lợi ích kinh tế và đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp. Nghiên cứu, khảo sát kinh nghiệm của một số địa phương trong nước, trên cơ sở đó rút ra bài học cho Thành phố Hà Nội.

- Phân tích, đánh giá thực trạng đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội từ năm 2016-2025; chỉ ra nguyên nhân và những vấn đề đặt ra cần giải quyết từ thực trạng.

- Đề xuất quan điểm và những giải pháp chủ yếu nhằm tăng cường việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội đến năm 2035.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là nội dung của việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung: Luận án tập trung nghiên cứu đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- Về không gian: Trong phạm vi cho phép của Luận án, nghiên cứu tập trung khảo sát loại hình công ty ngoài nhà nước tại khu công nghiệp Quang Minh, khu công nghiệp Láng Hòa Lạc, khu công nghiệp Minh Khai - Vĩnh Tuy.

- Về thời gian: Luận án nghiên cứu việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động từ năm 2016-2025.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận của luận án

Luận án dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, tiếp thu có chọn lọc những tri thức khoa học kinh tế có liên quan đến đề tài luận án.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác-Lênin đồng thời sử dụng các phương pháp trừu tượng hoá khoa học, phương pháp thống kê, so sánh, phương pháp phân tích-tổng hợp, điều tra xã hội học, thu thập và xử lý số liệu. Luận án cũng sử dụng phương pháp tổng kết thực tiễn giải quyết đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội.

5. Những đóng góp mới về khoa học và thực tiễn của luận án

Đóng góp mới về mặt lý luận:

Luận án luận giải cơ sở lý luận cho việc xây dựng chính sách và biện pháp đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp. Trên nền tảng quan hệ lợi ích trong điều kiện kinh tế thị trường, nghiên cứu xác định bốn nội dung cốt lõi của việc đảm bảo lợi ích kinh tế, bao gồm: (i) Xây dựng và hoàn thiện cơ chế thực hiện đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động; (ii) Sự phối hợp của các chủ thể liên quan trong quá trình đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động; (iii) Đa dạng hóa các phương thức bảo đảm nhằm đáp ứng đặc thù và nhu cầu đa dạng của người lao động; và (iv) Giải quyết kịp thời, hiệu quả các mâu thuẫn, tranh chấp phát sinh trong quá trình thực thi. Các nội dung này tiếp cận trên nguyên tắc hài hòa lợi ích, tạo động lực phát triển đồng thời cho cả người sử dụng lao động và người lao động.

Đóng góp mới về mặt thực tiễn:

Luận án tập trung phân tích và đánh giá một cách hệ thống thực trạng bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, qua đó làm rõ những kết quả đạt được, những hạn chế còn tồn tại và các nguyên nhân chủ yếu. Trên cơ sở đó, luận án xây dựng hệ thống quan điểm và đề xuất nhóm giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội trong thời gian tới. Kết quả nghiên cứu của luận án, ở những mức độ nhất định, không chỉ có ý nghĩa tham khảo đối với công tác hoạch định chính sách và quản lý lao động, mà còn góp phần bổ sung cơ sở khoa học phục vụ nghiên cứu và giảng dạy các chuyên đề liên quan.

6. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu; kết luận, nội dung của luận án gồm 4 chương:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến luận án

Chương 2: Cơ sở lý luận và kinh nghiệm về đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp

Chương 3: Thực trạng đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2016 - 2025

Chương 4: Một số giải pháp nhằm đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội tới năm 2035

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.1. TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU

1.1.1. Các công trình nước ngoài nghiên cứu về đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động

1.1.1.1. Nhóm nghiên cứu về nội dung, hình thức biểu hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp nói chung

Những nghiên cứu này cho thấy rằng lợi ích kinh tế của người lao động không chỉ bao gồm các yếu tố tài chính trực tiếp mà còn mở rộng đến các khía cạnh như an ninh tài chính dài hạn, sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống và một môi trường làm việc tích cực. Có thể kể đến một số tác giả: Tác giả Addison J.T và Paulino Teixeira, (2003) trong tác phẩm “*The Economics of Labor Market Regulation*”. Tác giả Sara R. Collins và các cộng sự (2004), trong nghiên cứu “Wage, Health Benefit, and Workers’ Health. Một yếu tố quan trọng khác được ghi nhận trong nghiên cứu của Allen, D. G., & Bryant, P. C. (2012). “*Managing employee turnover: Dispelling myths and fostering evidence-based retention strategies*” là sự linh hoạt trong công việc, chẳng hạn như giờ làm việc linh động và cơ hội làm việc từ xa.

1.1.1.2. Nhóm nghiên cứu về giải pháp đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp

Tác giả John E. Anderson and Robert W. Wassmer (2015) với nghiên cứu “*Industrial Clusters and Labor Market Discrimination in Developing Economies*”. Tổ chức ILO với nghiên cứu (2020) “*Decent Work in Global Supply Chains*”, ILO tập trung vào việc thúc đẩy công việc bền vững và đảm bảo quyền lợi cho người lao động trong các chuỗi cung ứng toàn cầu. Theo báo cáo: Global Wage Report 2020-21: “*Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*”. Báo cáo tập trung vào tác động của đại dịch COVID-19 đối với tiền lương, bất bình đẳng thu nhập, và các biện pháp bảo vệ tiền lương.

Có thể nói, các nghiên cứu tiêu biểu về cách thức đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp đã đưa ra nhiều giải pháp cụ thể và toàn diện nhằm tạo ra một môi trường làm việc công bằng và bền vững. Những nghiên cứu này nhấn mạnh tầm quan trọng của chính sách lương tối thiểu, đầu tư vào giáo dục và đào tạo nghề nghiệp là yếu tố then chốt để nâng cao kỹ năng và thu nhập của người lao động.

1.1.2. Các công trình trong nước nghiên cứu về đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động

1.1.2.1. Nhóm nghiên cứu về nội dung, hình thức biểu hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp

Tác giả Nguyễn Thị Minh Loan trong nghiên cứu “*Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn thành phố Hà Nội*”. Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Khoa, “*Phát triển dịch vụ xã hội cho người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh*” Nghiên cứu của tác giả Lê Quang Hùng và Nguyễn Thị Lan (2019) “*Chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp tại Việt Nam*”. Một nghiên cứu từ Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội. Tác giả Trần Minh Phương và Lê Thị Hà “*Đánh giá chính sách đãi ngộ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam*”.

Các nghiên cứu đều có những quan điểm chung về khái niệm lợi ích kinh tế của người lao động là một khái niệm rộng, bao gồm tất cả các quyền lợi vật chất và phi vật chất mà người lao động nhận được từ quá trình làm việc trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó, việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động là yếu tố then chốt trong việc thu hút và giữ chân nhân tài, nâng cao hiệu suất làm việc và thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

1.1.2.2. Nghiên cứu thực trạng và giải pháp đảm bảo thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp

Tác giả Bùi Văn Dũng trong công trình “*Giải quyết vấn đề nhà ở cho NLĐ trong các khu công nghiệp ở các tỉnh Bắc Trung Bộ hiện nay*”. Tác giả Phạm Thị Thương, trong nghiên cứu “*Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở tỉnh Thừa Thiên Huế*”. Nghiên cứu của tác giả Đỗ Quang Sơn, “*Đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện nay*” Các nghiên cứu về lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp tại Việt Nam cho thấy nhiều vấn đề tồn tại cần có các giải pháp cải thiện. Dù chính sách tiền lương và phúc lợi đã có những cải tiến, nhưng vẫn chưa đáp ứng đầy đủ mức sống cơ bản của người lao động. Những đề xuất chính bao gồm: cải cách chính sách tiền lương, tăng cường giám sát thực thi phúc lợi, mở rộng đào tạo nghề, nâng cao nhận thức về quyền lợi người lao động và hỗ trợ tài chính cho doanh nghiệp nhỏ.

1.2. KHÁI QUÁT CHUNG KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC CỦA CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI VÀ NHỮNG KHOẢNG “TRỐNG” LUẬN ÁN CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.2.1. Khái quát kết quả các công trình nghiên cứu liên quan đến đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động

Thứ nhất, nghiên cứu đi sâu làm rõ các phương diện nội dung cũng như những cách thức thể hiện việc bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong những doanh nghiệp.

Các nghiên cứu này cho thấy rằng nội dung đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động bao gồm việc cung cấp các khoản lương thưởng hợp lý, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và các phúc lợi khác như chế độ nghỉ phép, trợ cấp ốm đau và các khoản hỗ trợ khác. Hình thức thực hiện các chính sách này được áp dụng thông qua các quy định theo luật pháp và chính sách nội bộ của doanh nghiệp. Việc đảm bảo lợi ích kinh tế không chỉ tạo động lực làm việc đồng thời giảm thiểu tình trạng lao động không ổn định và tăng cường sự gắn bó với doanh nghiệp, mặc dù nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn do vấn đề tài chính và quản lý. Một số nghiên cứu đã tập trung vào chính sách tiền lương và các phúc lợi kinh tế, nhấn mạnh rằng các phương thức xác định mức lương dựa trên hiệu suất làm việc và thâm niên công tác là yếu tố quan trọng.

Như vậy, các nghiên cứu cho thấy rằng việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động tại Việt Nam là một vấn đề phức tạp và đa chiều, đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa các doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước. Các giải pháp được đề xuất bao gồm cải thiện chế độ lương thưởng, phúc lợi, đào tạo nhân lực và tăng cường giám sát thực hiện chính sách nhằm nâng cao hiệu quả và đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Thứ hai, nghiên cứu thực trạng và giải pháp đảm bảo thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp.

Các nghiên cứu hiện có đã phân tích trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân và các khu công nghiệp, tập trung vào các khía cạnh như: tiền lương, thưởng, điều kiện làm việc, đào tạo, đời sống tinh thần, nhà ở, phương tiện đi lại, việc làm, an toàn lao động và chế độ bảo hiểm. Kết quả cho thấy phần lớn doanh nghiệp tuân thủ quy định pháp luật về quyền lợi người lao động. Tuy nhiên, vẫn tồn tại một bộ phận doanh nghiệp chưa thực hiện đầy đủ, như trả lương và thưởng chưa tương xứng, kéo dài thời gian thử việc, thiếu trang bị bảo hộ lao động và trốn đóng bảo hiểm xã hội.

Từ việc nghiên cứu thực trạng tại các doanh nghiệp, các nhà nghiên cứu đã chỉ ra các hạn chế và nguyên nhân, yếu tố ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động. Trên cơ sở đó, đề xuất các nhóm giải pháp về phía nhà nước: hoàn thiện môi trường kinh doanh, cơ chế chính sách hoạt động của từng loại hình doanh nghiệp, hỗ trợ đào tạo, nâng cao trách nhiệm của cơ quan Nhà nước, chính quyền địa phương trong quản lý các doanh nghiệp; nhóm giải pháp về phía người lao động: nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, hiểu biết pháp luật, ý thức kỷ luật; nhóm giải pháp về phía doanh nghiệp: nâng cao ý thức chấp hành pháp luật Việt Nam, tạo điều kiện tốt về môi trường làm việc, ý thức trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

1.2.2. Những “khoảng trống” luận án cần tiếp tục nghiên cứu

Các nghiên cứu nước ngoài chủ yếu tập trung vào thị trường lao động nói chung hoặc khu công nghiệp tại các quốc gia phát triển và một số nền kinh tế đang phát triển, trong khi các nghiên cứu trong nước phần lớn tiếp cận theo ngành nghề, loại hình doanh nghiệp hoặc phạm vi địa phương riêng lẻ, chưa có nhiều nghiên cứu chuyên sâu, hệ thống xem xét vấn đề đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội như một không gian kinh tế - xã hội đặc thù.

Bên cạnh đó, nhiều công trình mới dừng lại ở việc phân tích từng yếu tố riêng lẻ của lợi ích kinh tế như tiền lương, phúc lợi, bảo hiểm, đào tạo hay nhà ở, hoặc tiếp cận chủ yếu từ góc độ pháp lý và chính sách, mà chưa xây dựng được khung phân tích tổng thể làm rõ cơ chế phối hợp giữa các chủ thể liên quan như Nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức công đoàn và bản thân người lao động trong quá trình đảm bảo lợi ích kinh tế.

Đồng thời, khoảng cách giữa quy định pháp luật và thực tiễn hiện tại các khu công nghiệp, cũng như mức độ, hiệu quả và tính đồng bộ trong thực thi các chính sách đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động, vẫn chưa được phân tích một cách đầy đủ, đặc biệt là nguyên nhân của sự chênh lệch trong việc thụ hưởng lợi ích giữa các nhóm người lao động và giữa các doanh nghiệp.

Ngoài ra, vai trò và hiệu quả hoạt động thực tế của công đoàn cơ sở trong bảo vệ lợi ích kinh tế của người lao động tại các khu công nghiệp vẫn chủ yếu được đề cập ở mức khái quát, thiếu những nghiên cứu đánh giá sâu trong mối quan hệ tương tác với doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước.

Chính những khoảng trống trên đặt ra yêu cầu cần có một nghiên cứu chuyên sâu, toàn diện và mang tính hệ thống về đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, nhằm cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc hoạch định và thực thi các chính sách phù hợp trong giai đoạn hiện nay.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

2.1. KHÁI NIỆM, SỰ CẦN THIẾT, CHỦ THỂ VÀ PHƯƠNG THỨC ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

2.1.1. Khái niệm lợi ích kinh tế, lợi ích kinh tế của người lao động và đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp

Luận án làm rõ bốn khái niệm cốt lõi có ý nghĩa nền tảng cho việc tiếp cận và phân tích nội dung nghiên cứu.

Lợi ích là giá trị mà con người hoặc nhóm xã hội đạt được để thỏa mãn nhu cầu của mình. Nó không tồn tại trừu tượng hay chủ quan, mà gắn với những quan hệ xã hội cụ thể. Lợi ích vừa mang tính vật chất, tinh thần, văn hóa, chính trị, vừa là động lực thúc đẩy con người hành động và phát triển xã hội.

Lợi ích kinh tế là một phạm trù khách quan, là lợi ích vật chất thu được khi thực hiện các hoạt động kinh tế của con người, phản ánh mối quan hệ giữa người lao động và các chủ doanh nghiệp trong việc thỏa mãn các nhu cầu vật chất và tinh thần.

Lợi ích kinh tế của người lao động biểu hiện mối quan hệ giữa người lao động với các chủ thể sử dụng hàng hóa sức lao động; không chỉ là những khoản thu nhập thỏa mãn nhu cầu kinh tế của mình mà còn bao gồm các điều kiện đảm bảo cho người lao động giải quyết nhu cầu sống để tồn tại, phát triển và thúc đẩy họ tham gia vào quá trình hoạt động của doanh nghiệp.

Đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp là quá trình các chủ thể trong và liên quan đến các khu công nghiệp thực hiện tổng hợp các biện pháp để thông qua đó người lao động được thụ hưởng mức sống ổn định, an toàn và bền vững thông qua công việc của họ.

2.1.2. Vai trò của đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp

- Là một trong những cơ sở căn bản để phát triển sản xuất và phát triển các khu công nghiệp ổn định và bền vững.
- Động lực thúc đẩy cho người lao động tích cực tham gia các hoạt động sản xuất kinh doanh, đồng thời thúc đẩy khu công nghiệp phát triển vì sự tiến bộ xã hội.
- Tạo điều kiện để thực hiện ngày càng đầy đủ sự công bằng xã hội trong phân phối, là cơ sở tồn tại phát triển của các chủ thể trong nền kinh tế.
- Tạo môi trường văn hóa phù hợp cho việc phát huy nhân tố con người trong sản xuất kinh doanh

2.1.3. Chủ thể đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp

Nhà nước và chính quyền địa phương

Nhà nước góp phần thiết yếu để bảo đảm quyền lợi cho người lao động thông qua việc xây dựng hệ thống pháp luật, tạo điều kiện việc làm, đảm bảo các quyền lợi về thu nhập và điều kiện làm việc, thiết lập cơ chế giải quyết tranh chấp, và phát triển an sinh xã hội như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội. Nhà nước cũng can thiệp để đảm bảo sự hài hòa, công bằng trong quan hệ lao động và thúc đẩy sự phát triển bền vững của thị trường lao động. Ngoài ra, nhà nước còn có trách nhiệm giám sát và kiểm tra việc tuân thủ các quy định này của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp.

Chính quyền địa phương cũng đóng vai trò quan trọng trong việc giám sát và hỗ trợ thực thi các chính sách của nhà nước ở cấp địa phương. Họ cần đảm bảo rằng các doanh nghiệp trong khu vực tuân thủ đúng quy định pháp luật về lao động, đồng thời hỗ trợ lao động trong việc giải quyết các tranh chấp lao động và bảo vệ quyền lợi của họ.

Người sử dụng lao động

Chủ sử dụng lao động là đối tượng trực tiếp tạo ra và duy trì việc làm cho người lao động. Họ cần đảm bảo trả lương công bằng, phúc lợi xã hội và tạo điều kiện làm việc an toàn. Để làm được điều này, các doanh nghiệp cần thiết lập các chính sách nội bộ rõ ràng về tiền lương, thưởng, phúc lợi và các quyền lợi khác. Hơn nữa, chủ sử dụng lao động cần lắng nghe và giải quyết các ý kiến, khiếu nại một cách công bằng và minh bạch. Ngoài ra, việc đầu tư vào đào tạo và phát triển kỹ năng còn nâng cao năng lực và khả năng cạnh tranh của họ trên thị trường lao động.

Các tổ chức đoàn thể chính trị

Các tổ chức đoàn thể như công đoàn, hiệp hội nghề nghiệp và các tổ chức xã hội khác góp phần quan trọng để lợi ích của người lao động được duy trì. Công đoàn là tổ chức đại diện cho tiếng nói của người lao động, có trách nhiệm đàm phán với chủ sử dụng lao động về các điều kiện làm việc, tiền lương và các chế độ phúc lợi. Công đoàn cũng đóng vai trò quan trọng trong việc giải quyết các tranh chấp lao động và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của lao động. Ngoài ra, các tổ chức đoàn thể còn có thể tổ chức các chương trình đào tạo, nâng cao nhận thức về quyền lợi của mình và cách thức bảo vệ các quyền lợi đó. Các tổ chức này cũng có thể hỗ trợ pháp lý cho công nhân trong các vụ xung đột lao động.

Bản thân người lao động

Bản thân người lao động phải tự giác và chủ động trong việc bảo vệ quyền lợi của mình. Họ cần nắm rõ các quy định pháp luật về lao động, hiểu rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình trong quan hệ lao động; cần tích cực tham gia vào các hoạt động của công đoàn và các tổ chức đoàn thể, cùng với các tổ chức này đấu tranh bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình. Ngoài ra, người lao động cũng cần không ngừng nâng cao kỹ năng và trình độ chuyên môn của mình thông qua học tập và đào tạo.

2.1.4. Phương thức đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp

Đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động theo chính sách cơ chế pháp luật của nhà nước và vai trò của các tổ chức xã hội.

Đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động theo nguyên tắc thị trường.

Đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động dựa vào tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và người lao động.

2.2. NỘI DUNG, TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ VÀ NHỮNG YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

2.2.1. Nội dung và tiêu chí đánh giá đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp

2.2.1.1. Xây dựng cơ chế phù hợp thực hiện đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp

Xây dựng cơ chế phù hợp thực hiện đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong khu công nghiệp dựa vào một số những căn cứ sau đây: (1) Căn cứ vào chủ trương đường lối của Đảng; (2) Căn cứ vào hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước cơ bản nhất liên quan, tác động đến lợi ích kinh tế của người lao động.

Tiêu chí đánh giá: Tính đồng bộ; Tính hiệu quả; Tính minh bạch

2.2.1.2. Phối hợp của các chủ thể trong việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động

- Đảm bảo quan hệ lợi ích kinh tế của người lao động và người sử dụng lao động.

- Đảm bảo quan hệ lợi ích kinh tế giữa những người lao động

- Đảm bảo quan hệ lợi ích kinh tế giữa lợi ích cá nhân, lợi ích nhóm và lợi ích xã hội.

Tiêu chí đánh giá: Khả năng tạo điều kiện vật chất thuận lợi để bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động; Mức độ phối hợp thường xuyên giữa các chủ thể; Mức độ chặt chẽ của cơ chế phối hợp; Hiệu quả của sự phối hợp, được đánh giá thông qua kết quả cụ thể trong cải thiện điều kiện làm việc, tăng cường bảo vệ quyền lợi kinh tế của người lao động và nâng cao chất lượng quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

2.2.1.3. Đa dạng hóa các phương thức đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp

Thứ nhất, thông qua hệ thống chính sách pháp luật của nhà nước

Thứ hai, thông qua vai trò của chính quyền địa phương

Thứ ba, thông qua người sử dụng lao động

Thứ tư, thông qua tổ chức công đoàn

Cuối cùng, người lao động cũng là một chủ thể trực tiếp tham gia vào quá trình bảo đảm lợi ích kinh tế của chính mình

Tiêu chí đánh giá:

Tiêu chí đánh giá phương thức này được thể hiện thông qua sự đa dạng trong các hình thức thực hiện nhưng vẫn tuân thủ theo khuôn khổ của pháp luật. Các tiêu chí đánh giá phải đặt trên nền tảng của tính linh hoạt, khả năng tiếp cận, tính phù hợp và hiệu quả thực tiễn.

2.2.1.4. Giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp

Giải quyết tranh chấp lao động một cách công bằng và kịp thời là yếu tố không thể thiếu trong quản lý nhân sự hiện đại. Khi các mâu thuẫn được giải quyết nhanh chóng, điều này giúp giảm thiểu sự căng thẳng và bất ổn trong môi trường làm việc, làm tăng sự hài lòng và gắn bó của nhân viên với tổ chức.

Tiêu chí đánh giá: Tính kịp thời và chủ động; Tính minh bạch và công bằng; Tính hiệu quả; Tính khả thi và phù hợp; mức độ hài lòng và gắn bó của người lao động

2.2.2. Những yếu tố ảnh hưởng đến việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp

2.2.2.1. Các yếu tố bên trong các khu công nghiệp

- Hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và ý thức trách nhiệm của doanh nghiệp

- Năng lực của người lao động trong các khu công nghiệp;
- Người sử dụng lao động;
- Tổ chức công đoàn, đại diện của người lao động;
- Tính chất công việc và yếu tố văn hoá của doanh nghiệp.

2.2.2.2. Các yếu tố bên ngoài các khu công nghiệp

- Sự phát triển của công nghệ;
- Các quan hệ thị trường lao động;
- Các yếu tố chính trị xã hội;
- Xu hướng hội nhập

2.3. KINH NGHIỆM THỰC TIỄN CỦA MỘT SỐ ĐỊA PHƯƠNG TRONG NƯỚC VỀ ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP VÀ BÀI HỌC RÚT RA CHO THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.3.1. Kinh nghiệm của một số địa phương trong nước về bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp

- Kinh nghiệm của thành phố Hồ Chí Minh

Một số kinh nghiệm của thành phố Hồ Chí Minh trong đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động được thể hiện: Đẩy mạnh tuyên truyền nâng cao ý thức đóng bảo hiểm cho người lao động; Phối hợp tốt giữa người sử dụng lao động và công đoàn cơ sở; Chính quyền thành phố quan tâm đặc biệt đến chính sách tiền lương và thu nhập của người lao động tại các khu công nghiệp; Chú trọng công tác đào tạo và phát triển kỹ năng cho người lao động

- Kinh nghiệm của thành phố Đà Nẵng

Thành phố Đà Nẵng với chiến lược và các chính sách phát triển như: Đẩy mạnh chính sách ưu tiên nhà ở và tuyên truyền về pháp luật đảm bảo quyền và lợi ích kinh tế của người lao động; Tổ chức các chương trình đào tạo nghề miễn phí

hoặc với người lao động bị thất nghiệp; Ứng dụng công nghệ thông tin thực hiện chế độ chính sách về bảo hiểm thất nghiệp nhằm đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động; Xây dựng môi trường làm việc xanh-sạch-đẹp, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động.

- Kinh nghiệm của thành phố Hải Phòng

Thành phố Hải Phòng đã có những kinh nghiệm trong đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động được thể hiện như: Nâng cao chất lượng thỏa ước lao động tập thể; Nâng cao chất lượng đối thoại thương lượng tập thể để tăng tiền lương và thu nhập cho người lao động; Phối hợp bảo vệ quyền và lợi ích cho công nhân; Thành phố triển khai Đề án 404 về nhóm trẻ độc lập tự thực từ năm 2014; Quản lý các vấn đề nảy sinh như môi trường, mất an ninh trật tự

2.3.2. Bài học rút ra cho Thành phố Hà Nội

Thứ nhất, cần tạo điều kiện nâng cao thu nhập và điều kiện làm việc cho người lao động thông qua các thương lượng tập thể

Thứ hai, cần nâng cao việc bảo đảm an toàn và vệ sinh lao động, giúp giảm thiểu tai nạn lao động và nâng cao sức khỏe cho người lao động, đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động.

Thứ ba, cần thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ bảo hiểm cho người lao động

Thứ tư, khuyến khích sự tham gia của người lao động vào quá trình ra quyết định trong hoạt động của doanh nghiệp

Thứ năm, cần phát triển các chương trình đào tạo và nâng cao kỹ năng tay nghề cho người lao động không chỉ để cải thiện năng lực cá nhân và góp phần vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Chương 3

THỰC TRẠNG ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI GIAI ĐOẠN 2016- 2025

3.1. KHÁI QUÁT VỀ CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Trong quá trình phát triển công nghiệp và đô thị hóa, các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội đóng vai trò quan trọng trong thu hút đầu tư, giải quyết việc làm và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế...

Tính đến năm 2023, thành phố Hà Nội có 10 khu công nghiệp, khu chế xuất và khu công nghệ cao đang hoạt động với diện tích đất 1.377,42 ha (trong đó có 9 khu công nghiệp với diện tích 1.270,5 ha đã hoạt động ổn định có tỷ lệ lấp đầy đạt gần 100%)

Thành phố Hà Nội đã đặc biệt quan tâm đến hoạt động thu hút đầu tư và cam kết tiên phong về tạo lập môi trường đầu tư, kinh doanh thuận lợi, đồng hành cùng doanh nghiệp và đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động.

3.2. TÌNH HÌNH ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI TỪ NĂM 2016 ĐẾN NĂM 2025

3.2.1. Hoạt động xây dựng, hoàn thiện và áp dụng cơ chế thực hiện đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động

3.2.1.1. Xây dựng và hoàn thiện các cơ chế đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp

Nhà nước ban hành nhiều văn bản đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động thể hiện rõ nỗ lực của thành phố Hà Nội trong việc cụ thể hóa các chủ trương, chính sách của Trung ương, đảm bảo môi trường lao động an toàn, bền vững, tạo ra một hành lang pháp lý tương đối đầy đủ và minh bạch, thể hiện tính rắn đẽ và đảm bảo tính thực thi cao.

3.2.1.2. Hoạt động thực thi các cơ chế liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động

Hoạt động thực thi các cơ chế đến lợi ích kinh tế của người lao động: Hoạt động được triển khai tương đối toàn diện trên nhiều phương diện. Người lao động được ký hợp đồng lao động với tỷ lệ cao. Tiền lương, tiền công và các khoản phụ cấp được doanh nghiệp chi trả đa dạng, mức thu nhập trung bình của người lao động cao hơn mức bình quân chung cả nước...

3.2.2. Sự phối hợp giữa các chủ thể trong việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động

3.2.2.1. Sự phối hợp giữa người lao động - người sử dụng lao động; người lao động - người lao động; người lao động- người sử dụng lao động - xã hội

Sự phối hợp giữa các chủ thể trước hết thể hiện ở *quan hệ lợi ích kinh tế của người lao động và người sử dụng lao động*. Giữa hai bên tồn tại mối quan hệ vừa thống nhất, vừa tiềm ẩn mâu thuẫn. Dữ liệu khảo sát cho thấy, có sự “nỗ lực” từ hai phía người lao động và người sử dụng lao động trong việc xây dựng mối quan hệ lợi ích kinh tế hài hòa. Tuy nhiên, theo đánh giá của lao động thì nhiều “nỗ lực” của họ trong việc tạo dựng lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp vẫn được coi là “đương nhiên”, thuộc về trách nhiệm, và ít được ghi nhận từ phía người sử dụng lao động

Quan hệ lợi ích kinh tế giữa người lao động với nhau hiện nay được xem xét ngày càng sâu sắc thông qua các chiều cạnh như thực thi bình đẳng giới, chống

phân biệt đối xử và chính sách đối với lao động nữ. Người lao động đánh giá cao hơn nỗ lực của doanh nghiệp trong chống phân biệt đối xử

Người lao động, người sử dụng lao động đều là thành viên của xã hội, nên mỗi người đều có lợi ích cá nhân và có quan hệ chặt chẽ với lợi ích xã hội

Trong mối quan hệ giữa doanh nghiệp với xã hội đánh giá ở các chiều cạnh như: doanh nghiệp tuân thủ mọi quy định pháp luật của Việt Nam trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Trong số lao động được khảo sát đánh giá cao việc doanh nghiệp thực hiện các nghĩa vụ với cộng đồng xã hội

3.2.2.2. Sự phối hợp giữa chính quyền thành phố, các tổ chức chính trị xã hội, doanh nghiệp, người lao động

Có thể thấy, sự phối hợp giữa người lao động, người sử dụng lao động, công đoàn và chính quyền trong các khu công nghiệp Hà Nội nhìn chung đạt được nhiều kết quả tích cực. Quan hệ lợi ích giữa người lao động và doanh nghiệp được duy trì ở mức tương đối hài hòa. Tuy nhiên, mức độ ghi nhận nỗ lực của người lao động còn hạn chế, lợi nhuận và uy tín của doanh nghiệp trong cộng đồng chưa được đánh giá cao. Như vậy, sự phối hợp đã đáp ứng cơ bản các tiêu chí về hài hòa lợi ích, minh bạch và hiệu quả, nhưng cần tiếp tục tăng cường cơ chế phản hồi, nâng cao tính chặt chẽ và công bằng trong thực thi để đảm bảo lợi ích kinh tế bền vững cho người lao động.

3.2.3. Đa dạng hóa các phương thức đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động

Qua phân tích, có thể kết luận rằng việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động tại các khu công nghiệp ở Hà Nội thông qua các phương thức đa dạng đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Đa số người lao động đánh giá cao sự nghiêm túc của người sử dụng lao động trong việc tuân thủ các quy định của nhà nước, cũng như các hoạt động của công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi và tổ chức các hoạt động phúc lợi. Tuy nhiên, cần tiếp tục quan tâm hơn nữa đến nhiều chiều cạnh tại các khu công nghiệp, đặc biệt là vấn đề về nhà ở.

3.2.4. Giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp lao động.

Khảo sát người lao động ghi nhận vai trò tích cực của tổ chức công đoàn, công đoàn tại các khu công nghiệp đã phát huy tốt vai trò bảo vệ quyền lợi của người lao động, đại diện cho họ trong các cuộc thương lượng với doanh nghiệp và tham gia giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên, vẫn còn một số thách thức cần được khắc phục, như tăng cường hơn nữa công tác truyền thông để người lao động hiểu rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình, cũng như đảm bảo minh bạch trong quá trình giải quyết tranh chấp.

3.3. ĐÁNH GIÁ VỀ ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.3.1. Những kết quả đạt được và hạn chế về đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội

3.3.1.1. Những kết quả đạt được trong đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động

** Những kết quả đạt được trong xây dựng và hoàn thiện cơ chế đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động của người lao động*

Kết quả dữ liệu khảo sát cho thấy, phần lớn người lao động có hợp đồng lao động trước khi bắt đầu công việc, với tỷ lệ đọc và hiểu rõ các điều khoản trong hợp đồng tương đối cao. Tuy nhiên, vẫn tồn tại một số hợp đồng thiếu các điều khoản cần thiết, ảnh hưởng đến quyền lợi. Về tiền lương, vẫn còn một tỷ lệ đáng kể người lao động đánh giá mức lương chưa công bằng, chưa phù hợp với kỹ năng, kinh nghiệm và chưa đáp ứng được nhu cầu sống của họ và gia đình. Về bố trí thời gian làm việc và nghỉ ngơi, đa số cho rằng doanh nghiệp đã bố trí hợp lý, nhưng vẫn còn một số người lao động cho rằng chưa phù hợp. Về bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp, hầu hết các doanh nghiệp thực hiện đúng hạn, nhưng vẫn tồn tại lo ngại về việc nợ đọng bảo hiểm. An toàn vệ sinh lao động được đánh giá cao, nhưng một tỷ lệ người lao động vẫn cảm thấy điều kiện làm việc chưa đảm bảo an toàn. Cuối cùng, về bình đẳng giới và chống phân biệt đối xử, dù doanh nghiệp có cam kết nhưng việc thực thi vẫn cần được cải thiện. Như vậy, mặc dù có những tiến bộ trong việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động, vẫn cần nỗ lực cải thiện chính sách nhằm đảm bảo quyền lợi và nâng cao chất lượng cuộc sống.

** Những kết quả đạt được trong việc phối hợp của các chủ thể trong việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động*

Sự phối hợp giữa chính quyền địa phương, tổ chức công đoàn, doanh nghiệp và người lao động đã có nhiều chuyển biến tích cực đã có nhiều nỗ lực trong việc chỉ đạo, ban hành chính sách, tổ chức thanh tra, kiểm tra, khẳng định vai trò cầu nối, song mức độ thường xuyên, đồng bộ và chặt chẽ giữa các chủ thể vẫn chưa thật sự đạt yêu cầu như kỳ vọng.

** Những kết quả đạt được trong đa dạng hóa các phương thức*

Kết quả khảo sát cho thấy, người sử dụng lao động nhìn chung đã có ý thức tuân thủ chính sách pháp luật và thực hiện phúc lợi cho người lao động. Hoạt động của công đoàn được đánh giá cao cả về chức năng đại diện, thương lượng và tổ chức phúc lợi. Tuy nhiên, vẫn còn khoảng trống về minh bạch thông tin trong hoạt động thanh tra, kiểm tra, cũng như một bộ phận nhỏ người lao động chưa thực sự nhận thấy hiệu quả các phương thức bảo vệ quyền lợi.

** Những kết quả đạt được trong giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp*

Các cơ chế, chính sách pháp luật đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động ngày càng hoàn thiện và được triển khai tương đối đồng bộ, hiệu quả. Người sử dụng lao động có ý thức tuân thủ quy định, công đoàn tích cực bảo vệ quyền lợi người lao động, và các phương thức hỗ trợ cũng ngày càng đa dạng.

3.3.1.2. Những hạn chế trong đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động

Một là, vẫn còn tồn tại hợp đồng thời vụ, mặc dù tỉ lệ này không nhiều.

Mặc dù tỷ lệ ký kết hợp đồng lao động đã được cải thiện, vẫn còn một số doanh nghiệp chưa tuân thủ đầy đủ quy định. Một số người lao động vẫn phản ánh việc hợp đồng lao động không được ký kết đúng hạn hoặc nội dung hợp đồng chưa rõ ràng, dẫn đến tranh chấp lao động và thiếu minh bạch trong quan hệ lao động.

Hai là, việc tuân thủ thời gian làm việc và nghỉ ngơi vẫn còn nhiều hạn chế. Một số doanh nghiệp vẫn chưa đảm bảo đủ thời gian nghỉ ngơi cho người lao động, đặc biệt là trong các ngành sản xuất đòi hỏi lao động cường độ cao.

Ba là, thu nhập của người lao động trong các khu công nghiệp tại Hà Nội vẫn chưa đảm bảo mức sống tối thiểu cần thiết. Mặc dù thu nhập có xu hướng tăng trưởng qua các năm, thành tựu này chủ yếu được thúc đẩy bởi chính sách tiền lương cơ bản của Nhà nước cùng với sự quan tâm đầu tư của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, thực tế cho thấy mặc dù mức lương tăng lên, song vẫn chưa đủ khả năng đáp ứng đầy đủ các nhu cầu thiết yếu trong đời sống sinh hoạt hàng ngày, dẫn đến áp lực kinh tế và ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng cuộc sống của người lao động; vẫn còn tồn tại tình trạng chậm trễ trong việc thanh toán lương và phúc lợi. Một số doanh nghiệp không đảm bảo trả lương đúng hạn hoặc không thực hiện đầy đủ các chế độ phúc lợi như bảo hiểm y tế, trợ cấp nhà ở, và các khoản phụ cấp khác. Điều này gây khó khăn cho đời sống của người lao động và tạo ra tâm lý bất mãn.

Bốn là, một bộ phận doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa, vẫn chưa thực hiện đầy đủ các quy định pháp luật liên quan đến bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp. Hơn nữa, vẫn tồn tại hiện tượng doanh nghiệp không thực hiện đầy đủ việc tham gia chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc cho toàn bộ lao động hoặc chỉ đăng ký một phần trong tổng số lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội, vi phạm nghiêm trọng quyền lợi hợp pháp của người lao động.

Năm là, mặc dù nhiều doanh nghiệp đã đầu tư nâng cao điều kiện làm việc, song vẫn còn một số doanh nghiệp chưa tuân thủ đầy đủ các tiêu chuẩn an toàn vệ sinh lao động; quy trình làm việc an toàn chưa được áp dụng nghiêm ngặt dẫn đến nguy cơ cao về tai nạn lao động, đồng thời tác động tiêu cực đến sức khỏe người lao động; Điều kiện làm việc tại một số doanh nghiệp còn chưa đáp ứng các yêu cầu tối thiểu về môi trường lao động, như tình trạng ẩm thấp trong mùa mưa và

nóng bức vào mùa hè, gây ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu suất và sức khỏe của người lao động.

3.3.2. Nguyên nhân của những kết quả và hạn chế về đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội

3.3.2.1. Nguyên nhân của những kết quả đạt

Thứ nhất, Hệ thống pháp luật và chính sách của Nhà nước ngày càng hoàn thiện, đầy đủ; có sức mạnh ràng buộc, đảm bảo tính răn đe, là căn cứ quan trọng cho việc thực thi các đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động.

Thứ hai, Hệ thống luật pháp và chính sách lao động đã được quán triệt thực hiện đến người lao động và người sử dụng lao động,

Thứ ba, Hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát của các cấp chính quyền, tổ chức công đoàn đối với việc thực thi luật pháp và các chính sách có liên quan đã được triển khai, giúp giảm thiểu những tổn hại đến lợi ích kinh tế của người lao động.

Thứ tư, Việc thực thi hiệu quả quy chế dân chủ cơ sở trong các doanh nghiệp cũng góp phần quan trọng trong đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động.

Thứ năm, Hoạt động đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp ở Hà Nội không tách rời việc bảo đảm lợi ích kinh tế của người sử dụng lao động.

Thứ sáu, Vai trò tích cực của tổ chức công đoàn: công đoàn các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội chú trọng thông qua nhiều mặt hoạt động

3.3.2.2. Nguyên nhân hạn chế trong đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động

Hệ thống chính sách và pháp luật lao động tuy đã được hoàn thiện đáng kể, song vẫn tồn tại “lỗ hổng pháp luật” tạo điều kiện cho doanh nghiệp lách luật, đặc biệt là trong việc thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội.

Hoạt động thanh tra, kiểm tra theo quy định pháp luật chưa được thực hiện thường xuyên và liên tục, làm giảm hiệu quả công tác quản lý nhà nước.

Mối liên kết giữa chính quyền địa phương và các cơ quan chức năng trong việc bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động tại các khu công nghiệp ở Hà Nội vẫn còn hạn chế.

Về phía người lao động, một bộ phận còn hạn chế về năng lực chuyên môn và nhận thức xã hội.

Hoạt động của các tổ chức công đoàn trong các khu công nghiệp Hà Nội vẫn chưa phát huy tối đa vai trò bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI TỚI NĂM 2035

4.1. BỐI CẢNH QUỐC TẾ, TRONG NƯỚC LIÊN QUAN ĐẾN ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

4.1.1. Bối cảnh quốc tế

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, vấn đề đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động không còn chỉ là mối quan tâm nội bộ của một quốc gia, mà đã trở thành một phần trong chuỗi giá trị toàn cầu, chịu tác động qua lại từ nhiều chiều cạnh kinh tế, chính trị, công nghệ và pháp lý quốc tế.

Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư 4.0 cũng làm nảy sinh hình thức làm việc linh hoạt (gig work, remote work, freelance), làm mờ ranh giới giữa lao động chính thức và phi chính thức. Người lao động trong nền kinh tế số tuy có nhiều cơ hội lựa chọn việc làm hơn, nhưng cũng đối mặt với rủi ro cao hơn về thu nhập không ổn định, thiếu bảo hiểm xã hội, không có đại diện thương lượng và dễ bị bóc lột và không được đảm bảo.

Trong bối cảnh đó vấn đề đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động được coi là một trong những yêu cầu trung tâm trong chính sách lao động và phát triển bền vững ở hầu hết các quốc gia. Điều đó được thể hiện ở những nội dung sau:

Thứ nhất, tiền lương và thu nhập công bằng là vấn đề nổi bật.

Thứ hai, hệ thống an sinh và phúc lợi xã hội ngày càng được coi trọng.

Thứ ba, sự tham gia của công đoàn và cơ chế đối thoại xã hội được xác định là công cụ trọng yếu.

Thứ tư, trong bối cảnh cạnh tranh thương mại ngày càng gay gắt, các tiêu chuẩn lao động đang dần trở thành một phần của hàng rào kỹ thuật phi thuế quan. Việc không đáp ứng các yêu cầu về quyền lợi người lao động có thể khiến hàng hóa của quốc gia bị từ chối tiếp cận thị trường quốc tế, ảnh hưởng đến sản xuất và việc làm trong nước.

Do đó, bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động không chỉ là vấn đề an sinh mà còn liên quan đến năng lực cạnh tranh và vị thế mỗi quốc gia trong chuỗi giá trị toàn cầu. Đây cũng là xu thế mà Việt Nam nói chung và Hà Nội nói riêng cần tham khảo trong quá trình hoạch định chính sách đối với người lao động trong các khu công nghiệp.

4.1.2. Bối cảnh trong nước

Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa được đẩy mạnh theo định hướng phát triển bền vững đã dẫn đến sự mở rộng mạnh mẽ của các khu công nghiệp trên

cả nước, đặc biệt tại các địa bàn trọng điểm như Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Bắc Ninh, Hải Phòng... Sự gia tăng về số lượng khu công nghiệp kéo theo nhu cầu lớn về lực lượng lao động, nhất là lao động phổ thông

Việc thay đổi hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam từ ngày 01/7/2025 theo Luật Công đoàn 2024 (Luật số 97/2025/QH15) sẽ tác động trực tiếp đến hoạt động đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp. Về cơ hội, mô hình tổ chức thống nhất, tinh gọn và phân định rõ cấp trung ương, cấp trên cơ sở và cấp cơ sở sẽ góp phần nâng cao hiệu quả chỉ đạo, điều phối và hỗ trợ cho công đoàn cơ sở tại khu công nghiệp - nơi tập trung đông đảo lao động. Tuy nhiên, thách thức cũng không nhỏ. Quá trình chuyển đổi tổ chức có thể gây ra khoảng trống trong giai đoạn đầu, ảnh hưởng đến hiệu quả bảo vệ quyền lợi người lao động. Như vậy, sự thay đổi hệ thống tổ chức công đoàn tạo cơ hội hiện đại hóa và nâng cao năng lực bảo vệ người lao động trong khu công nghiệp, nhưng đồng thời đặt ra yêu cầu cấp thiết về củng cố nguồn lực, đào tạo cán bộ và tăng cường cơ chế phối hợp để giữ vững tính hiệu quả.

Tóm lại, bối cảnh quốc tế và trong nước hiện nay đang tạo ra một môi trường đầy thách thức và thay đổi nhanh chóng, đặt ra yêu cầu mới. Các quốc gia không thể tiếp cận vấn đề này bằng những giải pháp đơn lẻ, ngắn hạn, mà cần có chiến lược tổng thể, dựa trên việc hoàn thiện pháp luật phù hợp với các chuẩn mực quốc tế, kết hợp hài hòa lợi ích giữa các bên, đa dạng hóa phương thức bảo vệ quyền lợi người lao động, nâng cao năng lực thích ứng của họ trước biến đổi công nghệ. Điều đó không chỉ là quan trọng đối với mỗi tỉnh thành phố mà còn là nâng cao năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia. Trong đó đảm bảo quyền lợi kinh tế chính đáng cho lực lượng lao động - nhân tố cốt lõi của sự phát triển.

4.2. QUAN ĐIỂM ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

- Đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động phải dựa trên cơ sở hệ thống pháp luật
- Đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động phải kết hợp hài hòa lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động.
- Đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động bằng cách đa dạng hóa các phương thức
- Lợi ích kinh tế của người lao động phải bảo đảm tái sản xuất sức lao động và cải thiện đời sống của người lao động.
- Đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động phải dựa trên cơ sở phát triển sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

4.3. GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

4.3.1. Nhóm giải pháp về phía chính quyền thành phố Hà Nội

Nhà nước cần tăng cường việc kiểm tra, giám sát việc ký kết và thực hiện hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp; Tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động để họ hiểu rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình trong đảm bảo thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Cần tiếp tục cải thiện và bổ sung các quy định pháp luật liên quan đến việc chi trả tiền lương, tiền công, và phúc lợi cho NLĐ. Những quy định này cần được thiết kế rõ ràng, minh bạch và phù hợp với thực tế để tránh các lỗ hổng pháp lý mà doanh nghiệp có thể lợi dụng; Cung cấp các chương trình hỗ trợ tài chính hoặc ưu đãi thuế cho các doanh nghiệp tuân thủ tốt các quy định về thanh toán lương và phúc lợi; Chính sách điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng sao cho phù hợp với mức sống thực tế tại các khu vực; Thúc đẩy các chương trình đào tạo nghề và nâng cao tay nghề cho công nhân. Việc này không chỉ giúp họ tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động mà còn tạo điều kiện để họ có thể đàm phán mức lương cao hơn dựa trên kỹ năng và kinh nghiệm của mình

Để đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp, Nhà nước cần thực hiện đồng bộ các giải pháp không chỉ giúp bảo vệ quyền lợi của người lao động mà còn góp phần xây dựng một môi trường lao động công bằng và bền vững.

4.3.2. Nhóm giải pháp về phía người lao động

Người lao động cần chủ động nâng cao hiểu biết về pháp luật lao động và quyền lợi của bản thân; Cần tự học hỏi, tham gia các lớp đào tạo, các cuộc tuyên truyền về pháp luật lao động do các công đoàn hoặc các cơ quan chức năng tổ chức; cần đọc và hiểu rõ các điều khoản trong Hợp đồng lao động, đồng thời yêu cầu doanh nghiệp ký kết hợp đồng đúng hạn và minh bạch trong các điều khoản; Chủ động theo dõi và ghi nhận thời gian làm việc và nghỉ ngơi của mình; Tích cực tham gia các cuộc đối thoại định kỳ giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc các buổi họp công đoàn để trực tiếp đề đạt nguyện vọng, ý kiến của mình; Duy trì thái độ làm việc tích cực, có trách nhiệm với công việc của mình, tuân thủ thời gian làm việc đã được quy định trong doanh nghiệp.

Một giải pháp quan trọng hơn hết là nên thường xuyên cập nhật thông tin về thay đổi chính sách và quy định pháp luật liên quan đến bảo hiểm. Điều này giúp họ nắm bắt kịp thời những điều chỉnh mới nhất từ nhà nước và biết cách yêu cầu doanh nghiệp thực hiện đúng theo quy định hiện hành.

4.3.3. Nhóm giải pháp về phía doanh nghiệp

Để đảm bảo lợi ích kinh tế xã hội của người lao động tại các khu công nghiệp ở Hà Nội, doanh nghiệp cần triển khai đồng bộ các giải pháp: 1. Xây dựng

quy trình ký kết Hợp đồng lao động minh bạch và đúng hạn; 2. Tuân thủ đầy đủ các quy định về làm thêm, thời giờ nghỉ ngơi; 3. Thanh toán tiền lương, tiền công, phúc lợi đầy đủ, đúng hạn; 4. Tuân thủ nghiêm các quy định pháp luật và thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đóng các loại bảo hiểm cho người lao động; 5. Thiết lập, nâng cấp một hệ thống quản lý an toàn và vệ sinh lao động.

4.3.4. Nhóm giải pháp về phía Công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội

Công đoàn cơ sở cần được trang bị đầy đủ kiến thức pháp luật, kỹ năng đàm phán và khả năng phân tích điều kiện sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp nhằm chủ động đề xuất các điều khoản có lợi hơn cho người lao động. Bên cạnh đó, Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội cần phát huy vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ kỹ thuật, cung cấp thông tin thị trường lao động, xây dựng bộ chỉ số tham chiếu về lương và phúc lợi để công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp có cơ sở khoa học trong quá trình thương lượng.

“Giám sát, phản biện xã hội” là nhiệm vụ quan trọng của tổ chức Công đoàn trong công tác tham gia xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền; đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của đoàn viên, người lao động. Đẩy mạnh ứng dụng chuyển đổi số trong hoạt động công đoàn. Việc áp dụng nền tảng số sẽ cho phép công đoàn cơ sở xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu đoàn viên, theo dõi và cập nhật thường xuyên tình hình thu nhập, phúc lợi, thời giờ làm việc của người lao động. Đồng thời, các ứng dụng trực tuyến giúp người lao động dễ dàng gửi kiến nghị, khiếu nại và được giải quyết nhanh chóng, minh bạch.

Khi trở thành bộ phận trong Mặt trận Tổ quốc - liên minh chính trị rộng lớn nhất ở Việt Nam, công đoàn có vị thế chính trị vững chắc hơn. Điều này giúp công đoàn có tiếng nói mạnh mẽ hơn trong xây dựng chính sách liên quan đến lao động, tiền lương, an sinh xã hội, từ đó nâng cao khả năng bảo vệ người lao động. Như vậy, Công đoàn cần nâng cao khả năng phối hợp với các tổ chức thành viên khác như Hội Liên hiệp Phụ nữ, Đoàn Thanh niên, Hội Nông dân... để triển khai các chương trình phúc lợi, hỗ trợ nhà ở, dịch vụ xã hội và đào tạo nghề cho người lao động, đặc biệt là lao động nhập cư tại các khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội. Đồng thời, Công đoàn phối hợp với tổ chức chính trị xã hội tham gia các hoạt động tư vấn pháp luật, tuyên truyền kiến thức về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và nâng cao ý thức tự bảo vệ quyền lợi. Như vậy, sự phối hợp đồng bộ giữa công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội sẽ tạo thành “lưới an sinh đa tầng”, góp phần xây dựng môi trường lao động ổn định, bền vững tại các khu công nghiệp Hà Nội.

4.3.5. Nhóm giải pháp thuộc về Ban quản lý các khu công nghiệp

Đối với khu công nghiệp công nghệ cao Láng - Hòa Lạc gắn liền với định hướng phát triển công nghệ cao và đổi mới sáng tạo, tập trung nhiều doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực phần mềm, công nghệ thông tin, điện tử viễn thông. Với

đặc thù đó, Ban Quản lý các khu công nghệ cao và khu công nghiệp thành phố Hà Nội cần tạo điều kiện thuận lợi để doanh nghiệp áp dụng các chính sách lương thưởng linh hoạt, gắn thu nhập với năng suất và kết quả nghiên cứu - phát triển; Đầu tư vào hệ sinh thái phúc lợi chất lượng cao, bao gồm nhà ở cho chuyên gia, trung tâm thể thao - văn hóa, dịch vụ y tế chất lượng, sẽ giúp giữ chân nguồn nhân lực trẻ, có tay nghề. Khuyến khích các doanh nghiệp xây dựng lộ trình nghề nghiệp rõ ràng, chú trọng đào tạo kỹ năng mềm và quản trị sáng tạo; thường xuyên cử cán bộ thực hiện công tác giám sát hoạt động đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động.

Đối với khu công nghiệp Quang Minh là nơi tập trung nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) trong các lĩnh vực điện tử, cơ khí, chế biến và xuất khẩu. Ban quản lý các KCN và chế xuất Hà Nội cần tập trung tăng cường thanh tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động, đặc biệt là tiền lương, hợp đồng và bảo hiểm xã hội, đồng thời phối hợp với công đoàn cơ sở để thúc đẩy thương lượng tập thể, xây dựng thỏa ước lao động tập thể có chất lượng; Giám sát việc tuân thủ đầy đủ các tiêu chuẩn an toàn vệ sinh lao động. Ban quản lý nên ban hành bộ chỉ số đánh giá và xếp hạng doanh nghiệp về an toàn lao động, công khai trên cổng thông tin điện tử để khuyến khích doanh nghiệp có kết quả tốt. Ngoài ra, cần phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, công đoàn cơ sở và các cơ quan y tế để tổ chức huấn luyện định kỳ về an toàn lao động.

Đối với khu công nghiệp Minh Khai - Vĩnh Tuy là một trong những khu công nghiệp lâu đời nằm trong nội đô Hà Nội, tập trung nhiều doanh nghiệp dệt may, da giày và chế biến thực phẩm, với lực lượng lao động chủ yếu là lao động phổ thông, đặc biệt là nữ công nhân. Trước hết, Ban quản lý cần giám sát việc chi trả tiền lương đúng thời hạn của doanh nghiệp; Khuyến khích doanh nghiệp chi trả chính sách tiền lương phải được điều chỉnh phù hợp với mức sống tối thiểu ở đô thị, đồng thời áp dụng cơ chế tiền lương theo năng suất; Chú trọng khích lệ và có cơ chế giám sát doanh nghiệp thực hiện phúc lợi xã hội cho lao động nữ và lao động phổ thông. Khuyến khích doanh nghiệp tham gia xây dựng và phát triển hệ thống trường mầm non cho con công nhân, đồng thời đầu tư các cơ sở y tế chăm sóc sức khỏe nữ lao động và phối hợp cùng chính quyền trong việc quy hoạch quỹ đất dành cho nhà ở xã hội, qua đó góp phần giảm bớt gánh nặng chi phí sinh hoạt cho người lao động... Đồng thời, Ban quản lý cần phối hợp với doanh nghiệp trong việc nâng cao tay nghề và năng lực thích ứng của người lao động. Để làm được điều này, Ban quản lý cần hỗ trợ, kết nối doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo nghề để tổ chức các khóa học nâng cao chuyên môn và kỹ năng mềm, giúp công nhân có thêm cơ hội việc làm ổn định và lâu dài.

KẾT LUẬN

Luận án đã triển khai bốn chương và đã thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu là tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến lợi ích kinh tế, đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động. Luận án cũng đã luận giải một số vấn đề lý luận chung về giải lợi ích kinh tế và bảo đảm Lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Từ việc phân tích thực trạng, luận án xác định nguyên nhân của các hạn chế trong việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp Hà Nội xuất phát từ nhiều nguyên nhân sau:

- Mặc dù hệ thống pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội đã được hoàn thiện, nhưng vẫn còn tồn tại nhiều nội dung chưa phù hợp với thực tiễn.
- Công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp chưa được tiến hành thường xuyên, liên tục, thiếu tính răn đe.
- Mức độ gắn kết, phối hợp của chính quyền cấp cơ sở, các ban ngành liên quan với doanh nghiệp trong việc giám sát, bảo vệ quyền lợi người lao động còn hạn chế.
- Một bộ phận người lao động còn hạn chế về trình độ chuyên môn, kỹ năng tay nghề, cũng như nhận thức xã hội, dẫn đến khả năng thương lượng, tự bảo vệ quyền lợi còn yếu.
- Một số công đoàn cơ sở chưa thực sự phát huy hết vai trò đại diện, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động. Thiếu hụt cán bộ công đoàn có năng lực.

Dựa trên các nguyên nhân đã chỉ ra, luận án đề xuất hệ thống giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp khu công nghiệp tại Hà Nội. Các giải pháp được chia theo nhóm chủ thể: Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động, trong đó:

Giải pháp từ phía Nhà nước: (1) Cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra pháp luật về lao động; (2) Cần phân công rõ ràng nhiệm vụ giám sát cho các cơ quan, ban ngành có thẩm quyền; (3) Đẩy mạnh tuyên truyền chính sách pháp luật lao động đến các doanh nghiệp.

Giải pháp từ phía doanh nghiệp: (1) Tuân thủ nghiêm túc các quy định pháp luật về lao động; (2) Minh bạch trong việc thông báo, công khai thông tin; kịp thời giải quyết những vướng mắc; (3) Chủ động xây dựng môi trường làm việc thân thiện, công bằng.

Giải pháp từ phía người lao động: (1) Người lao động cần chủ động nâng cao trình độ chuyên môn, ý thức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm trong công việc;

(2) Trang bị kiến thức pháp luật lao; tham gia tích cực vào các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể tại doanh nghiệp; (3) Tăng cường vai trò phản ánh, kiến nghị thông qua các kênh đại diện như công đoàn cơ sở.

Giải pháp đối với tổ chức công đoàn: (1) Tăng cường thành lập và nâng cao chất lượng hoạt động của công đoàn; (2) Bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công đoàn có đủ năng lực, kỹ năng đàm phán; (3) Chủ động đề xuất nội dung, tuyên truyền, phối hợp ký kết, giám sát thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

Giải pháp thuộc về Ban quản lý các khu công nghiệp: 1. Tăng cường thanh tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động, 2. Ban hành bộ chỉ số đánh giá và xếp hạng doanh nghiệp về an toàn lao động, công khai trên cổng thông tin điện tử ; 3. Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, công đoàn cơ sở và các cơ quan y tế để tổ chức huấn luyện định kỳ; 4. Xây dựng và phát triển hệ thống trường mầm non cho con công nhân, phối hợp cùng chính quyền trong việc quy hoạch quỹ đất dành cho nhà ở xã hội; 5. Hỗ trợ, kết nối doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo nghề, giúp công nhân có thêm cơ hội việc làm ổn định và lâu dài.

Để đảm bảo Lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các bên liên quan. Trong đó, vai trò của doanh nghiệp và người lao động là then chốt, bởi các giải pháp từ hai chủ thể này ít phụ thuộc vào thủ tục hành chính, có thể được triển khai nhanh chóng và hiệu quả nếu có sự đồng thuận, nghiêm túc thực hiện. Nhà nước cần giữ vai trò kiến tạo môi trường pháp lý và giám sát chặt chẽ, còn công đoàn giữ vai trò cầu nối trung gian giúp dung hòa lợi ích, giải quyết xung đột, hướng đến xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ - nền tảng bền vững để bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong thời kỳ mới.

MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN

1. Trần Thị Lý (2022), “Nguyên tắc bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội”, *Tạp chí Điện tử Quản lý nhà nước* (Nghiên cứu - Trao đổi - ngày 03/8/2022).
2. Trần Thị Lý (2024), “Cơ chế đảm bảo lợi ích người lao động trong các khu công nghiệp ở Việt Nam”, *Kinh tế và Dự báo*: Số 3, 2/2024, tr.184
3. Trần Thị Lý (2024), “Thực trạng đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động tại khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội”, *Tạp chí phát triển bền vững Vùng*, quyển 14, số 3 (9/2024), tr.68
4. Trần Thị Lý (2024), “Tình hình thực thi các cơ chế bảo vệ lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp ở Hà Nội”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, tháng 10/2024, tr.77.
5. Trần Thị Lý (2025), “Sự phối hợp giữa các chủ thể trong việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp ở thành phố Hà Nội”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo* tháng 08/20225, tr.144.