

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

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: KINH TẾ CHÍNH TRỊ

HÀ NỘI - 2025

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**

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

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

1. PGS.TS. Ngô Tuấn Nghĩa

2. TS. Trương Nam Trung

HÀ NỘI - 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả



Trần Thị Lý

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG	12
1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu	12
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.....	29
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	34
2.1. Khái niệm, vai trò, chủ thể và phương thức đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp	34
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.....	49
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	65
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.....	77
3.1. Khái quát về các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.....	77
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	79
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	103
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	120
4.1. Bối cảnh quốc tế, trong nước liên quan đến đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động.....	120
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.....	127
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.....	133
KẾT LUẬN	160
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	163
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	164
PHỤ LỤC	179

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
BLLĐ	Bộ luật Lao động
CĐCS	Công đoàn cơ sở
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
KCN	Khu công nghiệp
LIKT	Lợi ích kinh tế
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
SPSS	Phần mềm phân tích thống kê xã hội học
TCTK	Tổng cục Thống kê
TU'LĐTT	Thỏa ước lao động tập thể
UBND	Ủy ban nhân dân
VĐTNN	Vốn đầu tư nước ngoài

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1: Danh sách 03 khu công nghiệp khảo sát tại Hà Nội.....	78
Bảng 3.2. Thời giờ làm việc, nghỉ ngơi của NLD trong các khu công nghiệp ở Hà Nội	83
Bảng 3.3. Đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động trong các khu công nghiệp ở Hà Nội	86
Bảng 3.4. Đánh giá của người lao động về sự hài hòa trong quan hệ lợi ích kinh tế với người sử dụng lao động.....	88
Bảng 3.5. Đánh giá của người lao động về thực thi bình đẳng giới, chống phân biệt đối xử và các chính sách đối với lao động nữ ở các khu công nghiệp của Hà Nội.....	90
Bảng 3.6. Đánh giá của người lao động về cam kết và thực thi Quy chế, nội quy trong doanh nghiệp	92
Bảng 3.7. Môi quan hệ lợi ích giữa người lao động - người sử dụng lao động - xã hội.....	94
Bảng 3.8. Các hoạt động đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động trong các khu công nghiệp ở Hà Nội	99
Bảng 3.9. Đánh giá của người lao động về việc giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp lao động	102

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Người lao động là thành phần quan trọng trong sự phát triển đất nước nói chung và trong các khu công nghiệp nói riêng. 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 góp phần rất lớn đến 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, ngoài nước.

Bên cạnh vai trò kinh tế, người lao động trong các khu công nghiệp còn có ý nghĩa xã hội quan trọng, đóng góp để cơ cấu lao động thay đổi, đô thị hóa và hình thành các cộng đồng xã hội mới. Đời sống, việc làm và thu nhập của người lao động tác động trực tiếp đến ổn định xã hội và phát triển bền vững; do đó, bảo đảm lợi ích kinh tế (LIKT) nâng cao đời sống cho người lao động là điều kiện then chốt cho sự phát triển lâu dài của các khu công nghiệp.

Lợi ích kinh tế đối với người lao động (NLĐ), thu nhập từ việc làm hay lợi ích kinh tế từ việc làm không chỉ đảm bảo cho cuộc sống hàng ngày mà còn giúp họ yên tâm trước rủi ro trong cuộc sống. Xa hơn nữa là nâng cao tay nghề, phát triển kỹ năng mới. Do đó đảm bảo LIKT của NLĐ đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình phát triển bền vững của doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, đồng thời góp phần ổn định kinh tế - xã hội. Khi những lợi ích về tiền công, phúc lợi và những yêu cầu để làm việc được bảo đảm, NLĐ sẽ có động cơ làm việc tích cực hơn, từ đó nâng cao hiệu quả lao động và thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ, bền vững của doanh nghiệp. Đồng thời đó còn là nền tảng để xây dựng quan hệ lao động hài hòa giữa người sử dụng lao

động với NLD, từ đó làm cho xung đột lao động giảm đồng thời tăng cường sự mật thiết, trung thành của họ đối với doanh nghiệp.

Trong quá trình phát triển và hội nhập kinh tế, việc bảo đảm quyền lợi vật chất của người lao động ở các khu công nghiệp đang đặt ra nhiều thách thức. Áp lực cạnh tranh và yêu cầu cắt giảm chi phí của doanh nghiệp khiến tiền lương, thu nhập và các chế độ phúc lợi của người lao động ở một số nơi chưa tương xứng với sức lao động bỏ ra. Bên cạnh đó, việc làm thiếu ổn định, cường độ lao động cao, thời gian làm việc kéo dài, cùng với khả năng tiếp cận các chính sách bảo hiểm và an sinh xã hội còn hạn chế, đã ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống và quyền lợi kinh tế của người lao động. Trình độ tay nghề và năng lực thương lượng của một bộ phận người lao động còn thấp, trong khi công tác quản lý và thực thi pháp luật lao động tại một số khu công nghiệp chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn, làm gia tăng nguy cơ phát sinh mâu thuẫn trong quan hệ lao động. Trước thực trạng đó, việc bảo đảm LIKT của NLD trong các khu công nghiệp là yêu cầu tất yếu. Điều này không chỉ góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần, góp vào quá trình tăng trưởng kinh tế một cách bền vững mà còn giúp ổn định quan hệ lao động, nâng cao năng suất và chất lượng nguồn nhân lực, hạn chế các hiện tượng đình công, bãi công giúp môi trường kinh doanh trở nên minh bạch, thu hút hơn các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Với vai trò quan trọng đó nên đây không chỉ là trách nhiệm của Đảng, chính phủ và doanh nghiệp, mà còn là một yếu tố chiến lược trọng tâm nhằm hướng tới mục tiêu phát triển bền vững và ổn định kinh tế - xã hội trong thời gian dài. Đây cũng là nhiệm vụ quan trọng đặt ra cho việc nghiên cứu và đề đưa ra biện pháp nhằm bảo đảm tốt nhất quyền lợi hợp pháp của NLD, từ đó thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp và củng cố nền tảng kinh tế - xã hội.

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, chính trị thuận lợi cùng với những chính sách để thu hút đầu tư, cải thiện chỉ số năng lực cạnh tranh là những thế mạnh để 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. Các KCN của Hà Nội đã thu hút gần 165 nghìn người lao động (trong đó lao động nước ngoài là trên 1.100 người), bình quân 01 ha đất đã tạo việc làm cho hơn 160 lao động. Các doanh nghiệp trong KCN đã đóng góp tích cực vào thúc đẩy phát triển các ngành công nghiệp và phát triển kinh tế-xã hội của thành phố [25].

Trên thực tế, Hà Nội được nhận định là địa bàn có tranh chấp lao động xu hướng giảm, tuy nhiên LIKT của NLĐ vẫn chưa được bảo đảm, 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 [28]. Đặc biệt sau dịch Covid19. Khi doanh nghiệp gặp khó khăn về nguồn kinh phí chi trả lương dẫn đến nợ lương người lao động [51] dẫn đến đời sống không được đảm bảo, LIKT không được thực hiện. Trong khi công tác thanh tra, kiểm tra bị gián đoạn, không đủ khả năng can thiệp kịp thời. Những bất cập trên nếu không được giải quyết họ sẽ rơi vào tình trạng thiếu việc làm ổn định, nghèo đói và dẫn đến gia tăng các vấn đề xã hội như nợ nần, tệ nạn, bất bình đẳng, và mất an toàn xã hội tại các khu công nghiệp.

Trong các khu công nghiệp tại Hà Nội hiện nay, nhà ở cho công nhân lao động còn thiếu so với sự gia tăng nhanh của lực lượng lao động; với mức thu nhập vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu sinh hoạt tối thiểu, trên 80% CNLĐ đang phải thuê nhà trọ [32]. Điều đó cho thấy mặc dù pháp luật và chính sách đã có nhiều quy định bảo vệ người lao động, song vẫn còn tình trạng chênh lệch giữa quy định và thực thi.

Để đảm bảo LIKT của NLD trên địa bàn thủ đô, nhằm phát triển đời sống NLD nói chung và NLD trong KCN nói riêng là vấn đề cấp bách cần giải quyết. Đề tài nhận diện những bất cập trong thực thi đảm bảo LIKT của NLD 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 KCN. 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 LIKT của NLD trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Bên cạnh đó, luận án cũng đánh giá thực trạng, từ đó hướng tới đề xuất quan điểm và giải pháp nhằm tiếp tục đảm bảo tốt hơn LIKT của NLD 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 những công trình nghiên cứu ở trong nước và nước ngoài có liên quan tới LIKT, đảm bảo LIKT của NLD; khái quát kết quả nghiên cứu đạt được của các công trình đã tổng quan và những khoảng trống đặt ra luận án cần tiếp tục nghiên cứu giải quyết.

- Luận giải cơ sở lý luận về LIKT và đảm bảo LIKT của NLD trong các khu công nghiệp. Nghiên cứu, khảo sát kinh nghiệm một số các khu công nghiệp 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 LIKT của NLD 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 LIKT của NLĐ 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 LIKT của NLĐ trong các khu công nghiệp ở Hà Nội dưới góc độ kinh tế chính trị, bao gồm những nội dung:

- Xây dựng cơ chế để thực hiện đảm bảo LIKT của NLĐ.
- Sự phối hợp của các chủ thể đảm bảo LIKT của NLĐ
- Đa dạng hóa các phương thức đảm bảo LIKT của NLĐ.
- Giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp trong quá trình đảm bảo LIKT của NLĐ.

Luận án nghiên cứu bản chất, hình thức biểu hiện và những giải pháp đảm bảo LIKT của NLĐ trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- Về không gian: Trên địa bàn Hà Nội hiện có 10 khu công nghiệp với nhiều loại hình doanh nghiệp. 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.

Việc lựa chọn các khu công nghiệp Láng Hòa Lạc, Quang Minh và Minh Khai - Vĩnh Tuy để khảo sát NLĐ về những nội dung cần khảo sát của luận án dựa trên nhiều yếu tố quan trọng. Trước tiên, đây là ba khu công

ngành tiêu biểu tại Hà Nội, đại diện cho các mô hình phát triển kinh tế công nghiệp khác nhau, từ các ngành công nghệ cao đến sản xuất và chế biến, thương mại và dịch vụ. Điều này tạo ra một phạm vi khảo sát đa dạng, cho phép đánh giá toàn diện hơn về tình hình đảm bảo LIKT của NLD trong các ngành nghề khác nhau. Thứ hai, ba khu công nghiệp được lựa chọn trong nghiên cứu có những điểm khác biệt rõ rệt, phản ánh tính đa dạng của môi trường lao động tại Hà Nội.

Khu Công nghệ cao Hòa Lạc được định hướng để trở thành mẫu hình kinh tế tiêu biểu của quốc gia, tăng cường sự giàu có của cộng đồng bằng cách thúc đẩy văn hóa đổi mới và khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp. Bên cạnh đó, Khu Công nghệ cao Hòa Lạc còn được lựa chọn phát triển theo mô hình thành phố khoa học và công nghệ mở - thông minh - sinh thái xanh [36].

KCN Quang Minh là một trong những KCN trọng điểm tại Hà Nội. Tính đến thời điểm hiện tại thì Khu công nghiệp Quang Minh đang đứng vị trí hàng đầu. Các doanh nghiệp trong KCN Quang Minh đã đóng góp lớn vào ngân sách nhà nước thông qua các hoạt động sản xuất, kinh doanh và xuất khẩu. Điều này đã góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của Thủ đô Hà Nội. KCN Quang Minh thu hút được nhiều nhà đầu tư nước ngoài, đặc biệt là từ Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan và các nước châu Âu. Các ngành công nghiệp chính tại đây bao gồm sản xuất điện tử, cơ khí chính xác, chế biến thực phẩm, dệt may và công nghiệp phụ trợ [4].

Khu công nghiệp Minh Khai - Vĩnh Tuy nằm trong nội đô, lâu đời hơn, tập trung vào các ngành may mặc, dệt, chế biến, với đa số lao động phổ thông, đặc biệt là lao động nữ. KCN Minh Khai - Vĩnh Tuy có vị trí đặc biệt khi nằm gần các tuyến giao thông chính như Quốc lộ 1A và tuyến đường sắt Bắc Nam, thuận tiện cho việc vận chuyển hàng hóa. Đây là nơi tập trung các doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp nhẹ, chế biến thực phẩm và

các ngành dịch vụ phụ trợ. Các nhà máy tại đây chủ yếu sử dụng lao động phổ thông, với các quy trình sản xuất đơn giản và yêu cầu đầu tư không quá lớn.

- Về thời gian: Luận án nghiên cứu việc đảm bảo LIKT của NLD từ năm 2016-2025, là khoảng thời gian trước, trong và sau xảy ra đại dịch Covid 19 do đời sống công nhân bị ảnh hưởng trực tiếp, số lượng công nhân biến động tăng giảm mạnh tại các khu công nghiệp. Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động sửa đổi được Quốc hội Khóa XIV thông qua ngày 20/11/2019 được sửa đổi, bổ sung, quan trọng, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 cùng với nhiều thông tư, nghị định của chính phủ liên quan.

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

- Tiếp cận kinh tế chính trị: Đảm bảo LIKT là biện pháp tạo động lực cho NLD; LIKT được đặt trong mối quan hệ với yêu cầu và trình độ phát triển của quá trình phát triển kinh tế-xã hội.

- Tiếp cận quan hệ lợi ích hài hòa: Đảm bảo LIKT của NLD gắn liền với lợi ích của chủ sử dụng lao động tại các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp.

- Ngoài ra luận án còn tiếp cận liên ngành kinh tế chính trị - kinh tế lao động - phúc lợi

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu nêu trên, đề tài sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và 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 LIKT của NLĐ trong các khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội.

Thứ nhất, thu thập các nguồn tài liệu và số liệu thứ cấp, bao gồm:

Luận án dựa trên cơ sở các báo cáo, số liệu thống kê của các cơ quan quản lý nhà nước thành phố Hà Nội; một số sách, báo và luận án có liên quan đã công bố trong những năm gần đây; kết quả khảo sát kinh nghiệm đảm bảo LIKT của NLĐ trong các khu công nghiệp ở một số địa phương trong nước.

Nguồn số liệu thống kê từ Cục thống kê thành phố và các Sở ban ngành về tình hình hoạt động, kết quả đánh giá hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty trong khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội; Số liệu của Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Bảo hiểm xã hội thành phố về tình hình lao động và thực hiện đảm bảo LIKT của NLĐ trong các khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội.

Thứ hai, phương pháp điều tra xã hội học

Luận án sử dụng cách thức điều tra bằng phương pháp bảng hỏi (google biểu mẫu) với mục đích điều tra xã hội học nhằm thu thập thông tin về NLĐ làm việc trong các khu công nghiệp; nội dung điều tra đưa ra các câu hỏi phù hợp với mục tiêu nghiên cứu và trả lời được những câu hỏi mà luận án đặt ra, đó là: Xây dựng cơ chế để thực hiện; Sự phối hợp của các chủ thể; Đa dạng hóa các phương thức; Giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp trong quá trình đảm bảo LIKT của NLĐ.

Cách chọn mẫu: Chọn mẫu ngẫu nhiên hệ thống: Luận án lập danh sách các công ty ngoài nhà nước trong giới hạn phạm vi 03 khu công nghiệp đã chọn; tại mỗi khu công nghiệp, sắp xếp các doanh nghiệp theo qui mô lao động từ lớn đến nhỏ, sau đó sẽ chọn ngẫu nhiên để điều tra (phụ lục 3).

Kích thước mẫu, đối tượng điều tra

Do giới hạn bởi các điều kiện về thời gian và kinh phí nên luận án nghiên cứu điều tra xã hội học thông qua phiếu điều tra theo mẫu về đảm bảo LIKT của NLĐ trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội với

sự lựa chọn tại 03 khu công nghiệp có số lượng doanh nghiệp lớn: khu công nghiệp Quang Minh, Láng Hòa Lạc, Minh Khai -Vĩnh Tuy.

Đối tượng điều tra xã hội học theo mẫu là công nhân đang làm việc trong các khu công nghiệp. Các đối tượng điều tra được phỏng vấn một cách ngẫu nhiên, có hệ thống. Đối tượng này bao gồm công nhân sản xuất trực tiếp, công nhân làm văn phòng, quản đốc, quản lý phân xưởng.... Tổng số công nhân được điều tra là 325 lao động. Các doanh nghiệp được chọn điều tra là các công ty ngoài nhà nước đóng trên ba khu công nghiệp đã được lựa chọn.

Phương pháp điều tra: Để giúp thu thập dữ liệu sơ cấp bằng bảng hỏi được nhanh chóng nhất, tiết kiệm và có tính chính xác cao; luận án sử dụng cả 02 phương pháp điều tra trực tiếp và gián tiếp; gặp trực tiếp đối tượng khảo sát và thuyết phục họ tham gia trả lời bảng hỏi google biểu mẫu được gửi qua zalo; kết hợp phương pháp điều tra gián tiếp đó là gửi bảng hỏi online tới các đối tượng khảo sát qua email hoặc zalo.

Về xử lý thông tin phiếu điều tra: Dữ liệu thu thập từ phiếu khảo sát trực tuyến được lưu trữ trên máy tính sau khi người trả lời hoàn tất việc cung cấp thông tin. Toàn bộ dữ liệu điều tra được kiểm tra, tích hợp từ phiếu điện tử và phiếu giấy vào cơ sở dữ liệu chung để phục vụ làm sạch, xử lý và tổng hợp kết quả. Việc nhập liệu và phân tích số liệu được thực hiện bằng phần mềm SPSS 22.

- *Phương pháp tổng hợp, phân tích và xử lý dữ liệu:* Luận án sử dụng phương pháp phân tích thể chế, chính sách được sử dụng trong cả các nội dung của luận án. Chương 1, Phân tích, tổng hợp khái quát kết quả nghiên cứu của các công trình đã tổng quan; Chương 2, Phân tích kết quả nghiên cứu về LIKT và đảm bảo LIKT của NLD, để xây dựng khái niệm trung tâm; Chương 3, Phân tích, tổng hợp những số liệu, tư liệu thu thập được từ thực tiễn, từ đó chỉ rõ những kết quả đạt được và hạn chế từ thực trạng LIKT của NLD trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn từ

năm 2016 đến năm 2025. Chương 4, từ những số liệu thu thập và phân tích qua khảo sát thực tế đưa ra quan điểm, giải pháp đảm bảo LIKT của NLD trong các khu công nghiệp ở thành phố Hà Nội đến năm 2035.

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 LIKT của NLD 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 LIKT, bao gồm: (i) Xây dựng và hoàn thiện cơ chế; (ii) Sự phối hợp của các chủ thể liên quan; (iii) Đa dạng hóa các phương thức bảo đảm nhằm đáp ứng đặc thù và nhu cầu đa dạng của người lao động; (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.

Bên cạnh đó, luận án cũng chỉ ra hệ thống các yếu tố ảnh hưởng đến việc đảm bảo LIKT của NLD tại các khu công nghiệp.

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 LIKT của NLD 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, danh mục các công trình của tác giả đã công bố có liên quan đến đề tài luận án; danh mục tài liệu tham khảo; nội dung của đề tài gồm 4 chương, 11 tiết:

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

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

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 quan điểm, 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

Tác giả Addison J.T và Paulino Teixeira, (2003) trong tác phẩm “*The Economics of Labor Market Regulation - Kinh tế học về điều tiết Thị trường Lao động*” [77], đã phân tích vai trò của các quy định thị trường lao động trong việc bảo vệ quyền lợi và LIKT của NLĐ. Các tác giả nhấn mạnh rằng, các chính sách như luật lao động, quy định về an toàn lao động và bảo hiểm thất nghiệp đều có vai trò quan trọng trong việc tạo ra một môi trường làm việc công bằng và an toàn cho NLĐ. Tác giả khuyến nghị rằng các chính sách và quy định cần được thiết kế một cách hợp lý để vừa bảo vệ NLĐ, vừa duy trì sự linh hoạt và hiệu quả của thị trường lao động.

Tác giả Sara R. Collins và các cộng sự (2004), trong nghiên cứu “*Wage, Health Benefit, and Workers’ Health - Tiền lương, lợi ích sức khỏe và sức khỏe của người lao động*” [112], tác giả và các cộng sự tập trung phân tích việc tiếp cận dịch vụ y tế của NLĐ ở bối cảnh suy giảm kinh tế và thu hẹp phạm vi tài trợ bảo hiểm y tế tại Hoa Kỳ. Nghiên cứu chỉ ra rằng NLĐ có thu nhập thấp đối mặt với nhiều rào cản hơn trong việc tiếp cận chăm sóc y tế so với nhóm thu nhập cao, phản ánh sự bất bình đẳng trong phân bổ lợi ích sức khỏe gắn liền với tiền lương và khả năng được bảo hiểm.

Nghiên cứu về LIKT của NLĐ trong các doanh nghiệp đã mở rộng phạm vi để bao quát các yếu tố như an ninh tài chính và sự cân bằng giữa

công việc và cuộc sống. Một nghiên cứu của Tác giả Kramar (2014) với tác phẩm: *“Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? - Vượt ra ngoài quản trị nhân sự chiến lược: Quản trị nhân sự bền vững có phải là hướng tiếp theo?”* [99] nhấn mạnh rằng các doanh nghiệp đang ngày càng chú trọng đến việc cung cấp các gói phúc lợi tài chính bao gồm các kế hoạch tiết kiệm hưu trí và các khoản tiết kiệm khẩn cấp nhằm đảm bảo an ninh tài chính dài hạn cho nhân viên. Những lợi ích này giúp giảm bớt lo lắng về tài chính, từ đó tăng cường sự tập trung và hiệu suất làm việc.

Trong nghiên cứu của Allen, D. G., & Bryant, P. C. (2012). *“Managing employee turnover: Dispelling myths and fostering evidence-based retention strategies - Quản lý tỷ lệ nghỉ việc của người lao động: Loại bỏ những ngộ nhận và phát triển các chiến lược giữ chân dựa trên bằng chứng thực nghiệm”* [78] là sự linh hoạt trong công việc, chẳng hạn như giờ làm việc linh động và cơ hội làm việc từ xa. Các biện pháp này giúp người lao động hài hòa giữa công việc với cuộc sống, từ đó cải thiện sức khỏe tinh thần và giảm tỷ lệ nghỉ việc. Hơn nữa, các chương trình hỗ trợ như chăm sóc trẻ em tại nơi làm việc hoặc hỗ trợ chi phí giáo dục cũng được xem là những LIKT có ý nghĩa làm giảm chi phí tài chính cho nhân viên và gia đình họ.

Nghiên cứu của Tác giả Bakker và Demerouti (2014), *“Job demands-resources theory - Lý thuyết yêu cầu - nguồn lực trong công việc”* [82] chỉ ra rằng việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực và động viên, thông qua các chương trình công nhận và khen thưởng từ đó cao tinh thần làm việc đồng thời nâng cao năng suất lao động, gắn bó của họ với doanh nghiệp. Những hình thức khen thưởng này có thể bao gồm từ việc công nhận thành tựu trong các buổi họp toàn công ty đến việc trao tặng các phần thưởng cá nhân như chuyến du lịch hoặc quà tặng đặc biệt.

Những nghiên cứu này cho thấy rằng LIKT của NLĐ 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. Những lợi ích này tạo ra động lực, sự gắn bó với công việc từ đó hình thành đội ngũ lao động tận tụy và hiệu quả.

Bên cạnh đó, các yếu tố như môi trường làm việc lành mạnh và an toàn, có cơ hội phát triển sự nghiệp và những chương trình phúc lợi linh hoạt, quyền tự chủ, tự quyết cũng là những nội dung quan trọng của LIKT.

Tác giả Pfeffer (1998) với cuốn sách *“The human equation: Building profits by putting people first - Yếu tố con người: Tối đa hóa lợi nhuận thông qua việc ưu tiên con người”* [109] nhấn mạnh rằng đầu tư tạo ra môi trường làm việc lý tưởng có thể dẫn đến hiệu quả công việc cao hơn. Nơi làm việc lý tưởng bao gồm không gian làm việc an toàn, trang thiết bị hiện đại và các chính sách an toàn lao động hiệu quả. Khi họ thấy nơi làm việc thoải mái đồng thời ít có khả năng gặp phải những vấn đề sức khỏe gắn công việc, giúp tăng năng suất, tạo ra một cảm giác cam kết và lòng trung thành từ phía nhân viên, bởi họ cảm thấy được quan tâm và chăm sóc.

Tác giả Cascio (2006) *“Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits - Quản lý nguồn nhân lực: Năng suất, chất lượng cuộc sống làm việc, lợi nhuận”*; [84] nhấn mạnh rằng các chương trình phúc lợi linh hoạt, như bảo hiểm sức khỏe linh hoạt và chế độ làm việc từ xa, đang trở nên phổ biến và có hiệu quả trong việc nâng cao sự hài lòng của nhân viên. Các chương trình này giúp họ thấy được quan tâm, sự ghi nhận cống hiến. Việc cung cấp các lựa chọn linh hoạt cho phép nhân viên điều chỉnh công việc để phù hợp với nhu cầu cá nhân và gia đình của họ, từ đó giảm bớt căng thẳng và tăng cường sự hài lòng và cam kết đối với công ty.

Tác giả Anita Chan (2011) [80] với nghiên cứu *“Employment Relations in Industrial Zones: The Case of China - Quan hệ lao động tại các khu công nghiệp: Bài học từ Trung Quốc”*. Nghiên cứu đã làm rõ quan

hệ lao động ở những khu công nghiệp ở Trung Quốc, phân tích cách thức mà các chính sách và thực tiễn quản lý ảnh hưởng đến quyền lợi của những người lao động. Công trình đã chỉ ra 60% lao động tại ở những khu công nghiệp Trung Quốc là lao động nhập cư từ nông thôn. 70% lao động nữ nhận mức lương thấp hơn nam giới từ 20-30% cho công việc tương tự. Trên 50% công nhân làm việc vượt quá số giờ làm việc tối đa được quy định bởi luật lao động Trung Quốc. Từ đó, tác giả đề xuất giải pháp đối với chính quyền như tăng lương tối thiểu và đưa ra các quy định về giờ làm việc; Tăng cường giám sát; Cải thiện điều kiện làm việc; Nâng cao mức lương; Hỗ trợ lao động nữ và nhập cư: Tăng cường các chính sách hỗ trợ bình đẳng giới và đảm bảo lao động nhập cư được tiếp cận đầy đủ các phúc lợi xã hội.

Tác giả Maria F. Cook and Harry C. Katz (2010) với nghiên cứu "*The Role of Labor Unions in Industrial Parks: A Comparative Study - Vai trò của các công đoàn lao động trong các khu công nghiệp: Nghiên cứu so sánh*" [103]. Nghiên cứu này chỉ rõ vai trò của tổ chức công đoàn khi bảo vệ lợi ích kinh tế của người lao động tại các khu công nghiệp ở các quốc gia khác nhau. Nghiên cứu so sánh vai trò của các công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi và cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động tại các khu công nghiệp (industrial parks) ở nhiều quốc gia. Nghiên cứu chỉ ra những thách thức đối với công đoàn tại khu công nghiệp như hạn chế quyền lập hội; sự phản đối từ doanh nghiệp; công đoàn phân tán và thiếu sự phối hợp làm giảm khả năng thương lượng hiệu quả với doanh nghiệp. Nghiên cứu đưa ra các số liệu: 70% khu công nghiệp tại các quốc gia phát triển có hệ thống công đoàn hoạt động hiệu quả, dẫn đến mức lương cao hơn trung bình 20% so với các khu vực không có công đoàn. Gần 50% lao động nữ tại các nước đang phát triển được hưởng lợi từ các thỏa thuận tập thể do công đoàn thương lượng. Từ đó đề xuất

các chính sách: Thúc đẩy quyền lập hội và tham gia công đoàn; Xây dựng hệ thống thương lượng tập thể hiệu quả; Hỗ trợ phát triển năng lực công đoàn; Khuyến khích hợp tác giữa doanh nghiệp và công đoàn: Tạo môi trường hợp tác giữa doanh nghiệp và công đoàn để thay đổi điều kiện làm việc mà không ảnh hưởng đến hiệu quả kinh doanh.

Tác giả Andreas Bieler and Werner Bonefeld (2008) [79] với nghiên cứu “*Global Production Networks and Labour - Mạng lưới sản xuất toàn cầu và lực lượng lao động*”. Cuốn sách này tập trung vào mạng lưới sản xuất toàn cầu và tác động của chúng đến người lao động trong các khu công nghiệp. Nhóm tác giả thảo luận về việc làm thế nào để quyền lợi cho họ được đảm bảo trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phân chia lao động quốc tế. Từ đó đề xuất các giải pháp, đối với chính phủ: Cung cấp cơ sở lý luận để xây dựng các chính sách bảo vệ lao động. Đối với doanh nghiệp: Nhấn mạnh tầm quan trọng của trách nhiệm xã hội và sử dụng những tiêu chuẩn lao động trong chuỗi cung ứng. Đối với người lao động: Tăng cường nhận thức về quyền lao động và các công cụ bảo vệ quyền lợi trong môi trường làm việc toàn cầu. Vai trò của công đoàn: Thúc đẩy quyền thành lập và tham gia công đoàn để người lao động có thể bảo vệ quyền lợi của mình.

Có thể thấy công trình trên đã chỉ ra nội dung LIKT của NLD ở những doanh nghiệp bao gồm nhiều yếu tố khác nhau, không chỉ giới hạn ở các yếu tố tiền lương và tiền thưởng mà còn các yếu tố như bảo hiểm y tế, nghỉ phép có lương, và các chương trình hưu trí đóng vai trò quan trọng trong việc cải thiện chất lượng đời sống của họ và gia đình. Các lợi ích phi tài chính này giúp giảm bớt lo lắng về tài chính.

Ngoài ra, nơi làm việc lý tưởng cũng chính là điều kiện cần thiết quan trọng. Cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp cũng là một yếu tố quan trọng giúp nhân viên cảm thấy gắn kết với công ty. Các chương trình đào tạo kỹ năng, cơ hội học tập và phát triển, cũng như các lộ trình thăng tiến rõ

ràng từ đó tạo cho kỹ năng được nâng lên đồng thời tạo động lực cho họ làm việc chăm chỉ hơn và cải thiện kỹ năng của mình. Bên cạnh đó, các chương trình phúc lợi như bảo hiểm sức khỏe linh hoạt và chế độ làm việc từ xa đang trở nên phổ biến và có hiệu quả trong việc nâng cao sự hài lòng của nhân viên. Cuối cùng, quyền tự chủ và cảm giác thuộc về trong công việc là yếu tố quan trọng giúp tăng động lực nội tại và hiệu suất làm việc.

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 Daniel S. Hamermesh, Daiji Kawaguchi, Jungmin Lee (2014), “*Does labour legislation benefit worker? Well-Being after an hours reduction - Pháp luật lao động có cải thiện phúc lợi của người lao động không? Tác động của việc giảm giờ làm*” [85], công trình đã chỉ ra sự vất vả của NLD khi phải làm việc quá nhiều trong nền kinh tế hiện đại và khi được cân bằng về thời gian làm việc thì NLD có cảm thấy tốt hơn. Nhóm tác giả đã khảo sát thực tiễn ở Hàn Quốc và Nhật Bản cho thấy việc thi hành luật định giảm giờ làm đã tăng hạnh phúc cho họ. Kết quả nghiên cứu này là bài học kinh nghiệm cho các nước đang phát triển đang có tỷ lệ làm thêm giờ lớn, vì LIKT của NLD không được đảm bảo do số lao động không nhận được lương làm thêm giờ chiếm đến 47%.

Nghiên cứu Bộ trưởng Hàn Quốc Bahn Jaewan (2010) “*Employment and Labour Policy in Korea 2010 - Chính sách lao động việc làm của Hàn Quốc 2010*” [81]. Tác giả cung cấp cho chúng ta hiểu biết về thị trường lao động của Hàn Quốc và các chính sách khác nhau mà Chính phủ Hàn Quốc đã áp dụng nhằm bảo đảm quyền của NLD, tạo ra những công việc tốt không chỉ về số lượng mà còn chất lượng bên cạnh đó đạt được tăng trưởng về việc làm. Theo tác giả, để bảo vệ các quyền của NLD, Nhà nước cần phải bảo đảm những điều kiện làm việc cơ bản cho NLD về giờ làm việc, giờ làm việc linh hoạt, tiền

lương quá hạn (overdue wage), cơ chế lương tối thiểu, ngày nghỉ lễ, nghỉ phép, sa thải, bảo hiểm tai nạn lao động, hệ thống lương hưu cho NLĐ, bảo vệ sức khỏe của NLĐ.

Tác giả John E. Anderson and Robert W. Wassmer (2015) với nghiên cứu *“Industrial Clusters and Labor Market Discrimination in Developing Economies - Tác động của các cụm công nghiệp đến phân biệt đối xử trong thị trường lao động tại các nước đang phát triển”* [96]. Nghiên cứu này phân tích sự phân biệt đối xử ở thị trường lao động tại các khu công nghiệp tại các nền kinh tế đang phát triển. Trên cơ sở đó tác giả đưa ra những giải pháp để quyền lợi được đảm bảo và giảm thiểu sự bất bình đẳng sự phân biệt đối xử trên thị trường lao động ở các nền kinh tế đang phát triển, đặc biệt chú trọng đến lao động nữ và các nhóm thiểu số người lao động trong các khu công nghiệp. Nghiên cứu đưa ra các biện pháp như: Nâng cao quyền lợi lao động nữ; Bảo vệ các nhóm thiểu số; Giám sát và thực thi luật lao động; Hỗ trợ doanh nghiệp; Vai trò của giáo dục và đào tạo.

Tổ chức ILO với nghiên cứu (2020) *“Decent Work in Global Supply Chains - Đảm bảo công việc chất lượng trong chuỗi cung ứng toàn cầu”*, [92]. ILO chú ý thúc đẩy công việc bền vững và đảm bảo quyền lợi cho người lao động trong các chuỗi cung ứng toàn cầu, bao gồm các khu công nghiệp. Nghiên cứu nhấn mạnh mối quan hệ giữa các doanh nghiệp, người lao động và chính phủ trong việc xây dựng môi trường lao động an toàn, công bằng và bền vững. Từ đó, nghiên cứu đưa ra các giải pháp và khuyến nghị: Nâng cao tiêu chuẩn lao động; Xây dựng quan hệ đối tác; Hỗ trợ các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs). Nghiên cứu là tài liệu quan trọng trong việc thúc đẩy quyền lợi lao động và xây dựng chuỗi cung ứng bền vững. Nó nhấn mạnh sự cần thiết của hợp tác đa phương và việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế để thay đổi điều kiện làm việc và để có sự công bằng trong chuỗi giá trị toàn cầu.

Theo báo cáo: Global Wage Report 2020-21: “*Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19 - Ảnh hưởng của COVID-19 đến tiền lương và chính sách lương tối thiểu*” được xuất bản bởi Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) [93]. Báo cáo tập trung vào tác động của đại dịch COVID-19 đối với tiền lương, bất bình đẳng thu nhập, những giải pháp bảo vệ tiền lương, đặc biệt đối với lao động thu nhập thấp. Họ thu nhập thấp chịu tác động nặng nề hơn, đặc biệt là lao động nữ và lao động không chính thức. Báo cáo đưa ra thống kê số liệu về Tiền lương toàn cầu giảm 4.3% trong năm 2020, tương đương trên 3.7 nghìn tỷ USD thu nhập bị mất. Lao động nữ bị ảnh hưởng nghiêm trọng hơn, với mức suy giảm thu nhập 10% so với 6% ở lao động nam. Gần 266 triệu lao động (tương đương 15% tổng lao động toàn cầu) sống dưới mức nghèo đói do đại dịch. Từ đó, báo cáo đề xuất cải cách như nâng cao hệ thống lương tối thiểu; Tăng cường an sinh xã hội; Khuyến nghị hợp tác quốc tế: ILO kêu gọi sự hợp tác toàn cầu để đối phó với khủng hoảng và xây dựng một nền kinh tế bao trùm hơn. "Global Wage Report 2020-21" là một tài liệu quan trọng nhấn mạnh sự cần thiết của việc bảo vệ tiền lương và giảm bất bình đẳng, đặc biệt trong bối cảnh khủng hoảng. Báo cáo này đóng vai trò định hướng cho các chính phủ, tổ chức lao động và doanh nghiệp trong việc xây dựng một môi trường lao động công bằng và bền vững hơn sau đại dịch.

Công trình nghiên cứu của Tobias Brändleii Đại học Pforzheim và GLO Fellow về Công đoàn và thương lượng tập thể (2024): “*Unions and Collective Bargaining: The Influence on Wages, Employment and Firm Survival - Công đoàn và thương lượng tập thể: Ảnh hưởng đến tiền lương, việc làm và khả năng tồn tại của doanh nghiệp.*” [113] Ảnh hưởng đến tiền lương, việc làm và sự tồn tại của công ty tác giả đã làm rõ vai trò của công đoàn và thương lượng tập thể trong bối cảnh kinh tế hiện đại là một trong những giải pháp để bảo đảm lợi ích của NLĐ từ đó tăng hiệu quả làm việc và sự gắn kết của họ.

Có thể nói, các nghiên cứu tiêu biểu về cách thức đảm bảo LIKT của NLĐ 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, cho thấy rằng việc tăng lương tối thiểu có thể cải thiện thu nhập cho NLĐ mà không gây ra thất nghiệp đáng kể. Đồng thời, vai trò của các quy định thị trường lao động, như luật lao động và bảo hiểm thất nghiệp, vai trò của công đoàn và thương lượng tập thể được coi là cần thiết để bảo vệ quyền lợi và đảm bảo một môi trường làm việc an toàn. Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng đầu tư vào giáo dục và đào tạo nghề nghiệp là điều kiện cần thiết để nâng cao kỹ năng và thu nhập của NLĐ, giúp họ thích nghi với những đòi hỏi của thị trường lao động. Hơn nữa, việc tái phân phối thu nhập và tăng cường các chương trình phúc lợi xã hội được đề xuất nhằm giảm bất bình đẳng từ đó tạo ra một xã hội công bằng hơn.

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

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*” (2015) [44], tác giả xác định LIKT là khái niệm phản ánh bản chất của quan hệ sản xuất và được hình thành trên cơ sở cấu trúc sản xuất cụ thể. LIKT của NLĐ bao gồm hai thành phần: trực tiếp (tiền lương, thưởng, phúc lợi xã hội, bảo hiểm) và gián tiếp (đào tạo nâng cao trình độ, điều kiện lao động, môi trường văn hóa doanh nghiệp và đời sống tinh thần). Để hài hòa lợi ích giữa các chủ thể, nghiên cứu đề xuất ba nhóm giải pháp chính: từ phía Nhà nước, từ phía NLĐ, và từ các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

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*” (2016) [37]. Nghiên cứu từ việc làm rõ thực tiễn phát triển dịch vụ xã hội dành cho NLĐ tại các khu công nghiệp trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Nghiên cứu tập trung vào các dịch vụ thiết yếu như đào tạo nghề, nhà ở, y tế - chăm sóc sức khỏe, nhà trẻ - trường học cho con em NLĐ, và các hoạt động văn hóa tinh thần. Trên cơ sở đó tác giả đưa ra những hạn chế của việc cung ứng dịch vụ, từ đó đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với việc hoàn thiện hệ thống dịch vụ xã hội nhằm nâng cao chất lượng đời sống cho NLĐ trong khu công nghiệp. Qua đó, tác giả đề xuất các giải pháp phát để nâng cao hiệu quả để đảm bảo an sinh xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống của NLĐ 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*” [31]. Nghiên cứu cho thấy rằng việc đầu tư vào đào tạo và phát triển kỹ năng cho NLĐ không chỉ giúp nâng cao năng lực làm việc mà còn là một hình thức quan trọng để đảm bảo LIKT của NLĐ. Các chương trình đào tạo thường được thiết kế để nâng cao kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm, giúp NLĐ thích ứng với sự thay đổi của công nghệ và yêu cầu công việc. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng nhiều doanh nghiệp chưa chú trọng đủ đến việc đào tạo nhân viên, chủ yếu do hạn chế về tài chính và nhận thức.

Công trình nghiên cứu của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2020) [5] đã làm rõ khái niệm chi tiết về LIKT của NLĐ, nhấn mạnh rằng đây là các quyền lợi vật chất và phi vật chất mà NLĐ nhận được để đảm bảo cuộc sống cá nhân và gia đình. Nghiên cứu này phân tích các yếu tố cấu thành LIKT của NLĐ, bao gồm lương, thưởng, các khoản phụ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chế độ nghỉ phép và các chương trình đào tạo.

Trần Minh Phương và Lê Thị Hà (2020) “*Đánh giá chính sách đãi ngộ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam*” [57], nhóm tác giả đã làm rõ chính sách đãi ngộ lao động ở những doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) ở nước ta. Đồng thời cho thấy chính sách đãi ngộ tốt hơn của những doanh nghiệp này so với các doanh nghiệp trong nước, bao gồm lương cao hơn, các chế độ phúc lợi đầy đủ và điều kiện làm việc tốt hơn. Các doanh nghiệp FDI thường tuân thủ chặt chẽ các quy định về quyền lợi của NLĐ và có xu hướng áp dụng các chính sách phúc lợi theo tiêu chuẩn quốc tế. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng cảnh báo về sự chênh lệch khi thực hiện các chính sách này giữa các khu vực và ngành nghề khác nhau.

Nghiên cứu của Trần Thị Lan và Lê Văn Tuấn (2020) “*Phân tích chính sách đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động trong ngành công nghiệp tại Việt Nam*” [39]. Nghiên cứu nhấn mạnh rằng việc thực hiện hiệu quả các chính sách là một cách để thay đổi điều kiện làm việc tốt hơn đồng thời giúp cải thiện năng suất và chất lượng công việc. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng nhiều doanh nghiệp vẫn chưa thực hiện đầy đủ các chính sách này do khó khăn về tài chính và sự thiếu hụt thông tin về quyền lợi của NLĐ, do đó cần có sự can thiệp và hỗ trợ từ chính phủ để đảm bảo thực hiện hiệu quả.

Nghiên cứu của tác giả Lê Thị Hồng và Phạm Văn Khoa (2021) “*Chính sách và thực tiễn đảm bảo quyền lợi kinh tế cho người lao động trong các khu công nghiệp tại Việt Nam*” [30]. Nghiên cứu chỉ ra rằng nhiều khu công nghiệp đã triển khai các chính sách như lương thưởng, bảo hiểm và phúc lợi xã hội nhằm bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Tuy nhiên trong quá trình thực hiện các chính sách này còn gặp phải nhiều khó khăn, bao gồm sự không rõ ràng trong quản lý và việc không đồng đều trong việc thực hiện những chính sách giữa các doanh nghiệp. Do đó cần tăng cường giám sát và đánh giá các chính

sách, đồng thời tăng cường đào tạo và nâng cao nhận thức về quyền lợi cho NLD để đảm bảo việc thực thi chính sách đồng bộ, hiệu quả.

Nghiên cứu của tác giả Hoàng Thị Hạnh và Phạm Văn Phúc trong công trình *“Mối quan hệ giữa chính sách phúc lợi và sự gắn bó của người lao động tại các doanh nghiệp sản xuất ở Việt Nam”* (2021) [24] đã chỉ ra các chính sách phúc lợi như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trợ cấp thất nghiệp và các chương trình phúc lợi khác có tác động tích cực đến sự gắn bó và lòng trung thành của NLD. Các doanh nghiệp có chính sách phúc lợi tốt thường có tỷ lệ nhân viên nghỉ việc thấp hơn và hiệu quả, chất lượng công việc tốt hơn. Muốn vậy những các doanh nghiệp cần tiếp tục cải thiện, thực thi toàn diện những chính sách phúc lợi để duy trì sự gắn bó của NLD.

Tác giả Trần Tuấn Sơn *“Pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương”* (2022) [60]. Việc bảo vệ quyền con người nói chung và quyền của NLD nói riêng luôn là mục tiêu, nhiệm vụ của các tổ chức quốc tế và các quốc gia tiến bộ trên thế giới với những hình thức và biện pháp khác nhau. Thông qua việc đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể, bảo vệ quyền của NLD (thông qua tổ chức đại diện của NLD, thông qua đối thoại xã hội, thông qua bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động, thông qua xử phạt vi phạm của cơ quan quản lý nhà nước, thông qua phán quyết của Tòa án nhân dân) trên cơ sở đó đề ra định hướng, nội dung, biện pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật, bảo vệ quyền của NLD phải đặt trong bối cảnh hoàn thiện pháp luật về quyền con người.

Tóm lại, các nghiên cứu tại Việt Nam đã đưa ra nhiều khái niệm và phân tích chi tiết về LIKT của NLD, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đảm

bảo quyền lợi vật chất và phi vật chất cho NLĐ. Các nghiên cứu đều có những quan điểm chung về khái niệm LIKT của NLĐ là một khái niệm rộng, bao gồm tất cả các quyền lợi vật chất và phi vật chất họ nhận được từ quá trình làm việc trong doanh nghiệp. Theo các nghiên cứu, LIKT của NLĐ không chỉ đơn thuần là tiền lương hàng tháng mà còn bao gồm các khoản thưởng, phúc lợi xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và các chế độ nghỉ phép, trợ cấp ốm đau, thai sản, hưu trí và các quyền lợi khác. Khái niệm này cũng bao gồm việc đảm bảo môi trường làm việc an toàn, cơ hội thăng tiến và các chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. Tuy nhiên, việc thực hiện các chính sách này còn nhiều bất cập như thiếu sự đồng bộ trong thực hiện chính sách, hạn chế về tài chính của doanh nghiệp và sự thay đổi nhanh chóng của môi trường kinh tế xã hội. Trong bối cảnh hiện nay các doanh nghiệp cần những giải pháp cụ thể để khắc phục những hạn chế và thách thức hiện tại, bảo đảm lợi ích kinh tế cho họ khi mà kinh tế và xã hội ngày càng phức tạp và biến động. Do vậy khoảng trống này phải được tiếp tục nghiên cứu để Nhà nước, doanh nghiệp làm căn cứ để xây dựng, ban hành, thực thi những chính sách hợp lý giúp cải thiện chất lượng cuộc sống của NLĐ và thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền kinh tế.

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 người lao động trong các khu công nghiệp ở các tỉnh Bắc Trung Bộ hiện nay*” (2015) [14] đã làm rõ thực trạng nhà ở cho NLĐ tại các tỉnh Bắc Trung Bộ và việc ổn định chỗ ở chủ yếu dựa vào sự chủ động của doanh nghiệp, tuy nhiên xu hướng này đang giảm, dẫn đến tỷ lệ họ phải thuê nhà trọ tại các khu công nghiệp ngày càng tăng. Điều kiện nhà trọ phổ biến có diện tích hạn chế, âm thấp, an ninh kém, đồng thời NLĐ thiếu thời gian nghỉ ngơi cần thiết cho việc

tái tạo sức lao động. Để khắc phục, tác giả đề xuất Nhà nước cần ban hành chính sách nhà ở xã hội dành cho NLD và tăng cường thanh tra, theo dõi việc thực thi quy hoạch nhà ở trong các khu công nghiệp.

Trong công trình nghiên cứu “Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở tỉnh Thừa Thiên Huế” (2018) [68], Phạm Thị Thương cho rằng lợi ích kinh tế của người lao động trong khu vực doanh nghiệp tư nhân là một phạm trù mang tính khách quan, thể hiện mối quan hệ lợi ích giữa người lao động với các chủ thể khác trong doanh nghiệp. Theo tác giả, lợi ích kinh tế không chỉ dừng lại ở thu nhập mà còn bao hàm những điều kiện vật chất cơ bản, có vai trò bảo đảm đời sống và khuyến khích người lao động tham gia tích cực vào quá trình sản xuất, kinh doanh. Trên cơ sở đó, lợi ích kinh tế của người lao động được chia thành một số nhóm chủ yếu, gồm: thu nhập bằng tiền như tiền lương, tiền thưởng và các khoản phụ cấp; các điều kiện bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động gắn với môi trường làm việc; cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề thông qua đào tạo; việc tham gia và thụ hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các hình thức bảo hiểm tự nguyện theo quy định của pháp luật; cùng với các hình thức hỗ trợ về phương tiện đi lại và chỗ ở.

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*” (2019) [59]. Tác giả tập trung nghiên cứu các cơ sở lý luận pháp lý về bảo đảm quyền lợi cho NLD trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Nghiên cứu làm rõ yêu cầu bảo vệ quyền lợi NLD trong bối cảnh pháp luật Việt Nam hiện hành, đồng thời phân tích cơ chế quốc gia trong việc thực thi các quyền này. Từ việc làm rõ quy định và áp dụng pháp luật, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện khung pháp lý và nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền, lợi ích của NLD tại các doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài.

Nghiên cứu của tác giả Phan Văn Lâm và Đinh Thị Thanh (2020) *“Impact of training policies on employee satisfaction in Vietnamese enterprises - Tác động của các chính sách đào tạo đến sự hài lòng của nhân viên trong các doanh nghiệp Việt Nam.”* [111] đã khảo sát tác động của những chính sách đào tạo nghề đến mức độ thoả mãn của NLĐ trong các doanh nghiệp. Bên cạnh đó các chương trình đào tạo nghề hiệu quả không chỉ nâng cao kỹ năng và trình độ của NLĐ mà còn góp phần vào sự hài lòng và gắn bó lâu dài với công việc. Muốn thực hiện điều này theo tác giả doanh nghiệp cần đầu tư cho NLĐ được học tập, phát triển nghề nghiệp khi đó họ sẽ có xu hướng ít thay đổi công việc, động lực làm việc cao hơn. Tuy nhiên các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu cá nhân và thị trường lao động, cùng với việc cung cấp các cơ hội học tập liên tục.

Nghiên cứu của tác giả Đỗ Thị Thu và Nguyễn Hữu Trung (2021) *“Current status and solutions to ensure the economic benefits of employees in enterprises in Vietnam - Thực trạng và giải pháp bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tại Việt Nam”* [86] đã phân tích thực trạng LIKT của NLĐ trong các doanh nghiệp tại Việt Nam, đặc biệt là trong các khu công nghiệp, doanh nghiệp vừa và nhỏ. Tác giả cho rằng thực tế nhiều doanh nghiệp đã có những cải thiện đáng kể về điều kiện làm việc và phúc lợi cho NLĐ tuy nhiên vẫn còn tồn tại nhiều vấn đề trong việc thực hiện các quyền lợi này một cách đồng đều như trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa, NLĐ chưa được hưởng đầy đủ các chế độ bảo hiểm xã hội, chế độ nghỉ phép và các phúc lợi khác, sự chênh lệch trong việc thực hiện các chính sách đãi ngộ giữa các doanh nghiệp lớn và nhỏ dẫn đến sự bất bình đẳng trong việc hưởng lợi. Điều đó đặt ra nhu cầu cấp bách về việc cải thiện và đồng bộ hóa việc thực hiện các chính sách phúc lợi và đảm bảo quyền lợi cho tất cả công nhân.

Nghiên cứu của Phạm Thị Hương và Lê Thị Lan (2021) “*Analysis of the implementation of benefit and welfare regimes in Vietnamese enterprises - Phân tích việc thực hiện các chế độ phúc lợi và đãi ngộ trong các doanh nghiệp Việt Nam*” [110] đã phân tích thực trạng thực hiện chế độ đãi ngộ và phúc lợi tại các doanh nghiệp ở Việt Nam, với một cái nhìn sâu về các lĩnh vực còn thiếu sót. Nghiên cứu cho thấy rằng mặc dù các doanh nghiệp lớn thường thực hiện đầy đủ các chế độ đãi ngộ và phúc lợi, nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ vẫn gặp khó khăn trong việc áp dụng các chính sách này do hạn chế về tài chính và hiểu biết. Nghiên cứu đề xuất các giải pháp như việc cung cấp hỗ trợ tài chính và đào tạo cho các doanh nghiệp nhỏ để họ có thể thực hiện các chính sách phúc lợi hiệu quả hơn. Ngoài ra, cần có các cơ chế khuyến khích từ chính phủ để các doanh nghiệp tuân thủ các quy định pháp luật liên quan đến phúc lợi và đãi ngộ.

Tác giả Lê Thị Ngọc và Trần Quốc Hưng (2022) “*Solutions to ensure the implementation of economic benefits for employees in enterprises - Giải Pháp đảm bảo thực thi các quyền lợi kinh tế cho người lao động trong doanh nghiệp*”. [100] trong nghiên cứu của mình đã đề xuất một số giải pháp nhằm đảm bảo thực thi hiệu quả các quyền lợi kinh tế của NLĐ trong doanh nghiệp. Tác giả nhấn mạnh vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong việc tăng cường giám sát, kiểm tra nhằm bảo đảm doanh nghiệp tuân thủ quy định về phúc lợi và bảo hiểm xã hội. Đồng thời, nghiên cứu kiến nghị cải cách và mở rộng hệ thống chính sách bảo hiểm xã hội để bao phủ toàn bộ lực lượng lao động, kể cả trong khu vực phi chính thức. Bên cạnh đó, đề xuất tăng cường đào tạo và nâng cao nhận thức của doanh nghiệp về lợi ích của việc thực hiện chính sách phúc lợi, từ đó góp phần nâng cao mức độ hài lòng, hiệu suất làm việc của lao động và thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Cuối cùng, nghiên cứu nhấn mạnh sự cần thiết

của việc xây dựng cơ chế phản hồi và giải quyết khiếu nại hiệu quả nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng.

Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Thanh và Bùi Minh Tâm (2022) *“Reforming wage policies to enhance economic benefits for employees in enterprises - Cải cách chính sách tiền lương nhằm nâng cao lợi ích kinh tế cho người lao động trong doanh nghiệp”*. [106] đã tập trung vào giải pháp cải cách chính sách tiền lương. Nghiên cứu cho thấy rằng việc điều chỉnh mức lương tối thiểu và áp dụng các cơ chế thưởng công bằng có thể giúp nâng cao thu nhập và chất lượng cuộc sống của công nhân. Nghiên cứu cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc thực hiện các chính sách tiền lương một cách minh bạch và công bằng để giảm thiểu sự phân hóa thu nhập giữa các nhóm lao động. Đề xuất từ nghiên cứu bao gồm việc tăng cường giám sát và quản lý để đảm bảo rằng các doanh nghiệp thực hiện đúng các quy định về tiền lương và việc xây dựng các cơ chế phản hồi để họ có thể yêu cầu quyền lợi của mình khi cần thiết.

Nghiên cứu của Nguyễn Đức Hải và Nguyễn Thị Minh (2022) *“Proposals for wage and welfare policy reforms to reduce inequality in Vietnamese enterprises - Đề Xuất Cải Cách Chính Sách Tiền Lương và Phúc Lợi Nhằm Giảm Bất Bình Đẳng Trong Doanh Nghiệp Việt Nam”* [105] đã đề xuất các cải cách chính sách tiền lương và phúc lợi nhằm giảm sự bất bình đẳng trong các doanh nghiệp ở Việt Nam. Sự bất bình đẳng tiền lương giữa các nhóm lao động, đặc biệt là giữa lao động có trình độ cao và thấp, đang trở thành vấn đề ngày càng nghiêm trọng. Trên cơ sở đó đề xuất việc thực hiện các chính sách tiền lương công bằng hơn, bao gồm việc điều chỉnh mức lương tối thiểu và áp dụng các cơ chế đánh giá công bằng. Đồng thời, cần cải cách các chế độ phúc lợi để đảm bảo tất cả NLĐ đều được hưởng lợi một cách công bằng. Các giải pháp này nhằm mục tiêu giảm bất bình đẳng và nâng cao sự công bằng trong việc phân phối lợi ích.

Tổng quan các nghiên cứu về LIKT của NLD 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 công nhân; việc điều chỉnh lương tối thiểu cần gắn với lạm phát và chi phí sinh hoạt. Nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ, gặp khó khăn trong thực hiện đầy đủ chế độ phúc lợi do hạn chế về tài chính và thông tin. Các nghiên cứu cũng ghi nhận tác động tích cực của đào tạo nghề đối với kỹ năng và thu nhập, song khả năng tiếp cận các chương trình này còn hạn chế. 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 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

Từ việc làm rõ những nội hàm cơ bản của những công trình nghiên cứu về LIKT của NLD, luận án rút ra những vấn đề chung mà các tác giả đưa ra như sau:

Thứ nhất, nghiên cứu đi sâu làm rõ các phương diện nội dung cũng như những cách thức thể hiện việc bảo đảm LIKT của NLD trong những doanh nghiệp.

Nghiên cứu vấn đề đảm bảo LIKT của NLD trong các doanh nghiệp tại Việt Nam đã thu hút sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu, với các phát hiện đa dạng và đề xuất giải pháp cụ thể. Các nghiên cứu này cho thấy rằng nội dung đảm bảo LIKT của NLD 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.

Ngoài ra, có những nghiên cứu phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp cải thiện chế độ phúc lợi lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa, nhấn mạnh sự cần thiết của các chính sách hỗ trợ đặc thù như cung cấp trợ cấp tài chính và đào tạo về quản lý nhân sự.

Như vậy, các nghiên cứu cho thấy rằng việc đảm bảo LIKT của NLĐ 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 NLĐ.

Thứ hai, nghiên cứu thực trạng và giải pháp đảm bảo thực hiện LIKT của NLĐ 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 NLĐ. 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 LIKT của NLĐ. 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 NLĐ: 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

Dựa trên những công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài được trình bày trong phần tổng quan, đã cho thấy vấn đề đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động đã tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau, song vẫn tồn tại những khoảng trống nghiên cứu cần tiếp tục làm rõ.

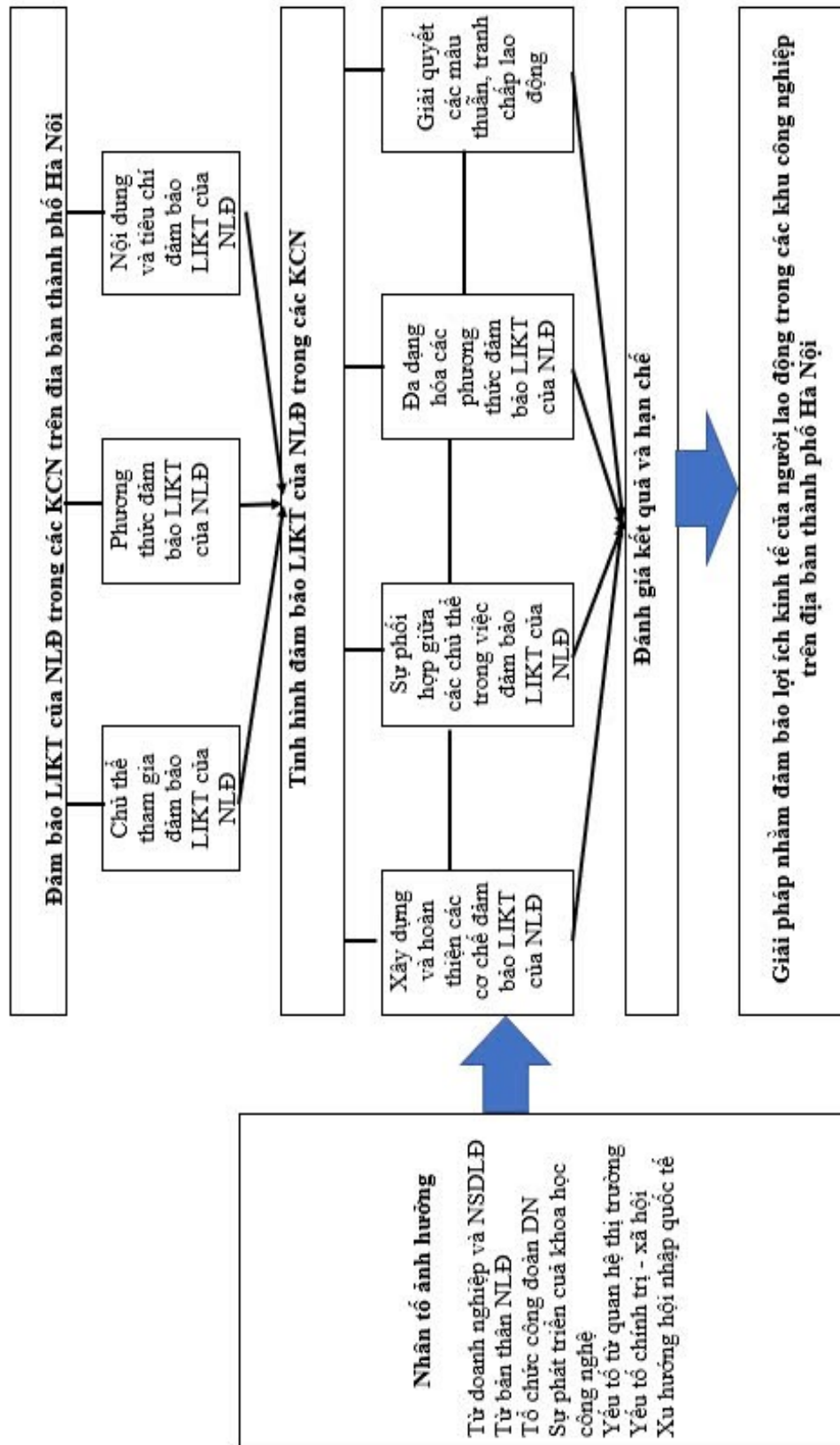
Trước hết, các nghiên cứu nước ngoài chủ yếu tập trung vào thị trường lao động nói chung hoặc khu công nghiệp tại các quốc gia phát triển và một số nền kinh tế đang phát triển, trong khi các nghiên cứu trong nước phần lớn tiếp cận theo ngành nghề, loại hình doanh nghiệp hoặc phạm vi địa phương riêng lẻ, chưa có nhiều nghiên cứu chuyên sâu, hệ thống xem xét vấn đề đảm bảo LIKT của NLĐ 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 họ trong việc 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 toàn diện, đặc biệt là nguyên do của sự chênh lệch trong việc thụ hưởng lợi ích giữa các nhóm người lao động với doanh nghiệp. Ngoài ra, vai trò và hiệu quả hoạt động thực tế của công đoàn cơ sở 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 LIKT của NLĐ trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, nhằm cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc xây dựng, thực hiện các chính sách phù hợp ở giai đoạn hiện nay.

1.2.3. Khung phân tích đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội

Trên cơ sở tổng hợp và kế thừa các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án, khung phân tích của luận án được xây dựng và minh họa bằng sơ đồ dưới đây. Khung phân tích này thể hiện mạch logic của các nội dung nghiên cứu, làm căn cứ cho việc đánh giá thực trạng, qua đó đề xuất các giải pháp nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.



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, VAI TRÒ, 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 và khu công nghiệp.

** Khái niệm lợi ích và lợi ích kinh tế*

Lợi ích kinh tế của người lao động luôn giữ vai trò trung tâm trong các hoạt động kinh tế, chính trị và xã hội. Do đó đây là một vấn đề được nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu

Theo C. Mác (1867) “ *lợi ích không mang tính trừu tượng hay chủ quan mà bắt nguồn từ nhu cầu khách quan của con người. Nhu cầu vật chất, tinh thần, văn hóa, chính trị tạo ra những loại lợi ích tương ứng, trong đó lợi ích kinh tế là phạm trù khách quan gắn với quan hệ xã hội. Khi nhu cầu cá nhân được đặt trong bối cảnh xã hội, nó trở thành cơ sở của lợi ích tập thể. Vì vậy, lợi ích vừa là hình thức biểu hiện của quan hệ kinh tế, vừa là động lực thúc đẩy hành động và sự phát triển xã hội*” [104].

LIKT là một phạm trù kinh tế đồng thời cũng là hình thức biểu hiện của quan hệ sản xuất, đặc biệt là quan hệ sở hữu về tư liệu sản xuất. V.I. Lênin đã khẳng định rằng: “Phải tìm nguồn gốc của những hiện tượng xã hội trong những quan hệ sản xuất và phải quy những hiện tượng ấy vào lợi ích của các giai cấp nhất định. LIKT cũng phản ánh địa vị kinh tế của các giai cấp, các tầng lớp trong xã hội”. Lênin viết rằng: “lợi ích của một giai cấp được xác định theo vai trò của họ trong hệ thống quan hệ sản xuất và điều kiện sống của họ” [101].

Theo giáo trình Kinh tế chính trị Mác-Lênin (dùng cho hệ đào tạo cao cấp lý luận chính trị), của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã nêu “lợi ích là kết quả của sự thỏa mãn nhu cầu của các chủ thể trong một trạng thái xã hội phát triển nhất định”. Còn “Lợi ích kinh tế là mối quan hệ xã hội của con người nhằm thực hiện nhu cầu kinh tế của các chủ thể kinh tế trong xã hội. Lợi ích kinh tế là biểu hiện của quan hệ sản xuất nói chung và quan hệ sở hữu nói riêng. Nó được qui định một cách khách quan bởi phương thức sản xuất, trước hết là các quan hệ sản xuất” [29]

Theo giáo trình Kinh tế chính trị Mác-Lênin (dùng cho bậc đại học hệ không chuyên lý luận chính trị), của Bộ giáo dục và đào tạo đưa khái niệm về lợi ích: “Lợi ích là sự thỏa mãn nhu cầu của con người mà sự thỏa mãn nhu cầu này phải được nhận thức và đặt trong mối quan hệ ứng với trình độ phát triển nhất định của nền sản xuất xã hội đó” và “Lợi ích kinh tế là lợi ích vật chất, lợi ích thu được khi thực hiện các hoạt động kinh tế của con người” [6]

Theo tác giả Phạm Thị Thương (2018), theo nghĩa rộng, “LIKT là một phạm trù kinh tế khách quan, được quy định bởi hệ thống các quan hệ kinh tế nhất định và biểu hiện mối quan hệ lẫn nhau giữa các chủ thể trong việc giải quyết nhu cầu của chính mình”. Hay nói cách khác, “LIKT là một mối quan hệ xã hội, quan hệ giữa cá nhân với môi trường sống, quan hệ giữa cá nhân với các chủ thể khác trong việc giải quyết nhu cầu kinh tế của chủ thể”. Còn tiếp cận theo nghĩa hẹp thì “LIKT là những khoản thu nhập hay những điều kiện nhất định được ấn định bởi các quan hệ kinh tế nhằm bảo đảm cho các chủ thể giải quyết nhu cầu sống để tồn tại, hoạt động và phát triển” [68].

LIKT là một phạm trù kinh tế mang tính khách quan, được hình thành và tồn tại gắn liền với những điều kiện của một kiểu quan hệ sản xuất nhất định, đồng thời phản ánh và thể hiện bản chất của quan hệ sản xuất. LIKT không tùy thuộc vào yếu tố chủ quan của con người, không tùy thuộc ở chỗ là con người có nhận thức được nó hay không, mà do địa vị của họ trong quan hệ sản xuất quyết định [44].

Luận án rút ra khái niệm, 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 NLD và các chủ doanh nghiệp trong việc thỏa mãn các nhu cầu vật chất và tinh thần. Tùy theo góc độ nghiên cứu, LIKT có thể được phân chia thành các nhóm như lợi ích cá nhân, lợi ích tập thể, lợi ích xã hội. Trong nghiên cứu này, LIKT được tiếp cận dưới góc độ lợi ích của NLD.

** Khái niệm người lao động*

Theo chương I, điều 3 Bộ Luật Lao động, NLD là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động, NLD có thể là NLD phổ thông, lao động chân tay hoặc lao động trí óc. NLD có các quyền và nghĩa vụ theo quy định của Luật Lao động và Luật Công đoàn. NLD cũng được bảo vệ quyền lợi bởi các tổ chức công đoàn tại nơi làm việc.

Khi tham gia vào mối quan hệ giữa NLD và người sử dụng lao động, NLD có các quyền và nghĩa vụ như sau:

Quyền của người lao động: Tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề nâng cao trình độ, không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Được hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề nghiệp trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động. Được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Được đình công và một số quyền lợi khác theo quy định.

Nghĩa vụ của người lao động: Thực hiện các công việc theo đúng hợp đồng lao động đã ký với người sử dụng lao động. Chấp hành theo kỷ luật, nội

quy lao động, tuân theo sự quản lý, điều hành và giám sát của người sử dụng lao động. Thực hiện theo quy định của pháp luật về lao động, việc làm, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

** Khái niệm lợi ích kinh tế của người lao động*

Theo tác giả Nguyễn Thị Thu Huyền (2017), “LIKT của NLD là tổng hợp các quyền lợi và phúc lợi mà họ nhận được từ công việc và môi trường làm việc, nhằm đảm bảo chất lượng cuộc sống và ổn định tài chính”. “Các thành phần chính của LIKT bao gồm thu nhập bằng tiền như tiền lương, tiền thưởng và các khoản phụ cấp, cùng với thu nhập khác. Ngoài ra, còn bao gồm việc làm ổn định, hỗ trợ về nhà ở.... các phúc lợi xã hội và điều kiện làm việc, nhằm đảm bảo cuộc sống ổn định và phát triển bền vững” [34].

Nguyễn Thị Minh Loan, 2015, [44] cho rằng LIKT của NLD bao gồm: “1) thu nhập từ tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản thu nhập khác mà NLD nhận được từ công việc của họ; 2) lợi ích vật chất khác như việc làm ổn định, nhà ở và các khoản hỗ trợ khác; 3) quyền và LIKT trong tuyển dụng và hợp đồng lao động, bao gồm việc ký kết hợp đồng lao động, đào tạo tay nghề và chế độ làm việc, nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế”.

Ở các khu công nghiệp, LIKT của NLD luôn là vấn đề trọng tâm, được xem như yếu tố then chốt đối với sản xuất và đời sống của cả NLD và doanh nghiệp. Nó phản ánh liên hệ kinh tế giữa NLD và các chủ thể trong doanh nghiệp, đồng thời bao gồm các khoản thu nhập và điều kiện vật chất thiết yếu nhằm đáp ứng nhu cầu kinh tế cá nhân. Đây cũng là động lực chủ yếu thúc đẩy NLD tích cực tham gia vào hoạt động sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp.

Từ những nghiên cứu trên cho thấy, “*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 NLD giải*

quyết nhu cầu sống để tồn tại, phát triển và thúc đẩy họ tham gia vào quá trình hoạt động của doanh nghiệp”.

Như vậy, LIKT đó là tất cả các yếu tố như sự ổn định trong công việc, cơ hội thăng tiến, điều kiện lao động an toàn, cũng như môi trường làm việc thân thiện và hỗ trợ. Ngoài ra, các phúc lợi xã hội như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và các khoản trợ cấp khác cũng là một phần không thể thiếu. Như vậy, LIKT không chỉ là công cụ để đáp ứng nhu cầu hiện tại NLĐ mà còn là động lực và nền tảng để họ tiếp tục đóng góp cho sự phát triển của doanh nghiệp và xã hội.

** Khái niệm đảm bảo*

Trong *Từ điển Tiếng Việt*, “đảm bảo” được hiểu là tạo điều kiện để chắc chắn duy trì, thực hiện hoặc đạt được những gì cần thiết. Từ nghĩa gốc này có thể thấy, đảm bảo bao hàm cả yếu tố *cam kết* (tính chắc chắn) và *điều kiện thực hiện* (yếu tố bảo đảm để đạt kết quả).

Trong đời sống xã hội nói chung, đảm bảo xuất hiện dưới nhiều hình thức và gắn với các nhu cầu khác nhau. Nội dung của đảm bảo trong lao động được thể hiện ở ba khía cạnh chính:

Đảm bảo an toàn lao động: Là một trong những yếu tố cơ bản, yêu cầu doanh nghiệp cung cấp môi trường làm việc không ảnh hưởng đến sức khỏe, tính mạng của NLĐ. Nội dung này bao gồm trang bị bảo hộ, huấn luyện an toàn và kiểm tra định kỳ môi trường làm việc.

Đảm bảo quyền lợi lao động: Bao gồm tiền lương, thưởng, bảo hiểm xã hội, nghỉ phép và các chế độ phúc lợi theo quy định pháp luật. Đây là hình thức đảm bảo quyền lợi vật chất trực tiếp, giúp NLĐ yên tâm gắn bó và có động lực làm việc.

Đảm bảo bình đẳng trong lao động: Thể hiện ở việc không phân biệt đối xử về giới tính, độ tuổi, chủng tộc, tôn giáo, góp phần tạo ra môi trường công bằng, hòa nhập và khuyến khích phát triển cá nhân.

Các khía cạnh này hợp thành một hệ thống “đảm bảo” toàn diện, góp phần duy trì sự ổn định, bền vững và hiệu quả của quan hệ lao động.

Trong phạm vi luận án này, *đảm bảo được hiểu là hành động hoặc quá trình mà các chủ thể đưa ra cam kết và thiết lập điều kiện nhằm khẳng định sự việc sẽ diễn ra theo đúng kế hoạch hoặc yêu cầu định trước. Đảm bảo đồng thời bao hàm yếu tố phòng ngừa rủi ro, tạo sự tin tưởng và an tâm cho các bên liên quan.*

** Khái niệm đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động*

Theo tác giả Golovko Vladyslav (2019) “đảm bảo lợi ích kinh tế” [89] có thể được hiểu là việc duy trì một trạng thái kinh tế mà trong đó quyền lợi của những chủ thể kinh tế được bảo vệ khỏi các tác động tiêu cực từ bên trong lẫn bên ngoài. Nó bao gồm việc bảo vệ và phát triển các yếu tố kinh tế cốt lõi như tài chính, đầu tư, xã hội, năng lượng, thực phẩm và công nghệ. Mục tiêu là duy trì sự ổn định và phát triển kinh tế bền vững, từ đó tạo điều kiện cho tăng trưởng kinh tế và cải thiện chất lượng cuộc sống.

Theo tác giả Isroilov Bokhodir Ibragimovich (2020) khái niệm “đảm bảo lợi ích kinh tế” [95] “là việc bảo vệ và duy trì sự an toàn và ổn định của các yếu tố kinh tế cơ bản nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững và lợi ích cho tất cả các bên liên quan trong nền kinh tế. Điều này bao gồm các biện pháp được áp dụng để đối phó với các mối đe dọa kinh tế, chẳng hạn như khủng hoảng tài chính, đại dịch hoặc các biến động thị trường, nhằm duy trì sự ổn định kinh tế, bảo vệ thu nhập, việc làm và tài sản của người dân”.

Theo tác giả Kadala et al., (2023) “đảm bảo LIKT là một công cụ quan trọng nhằm bảo vệ sự ổn định và phát triển bền vững của nền kinh tế quốc gia, thông qua việc giảm thiểu và kiểm soát các mối đe dọa từ cả bên trong và bên ngoài. Đảm bảo LIKT không chỉ liên quan đến việc bảo vệ nền kinh tế trước các khủng hoảng như suy thoái tài chính, thất nghiệp, và bất ổn xã hội, mà còn đảm bảo quyền lợi về thu nhập và phúc lợi của NLD. Khi nền kinh tế được bảo đảm, doanh nghiệp có thể phát triển, sản xuất tăng, và mức sống của NLD được nâng cao” [97].

Luận án rút ra: *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 người lao động được thụ hưởng mức sống ổn định, an toàn và bền vững thông qua công việc của họ.* Như vậy, đảm bảo LIKT vừa thể hiện cam kết về quyền lợi vật chất của NLĐ (tiền lương, phúc lợi, bảo hiểm, an toàn lao động), bên cạnh đó cũng là cơ sở để thúc đẩy động lực làm việc, góp phần vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và tiến bộ xã hội. Môi trường văn hóa doanh nghiệp được cải thiện, nhân tố con người được phát huy, từ đó tăng cường sự gắn kết giữa NLĐ và doanh nghiệp. Các chủ thể đảm bảo LIKT bao gồm Nhà nước, chính quyền địa phương, chủ sử dụng lao động và tổ chức đoàn thể. Nhà nước và chính quyền địa phương giữ vai trò xây dựng, ban hành và thực thi pháp luật; chủ sử dụng lao động phải tuân thủ các quy định này; tổ chức đoàn thể như công đoàn tham gia bảo vệ và thúc đẩy quyền lợi NLĐ.

Như vậy, lợi ích kinh tế của người lao động không chỉ giới hạn ở tiền lương trực tiếp, mà bao gồm tổng thể các khoản thu nhập, phúc lợi và điều kiện vật chất bảo đảm cho quá trình tái sản xuất sức lao động. Điều đó được thể diện trên các phương diện chủ yếu sau:

- Tiền lương, thưởng: Tiền lương là bộ phận trung tâm và cơ bản nhất của lợi ích kinh tế của người lao động. Tiền lương là hình thức biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, phản ánh mức độ bù đắp chi phí lao động và bảo đảm các nhu cầu sinh hoạt thiết yếu của người lao động và gia đình họ. Mức tiền lương không chỉ quyết định trực tiếp đời sống vật chất của người lao động, mà còn tác động đến động lực làm việc, mức độ gắn bó với doanh nghiệp đồng thời để tái sản xuất sức lao động trong dài hạn. Tiền thưởng và các khoản thu nhập bổ sung là bộ phận lợi ích kinh tế tạo động lực để kết quả lao động, năng suất và hiệu quả công việc được tăng lên. Các khoản thu nhập này góp phần nâng cao tổng thu nhập, đồng thời tạo động lực thúc đẩy người

lao động nâng cao trình độ, kỹ năng và tinh thần trách nhiệm trong quá trình lao động.

Các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp là nội dung quan trọng của lợi ích kinh tế của NLĐ, thể hiện ở khả năng phòng ngừa và bù đắp rủi ro trong quá trình lao động và cuộc sống. Thông qua các chế độ bảo hiểm, họ được bảo đảm thu nhập và điều kiện sinh hoạt khi ốm đau, tai nạn lao động, mất việc làm hoặc hết tuổi lao động, qua đó góp phần ổn định đời sống và an sinh xã hội.

- Chế độ nghỉ phép, nghỉ lễ và thời gian nghỉ ngơi theo quy định là một bộ phận không thể tách rời của lợi ích kinh tế của NLĐ. Thời gian nghỉ ngơi hợp lý giúp họ phục hồi sức khỏe, tái tạo sức lao động và duy trì năng suất lao động bền vững. Do đó, các chế độ nghỉ ngơi không chỉ mang ý nghĩa phúc lợi, mà còn có giá trị kinh tế trực tiếp đối với NLĐ.

- Các chế độ phúc lợi khác như hỗ trợ nhà ở, ăn ca, đi lại, chăm sóc sức khỏe, đào tạo nâng cao trình độ và các hỗ trợ đời sống khác cũng là những nội dung cấu thành lợi ích kinh tế của người lao động. Các phúc lợi này góp phần giảm bớt chi phí sinh hoạt, nâng cao chất lượng cuộc sống và tạo điều kiện để người lao động yên tâm làm việc, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Như vậy, LIKT của NLĐ là một tổng thể thống nhất gồm nhiều nội dung gắn bó chặt chẽ với nhau, phản ánh mức độ bảo đảm đời sống vật chất, an sinh và điều kiện tái sản xuất sức lao động. Việc bảo đảm đầy đủ các nội dung này không chỉ có ý nghĩa đối với người lao động, mà còn là điều kiện quan trọng để ổn định quan hệ lao động và phát triển bền vững các khu công nghiệp.

** Khái niệm khu công nghiệp.*

Theo quy định tại khoản 16 Điều 2 Nghị định số 35/2022/NĐ-CP ngày 28/5/2022 của Chính phủ về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế. Khu công nghiệp là khu vực có ranh giới địa lý xác định, được quy hoạch và thành lập theo quy định của pháp luật, chuyên sản xuất hàng công nghiệp và cung ứng dịch vụ cho sản xuất công nghiệp.

Khu công nghiệp được Nhà nước đầu tư hoặc thu hút đầu tư để xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng kỹ thuật và hạ tầng xã hội, nhằm tạo môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh, thu hút lao động và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Trong khu công nghiệp, các doanh nghiệp hoạt động theo cơ chế thị trường, chịu sự điều chỉnh của pháp luật về đầu tư, doanh nghiệp, lao động và các quy định pháp luật có liên quan.

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

2.1.2.1. 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

Trước hết, đảm bảo LIKT giúp duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Khi NLD nhận được mức lương xứng đáng, các phúc lợi đầy đủ và môi trường làm việc an toàn, họ sẽ cảm thấy yên tâm và hài lòng với công việc của mình. Điều này không chỉ giúp giảm thiểu tỷ lệ nghỉ việc và thay đổi nhân sự mà còn tạo động lực cho họ làm việc hiệu quả hơn. Một lực lượng lao động ổn định và có kỹ năng cao sẽ là nền tảng vững chắc để doanh nghiệp phát triển. Theo nghiên cứu của Nguyễn Thị Lan Hương (2019), việc đảm bảo các quyền lợi cơ bản đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì và nâng cao năng suất lao động, từ đó góp phần vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp [33].

Việc đảm bảo *LIKT của NLD cũng góp phần xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định giữa NLD và người sử dụng lao động*. Một mối quan hệ lao động tốt sẽ tạo ra sự đoàn kết, tin tưởng và hỗ trợ lẫn nhau giữa các bên, từ đó giảm thiểu các xung đột và tranh chấp lao động. Điều này không chỉ giúp doanh nghiệp hoạt động ổn định mà còn tạo ra một môi trường làm việc thân thiện và gắn kết. Theo Đặng Quốc Bảo: (2018), mối quan hệ lao động hài hòa là yếu tố quan trọng giúp doanh nghiệp hoạt động hiệu quả [3].

Có thể nói, việc các quyền lợi kinh tế của NLD được duy trì không chỉ

mang lại lợi ích trực tiếp cho họ mà còn tạo ra những điều kiện thuận lợi cho sự phát triển toàn diện của doanh nghiệp. Những nghiên cứu và thực tiễn đã chứng minh rằng một lực lượng lao động bằng lòng, ổn định, có kỹ năng cao sẽ là nền tảng vững chắc để doanh nghiệp phát triển và cạnh tranh trong nền kinh tế thị trường.

2.1.2.2. 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

Đảm bảo quyền lợi hợp pháp và lợi ích của NLĐ là yếu tố then chốt tạo động cơ làm việc và tham gia tích cực của họ cho hoạt động sản xuất - kinh doanh, bên cạnh đó góp phần nâng cao hiệu quả doanh nghiệp và thúc đẩy tiến bộ xã hội. Doanh nghiệp sở hữu lực lượng lao động gắn bó, trung thành thường có lợi thế cạnh tranh vượt trội, khả năng sáng tạo cao và giảm thiểu xung đột lao động. Nghiên cứu của Pfeffer (1998) minh chứng rằng, doanh nghiệp quan tâm đến quyền lợi NLĐ thường đạt hiệu quả kinh doanh tốt hơn và sức cạnh tranh mạnh mẽ hơn trên thị trường. Hơn nữa, việc bảo đảm quyền lợi góp phần ổn định đời sống, khuyến khích họ tham gia tích cực vào các hoạt động cộng đồng, trong đó vai trò của họ là thiết yếu [109].

2.1.2.3. 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

Trong giai đoạn hiện nay khi mà toàn cầu hóa đã mang lại nhiều thuận lợi nhưng cũng kèm theo khó khăn cho NLĐ. Các doanh nghiệp thường phải đối mặt với áp lực cạnh tranh gay gắt, đòi hỏi phải tiết kiệm chi phí nói chung và chi phí lao động nói riêng. Nếu không có các chính sách bảo vệ lợi ích hợp pháp, họ có thể bị ảnh hưởng nghiêm trọng về thu nhập, điều kiện làm việc, các chế độ phúc lợi. Nghiên cứu của Brown và cộng sự (2018) cho thấy rằng các doanh nghiệp chú trọng đến việc đảm bảo quyền lợi thường có mức độ hài

lòng và trung thành của NLD cao hơn, dẫn đến hiệu quả công việc tốt hơn đồng thời ít gặp phải các vấn đề liên quan đến lao động [83].

Như vậy, đảm bảo lợi ích và quyền lợi hợp pháp của lao động trước những tác động tiêu cực của nền kinh tế thị trường là yếu tố then chốt tạo điều kiện thực hiện công bằng xã hội trong phân phối.

2.1.2.4. Tạo môi trường văn hóa phù hợp cho việc phát huy nhân tố con người trong sản xuất kinh doanh

Đầu tiên, khi quyền lợi và lợi ích của NLD được đảm bảo, họ sẽ cảm thấy an tâm và tin tưởng hơn vào doanh nghiệp. Sự an tâm này tạo ra một nền tảng vững chắc để họ có thể tập trung vào công việc, tạo động lực sáng tạo. Khi môi trường làm việc mà NLD cảm thấy được bảo vệ và trân trọng sẽ thúc đẩy họ đóng góp nhiều hơn, không chỉ về mặt hiệu suất lao động mà còn về các sáng kiến cải tiến, đổi mới.

Thứ hai, môi trường văn hóa doanh nghiệp tốt được hình thành khi có sự tôn trọng kỷ luật và kỷ cương. Điều này đòi hỏi sự hợp tác từ cả hai phía: doanh nghiệp và NLD. Sự tôn trọng kỷ luật không chỉ giúp duy trì trật tự và hiệu quả trong công việc mà còn tạo ra một bầu không khí làm việc công bằng và minh bạch. Theo nghiên cứu của Tyler và Blader, cảm giác công bằng và minh bạch trong môi trường làm việc là yếu tố quan trọng giúp tăng cường sự tuân thủ và cam kết của NLD đối với tổ chức [114].

Thứ ba, sự gắn kết giữa lao động và doanh nghiệp không chỉ dựa trên các yếu tố vật chất như tiền lương và phúc lợi, mà còn trên các giá trị tinh thần như sự tôn trọng, chữ tín và tinh thần đoàn kết. Nghiên cứu của Eisenberger và cộng sự (1986) cho thấy rằng sự hỗ trợ và đánh giá cao từ phía doanh nghiệp có tác động tích cực đến mức độ gắn bó và cam kết của NLD [87].

Theo nghiên cứu của Katzenbach và Smith, tinh thần đồng đội và sự hợp tác là những yếu tố quan trọng giúp nâng cao hiệu suất và hiệu quả làm việc của các nhóm trong doanh nghiệp [98].

Cuối cùng, việc lợi ích hợp pháp được bảo đảm góp phần xây dựng một môi trường làm việc đoàn kết và hợp tác. Một môi trường mà mọi thành viên đều cảm thấy được tôn trọng và đánh giá cao sẽ thúc đẩy sự hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau, từ đó tăng cường hiệu quả làm việc nhóm. Theo nghiên cứu của Katzenbach và Smith, tinh thần đồng đội và sự hợp tác là những yếu tố quan trọng giúp nâng cao hiệu suất và hiệu quả công việc của các nhóm trong doanh nghiệp [98].

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

Các chủ thể bao gồm nhà nước và chính quyền địa phương, chủ sử dụng lao động, các tổ chức đoàn thể và bản thân NLĐ. Mỗi chủ thể có vai trò và trách nhiệm riêng trong việc duy trì lợi ích kinh tế của công nhân lao động.

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 NLĐ. 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 NLĐ, 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 NLĐ 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, NLĐ cũng cần không ngừng nâng cao kỹ năng và trình độ chuyên môn của mình thông qua học tập và đào tạo.

Có thể nói, bảo đảm LIKT cho NLĐ ở những khu công nghiệp là trách nhiệm chung của nhiều chủ thể. Nhà nước và chính quyền địa phương cần thiết lập và thực thi các chính sách pháp luật bảo vệ quyền lợi của lao động. Chủ sử dụng lao động cần đảm bảo các điều kiện làm việc và phúc lợi cho

NLĐ. Các tổ chức đoàn thể cần đại diện và bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Bản thân NLĐ cũng cần chủ động và tự giác trong việc bảo vệ quyền lợi của mình. Chỉ khi tất cả các chủ thể này cùng hợp tác và hành động, lợi ích kinh tế cho họ mới được duy trì toàn diện và hiệu quả.

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

2.1.4.1. 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

Nhà nước góp phần chủ đạo trong việc thiết lập và thực thi hệ thống chính sách, pháp luật bảo vệ quyền lợi kinh tế của NLĐ. Các quy định về mức lương tối thiểu, thời gian làm việc, điều kiện lao động an toàn, cùng các chế độ bảo hiểm xã hội, y tế là nền tảng pháp lý quan trọng. Luật Lao động và các văn bản pháp luật liên quan tạo khung pháp lý bảo vệ NLĐ khỏi các vi phạm của chủ sử dụng lao động.

Thông qua các cơ quan chức năng như thanh tra lao động và bảo hiểm xã hội, Nhà nước giám sát việc tuân thủ pháp luật, thực hiện kiểm tra định kỳ và xử lý nghiêm minh các vi phạm, qua đó duy trì môi trường lao động công bằng, an toàn. Đồng thời, Nhà nước còn hỗ trợ công nhân lao động thông qua các chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng và hỗ trợ tìm kiếm việc làm. Các chính sách trợ cấp thất nghiệp, bảo hiểm thất nghiệp và phúc lợi xã hội góp phần ổn định đời sống và phát triển nghề nghiệp.

Công đoàn là tổ chức đại diện cho NLĐ, góp phần đề lợi ích của họ được duy trì. Công đoàn tham gia đàm phán với chủ sử dụng lao động về tiền lương, điều kiện làm việc và các chế độ phúc lợi khác. Công đoàn cũng hỗ trợ họ trong các trường hợp tranh chấp lao động và đảm bảo các quyền lợi hợp pháp của họ được thực thi.

Các tổ chức phi chính phủ cũng đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ và nâng cao quyền lợi của NLĐ. Họ thường tham gia vào các hoạt động

như cung cấp tư vấn pháp lý miễn phí, hỗ trợ pháp lý trong các vụ xung đột lao động và thúc đẩy các chiến dịch nâng cao nhận thức về quyền lợi lao động. Ngoài ra, cũng có thể tổ chức các chương trình đào tạo và phát triển kỹ năng, giúp họ cải thiện năng lực và cơ hội việc làm.

Các hiệp hội nghề nghiệp giúp NLD kết nối với nhau, chia sẻ kinh nghiệm và bảo vệ quyền lợi chung. Những hiệp hội này có thể đàm phán với các doanh nghiệp và chính phủ để thiết lập các tiêu chuẩn nghề nghiệp, môi trường làm việc tốt hơn. Ngoài ra hiệp hội nghề nghiệp có thể cung cấp các dịch vụ hỗ trợ như đào tạo, tư vấn nghề nghiệp và hỗ trợ tìm việc làm.

Việc bảo đảm LIKT và quyền lợi NLD thông qua chính sách pháp luật của Nhà nước và vai trò của các tổ chức chính trị xã hội là cơ chế hiệu quả để lợi ích kinh tế được duy trì và nâng cao. Sự phối hợp đồng bộ giữa hệ thống pháp luật và hoạt động của các tổ chức xã hội tạo dựng điều kiện lao động an toàn, công bằng và bền vững.

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

Đảm bảo LIKT của NLD theo nguyên tắc thị trường là một phương thức quan trọng để nâng cao động lực và hiệu quả lao động. Phương thức này dựa trên những nhân tố căn bản như cung cầu lao động, cạnh tranh nguồn lực lao động, giá trị sức lao động và khuyến khích làm giàu hợp pháp đi đôi với xóa đói giảm nghèo bền vững. Cung cầu lao động giữ vai trò quan trọng trong việc xác định mức lương và môi trường làm việc.

Cạnh tranh nguồn lực lao động là yếu tố cốt yếu thúc đẩy doanh nghiệp cải thiện môi trường làm việc và phúc lợi cho họ. Trong bối cảnh thị trường lao động cạnh tranh, doanh nghiệp phải thiết kế các gói phúc lợi hấp dẫn và môi trường làm việc thuận lợi nhằm thu hút và giữ chân nhân tài. Điều này không chỉ nâng cao thu nhập và phúc lợi mà còn thúc đẩy doanh nghiệp cải thiện quản trị nhân sự và hiệu suất lao động. Việc thực hiện những chính sách này cần sự kết hợp đồng bộ của Nhà nước, người sử dụng lao động và các tổ chức xã hội.

2.1.4.3. 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

Đảm bảo LIKT của NLD dựa vào tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và sự đóng góp của NLD là một phương thức thực tế và hiệu quả để cân bằng lợi ích của cả doanh nghiệp và lao động. Doanh nghiệp cần thiết lập các chính sách tài chính rõ ràng và minh bạch về việc phân phối lợi nhuận, trong đó có phần dành cho NLD. Việc thưởng theo hiệu quả công việc, cổ phần ưu đãi cho nhân viên hoặc các kế hoạch tiết kiệm và đầu tư dài hạn đều là những cách để chia sẻ lợi nhuận và động viên họ.

Ở những giai đoạn kinh tế khó khăn, doanh nghiệp cần những biện pháp linh hoạt vẫn duy trì được hoạt động kinh doanh. Các biện pháp này có thể bao gồm giảm giờ làm thay vì sa thải, hỗ trợ tài chính tạm thời hoặc thỏa thuận về việc giảm lương tạm thời với cam kết sẽ bù đắp sau khi tình hình cải thiện. Đầu tư vào phát triển nghề nghiệp và đào tạo không chỉ giúp họ nâng cao kỹ năng và hiệu quả làm việc mà còn làm tăng giá trị của họ trong doanh nghiệp.

Đảm bảo LIKT của NLD dựa vào tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và sự đóng góp của NLD là phương thức hiệu quả nhằm duy trì sự cân bằng LIKT của hai bên. Khi doanh nghiệp hoạt động hiệu quả và có lợi nhuận, họ có thể chia sẻ lợi ích thông qua lương thưởng và phúc lợi tốt điều này giúp NLD cảm thấy được trân trọng, động viên và tạo ra một môi trường làm việc tích cực.

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 LIKT của NLD 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 LIKT của NLD.

1. Căn cứ vào chủ trương đường lối của Đảng (Phụ lục 4)

2. hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước cơ bản nhất

Chính sách tiền lương: Nhà nước quy định mức tiền lương tối thiểu để làm căn cứ cho các doanh nghiệp xác định mức lương trả cho NLD, đảm bảo rằng NLD nhận được thu nhập công bằng và đủ sống. Theo đó, Nhà nước đã đặt ra những quy định nhằm đảm bảo rằng tiền lương không chỉ đáp ứng điều kiện sống cơ bản mà còn phù hợp với hiệu quả công việc và tình hình kinh tế của đất nước.

Việc quy định mức lương tối thiểu vùng thể hiện vai trò điều tiết của Nhà nước trong quan hệ lao động, từ đó giúp bảo đảm mức thu nhập cơ bản cho họ, tạo điều kiện để lao động ổn định đời sống và tái sản xuất sức lao động. Thêm vào đó, chính sách lương này cũng phản ánh một nỗ lực của Nhà nước trong việc đạt được sự công bằng xã hội. Việc điều chỉnh lương tối thiểu hàng năm dựa trên chỉ số giá tiêu dùng và tăng trưởng kinh tế là một minh chứng cho thấy việc chú ý đến mặt sinh kế của người dân và sự phát triển kinh tế.

Chính sách về an toàn và vệ sinh lao động: Nhà nước đặt ra các quy định cụ thể về điều kiện làm việc an toàn để bảo vệ sức khỏe NLD, hạn chế những rủi ro tai nạn lao động, từ đó tăng hiệu quả làm việc và giảm chi phí y tế. Điều này có lợi không chỉ cho NLD mà còn cho chủ sử dụng lao động, với việc giảm chi phí bồi thường và tăng hiệu quả hoạt động.

Chính sách về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế: BHXH là cơ chế bảo vệ NLD trong các trường hợp rủi ro như ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản và hưu trí. Qua việc tham gia BHXH, BHYT, NLD được hỗ trợ tài chính trong các giai đoạn khó khăn. Cả hai chính sách này rất quan trọng vì không chỉ bảo vệ quyền lợi kinh tế đồng thời đóng vai trò xây dựng điều kiện làm việc ổn định.

Chính sách hỗ trợ nhà cho NLD: Nhà nước có các chính sách hỗ trợ nhà ở xã hội hay nhà ở cho người thu nhập thấp, giảm bớt gánh nặng tài chính và cải thiện chất lượng sống của họ. Chính sách này đóng vai trò thiết yếu trong việc nâng cao chất lượng cuộc sống và ổn định kinh tế. Với mức thu nhập còn hạn chế, nhiều NLD, đặc biệt là lao động di cư, gặp khó khăn trong việc tiếp cận nhà ở với giá cả hợp lý. Chính sách này giúp giảm bớt gánh nặng tài chính, tạo điều kiện để họ có nơi ở ổn định.

Đối với các khu công nghiệp, khu chế xuất, việc xây dựng các khu nhà ở tập trung còn giúp giảm áp lực hạ tầng đô thị, đảm bảo tính bền vững trong phát triển kinh tế - xã hội. Về lâu dài, chính sách hỗ trợ nhà ở không chỉ mang lại lợi ích cho NLD mà còn tạo điều kiện cho doanh nghiệp thu hút và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng.

Quy định về thời gian làm việc và nghỉ ngơi: Chính sách quy định rõ ràng về số giờ làm việc tối đa, thời gian nghỉ ngơi, và các khoản phụ cấp làm thêm giờ, đảm bảo rằng NLD không bị làm việc quá sức và có thời gian để phục hồi sức khỏe. Những chính sách này được thiết kế nhằm tạo ra một môi trường làm việc công bằng, an toàn và lành mạnh, đồng thời nâng cao chất lượng cuộc sống của họ.

Tiêu chí đánh giá:

Tiêu chí đánh giá việc xây dựng và thực thi cơ chế nhằm đảm bảo LIKT của NLD trong các khu công nghiệp cần được xem xét một cách toàn diện, bao gồm các yếu tố: tính đồng bộ, tính thực tiễn, tính răn đe, hiệu lực, hiệu quả và minh bạch.

Trước hết, tính đồng bộ đòi hỏi các chính sách và quy định liên quan phải được xây dựng trên cơ sở nhất quán giữa các cấp, các ngành, tránh tình trạng chồng chéo, mâu thuẫn gây khó khăn trong thực thi. Các chính sách cần phải được thiết kế một cách hợp lý và kết hợp chặt chẽ với nhau vừa bảo vệ quyền lợi, vừa đảm bảo hiệu quả và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, tính hiệu lực và thực tiễn của chính sách phải được đảm bảo, tức là nội dung chính sách cần phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội hiện hành và năng lực thực hiện của các chủ thể trong khu công nghiệp. Chính sách cần có tính rắn đe đủ mạnh, thực hiện một cách nghiêm ngặt để buộc các doanh nghiệp phải tuân thủ, đồng thời thể hiện rõ tính hiệu lực - tức là khả năng được triển khai thành công trong thực tế.

Tính hiệu quả: Chính sách của nhà nước cần phải có tác dụng tích cực đối với NLĐ và doanh nghiệp. Tính hiệu quả còn được đo lường bằng việc giúp giảm thiểu tệ nạn thất nghiệp, giảm thiểu sự chênh lệch thu nhập giữa các nhóm lao động, và nâng cao chất lượng cuộc sống.

Cuối cùng, tính minh bạch là yếu tố không thể thiếu, thể hiện qua việc công khai nội dung chính sách, quy trình thực hiện và cơ chế giám sát, giúp NLĐ hiểu rõ quyền lợi, nghĩa vụ của mình và góp phần củng cố niềm tin vào hệ thống pháp luật.

Với các tiêu chí trên, tiền lương của người lao động không được tiếp cận thuần túy ở giá trị danh nghĩa, mà được đánh giá trên cơ sở nhận thức và đánh giá của chính người lao động, phù hợp với phương pháp điều tra xã hội học. Cụ thể, tiêu chí tiền lương được đánh giá thông qua các nội dung đã khảo sát, bao gồm:

- Mức độ đáp ứng của tiền lương đối với nhu cầu sinh hoạt của người lao động, phản ánh khả năng bảo đảm các nhu cầu thiết yếu trong đời sống hàng ngày;
- Mức độ tương xứng giữa tiền lương với thời gian và cường độ lao động, đặc biệt trong bối cảnh người lao động phải làm thêm giờ hoặc làm việc với cường độ cao;
- Tình trạng trả lương đúng hạn và ổn định, thể hiện mức độ bảo đảm quyền lợi kinh tế và sự tin cậy trong quan hệ lao động;

- Đánh giá của người lao động về sự hợp lý của tiền lương so với công sức lao động bỏ ra, qua đó phản ánh mức độ hài lòng và cảm nhận công bằng trong phân phối thu nhập.

2.2.1.2. Sự phối hợp của các chủ thể

Sự phối hợp giữa các chủ thể được thực hiện thông qua một quá trình hợp tác phức tạp, đa chiều bao gồm nhiều cơ quan và tổ chức khác nhau. Sự kết hợp giữa chính quyền địa phương, các cơ quan chức năng và doanh nghiệp trong khu công nghiệp.

Chính quyền địa phương có vai trò quan trọng trong việc đưa hệ thống pháp luật vào cuộc sống, đảm bảo rằng LIKT của NLĐ được bảo vệ không chỉ trên giấy tờ mà còn trong thực tiễn. Điều này đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan nhà nước như Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội và các tổ chức như Bảo hiểm xã hội và Công đoàn. Quá trình phối hợp giữa các chủ thể thì tổ chức công đoàn đóng vai trò trung gian giữa NLĐ và nhà tuyển dụng, không chỉ giám sát việc thực thi các thỏa thuận lao động mà còn tham gia vào việc xây dựng nội quy và chính sách nhân sự của doanh nghiệp.

- Đảm bảo quan hệ LIKT giữa NLĐ và người sử dụng lao động.

Trong các doanh nghiệp, quan hệ LIKT giữa NLĐ và doanh nghiệp là vấn đề trọng tâm, quan trọng hàng đầu. Đối với NLĐ, LIKT cơ bản nhất mà họ thu được khi làm việc tại các doanh nghiệp là thu nhập, trong khi đó, lợi nhuận chính là LIKT mà các doanh nghiệp hướng đến. Để tồn tại và phát triển, doanh nghiệp cần giữ chân lao động, đảm bảo sự tồn tại và hoạt động của mình. Đồng thời, NLĐ cũng phải được đáp ứng hợp lý và thỏa mãn về thu nhập và các chế độ trong quá trình lao động.

- Đảm bảo quan hệ LIKT giữa những NLĐ: Điều cốt yếu là phải xây dựng quan hệ hợp tác bình đẳng, tin cậy lẫn nhau trong môi trường sản xuất kinh doanh. Mỗi quan hệ hợp tác bình đẳng đòi hỏi một nền tảng vững chắc

về sự tôn trọng lẫn nhau, không chỉ trong từng bộ phận mà còn trên toàn bộ cấu trúc quản lý của doanh nghiệp. Qua đó, các nhà quản lý cần phải thể hiện sự minh bạch và công bằng trong mọi quyết định, đồng thời khuyến khích sự tham gia và đóng góp ý kiến.

Bên cạnh đó, việc xây dựng ý thức lành mạnh về cạnh tranh trong nội bộ doanh nghiệp là một yếu tố không thể thiếu. Cạnh tranh lành mạnh không chỉ làm tăng năng suất làm việc mà còn giúp nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ và phát huy tối đa tiềm năng của mỗi cá nhân mà không làm suy yếu tinh thần đoàn kết nội bộ.

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

Các chủ thể liên quan bao gồm NLD, doanh nghiệp và xã hội, cần phải phối hợp chặt chẽ để tạo dựng một môi trường làm việc cân bằng và bền vững. Lợi ích cá nhân của NLD, bao gồm mức lương xứng đáng, điều kiện làm việc an toàn và cơ hội phát triển nghề nghiệp. Trong khi đó, lợi ích nhóm, tức là lợi ích của tập thể lao động hoặc của chính doanh nghiệp, yêu cầu một môi trường cạnh tranh lành mạnh và sự hợp tác giữa các cá nhân nhằm đạt mục tiêu chung. Lợi ích xã hội, bao gồm sự phát triển kinh tế chung và ổn định xã hội, phụ thuộc vào việc làm và mức thu nhập của người dân. Điều này đòi hỏi các chính sách từ phía nhà nước để tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển và thực thi các quy định về lao động công bằng, đồng thời phải có các chương trình hỗ trợ và phát triển kỹ năng.

Trong luận án này, tiêu chí phối hợp của các chủ thể trong việc bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động được tiếp cận thông qua các nội dung đã khảo sát:

- Mức độ hài hòa lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động, được phản ánh qua đánh giá của người lao động về sự công bằng trong phân phối thu nhập và việc bảo đảm quyền lợi kinh tế cơ bản;

- Khả năng tạo điều kiện vật chất thuận lợi để bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động, thể hiện qua các chính sách và biện pháp của doanh nghiệp trong việc cải thiện thu nhập, phúc lợi và điều kiện làm việc;
- Mức độ phối hợp thường xuyên giữa các chủ thể, được thể hiện qua tần suất và tính liên tục của các hoạt động trao đổi, giám sát và hỗ trợ liên quan đến quyền lợi kinh tế của người lao động;
- Mức độ chặt chẽ của cơ chế phối hợp, phản ánh ở sự rõ ràng trong phân công vai trò, trách nhiệm và quy trình phối hợp giữa các chủ thể trong doanh nghiệp;
- 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 cần được thiết kế để tạo điều kiện phân phối công bằng các lợi ích thu được từ hoạt động sản xuất kinh doanh. Điều này bao gồm việc thiết lập mức lương tối thiểu, quy định về an toàn lao động, và các chế độ bảo hiểm xã hội để bảo vệ quyền lợi NLĐ trong trường hợp thất nghiệp hay ốm đau.

Thứ hai, thông qua vai trò của chính quyền địa phương là vô cùng quan trọng trong việc thực thi các chính sách này. Chính quyền địa phương cần tích cực tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích họ yên tâm tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh. Điều này có thể được thực hiện thông qua việc đảm bảo môi trường làm việc an toàn, cũng như cung cấp các dịch vụ hỗ trợ như đào tạo nghề và tư vấn pháp lý.

Thứ ba, thông qua người sử dụng lao động có trách nhiệm không chỉ tuân thủ pháp luật mà còn phải tạo dựng một môi trường làm việc tích cực, nơi mà lao động có thể phát huy tối đa năng lực và đóng góp vào sự phát triển

của doanh nghiệp. Điều này bao gồm việc áp dụng các chính sách thù lao công bằng và phát triển chuyên môn thông qua các chương trình đào tạo và nâng cao kỹ năng.

Thứ tư, thông qua tổ chức công đoàn có vai trò thiết yếu trong việc bảo vệ quyền lợi NLĐ. Công đoàn đóng góp vào việc giám sát việc thực thi pháp luật lao động và đàm phán các thỏa ước lao động tập thể, qua đó đảm bảo rằng lợi ích của NLĐ được xem xét một cách công bằng trong mối quan hệ lao động.

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, qua đó góp phần làm đa dạng hóa các phương thức bảo đảm lợi ích kinh tế trong các khu công nghiệp. Việc người lao động nâng cao hiểu biết pháp luật, trình độ và kỹ năng nghề nghiệp, thực hiện kỷ luật lao động, xây dựng thái độ làm việc tích cực và chủ động sử dụng các kênh phản ánh, khiếu nại hợp pháp khi quyền lợi bị xâm phạm sẽ góp phần nâng cao khả năng tự bảo vệ và cải thiện lợi ích kinh tế của họ. Do đó, coi người lao động là một chủ thể tham gia tích cực không chỉ làm phong phú thêm các phương thức bảo đảm lợi ích kinh tế, mà còn góp phần tăng cường tính bền vững của quan hệ lao động trong các khu công nghiệp. Như vậy, sự đa dạng hóa các phương thức đảm bảo LIKT của NLĐ trong các khu công nghiệp phải dựa trên sự hợp tác chặt chẽ giữa các bên liên quan, từ đó tạo nên một môi trường làm việc bền vững và công bằng.

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.

Tính linh hoạt của các phương thức đảm bảo được đánh giá qua khả năng điều chỉnh phù hợp với đặc thù ngành nghề, quy mô doanh nghiệp và

điều kiện kinh tế - xã hội từng thời kỳ, tránh tình trạng áp dụng máy móc. Tiếp đó, tính phù hợp được thể hiện qua mức độ đáp ứng được nhu cầu thực tế và ưu tiên, đặc biệt trong bối cảnh gia tăng lao động di cư, biến đổi công nghệ và áp lực sinh kế.

Tính hiệu quả thực tiễn chính là thước đo quan trọng nhất - phản ánh qua sự cải thiện rõ rệt trong thu nhập, điều kiện sống và mức độ hài lòng, cũng như sự ổn định quan hệ lao động và năng suất làm việc trong doanh nghiệp. Khi các phương thức đảm bảo LIKT không ngừng được đa dạng hóa một cách bài bản, phù hợp và hiệu quả, sẽ góp phần quan trọng vào việc xây dựng một môi trường làm việc công bằng, bền vững và nhân văn trong các khu công nghiệp.

Trong luận án này, tiêu chí đa dạng hóa các phương thức bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động được đánh giá thông qua:

- Sự tồn tại và kết hợp của nhiều hình thức bảo đảm lợi ích kinh tế, bao gồm tiền lương, tiền thưởng, các chế độ bảo hiểm, phúc lợi và hỗ trợ đời sống cho người lao động;
- Đánh giá của người lao động về mức độ đáp ứng của các hình thức bảo đảm này đối với nhu cầu thực tế, đặc biệt là trong việc cải thiện thu nhập và điều kiện sinh hoạt;
- Cảm nhận của người lao động về hiệu quả của các phương thức bảo đảm, thể hiện qua mức độ hài lòng với công việc, điều kiện làm việc và sự ổn định trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

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. Ngoài ra, việc giải quyết tranh chấp một cách thỏa đáng còn phản ánh sự tôn trọng pháp luật và chuẩn mực đạo đức trong kinh doanh

Không chỉ vậy, việc giải quyết tranh chấp một cách hiệu quả còn giúp doanh nghiệp tránh được các chi phí phát sinh không cần thiết như chi phí pháp lý, chi phí thay thế nhân sự và mất mát do gián đoạn sản xuất. Như Olabiyi, (2022) [107] đã chỉ ra, các doanh nghiệp có cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả thường có lợi thế cạnh tranh hơn nhờ vào khả năng duy trì một lực lượng lao động ổn định và hài lòng.

Tóm lại, việc giải quyết các mâu thuẫn và tranh chấp lao động một cách kịp thời, thỏa đáng và tuân thủ pháp luật không chỉ là yêu cầu cơ bản trong quản trị nguồn nhân lực mà còn là cơ sở quan trọng góp phần vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Tiêu chí đánh giá: Khả năng giải quyết mâu thuẫn, tranh chấp giữa NLD và người sử dụng lao động là một nội dung. Việc đánh giá khả năng này cần dựa trên một số tiêu chí cụ thể.

Thứ nhất, tính kịp thời và chủ động trong phát hiện, xử lý mâu thuẫn - thể hiện ở việc các cơ quan chức năng, công đoàn cơ sở và doanh nghiệp có thiết lập hệ thống cảnh báo sớm và cơ chế tiếp nhận phản ánh hiệu quả hay không.

Thứ hai, tính minh bạch và công bằng của quy trình giải quyết tranh chấp, bao gồm việc NLD được tiếp cận thông tin, được lắng nghe ý kiến, được tham gia vào quá trình thương lượng một cách bình đẳng và có đại diện hợp pháp hỗ trợ.

Thứ ba, tính hiệu quả của giải pháp đưa ra - tức là mức độ giải quyết triệt để vấn đề, hạn chế phát sinh mâu thuẫn lặp lại, đồng thời đảm bảo quyền lợi kinh tế của NLD không bị xâm hại hoặc thiệt thòi.

Thứ tư, tính khả thi và phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp và khu công nghiệp, giúp duy trì hoạt động sản xuất ổn định mà vẫn đảm bảo phúc lợi cho NLD.

Thứ năm, mức độ hài lòng và gắn bó của người lao động sau tranh chấp là một tiêu chí quan trọng phản ánh chất lượng của quá trình giải quyết mâu thuẫn

Như vậy, khả năng giải quyết mâu thuẫn không chỉ là yếu tố phản ánh trình độ quản trị nhân lực và năng lực tổ chức công đoàn, mà còn là minh chứng rõ ràng cho hiệu quả của việc đảm bảo LIKT của NLD trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Trong luận án này, tiêu chí giải quyết mâu thuẫn, tranh chấp được đánh giá thông qua:

- Mức độ kịp thời trong việc giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp, thể hiện qua đánh giá của người lao động về việc các vấn đề phát sinh có được xử lý sớm hay kéo dài, gây ảnh hưởng đến thu nhập và đời sống của họ;
- Mức độ công bằng trong quá trình giải quyết, được phản ánh qua cảm nhận của người lao động về việc quyền lợi kinh tế của họ có được xem xét, bảo vệ và giải quyết một cách hợp lý hay không;
- Hiệu quả của việc giải quyết mâu thuẫn, tranh chấp, thể hiện ở mức độ giải quyết dứt điểm các vấn đề liên quan đến lợi ích kinh tế, hạn chế tình trạng mâu thuẫn kéo dài hoặc tái diễn;
- Tác động của việc giải quyết tranh chấp đến quan hệ lao động, được phản ánh qua mức độ ổn định trong công việc, sự yên tâm làm việc và khả năng tiếp tục gắn bó của người lao động với doanh nghiệp sau khi mâu thuẫn, tranh chấp được giải quyết.

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 trong đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động.*

Hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong các khu công nghiệp không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến sự sinh tồn và phát triển của chính doanh nghiệp đó mà còn có tác động mạnh mẽ đến việc đảm bảo LIKT của NLD. Hiệu quả kinh doanh được biểu hiện qua các chỉ số như doanh thu, lợi nhuận, năng suất lao động và khả năng cạnh tranh trên thị trường.

Ý thức trách nhiệm của doanh nghiệp là một khía cạnh quan trọng định hình mối quan hệ giữa doanh nghiệp và NLD. Trách nhiệm của doanh nghiệp không chỉ dừng lại ở việc tuân thủ các quy định pháp luật về lao động, mà còn bao gồm việc tạo ra một môi trường làm việc công bằng, minh bạch, an toàn và khuyến khích sự phát triển cá nhân. Các doanh nghiệp cũng cần thể hiện trách nhiệm xã hội bằng cách tham gia vào các hoạt động cộng đồng và phát triển bền vững, qua đó xây dựng hình ảnh tích cực và tạo dựng mối quan hệ tốt đẹp với cộng đồng và xã hội.

** Năng lực của người lao động trong các khu công nghiệp*

Trình độ chuyên môn, nhận thức và thái độ làm việc của NLD trực tiếp ảnh hưởng đến khả năng họ đạt được LIKT tối đa từ công việc của mình. Nâng cao trình độ và kỹ năng qua đào tạo và phát triển chuyên môn là yếu tố quan trọng để cải thiện lợi ích cá nhân.

Tác động về trình độ chuyên môn của NLD trong việc đảm bảo LIKT thể hiện rất rõ trong bối cảnh kinh tế hiện đại. Lao động tại các khu công nghiệp là trung tâm tạo ra giá trị kinh tế và thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Sự am hiểu pháp luật lao động và trình độ học vấn không chỉ giúp NLD bảo vệ quyền lợi mà còn tăng cường sự tham gia tích cực.

- Ngày càng có nhiều doanh nghiệp nhận thức được rằng, để phát triển bền vững, cần phải xây dựng một môi trường làm việc dựa trên nguyên tắc dân chủ, công khai và bình đẳng. Họ không chỉ được coi là nhân tố sản xuất mà còn là đối tác, có quyền và nghĩa vụ tham gia vào việc định hình chính sách và chiến lược phát triển của doanh nghiệp.

- Mở rộng các phương thức phân phối LIKT không chỉ dừng lại ở việc phân phối theo lao động mà còn qua nhiều hình thức khác như chia sẻ lợi nhuận, đầu tư cổ phần và thưởng dựa trên kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Điều này đã giúp cho họ có cơ hội hưởng thụ lợi ích trực tiếp từ sự tăng trưởng và thành công của doanh nghiệp, tạo động lực mạnh mẽ để họ cống hiến và phát triển bản thân.

** Người sử dụng lao động*

Trong bối cảnh kinh tế hiện đại, các yếu tố như ý thức tuân thủ luật pháp, trình độ quản lý, chính sách lương thưởng và điều kiện làm việc tại doanh nghiệp có ảnh hưởng sâu rộng đến LIKT của NLD.

Ý thức tuân thủ luật pháp, đặc biệt là việc tránh hối lộ và tham ô, không chỉ giúp doanh nghiệp tăng cường sự minh bạch và giảm thiểu rủi ro pháp lý, mà còn góp phần xây dựng thương hiệu và uy tín của doanh nghiệp trên thị trường. Trình độ quản lý chuyên nghiệp và việc coi trọng đạo đức kinh doanh góp phần tạo ra một môi trường công bằng và chính đáng, nơi mà mọi quyết định và chính sách được thực thi một cách minh bạch và công bằng.

Chế độ lương thưởng và phúc lợi xứng đáng là yếu tố quan trọng thúc đẩy sự hài lòng và cam kết của NLD đối với công ty; môi trường làm việc an toàn, sạch sẽ và được trang bị tốt để bảo vệ sức khỏe thể chất và tinh thần cho lao động.

** Tổ chức công đoàn, đại diện của người lao động*

Tổ chức công đoàn có vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi kinh tế và điều kiện làm việc của NLD. Hoạt động hiệu quả của tổ chức công đoàn không chỉ góp phần đảm bảo LIKT của NLD mà còn tạo môi trường làm việc lành mạnh và hài hòa.

Công đoàn thực hiện vai trò của mình thông qua việc thương lượng tập thể, nơi họ đàm phán trực tiếp với quản lý doanh nghiệp để thiết lập các điều khoản lao động, như mức lương, giờ làm việc, điều kiện làm việc và chính sách an toàn lao động. Ngoài ra, công đoàn còn có vai trò quan trọng trong việc giáo dục và nâng cao nhận thức pháp luật cho lao động.

Công đoàn cũng thường xuyên kiểm tra và giám sát các điều kiện làm việc tại nơi làm việc, đảm bảo rằng các tiêu chuẩn về an toàn lao động và sức khỏe được tuân thủ. Trong trường hợp xảy ra tranh chấp lao động hoặc khi quyền lợi của NLD bị xâm phạm, công đoàn sẽ là cơ quan trung gian, hỗ trợ giải quyết mâu thuẫn, đảm bảo quyền lợi được bảo vệ một cách chính đáng.

Vì vậy, không thể phủ nhận vai trò của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi kinh tế và điều kiện làm việc của NLĐ. Sự hiện diện và hoạt động tích cực của công đoàn góp phần vào sự phát triển bền vững của toàn xã hội, nâng cao chất lượng lao động và sản xuất, từ đó đem lại lợi ích cho cả NLĐ và doanh nghiệp.

** Tính chất công việc và yếu tố văn hoá của doanh nghiệp*

Tính chất công việc và yếu tố văn hoá của doanh nghiệp cũng ảnh hưởng đến việc đảm bảo LIKT của NLĐ trong các khu công nghiệp. Những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc có cường độ lao động cao sẽ làm gia tăng nhu cầu được đảm bảo về an toàn, sức khỏe và chế độ đãi ngộ tương xứng; ngược lại, các công việc ổn định, ít rủi ro thường đặt ra yêu cầu đảm bảo khác biệt. Song song với đó, yếu tố văn hoá doanh nghiệp thể hiện qua hệ giá trị, chuẩn mực và phong cách quản trị trong tổ chức, có ảnh hưởng sâu sắc. Một văn hoá tôn trọng con người, đề cao công bằng, minh bạch sẽ củng cố niềm tin và sự gắn bó của NLĐ; ngược lại, một văn hoá thiên về lợi nhuận, coi nhẹ quyền lợi NLĐ sẽ hạn chế hiệu quả của việc thực thi các chính sách đảm bảo.

2.2.2.2. Các yếu tố bên ngoài các khu công nghiệp

Các yếu tố bên ngoài tác động đến LIKT của NLĐ trong khu công nghiệp có thể khái quát thành 4 yếu tố chính: (1) Sự phát triển của công nghệ; (2) Các quan hệ thị trường (3) Các yếu tố chính trị xã hội; (4) Xu hướng hội nhập

** Sự phát triển của công nghệ*

Sự phát triển của công nghệ, đặc biệt trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp 4.0, đã có những tác động mạnh mẽ. Trước hết, công nghệ hiện đại đã giúp cải thiện đáng kể năng suất lao động. Các hệ thống tự động hóa, robot, trí tuệ nhân tạo và dữ liệu lớn được ứng dụng trong quá trình sản xuất, nhờ sự hỗ trợ của công nghệ, nhiều công việc nặng nhọc, nguy hiểm trong nhà máy, phân xưởng được thay thế bởi máy móc, góp phần bảo vệ sức khỏe và an toàn cho lao động.

Tuy nhiên, sự phát triển công nghệ cũng đặt ra nhiều thách thức. Một số công việc truyền thống, đặc biệt là các công việc thủ công, lặp đi lặp lại, có thể bị thay thế bởi máy móc và robot. Điều này dẫn đến nguy cơ thất nghiệp đối với nhóm lao động có tay nghề thấp. Những người không có đủ kỹ năng kỹ thuật hoặc không thể thích nghi với công nghệ mới dễ bị mất việc làm, làm giảm thu nhập. Do đó, nếu không có sự đầu tư vào đào tạo và phát triển kỹ năng, LIKT của một bộ phận NLD sẽ không được đảm bảo, thậm chí còn bị ảnh hưởng tiêu cực.

Như vậy, sự phát triển của công nghệ trong các khu công nghiệp mang lại nhiều cơ hội nâng cao LIKT của NLD, từ việc cải thiện năng suất, tăng thu nhập đến bảo đảm an toàn lao động. Tuy nhiên, nó cũng đi kèm với những thách thức về việc thay đổi cơ cấu công việc và yêu cầu kỹ năng, đòi hỏi sự chủ động trong việc học hỏi và thích ứng từ NLD. Chính phủ và doanh nghiệp cần có những chính sách đào tạo và hỗ trợ hợp lý để giúp họ không bị tụt hậu trong bối cảnh công nghệ ngày càng phát triển.

* Các quan hệ thị trường lao động

Các quan hệ thị trường đóng vai trò quan trọng tác động trực tiếp đến mức lương, điều kiện làm việc và phúc lợi của họ. Khi cung cầu lao động trên thị trường ảnh hưởng mạnh mẽ đến tiền lương và việc làm. Khi nhu cầu lao động cao hơn nguồn cung, các doanh nghiệp phải cạnh tranh để thu hút nhân lực, từ đó tạo ra cơ hội được hưởng mức lương cao hơn và các phúc lợi hấp dẫn. Trong bối cảnh cạnh tranh này, NLD có thể đạt được điều kiện làm việc tốt hơn, bao gồm bảo hiểm, thời gian làm việc linh hoạt và cơ hội thăng tiến. Tuy nhiên, khi nguồn cung lao động dư thừa, đặc biệt là lao động phổ thông trong các khu công nghiệp dễ bị thiệt thòi. Các doanh nghiệp có thể áp dụng các biện pháp tiết giảm chi phí, giảm lương hoặc cắt giảm phúc lợi, dẫn đến việc đảm bảo LIKT của NLD không được đảm bảo.

Mặt khác, các quan hệ thị trường cũng thúc đẩy sự phát triển của các tổ chức công đoàn và các cơ chế thương lượng tập thể. Hiện nay, tổ chức công

đoàn đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi NLĐ thông qua thương lượng tập thể. Ở đó, họ có thể đạt được những thỏa thuận về mức lương tối thiểu, điều kiện làm việc an toàn và các phúc lợi khác. Bên cạnh đó, sự phát triển của các chuỗi cung ứng toàn cầu cũng tác động đến quyền lợi kinh tế. Các doanh nghiệp lớn, đặc biệt là các công ty đa quốc gia, thường yêu cầu các nhà cung cấp ở các khu công nghiệp tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về lao động và phúc lợi. Điều này mang lại một số lợi ích cho lao động, bao gồm việc tuân thủ mức lương tối thiểu, an toàn lao động và điều kiện làm việc đạt tiêu chuẩn.

Như vậy, các quan hệ thị trường có tác động hai mặt; trong khi chúng tạo ra cơ hội tăng thu nhập và cải thiện phúc lợi khi cầu lao động cao, lao động cũng có nguy cơ bị thiệt thòi khi cung lao động dư thừa. Chính vì thế, cần có sự can thiệp của tổ chức công đoàn và cơ chế thương lượng tập thể tốt để đảm bảo quyền lợi kinh tế trong các khu công nghiệp, khu chế xuất

* Các yếu tố chính trị xã hội

Các yếu tố chính trị xã hội ở đây thực chất là hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước và các cơ quan quản lý có tác động mạnh mẽ

Hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến đảm bảo LIKT của NLĐ. Nhà nước có vai trò quan trọng trong việc tạo dựng và duy trì một môi trường pháp lý ổn định tại các khu công nghiệp. Nhà nước đảm bảo thông qua các chính sách như mức lương tối thiểu, quy định về an toàn lao động và môi trường làm việc, cũng như bảo đảm quyền lợi về bảo hiểm và phúc lợi xã hội. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng có cơ chế giám sát thực thi các quy định pháp luật tại các doanh nghiệp, đặc biệt là những doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong khu công nghiệp.

Các cơ quan quản lý là các Sở, Ban, Ngành, Liên đoàn lao động... đó là trách nhiệm của các cán bộ trong các sở ban ngành trong việc tổ chức, quản lý, đốc thúc những hoạt động liên quan đến đảm bảo LIKT của NLĐ trong doanh nghiệp. Những hoạt động đó có thể là kiểm tra, giám sát về an toàn vệ

sinh lao động, tuyên truyền người sử dụng lao động trả tiền lương đúng theo quy định của Nhà nước, đóng Bảo hiểm xã hội.

*** Xu hướng hội nhập**

Xu hướng hội nhập quốc tế đã và đang có tác động sâu sắc, cả tích cực lẫn tiêu cực. Trước hết, hội nhập kinh tế quốc tế mang lại nhiều cơ hội cho các doanh nghiệp trong khu công nghiệp khi họ được tiếp cận với các thị trường lớn hơn, nguồn vốn đầu tư từ nước ngoài và công nghệ tiên tiến.

Hội nhập cũng mở ra cơ hội cho NLĐ được tiếp cận với các chương trình đào tạo và phát triển kỹ năng. Các doanh nghiệp đa quốc gia thường mang theo các chương trình đào tạo chuyên nghiệp, góp phần nâng cao tay nghề cho lao động địa phương. Điều này không chỉ giúp tăng năng suất mà còn tạo ra cơ hội thăng tiến nghề nghiệp và tăng thu nhập. Mặt khác, việc các doanh nghiệp mở rộng quy mô và tiếp cận thị trường toàn cầu cũng đòi hỏi một lực lượng lao động chuyên nghiệp hơn, với các kỹ năng phù hợp với xu hướng toàn cầu hóa.

Xu hướng hội nhập quốc tế mang đến cả cơ hội và thách thức trong việc đảm bảo LIKT của NLĐ trong khu công nghiệp. Để đảm bảo quyền lợi lâu dài, cần có sự phối hợp Nhà nước, doanh nghiệp, công đoàn các khu công nghiệp và cả NLĐ nhằm xây dựng cơ chế bảo vệ trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu hóa ngày càng gay gắt.

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

Thành phố Hồ Chí Minh, trung tâm kinh tế lớn nhất của Việt Nam, đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng trong việc đảm bảo LIKT của NLĐ tại các khu công nghiệp được thể hiện như sau:

Thứ nhất, đẩy mạnh tuyên truyền nâng cao ý thức đóng bảo hiểm cho người lao động

Thành phố Hồ Chí Minh đã thực hiện những hoạt động truyền thông đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) trên địa bàn TP, nhằm đảm bảo LIKT của NLĐ. Theo báo cáo của BHXH TP, số người tham gia BHXH, BHYT, BHTN chưa tương xứng với tiềm năng, đặc biệt là số người tham gia BHXH tự nguyện và BHYT hộ gia đình; số thu thấp, số nợ cao, nhiều doanh nghiệp có số nợ lớn, thời gian kéo dài gây ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ. Tính đến ngày 28/2/2023, số người tham gia BHXH bắt buộc là 2.500.535 người; số người tham gia BHXH tự nguyện là 30.641 người; số người tham gia BHTN là 2.451.400 người; số người tham gia BHYT là 7.751.049 người; lũy kế toàn TP thu được 11.874 tỷ đồng. Vì vậy, UBND TPHCM yêu cầu BHXH TP chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, đoàn thể và địa phương đẩy mạnh công tác truyền thông bằng nhiều hình thức phong phú, sinh động như: Tổ chức hội nghị, giao lưu trả lời trực tuyến, tuyên truyền trực tiếp, tư vấn nhóm,...; tuyên truyền trên các trang mạng xã hội zalo, facebook, youtube,...; viết tin bài, livestream, infographic, monographic, loa phát thanh, video clip,... để các cấp, các ngành, đơn vị sử dụng lao động và người dân nắm bắt kịp thời các vấn đề liên quan đến chế độ, chính sách BHXH, BHYT. Đồng thời, rà soát, đánh giá, mở rộng mạng lưới tổ chức dịch vụ thu và nhân viên thu; chủ động bồi dưỡng, hướng dẫn nghiệp vụ, kỹ năng tuyên truyền nhằm thực hiện hiệu quả việc vận động người dân trên địa bàn TP tham gia BHXH tự nguyện, BHYT hộ gia đình [49].

Thứ hai, phối hợp tốt giữa người sử dụng lao động và công đoàn cơ sở

Tại thành phố Hồ Chí Minh, Khối Doanh nghiệp Thành phố và các công đoàn cơ sở (công đoàn cơ sở) luôn phối hợp thực hiện tốt Thỏa ước lao động tập thể, đảm bảo việc làm, quyền lợi, chính sách cho NLĐ, không xảy ra

tranh chấp lao động tập thể dẫn đến ngừng việc tập thể. Ban lãnh đạo các doanh nghiệp trong Khối Doanh nghiệp Thành phố thực hiện nghiêm túc đầy đủ các quy định của pháp luật về lao động như: trả lương, thưởng đúng hạn; không nợ lương, BHXH; triển khai các hoạt động chăm lo Tết; đoàn viên công đoàn và NLD tại các đơn vị trong Khối Doanh nghiệp Thành phố có việc làm, đời sống ổn định. Các công đoàn cơ sở trực thuộc đã chủ động phối hợp với ban lãnh đạo, ban điều hành đơn vị, doanh nghiệp tổ chức tốt các hoạt động chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách, công khai tiền lương, tiền thưởng Tết [50].

Thứ ba, chính quyền thành phố quan tâm đặc biệt đến chính sách tiền lương và thu nhập của NLD tại các khu công nghiệp

Nhà nước đã ký ban hành Nghị quyết số 98/2023/QH15 về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển TPHCM. Nghị quyết có hiệu lực từ ngày 1/8/2023, trong đó TPHCM được giao nhiều thẩm quyền về thực hiện chính sách tiền lương. Cụ thể tại khoản 3, Điều 5 về tài chính, ngân sách nhà nước, Nghị quyết quy định: Thành phố thực hiện cơ chế tạo nguồn thực hiện cải cách tiền lương theo quy định. Sau khi ngân sách Thành phố bảo đảm đủ nguồn thực hiện cải cách tiền lương và các chính sách an sinh xã hội cho cả thời kỳ ổn định ngân sách theo quy định của cấp có thẩm quyền, Hội đồng nhân dân Thành phố được quyết định: Sử dụng nguồn thực hiện cải cách tiền lương còn dư của ngân sách Thành phố và cho phép ngân sách cấp dưới sử dụng nguồn cải cách tiền lương còn dư để đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng kinh tế-xã hội thuộc nhiệm vụ chi của ngân sách, chi thu nhập tăng thêm trên cơ sở tuân thủ quy định tại điểm b khoản 5 Điều 9 của Nghị quyết này; Tỷ lệ trích nguồn thu được để lại để tạo nguồn cải cách tiền lương đối với các cơ quan, đơn vị thuộc phạm vi quản lý có số thu lớn cho phù hợp; bảo đảm nguyên tắc để các cơ quan, đơn vị này tự sắp xếp bố trí nguồn thực hiện cải cách tiền lương theo lộ trình do cơ quan có thẩm quyền

quyết định; ngân sách nhà nước không bổ sung để thực hiện cải cách tiền lương cho các cơ quan, đơn vị này [8].

Thứ tư, chú trọng công tác đào tạo và phát triển kỹ năng cho NLD. Thành phố Hồ Chí Minh đã triển khai nhiều chương trình đào tạo nghề miễn phí hoặc với chi phí thấp nhằm nâng cao tay nghề cho NLD. Các chương trình này không chỉ giúp họ nâng cao kỹ năng, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường lao động, mà còn tạo cơ hội để họ có thể chuyển đổi công việc, tăng thu nhập và cải thiện chất lượng cuộc sống.

Cụ thể, nhằm hoàn thiện chính sách hỗ trợ, trong đó có lao động yếu thế; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển kỹ năng nghề; chính sách bảo hiểm thất nghiệp. Nhằm đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất, phù hợp của hệ thống pháp luật có sự quản lý, kiểm soát, điều tiết của Nhà nước; đồng thời, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội, phù hợp với các cam kết quốc tế mà Việt Nam tham gia, góp phần thúc đẩy phát triển thị trường lao động, hướng tới bảo đảm việc làm bền vững cho tất cả lao động. Đồng thời dự án luật nên đánh giá tính "chủ động, bị động" thất nghiệp để cân nhắc việc cho NLD lĩnh bảo hiểm thất nghiệp hay không; cần công bằng, cụ thể hơn đối với người đủ điều kiện và để họ tự quyết định mức được hưởng lương hưu hay bảo hiểm thất nghiệp [64].

Cuối cùng, việc bảo vệ quyền lợi và an toàn lao động được thành phố đặt lên hàng đầu. Thành phố đã thiết lập các cơ chế giám sát và xử lý vi phạm nghiêm ngặt, đảm bảo các doanh nghiệp tuân thủ quy định về an toàn lao động và điều kiện làm việc. Thành phố Hồ Chí Minh ban hành Chỉ thị Số: 05/CT-UBND thành phố chỉ thị về tăng cường công tác an toàn, vệ sinh lao động trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Để tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả Luật An toàn, vệ sinh lao động, Nghị định số 39/2016/NĐ-CP của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn liên quan; đồng thời khắc phục những hạn chế, tồn tại đã được chỉ ra, từng bước đưa công tác quản lý Nhà nước trong lĩnh vực an

toàn, vệ sinh lao động đi vào nề nếp và đúng quy định của pháp luật; bảo đảm việc phối hợp điều tra tai nạn lao động ngày càng đầy đủ, toàn diện, khách quan, trung thực, chính xác, kịp thời. Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố yêu cầu người đứng đầu chính quyền các cấp, các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của công tác an toàn, vệ sinh lao động, trong đó có yêu cầu nhiệm vụ cụ thể của Sở Lao động-Thương binh và Xã hội, Sở Xây dựng, Sở Y tế, Liên đoàn Lao động Thành phố, Công an Thành phố, Viện kiểm sát nhân dân Thành phố, Ban Quản lý các Khu chế xuất và công nghiệp Thành phố, Ban Quản lý Khu công nghệ cao Thành phố, Ban Quản lý Khu nông nghiệp công nghệ cao Thành phố, Các sở, ban, ngành Thành phố, Ủy ban nhân dân quận, huyện, thành phố Thủ Đức, doanh nghiệp, NLĐ... [76].

- Kinh nghiệm của thành phố Đà Nẵng

Thành phố Đà Nẵng, một trong những trung tâm kinh tế năng động của Việt Nam, đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng trong việc đảm bảo LIKT của NLĐ tại các khu công nghiệp. Với “Chiến lược và các chính sách phát triển thành phố Đà Nẵng được đặt trong chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của cả nước, vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung-Tây Nguyên; có sự kết nối chặt chẽ với các cực tăng trưởng, các trung tâm phát triển, các thành phố lớn trong cả nước và khu vực Đông Nam Á, Châu Á-Thái Bình Dương; dựa trên việc khai thác và sử dụng có hiệu quả mọi tiềm năng, lợi thế, nhất là về tài nguyên thiên nhiên, tiềm năng kinh tế biển, vị trí địa kinh tế và địa chiến lược quan trọng của thành phố Đà Nẵng trong vùng và cả nước” [17].

Một số kinh nghiệm của thành phố Đà Nẵng được thể hiện như sau:

Thứ nhất, đẩy mạnh chính sách ưu tiên nhà ở và tuyên truyền về pháp luật

Đà Nẵng đẩy mạnh chính sách hỗ trợ về nhà ở cho công nhân lao động ngoại tỉnh, có hoàn cảnh khó khăn, đang ở trọ sẽ được ưu tiên thuê nhà ở công

nhân với giá từ 500 đến 600 ngàn đồng/tháng tùy theo hệ số tầng. Sắp tới, Đà Nẵng dự kiến sẽ đầu tư giai đoạn 2 khu nhà ở công nhân, xây dựng thêm các block. Hiện trong khu nhà ở công nhân đã có những tiện ích phục vụ đoàn viên, lao động như siêu thị, sân bóng đá, cầu lông, bóng chuyền, khi dân cư đông đúc sẽ xây dựng nhà trẻ mẫu giáo. Những hỗ trợ từ phía Công đoàn và doanh nghiệp còn hướng tới công nhân có hoàn cảnh gia đình công nhân khó khăn, bị bệnh hiểm nghèo và đang ở nhà trọ. Tháng Công nhân 2024, Công đoàn Khu công nghệ cao và các khu công nghiệp Đà Nẵng sẽ trao 1100 suất quà, mỗi suất 500.000 đồng cho đoàn viên, NLĐ khó khăn tại các công đoàn cơ sở [54]. Bên cạnh đó, hưởng ứng Tháng Công nhân và Tháng hành động về an toàn vệ sinh lao động năm 2023, Công đoàn Khu Công nghệ cao và các khu công nghiệp Đà Nẵng đã cụ thể hóa định hướng hoạt động và triển khai đến toàn thể Công đoàn cơ sở trực thuộc (công đoàn cơ sở); tổ chức các hoạt động với chủ đề "Kết nối công nhân, xây dựng tổ chức"; "Tăng cường xây dựng quy trình, biện pháp làm việc an toàn và cải thiện điều kiện lao động, giảm căng thẳng tại nơi làm việc" từ ngày 1.5 đến 31.5/2023.

Sau một tháng thực hiện, Công đoàn Khu Công nghệ cao và các khu công nghiệp Đà Nẵng đã tổ chức 7 buổi tuyên truyền về sức khỏe sinh sản, pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội cho hơn 700 đoàn viên, NLĐ tại 8 Công đoàn cơ sở doanh nghiệp. Các lớp tập huấn, tuyên truyền được tổ chức, phối hợp tổ chức tuyên truyền, tư vấn pháp luật cho gần 100 lượt NLĐ thông qua trang fanpage, điện thoại trực tiếp và email; giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân về hợp đồng lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội khi chấm dứt hợp đồng lao động... Ngoài ra, các công đoàn cơ sở đã chủ động phối hợp với lãnh đạo đơn vị, doanh nghiệp tổ chức nhiều hoạt động phong phú, thiết thực hướng tới chăm lo đời sống vật chất, tinh thần. Các hoạt động cụ thể có thể kể đến như 22 doanh nghiệp đã tham gia tổ chức Phiên chợ công nhân với hơn 1.000 sản phẩm thiết yếu, giá cả ưu đãi (giảm từ 5 đến 15% so

với giá thị trường) phục vụ NLD; Tổ chức đi thăm và hỗ trợ cho 242 trường hợp NLD bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và bệnh hiểm nghèo với tổng số tiền 242 triệu đồng; Phối hợp tổ chức khám, tư vấn sức khỏe và phát thuốc miễn phí và hỗ trợ khó khăn cho 300 NLD với tổng số tiền là 150 triệu đồng. Mới đây nhất, Công đoàn Khu Công nghệ cao và các khu công nghiệp Đà Nẵng đã tổ chức biểu dương, khen thưởng các tập thể, cá nhân tiêu biểu trong phong trào “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” [2].

Thứ hai, tổ chức các chương trình đào tạo nghề miễn phí hoặc với NLD bị thất nghiệp.

Chính sách này giúp lao động có thể chuẩn bị tốt hơn trước khi tìm kiếm một công việc mới. Tuy nhiên, hiện hầu hết NLD khi bị mất việc thường lựa chọn giải pháp hưởng trợ cấp thất nghiệp mà không mấy quan tâm đến học nghề. Vô hình chung, họ đang đánh mất chính quyền lợi của mình mà không hề hay biết. Nhằm đưa ra giải pháp, khắc phục tình trạng số lượng lao động bị mất việc đăng ký học nghề còn thấp, Sở LĐ-TB&XH Hà Nội đã tổ chức Hội nghị triển khai công tác hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động đang hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố năm 2024. Đồng thời bàn luận về việc hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động đang hưởng trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp như thế nào cho hiệu quả, những thuận lợi và khó khăn trong công tác này. Từ đó giúp NLD nâng cao tay nghề và đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động [15].

Thứ ba, ứng dụng công nghệ thông tin thực hiện chế độ chính sách về bảo hiểm thất nghiệp

Một điểm nổi bật khác trong kinh nghiệm của Đà Nẵng là việc thiết lập ứng dụng công nghệ thông tin thực hiện chế độ chính sách về bảo hiểm thất nghiệp. Trung tâm Dịch vụ việc làm trên địa bàn thành phố đồng bộ áp dụng công nghệ thông tin vào việc thực hiện chính sách về bảo hiểm thất nghiệp

nhằm hỗ trợ NLD thất nghiệp thuận tiện trong quá trình thực hiện các thủ tục. Đồng thời tiếp cận đầy đủ các thông tin về chính sách bảo hiểm thất nghiệp liên quan đến công tác hỗ trợ đào tạo nghề. Cụ thể, trung tâm sẽ sử dụng dữ liệu thông tin sẵn có để triển khai dịch vụ Brandname gửi thông điệp tin nhắn SMS cho 100% NLD nộp hồ sơ bảo hiểm thất nghiệp với nội dung quảng bá về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề miễn phí và các kênh thông tin khác để NLD dễ dàng tiếp cận, đăng ký. Sử dụng Fanpage “Bảo hiểm thất nghiệp online” của Trung tâm thiết lập thêm hộp Chatbot tự động về lĩnh vực đào tạo nghề gồm: Quy định hiện hành về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề hưởng trợ cấp thất nghiệp; hướng dẫn việc đăng ký học nghề; thời gian đào tạo; các ngành nghề đào tạo... [15].

Thứ tư, xây dựng môi trường làm việc xanh-sạch-đẹp, tạo điều kiện thuận lợi cho lao động

Đà Nẵng cũng chú trọng đến việc xây dựng môi trường làm việc xanh-sạch-đẹp, tạo điều kiện thuận lợi cho NLD làm việc trong môi trường an toàn và thoải mái. Trong nhiệm kỳ (2017-2022), một trong những phong trào thi đua được Công đoàn Quỹ Đầu tư phát triển thành phố Đà Nẵng (Quỹ) phát động mạnh mẽ và đã đem lại kết quả thiết thực cũng như góp phần xây dựng cơ quan văn hoá, vững mạnh là Phong trào Thi đua “Xanh - Sạch - Đẹp”. Ngay sau khi chính quyền ban hành Kế hoạch số 539/KH-QĐTPT ngày 14/8/2019 phát động phong trào thi đua “Xanh - Sạch - Đẹp”, và hưởng ứng phong trào hạn chế rác thải nhựa, đoàn viên đã sử dụng chai thủy tinh để đựng nước uống thay bình nước đóng chai [26].

- Kinh nghiệm của thành phố Hải Phòng

Thành phố Hải Phòng, một trong những trung tâm công nghiệp lớn của Việt Nam, đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể trong việc đảm bảo LIKT của NLD tại các khu công nghiệp. Một số kinh nghiệm của thành phố Hải Phòng được thể hiện như sau:

Thứ nhất, nâng cao chất lượng thỏa ước lao động tập thể

Thành phố Hải Phòng đã tập trung tìm giải pháp nâng cao chất lượng thỏa ước lao động tập thể. Liên đoàn Lao động thành phố Hải Phòng đặt mục tiêu năm 2024 có từ 83% trở lên doanh nghiệp ký kết thỏa ước lao động tập thể với tỉ lệ thỏa ước loại B trở lên là hơn 60%. Qua đó, nâng cao đời sống, cải thiện điều kiện làm việc cho NLĐ, thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa tại doanh nghiệp. Phần đầu hơn 60% thỏa ước đạt loại B trở lên. Theo LĐLĐ TP Hải Phòng, năm 2023, các cấp Công đoàn thành phố phối hợp chỉ đạo 336/331 đơn vị ký mới, ký lại thỏa ước lao động tập thể, đạt 102% kế hoạch năm, trong đó, 200/193 bản đạt loại B (đạt 104% kế hoạch năm). Ngoài ra, các công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ký kết 10 thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp. Nội dung các bản thỏa ước đã khắc phục tình trạng sao chép luật, nhiều nội dung thương lượng đưa vào thỏa ước có lợi hơn so với quy định pháp luật như tiền lương tháng 13, tiền thưởng ngày lễ, Tết, thời gian làm việc từ 40-46 giờ/tuần, tiền ăn ca, phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên, tiền hiếu hỷ, thăm hỏi ốm đau... Quan hệ lao động tại các doanh nghiệp từng bước được cải thiện, nâng cao, giảm ngừng việc tập thể, giảm cả về số vụ và người tham gia [13].

Thứ hai, nâng cao chất lượng đối thoại thương lượng tập thể để tăng tiền lương và thu nhập cho lao động

Nhờ đối thoại, thương lượng, nhiều doanh nghiệp ở Hải Phòng. Theo thông tin từ Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng, thống kê đầu năm 2024, toàn khu có 105 doanh nghiệp chủ động điều chỉnh tăng lương cho NLĐ từ 1.1.2024 với mức tăng trung bình 4,6% mà không cần chờ đến ngày 1.7 - thời điểm cả nước điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng. Mặc dù tăng lương sớm nhưng các doanh nghiệp vẫn cam kết đến ngày 1.7 sẽ tiếp tục điều chỉnh tăng lương, mức tăng bình quân từ 6% trở lên. Tăng lương nhờ đối thoại, thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể của các công đoàn cơ sở với mong muốn NLĐ có thu

nhập cao hơn, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ hơn. Cũng nhờ sự quan tâm, chăm lo của các doanh nghiệp, tỉ lệ NLĐ trở lại làm việc sau Tết tại Hải Phòng nhiều năm nay luôn ở mức cao, riêng năm 2024 là hơn 96%. Bên cạnh việc tăng lương, đầu năm mới, NLĐ cũng đón niềm vui khi nhiều doanh nghiệp sau một thời gian dài bị ảnh hưởng dịch bệnh, nền kinh tế thế giới thì đến nay cũng đã ổn định sản xuất, kinh doanh, đơn hàng khả quan hơn trước. Nhiều doanh nghiệp đã ký đơn hàng đến quý II, III/2024, thậm chí hết năm 2024, bảo đảm việc làm, thu nhập [75].

Ngoài ra, hoạt động giới thiệu việc làm cho NLĐ được thành phố đầu tư mạnh mẽ. Thành phố đã tổ chức 54 phiên giao dịch việc làm cho 850 lượt doanh nghiệp tham gia, nhu cầu tuyển dụng là 90.100 lượt lao động, giải quyết việc làm cho 57.300 lao động; giảm tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị xuống còn 3,59%. Bên cạnh đó, Hải Phòng có chính sách chăm lo đời sống cho công nhân, trọng tâm là trong các khu công nghiệp, khu kinh tế, cụm công nghiệp; phát triển cơ sở lưu trú trong các khu công nghiệp để giải quyết vấn đề thiếu nhà ở. Bên cạnh đó, nâng cao đời sống vật chất, tổ chức tốt các hoạt động tuyên truyền văn hóa nghệ thuật, nâng cao đời sống tinh thần cho nhân dân. Tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc, nâng cao sức khỏe nhân dân [35].

Thứ ba, phối hợp bảo vệ quyền và lợi ích cho công nhân

Hải Phòng tăng cường sự phối hợp của Ban Dân vận Thành ủy, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng, Liên đoàn Lao động thành phố. Chương trình phối hợp thực hiện nhiệm vụ xây dựng giai cấp công nhân Hải Phòng trong khu công nghiệp, Khu kinh tế giai đoạn 2021-2025 và Kế hoạch phối hợp năm 2023 đã được 3 cơ quan nghiêm túc triển khai thực hiện; có sự phối hợp hiệu quả trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo triển khai các hoạt động. Công tác phối hợp nắm tình hình về đời sống, việc làm, tiền lương, thu nhập, quan hệ lao động, điều kiện làm việc, phúc lợi của NLĐ và tình hình sản xuất của doanh nghiệp trong khu công nghiệp được thực hiện thường xuyên, hiệu quả.

Công tác tuyên truyền đạt nhiều kết quả tích cực, có sự đổi mới, thiết thực về nội dung, linh hoạt, phù hợp về hình thức tập trung tuyên truyền và định hướng tới chủ doanh nghiệp quan tâm hơn nữa tới quyền và bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLD. Tăng cường gặp gỡ, tiếp xúc, đối thoại với doanh nghiệp tạo sự đồng thuận, ủng hộ của chủ doanh nghiệp đối với các chủ trương của thành phố chăm lo đời sống, việc làm, nhà ở cho công nhân lao động [75].

Thứ tư, hành phố triển khai Đề án 404 về nhóm trẻ độc lập tự thực từ năm 2014, sau khi giai đoạn 1 kết thúc đã tiếp tục duy trì đến 2025 và hiện là địa phương duy nhất cả nước thực hiện. Ngoài ra, thành phố còn hỗ trợ đào tạo 9 nhóm nghề trọng điểm (logistics, điện tử, điện công nghiệp, hàn, ô tô, CNTT, quản trị khách sạn, điều dưỡng, nuôi trồng thủy sản). Người học trong diện hỗ trợ được nhận 900.000 đồng/tháng, với ngân sách dự kiến khoảng 76,7 tỷ đồng/năm [58].

Thứ năm, quản lý các vấn đề nảy sinh như môi trường, mất an ninh trật tự như: việc hình thành các khu dân cư tự phát, thiếu sự kiểm soát chặt chẽ có thể tạo điều kiện cho các loại tội phạm như trộm cắp, cướp giật, lừa đảo và tin dụng đen; mâu thuẫn, suy giảm các giá trị văn hóa truyền thống....để NLD trong KCN yên tâm làm việc là một trong những bài học quan trọng mà Hải Phòng đã thực hiện [72].

Những kinh nghiệm của thành phố Hải Phòng không chỉ nâng cao chất lượng cuộc sống của NLD mà còn đóng góp vào sự phát triển kinh tế bền vững của thành phố. Những nỗ lực này là bài học quý báu cho các địa phương khác, hướng tới mục tiêu phát triển công bằng và toàn diện trên toàn quốc.

2.3.2. Bài học rút ra cho Thành phố Hà Nội

Từ những kinh nghiệm của thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Hải Phòng có thể rút ra cho Hà Nội trong việc đảm bảo LIKT của NLD bao gồm:

Thứ nhất, cần tạo điều kiện nâng cao thu nhập và điều kiện làm việc thông qua các thương lượng tập thể. Vì thu nhập thấp và điều kiện làm việc không đảm bảo là hai vấn đề nổi bật quan trọng. Cải thiện những vấn đề này có thể góp phần làm tăng sự hài lòng và sự gắn bó của họ với doanh nghiệp, từ đó nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm.

Thứ hai, cần nâng cao việc bảo đảm an toàn và vệ sinh lao động. Bởi sự thiếu hụt trong việc bảo đảm an toàn và vệ sinh lao động đã được ghi nhận là nguyên nhân dẫn đến tai nạn lao động và sức khỏe NLĐ không được đảm bảo. Tăng cường các biện pháp kiểm soát và cải thiện điều kiện làm việc sẽ giúp giảm thiểu tai nạn lao động và nâng cao sức khỏe

Thứ ba, cần thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ bảo hiểm: Tình trạng nợ đọng bảo hiểm và không ký kết hợp đồng lao động chính thức cần được giải quyết. Việc thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ bảo hiểm sẽ góp phần bảo vệ NLĐ trước những rủi ro không lường trước được và nâng cao mức độ an toàn tài chính cho họ.

Thứ tư, khuyến khích sự tham gia của NLĐ vào quá trình ra quyết định trong hoạt động của doanh nghiệp. Vì điều này không những giúp họ cảm thấy được trân trọng mà còn khuyến khích sự sáng tạo và cam kết đối với sự phát triển chung của doanh nghiệp.

Thứ năm, cần phát triển các chương trình đào tạo và nâng cao kỹ năng tay nghề cho NLĐ không chỉ để cải thiện năng lực cá nhân và góp phần vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Những giải pháp này đều nhằm vào việc cải thiện đời sống và điều kiện làm việc cho NLĐ, từ đó đảm bảo LIKT cho cả NLĐ và doanh nghiệp, góp phần vào sự phát triển kinh tế-xã hội của Hà Nội.

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. Với vị trí địa lý thuận lợi, hạ tầng ngày càng hoàn thiện và chính sách ưu đãi, Hà Nội đã hình thành hệ thống khu công nghiệp đa dạng, tập trung nhiều ngành nghề sản xuất khác nhau. 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.

Tình hình phát triển các khu công nghiệp tại Hà Nội đã trở thành một điểm nổi bật trong sự phát triển đô thị của thủ đô. Từ những nỗ lực đầu tiên cho đến thời điểm hiện tại, các khu công nghiệp ở Hà Nội đã trải qua quá trình đầu tư và xây dựng đồng bộ, tạo nên một mạng lưới công nghiệp hiện đại. 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%; khu công nghiệp hỗ trợ Nam Hà Nội giai đoạn I, diện tích 76,92 ha đã hoàn thiện hạ tầng và đã thu hút được 02 dự án), thu hút 709 dự án đầu tư thứ phát, trong đó có 307 dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) vốn đăng ký trên 6,3 tỷ USD và 402 dự án đầu tư trong nước, vốn đăng ký gần 19.000 tỷ đồng [11].

Bảng 3.1. Danh sách 03 khu công nghiệp khảo sát tại Hà Nội

TT	Tên khu công nghiệp	Năm thành lập	Vị trí	S (ha)	Số lượng doanh nghiệp	Ngành nghề lĩnh vực hoạt động chính
1.	Khu công nghiệp Quang Minh I	2003	Huyện Mê Linh (cũ)	344	Hơn 100	Công nghiệp nhẹ, chế biến thực phẩm
	Khu công nghiệp Quang Minh II	2011	Huyện Mê Linh (cũ)	254	Hơn 50	Công nghiệp nhẹ, chế biến thực phẩm, dệt may
2.	Khu công nghiệp Minh Khai- Vĩnh Tuy	2004	Quận Hoàng Mai (cũ)	81	Hơn 30	Cơ khí lắp ráp, sản xuất phụ tùng, linh kiện điện tử, Sản xuất tiêu dùng, Công nghiệp dệt may, Chế biến thực phẩm
3.	Khu công nghiệp Hòa Lạc	2018	Huyện Thạch Thất-Quốc Oai (cũ)	1,586	Hơn 200	Công nghệ cao, nghiên cứu và phát triển, điện tử

Trong tương lai, theo Quyết định phê duyệt của Thủ tướng Chính phủ quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội thành phố Hà Nội đến năm 2020 tầm nhìn đến năm 2030 thành phố Hà Nội sẽ có 33 khu công nghiệp, khu chế xuất và khu công nghệ cao với tổng diện tích 6.693 ha.

Đối với sự đóng góp của các KCN nói chung đối với Hà Nội được thể hiện bằng số liệu mới nhất trong 6 tháng đầu năm 2025, các Khu công nghệ cao và khu công nghiệp trên địa bàn Thủ đô đã thu hút được 125 triệu USD vốn đầu tư. Lũy kế đến nay đã thu hút được 844 dự án (trong đó có 734 dự án trong Khu công nghiệp và 110 dự án trong Khu Công nghệ cao). Tổng vốn đầu tư đăng ký lên đến khoảng 13,75 tỷ USD. Trong đó Khu công nghệ cao Hòa Lạc thu hút 5 tỷ USD vốn đầu tư, các khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội thu hút 9,32 tỷ USD [73].

Về đặc điểm người lao động tại KCN Quang Minh, KCN Vĩnh Tuy-Minh Khai và KCN công nghệ cao Hòa Lạc ở Hà Nội có sự khác biệt rõ rệt. KCN Quang Minh tập trung hơn 38.000 lao động, chủ yếu là lao động phổ thông và kỹ thuật trong các ngành điện tử, cơ khí, may mặc, chế biến thực phẩm, với hạ tầng đồng bộ và hiện đại. Vĩnh Tuy, do nằm gần khu dân cư nội thành, thu hút nhiều lao động phổ thông trong lĩnh vực chế biến, tiêu dùng, điện tử, có lợi thế về nguồn nhân lực dồi dào chủ yếu sản xuất công nghiệp nhẹ. Trong khi đó, Hòa Lạc được định hướng thành trung tâm công nghệ cao, trong đó phần lớn là nhân lực R&D, công nghệ thông tin, phần mềm và sản xuất sản phẩm công nghệ cao [43]. Sự khác biệt này phản ánh định hướng phát triển và tuyển dụng lao động tại các KCN. Trong đó KCN Quang Minh tuyển dụng lao động đa ngành có trình độ cao và cả lao động phổ thông, KCN Vĩnh Tuy tuyển dụng nhiều lao động phổ thông, còn KCN Hòa Lạc chuyên sâu công nghệ cao, đòi hỏi trình độ và kỹ năng.

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

Cơ chế cho hoạt động thực thi của doanh nghiệp bao gồm: Hiến pháp Việt Nam 2013 và các văn bản luật khác. Hiến pháp Việt Nam 2013 khẳng định công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc; NLD được đảm bảo các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương và chế độ nghỉ ngơi; nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động và sử dụng lao động dưới độ tuổi lao động tối thiểu.

Thành phố Hà Nội đã chủ động triển khai các văn bản luật do Trung ương ban hành nhằm cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp năm 2013 thông qua việc ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật thiết thực và phù hợp

với tình hình thực tiễn địa phương. Các thể chế của Nhà nước và Thành phố Hà Nội liên quan người lao động (Phụ lục 4)

Những văn bản này 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 và có lợi cho NLĐ trên địa bàn.

Hệ thống các văn bản pháp luật này đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng trong thực tiễn, tạo ra một hành lang pháp lý tương đối đầy đủ và minh bạch về đảm bảo LIKT của NLĐ, thể hiện tính rắn chắc 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

- Ký kết hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động là bước đầu tiên và cơ bản nhất, đồng thời thiết lập nền tảng cho một môi trường làm việc công bằng và bền vững. Thông qua quá trình đàm phán và ký kết hợp đồng, cả NLĐ và người sử dụng lao động có cơ hội để thảo luận và thống nhất về các điều khoản quan trọng như mức lương, phụ cấp, điều kiện làm việc, và các quyền lợi khác. Điều này không chỉ giúp xác định rõ ràng quyền và nghĩa vụ của mỗi bên, mà còn là cơ sở pháp lý để bảo vệ LIKT của NLĐ trong trường hợp xảy ra tranh chấp. Ngoài ra, hợp đồng lao động còn là công cụ để đảm bảo NLĐ được hưởng đầy đủ các quyền lợi về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và bảo hiểm thất nghiệp, qua đó tạo sự an tâm cho họ về mặt tài chính và sức khỏe. Việc đóng bảo hiểm đầy đủ không chỉ là yêu cầu pháp lý mà còn phản ánh trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Kết quả khảo sát NLĐ trong các khu công nghiệp ở Hà Nội về việc ký kết hợp đồng lao động cho thấy, có 3,4% lao động ký kết hợp đồng 12 tháng, loại hợp đồng này ít phổ biến, thường áp dụng cho các vị trí có nhu cầu công việc tạm thời hoặc thử việc trước khi chuyển sang loại hợp đồng lâu dài hơn. Hợp đồng 36 tháng 35,7%, là loại hợp đồng phổ biến, thường được sử dụng cho các công việc có tính chất ổn định và dài hạn hơn. Hợp đồng không xác

định thời hạn 59,1% là loại hợp đồng chiếm ưu thế, thường dành cho các nhân viên đã qua thời gian thử việc hoặc đã làm việc lâu dài tại doanh nghiệp, cho thấy một môi trường làm việc ổn định và cam kết lâu dài từ phía doanh nghiệp đối với NLĐ. Hợp đồng theo mùa vụ 1,8%, thường dùng cho công việc có tính chất theo mùa hoặc dự án cụ thể với thời gian ngắn hạn, thường thấy trong các ngành nghề như xây dựng hoặc nông nghiệp (Phụ lục 2).

Việc có số lượng lớn các hợp đồng không xác định thời hạn cho thấy doanh nghiệp trong các khu công nghiệp ở Hà Nội đang tuân thủ tốt pháp luật lao động, đặc biệt là trong việc cung cấp sự ổn định và an toàn việc làm cho NLĐ.

- Tiền lương, tiền công, tiền thưởng, phụ cấp

Tiền lương, tiền công và tiền thưởng đóng vai trò thiết yếu trong việc đảm bảo LIKT của NLĐ, từ đó tạo động lực làm việc và ổn định cuộc sống.

Bên cạnh đó, NLĐ còn được hưởng các chính sách hỗ trợ tài chính bổ sung từ phía doanh nghiệp thông qua các loại phụ cấp đa dạng. Theo kết quả khảo sát, các hình thức phụ cấp phổ biến được doanh nghiệp áp dụng bao gồm: phụ cấp ăn trưa, phụ cấp nhà ở, phụ cấp xăng xe, phụ cấp chuyên cần và phụ cấp điện thoại. Những khoản phụ cấp này không chỉ góp phần cải thiện điều kiện sinh hoạt và làm việc mà còn thúc đẩy sự gắn kết và tăng cường động lực lao động trong môi trường doanh nghiệp.

Những hình thức trả thù lao này, khi được quản lý một cách minh bạch và công bằng, tạo ra một môi trường làm việc tích cực, khuyến khích sự sáng tạo và cam kết lâu dài giữa NLĐ và nhà tuyển dụng.

Kết quả khảo sát về tổng thu nhập của NLĐ (bao gồm cả tiền lương, tiền công, tiền thưởng, phụ cấp) trong các khu công nghiệp ở Hà Nội như sau: NLĐ có thu nhập từ 5 triệu trở xuống chiếm 7,4%; từ 5,1 triệu-10 triệu chiếm 61,8%; từ 10,1 triệu-15 triệu chiếm 20,6%; từ 15 triệu trở lên chiếm 8,3%. Thu nhập trung bình 10,1 triệu/người/tháng. So sánh mức thu nhập của NLĐ

trong các khu công nghiệp ở Hà Nội với thu nhập của NLĐ trên cả nước, có thể thấy thu nhập của NLĐ trong các khu công nghiệp ở Hà Nội cao hơn so với mức trung bình trên cả nước và mức trung bình ở Hà Nội (Báo cáo công đoàn khu công nghiệp Hà Nội, 2023), cụ thể:

Căn cứ theo Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm Quý I năm 2023 được đăng tải trên trang Cổng thông tin điện tử của Tổng cục Thống kê về thu nhập bình quân tháng của NLĐ quý I năm 2023 là 7,0 triệu đồng; quý I năm 2024 là 7,6 triệu đồng [71]. Trong khi thu nhập bình quân của NLĐ được khảo sát trong các khu công nghiệp ở Hà Nội là 10,1 triệu đồng/người/tháng; cao hơn so với thu nhập bình quân lao động tại Hà Nội đạt 9,9 triệu đồng [2].

Về hình thức trả lương, theo Khoản 1, Điều 96 Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận chọn 1 trong 3 hình thức trả lương sau: trả lương theo thời gian, trả lương theo sản phẩm, trả lương khoán. Kết quả khảo sát cho thấy tại doanh nghiệp có 20,7% NLĐ được trả lương theo thời gian, 76% được trả lương theo sản phẩm, 2,3% trả lương khoán. Ngoài ra còn có 2% doanh nghiệp vừa trả lương theo thời gian, vừa trả lương theo sản phẩm (*phụ lục 2*). Mặc dù tỷ lệ nhỏ người trả lời là họ được trả lương theo thời gian và lương theo sản phẩm. Đây là sự linh hoạt của doanh nghiệp. Như vậy đối chiếu với quy định về hình thức trả lương cho NLĐ thì về cơ bản là doanh nghiệp đã đảm bảo LIKT của NLĐ.

- Thời gian làm việc, nghỉ ngơi.

Việc tuân thủ các quy định pháp luật về thời gian làm việc và nghỉ ngơi là yếu tố quan trọng giúp duy trì sức khỏe và giảm căng thẳng cho NLĐ, từ đó tạo điều kiện cho họ có thể cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân. Sự cân bằng này không chỉ tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh và tích cực mà còn tăng cường tinh thần sảng khoái và năng lượng tích cực khi NLĐ trở lại công việc sau thời gian nghỉ ngơi. Đo lường thời giờ làm việc và nghỉ ngơi,

các chỉ báo thường được đề cập đến bao gồm: thời gian làm việc hàng tuần, hàng ngày; số giờ làm thêm; thời gian nghỉ giữa ca, ngày nghỉ hàng tuần; nghỉ phép năm; nghỉ lễ...

**Bảng 3.2. Thời giờ làm việc, nghỉ ngơi của NLD
trong các khu công nghiệp ở Hà Nội**

		Số lượng	Tỷ lệ%
Số giờ làm việc trong ngày	Dưới 8 tiếng/ngày	56	17,2
	8 tiếng/ngày	96	29,5
	Trên 8 tiếng/ngày	173	53,2
Thời gian nghỉ giữa giờ	Nghỉ dưới 30 phút	84	25,8
	Nghỉ 30 phút	106	32,6
	Nghỉ 30 phút trở lên	123	37,8
	Hầu như không được nghỉ	12	3,7
Thời gian nghỉ giải lao	Dưới 5 phút	98	30,2
	Từ 5 đến 10 phút	123	37,8
	Trên 10 phút	97	29,8
	Hầu như không được nghỉ	7	2,2
Nghỉ lễ tết	Được nghỉ tất cả các ngày lễ tết	125	38,5
	Được nghỉ một số ngày lễ tết	167	51,4
	Hầu như không được nghỉ	33	10,2
Nghĩ hàng năm (nghỉ phép)	Nghỉ 14- 16 ngày	38	11,7
	Nghỉ 12-13 ngày	127	39,1
	Nghỉ dưới 12 ngày	147	45,2
	Hầu như không được nghỉ	13	4,0

(Nguồn: dữ liệu khảo sát luận án tháng 3/2024)

Dữ liệu khảo sát cho thấy, đại đa số doanh nghiệp trong khu công nghiệp ở Hà Nội đã thực hiện đúng quy định của pháp luật về thời gian làm việc, nghỉ ngơi của NLD. Tuy nhiên, hiện nay nhiều doanh nghiệp do áp lực đơn hàng cần lao động làm thêm giờ, nên ngoài làm việc 8 tiếng/ngày, nhiều lao động làm thêm đến 10 tiếng.

Kết quả khảo sát cho thấy NLD làm thêm trung bình là 3,59 giờ/ngày. So với thời giờ được quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định thì doanh nghiệp đã đảm bảo đúng quy định về thời gian làm thêm cho NLD. Điều đó cũng cho thấy phần nào doanh nghiệp đã đảm bảo sức khỏe cũng như một phần LIKT của NLD. Với quy định của bộ luật Lao động 2019 tại điểm b khoản 2 Điều 107 Bộ luật Lao động hiện hành và Điều 60 Nghị định 145 năm 2020 về thời gian làm thêm giờ tối đa không được vượt quá 04 giờ/ngày. Đối chiếu kết quả khảo sát số giờ làm thêm trong ngày của công nhân với quy định của Bộ Luật Lao động ta vẫn thấy sự phù hợp.

- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp

Việc NLD được đóng BHXH, BHYT, BHTN mang lại nhiều lợi ích thiết thực, giúp NLD có được sự an toàn tài chính khi về hưu hoặc khi không còn khả năng lao động.

Căn cứ để NLD tại các doanh nghiệp đóng bảo hiểm là: “tiền lương hàng tháng được xác định theo hợp đồng lao động, theo quy định, từ ngày 01/01/2016, tiền lương hàng tháng đóng BHXH là mức lương và phụ cấp lương theo quy định của Luật Lao động và cách tính này áp dụng cho cả 03 loại hình bảo hiểm bắt buộc. Các khoản phụ cấp đóng bảo hiểm là: phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp độc hại nguy hiểm, phụ cấp khu vực và lưu động”

Trợ cấp thất nghiệp được tính theo nguyên tắc mức hưởng được tính trên mức đóng, căn cứ vào thời gian đóng BHTN: “Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương của tháng đóng BHTN trong 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp, được trích ra từ quỹ BHTN. Theo quy định mới, tỷ lệ đóng BHTN là 2%, trong đó, NLD đóng 1% và doanh nghiệp đóng 1%”. Đối với các khu công nghiệp ở Hà Nội, dữ liệu khảo sát cho thấy, tại các doanh nghiệp khảo sát, hầu hết NLD đều được đóng đầy đủ các loại bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp lần lượt là 97,5%, 92,6%,

90,2% (phụ lục 2). Thậm chí có doanh nghiệp hỗ trợ khi họ tham gia bảo hiểm nhân thọ. Tuy nhiên, vẫn còn một số lao động trả lời họ chưa được doanh nghiệp đóng đầy đủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, thất nghiệp, do họ là lao động mới vào, lương thấp, và doanh nghiệp lại là doanh nghiệp nhỏ, đang gặp nhiều khó khăn trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

Có thể thấy, các doanh nghiệp đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, thất nghiệp cho NLĐ trong các khu công nghiệp ở Việt Nam đang trải qua sự chuyển đổi và cải thiện, nhưng vẫn còn nhiều thách thức. Một số doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp lớn hoặc doanh nghiệp nước ngoài, thường có chính sách bảo hiểm toàn diện cho nhân viên của họ, bao gồm cả bảo hiểm xã hội và y tế, thất nghiệp. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa vẫn gặp khó khăn trong việc đáp ứng các yêu cầu bảo hiểm đối với nhân viên do áp lực tài chính. Điều này có thể gây ra rủi ro cho sức khỏe và an sinh xã hội của NLĐ và cản trở trong việc thu hút và giữ chân nhân viên tài năng. Do đó, cần tăng cường hơn nữa khả năng rắn đe của luật pháp, cần có sự hợp tác chặt chẽ giữa các cơ quan chính phủ, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội để đảm bảo tuân thủ và thúc đẩy ý thức về tầm quan trọng của bảo hiểm xã hội cho NLĐ.

- Môi trường làm việc, an toàn vệ sinh lao động.

Việc doanh nghiệp chấp hành các quy định về đảm bảo vệ sinh an toàn lao động mang lại nhiều lợi ích, bao gồm: 1) các biện pháp an toàn lao động giúp giảm nguy cơ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, bảo vệ sức khỏe và tính mạng của NLĐ; 2) môi trường làm việc an toàn và lành mạnh tạo điều kiện cho NLĐ làm việc hiệu quả hơn, tăng năng suất và chất lượng công việc; 3) tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp có thể gây ra sự gián đoạn trong quá trình làm việc. Việc áp dụng các biện pháp an toàn giúp giảm thiểu thời gian nghỉ làm việc và duy trì sự liên tục trong sản xuất; 4) môi trường làm việc an toàn và có vệ sinh tạo ra sự thoải mái và tăng cường tinh thần làm việc tích cực cho NLĐ; 5) việc ngăn chặn tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp giúp giảm chi phí y tế cho cả doanh nghiệp và NLĐ.

Kết quả khảo sát tại một số doanh nghiệp trong các khu công nghiệp ở Hà Nội cho thấy mức độ tuân thủ của doanh nghiệp như sau:

Bảng 3.3. Đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động trong các khu công nghiệp ở Hà Nội

		Số lượng	Tỷ lệ%
Điều kiện làm việc	Chật chội, nóng bức, rung ồn	21	6,5
	Không đủ ánh sáng, không thông thoáng	2	0,6
	Rộng rãi, đầy đủ ánh sáng, thông thoáng	302	92,9
Trang thiết bị bảo hộ	Quần áo bảo hộ lao động	21	6,5
	Giày dép bảo hộ lao động	2	0,6
	Găng tay bảo hộ lao động	302	92,9
	Khẩu trang bảo hộ lao động	312	96,0
	Kính bảo hộ lao động	267	82,2
	Khác..	278	85,5
Tập huấn an toàn vệ sinh lao động	Có	227	69,7
	Không	98	30,3

(Nguồn: dữ liệu khảo sát luận án tháng 3/2024)

Về cơ bản, các doanh nghiệp được khảo sát trong các khu công nghiệp ở Hà Nội đã nghiêm túc chấp hành quy định của pháp luật về công tác an toàn vệ sinh lao động. Có 92,9% NLĐ cho biết hiện đang làm việc trong môi trường rộng rãi, đầy đủ ánh sáng, thông thoáng. 96% được trang bị khẩu trang bảo hộ; 92,9% được trang bị găng tay bảo hộ; 82,2% được trang bị kính bảo hộ. Đặc biệt, có 69,7% NLĐ cho biết họ đã từng được tập huấn an toàn vệ sinh thực phẩm.

Có thể nói, công tác xây dựng và hoàn thiện cơ chế đảm bảo lợi ích kinh tế tập thể cho NLĐ trong các KCN trên địa bàn Hà Nội đã đạt được nhiều kết quả quan trọng. Thành phố đã triển khai nhiều cơ chế, quy định phù

hợp với pháp luật lao động, đảm bảo quyền lợi cơ bản về tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn vệ sinh lao động. Mối quan hệ giữa cơ quan quản lý, công đoàn và doanh nghiệp ngày càng chặt chẽ hơn, góp phần nâng cao hiệu quả thương lượng tập thể, giảm tình trạng tranh chấp và đình công tự phát. Các doanh nghiệp trong KCN đã chú trọng hơn đến việc xây dựng các quy trình thực hiện chính sách được công khai, NLĐ có kênh tiếp nhận thông tin rõ ràng hơn, góp phần củng cố niềm tin vào thể chế và tạo sự gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Hoạt động thực thi các cơ chế trong các khu công nghiệp ở Hà Nội được triển khai tương đối toàn diện trên nhiều phương diện. NLĐ được ký hợp đồng lao động với tỷ lệ cao, trong đó hợp đồng không xác định thời hạn chiếm ưu thế, thể hiện sự ổn định trong việc làm. Tiền lương, tiền công và các khoản phụ cấp được doanh nghiệp chi trả đa dạng, mức thu nhập trung bình cao hơn mức bình quân chung cả nước. Quy định về thời giờ làm việc - nghỉ ngơi cơ bản được tuân thủ, số giờ làm thêm không vượt quá mức cho phép. Hầu hết lao động được tham gia đầy đủ bảo hiểm xã hội, y tế, thất nghiệp. Môi trường làm việc tương đối đảm bảo, với tỷ lệ cao được trang bị bảo hộ lao động và tham gia tập huấn an toàn vệ sinh.

3.2.2. 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

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 LIKT giữa NLĐ và người sử dụng lao động*. Giữa hai bên tồn tại mối quan hệ vừa thống nhất, vừa tiềm ẩn mâu thuẫn. Do đó, thiết lập quan hệ hài hòa, cùng có lợi là điều kiện thiết yếu để đảm bảo LIKT của cả hai bên.

Để đạt được điều này, cần xây dựng mối quan hệ lao động ổn định, dựa trên sự tôn trọng và hợp tác. Về phía NLĐ, cần tuân thủ kỷ luật lao động,

trung thực, sáng tạo và duy trì thái độ làm việc tích cực. Về phía người sử dụng lao động, cần đảm bảo trả lương công bằng, tạo điều kiện làm việc an toàn, đánh giá đúng năng lực, và chăm lo đến đời sống vật chất, tinh thần của NLĐ và gia đình họ.

Bảng 3.4. Đánh giá của người lao động về sự hài hòa trong quan hệ lợi ích kinh tế với người sử dụng lao động (%)

	1	2	3
1. Thái độ làm việc tập trung, nghiêm túc của tôi đã được chủ doanh nghiệp ghi nhận, khen thưởng	35,1	27,7	37,2
2. Tôi chấp hành tốt nội quy, quy định của DN, đã được chủ doanh nghiệp ghi nhận, khen thưởng	47,4	28,6	24
3. Sự sáng tạo, cải tiến của tôi trong SX, KD đã được chủ doanh nghiệp ghi nhận khen thưởng	37,8	24,3	37,8
4. Tôi luôn cố gắng để nâng cao năng suất lao động, mang lại hiệu quả kinh doanh cho DN	23,7	36,6	39,7
5. Chủ doanh nghiệp của tôi có quan tâm đến nâng cao thu nhập của người lao động	18,8	38,5	42,8
6. Chủ doanh nghiệp có quan tâm đến đời sống của công nhân, lao động	17,5	24,3	58,2
7. Chủ doanh nghiệp tạo điều kiện nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần cho công nhân lao động	12,3	29,2	58,5

*Ghi chú: 1. Không đồng ý; 2. Đồng ý một phần; 3. Đồng ý
(Nguồn: dữ liệu khảo sát luận án tháng 3/2024)*

Dữ liệu khảo sát NLĐ tại các khu công nghiệp ở Hà Nội cho thấy, có sự “nỗ lực” từ hai phía NLĐ và người sử dụng lao động trong việc xây dựng mối quan hệ LIKT hài hòa, theo đó những cố gắng của NLĐ trong việc tạo dựng LIKT cho doanh nghiệp đã được người sử dụng lao động ghi nhận, và ngược lại người sử dụng lao động cũng có những “phản hồi” tích cực trong việc quan tâm đến LIKT của NLĐ.

Tuy nhiên, theo đánh giá của NLD thì nhiều “nỗ lực” của họ trong việc tạo dựng LIKT 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. Cụ thể: Có 35,1% NLD cho rằng thái độ làm việc tập trung, nghiêm túc của họ chưa được chủ doanh nghiệp ghi nhận, khen thưởng; 47,4% cho rằng việc chấp hành tốt nội quy, quy định của doanh nghiệp, chưa được chủ doanh nghiệp ghi nhận, khen thưởng; 37,8% NLD cho rằng sự sáng tạo, cải tiến của NLD trong SX, KD chưa được chủ doanh nghiệp ghi nhận khen thưởng; 18,8% cho rằng chủ doanh nghiệp chưa quan tâm đến nâng cao thu nhập của NLD; 17,5% cho rằng chủ doanh nghiệp chưa quan tâm đến đời sống của công nhân, lao động; 12,3% cho rằng chủ doanh nghiệp chưa tạo điều kiện nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần cho công nhân lao động.

Quan hệ LIKT giữa NLD 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. Những nội dung này phản ánh nỗ lực hướng đến một môi trường lao động công bằng, trong đó quyền và lợi ích của NLD - đặc biệt là lao động nữ - được bảo vệ và thúc đẩy trên cơ sở tôn trọng sự khác biệt giới. Tại Việt Nam, việc đảm bảo LIKT bình đẳng giữa các NLD được thể chế hóa qua nhiều quy định pháp lý quan trọng, tiêu biểu như Điều 8 Bộ luật Lao động nghiêm cấm phân biệt đối xử trong lao động; Hiến pháp 2013, Bộ luật Lao động 2019 và Luật Bình đẳng giới 2006 đều khẳng định quyền bình đẳng nam - nữ trong mọi lĩnh vực, đặc biệt là trong quan hệ lao động.

Khảo sát vấn đề này tại các khu công nghiệp ở Hà Nội cho thấy nhiều nỗ lực của doanh nghiệp trong việc thực thi bình đẳng giới, chống phân biệt đối xử, và các chính sách đối với lao động nữ.

Bảng 3.5. Đánh giá của người lao động về thực thi bình đẳng giới, chống phân biệt đối xử và các chính sách đối với lao động nữ ở các khu công nghiệp của Hà Nội (%)

	1	2	3
Bình đẳng giới			
Cách tính lương doanh nghiệp chúng tôi là công bằng, bình đẳng, hợp lý giữa nam và nữ	21,3	29,7	49,1
Sự thăng tiến của người lao động trong doanh nghiệp chúng tôi công bằng	31,0	29,7	39,4
Tôi thấy giới tính không ảnh hưởng tới sự phân công công việc tại nơi làm việc	32,0	22,8	45,2
Phân biệt đối xử			
Tôi chưa từng bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc	16,1	22,6	61,3
Giới tính không ảnh hưởng tới sự phát triển sự nghiệp của người lao động trong DN	10,4	20,6	69,0
Tôi không cảm thấy mình bị bắt nạt tại nơi làm việc	11,0	21,3	67,7
Chủ DN, người quản lý luôn đối xử công bằng, tôn trọng người lao động như nhau	12,9	28,4	58,7
Chính sách đối với lao động nữ			
Những thắc mắc của LĐN về lương, thưởng luôn được giải quyết nhanh chóng, kịp thời	18,7	29,7	51,7
DN đã thực hiện đầy đủ nghiêm túc các chế độ dành cho phụ nữ mang thai	13,6	21,6	64,8
DN đã thực hiện đầy đủ nghiêm túc các chế độ dành cho phụ nữ đang nuôi con nhỏ	11,6	21,0	67,4

Ghi chú: 1. Không đồng ý; 2. Đồng ý một phần; 3. Đồng ý

(Nguồn: dữ liệu khảo sát luận án tháng 3/2024)

Người lao động đánh giá cao hơn nỗ lực của doanh nghiệp trong chống phân biệt đối xử, cụ thể: NLD khẳng định chưa từng bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc (61,3%); giới tính không ảnh hưởng tới sự phát triển sự nghiệp của NLD (69,0%); họ không cảm thấy mình bị bắt nạt tại nơi làm việc (67,7%); Chủ doanh nghiệp, người quản lý luôn đối xử công bằng, tôn trọng NLD như nhau (58,7%).

Các chính sách đối với lao động nữ được thực thi tương đối nghiêm chỉnh, cụ thể: những thắc mắc của lao động nữ về lương, thưởng luôn được giải quyết nhanh chóng, kịp thời (51,7%); doanh nghiệp đã thực hiện đầy đủ nghiêm túc các chế độ dành cho phụ nữ mang thai (64,8%); doanh nghiệp đã thực hiện đầy đủ nghiêm túc các chế độ dành cho phụ nữ đang nuôi con nhỏ (67,4%).

Các hoạt động thực thi bình đẳng giới được đánh giá khiêm tốn hơn, cụ thể: Cách tính lương doanh nghiệp chúng tôi là công bằng, bình đẳng, hợp lý giữa nam và nữ (49,1%); sự thăng tiến của NLD trong doanh nghiệp công bằng (39,4%); giới tính không ảnh hưởng tới sự phân công công việc tại nơi làm việc (45,2%)

Thực thi bình đẳng giới, chống phân biệt đối xử và thực hiện các chính sách với lao động nữ mang lại nhiều lợi ích cho doanh nghiệp, bao gồm: nâng cao hình ảnh và uy tín của doanh nghiệp trong cộng đồng và trên thị trường; giảm rủi ro pháp lý và tài chính liên quan đến tranh chấp lao động hoặc vi phạm pháp luật; thu hút các nhân viên tài năng, đặc biệt là những người quan tâm đến các giá trị xã hội và công bằng.

Bên cạnh đó, thực hành bình đẳng giới, chống phân biệt đối xử và chính sách với lao động nữ được doanh nghiệp trong các khu công nghiệp ở Hà Nội cam kết công khai bằng văn bản thông qua thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế dân chủ tại nơi làm việc, các quy định về đạo đức nghề nghiệp và quy tắc ứng xử...

Bảng 3.6. Đánh giá của người lao động về cam kết và thực thi Quy chế, nội quy trong doanh nghiệp (%)

Nội dung	1	2	3
1. Doanh nghiệp đã thực thi nghiêm túc nội dung trong thỏa ước lao động tập thể	19,7	39,1	41,2
2. Doanh nghiệp đã xây thực thi nghiêm túc Quy chế dân chủ tại nơi làm việc	10,8	37,2	52
3. Doanh nghiệp đã thực thi nghiêm túc những chính sách dành cho lao động nữ	5,5	43,7	50,8
4. Doanh nghiệp đã thực thi chính sách không phân biệt đối xử	67,7	13,0	20,3
5. Doanh nghiệp đã thực thi công bằng nội quy lao động	10,4	12,4	78,2

Ghi chú: 1 Không đồng ý/DN không có; 2 Đồng ý một phần; 3 Đồng ý
(Nguồn: dữ liệu khảo sát luận án tháng 3/2024)

Đa số các doanh nghiệp khảo sát đều có nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, quy chế dân chủ tại nơi làm việc. Đánh giá về mức độ thực thi nội dung các văn bản này có nhiều ý kiến khác nhau; với 50,8% đánh giá doanh nghiệp đã thực thi nghiêm túc những chính sách dành cho lao động nữ; 20,3% đánh giá doanh nghiệp đã thực thi chính sách không phân biệt đối xử; 78,2% đánh giá doanh nghiệp đã xây dựng và thực thi công bằng nội quy lao động.

Tuy nhiên, vẫn còn 19,7% cho rằng doanh nghiệp chưa thực thi nghiêm túc nội dung trong Thỏa ước lao động tập thể; 10,8% cho rằng doanh nghiệp chưa thực thi nghiêm túc Quy chế dân chủ tại nơi làm việc; 5,5% cho rằng doanh nghiệp chưa thực thi nghiêm túc những chính sách dành cho lao động nữ; 67,7% cho rằng doanh nghiệp chưa xây dựng và thực thi chính sách không phân biệt đối xử; 10,4% cho rằng doanh nghiệp chưa thực thi công bằng nội quy lao động.

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 các doanh nghiệp ở Việt Nam, LIKT của NLĐ gắn liền với LIKT của người sử dụng lao động, và LIKT của cộng đồng xã hội. Đối với NLĐ và người sử dụng lao động đó là lợi ích cá nhân; nhưng đối với nhóm công nhân, nhóm chủ doanh nghiệp đó là lợi ích nhóm. Việc đảm bảo hài hòa mối quan hệ LIKT giữa cá nhân - nhóm - xã hội bắt nguồn từ việc mỗi chủ thể trong xã hội chấp hành nghiêm chỉnh các quy định luật pháp trong lao động đảm bảo LIKT cho cá nhân, cho doanh nghiệp, và cho cộng đồng xã hội.

Trong nghiên cứu này việc đánh giá đảm bảo lợi ích giữa NLĐ và NSD lao động xem xét ở chỉ báo doanh nghiệp làm ăn kinh doanh có lãi không? Lợi nhuận có gia tăng không? doanh nghiệp có mở rộng sản xuất không? Nếu doanh nghiệp làm ăn có lãi, tăng lợi nhuận, chủ doanh nghiệp mở rộng được hoạt động kinh doanh, sản xuất, thì lợi ích của cả hai mới được đảm bảo.

Trong mối quan hệ giữa người sử dụng lao động với nhau, đánh giá ở chiều cạnh “doanh nghiệp có uy tín trong cộng đồng doanh nghiệp cùng ngành nghề” hay không?

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”, “doanh nghiệp đã tuân thủ điều kiện về xả thải, bảo vệ môi trường”, “doanh nghiệp có quan tâm đến các hoạt động từ thiện cho cộng đồng”, “doanh nghiệp tôi đóng thuế đầy đủ cho Nhà nước”.

Dữ liệu khảo sát về vấn đề này được tiếp cận dưới góc độ đánh giá của NLĐ là sự hài hòa lợi ích giữa NLĐ, người sử dụng lao động, và những đóng góp của doanh nghiệp với những hoạt động cộng đồng.

**Bảng 3.7. Mối quan hệ lợi ích giữa người lao động -
người sử dụng lao động - xã hội**

	1	2	3	4
1. Tôi thấy doanh nghiệp trong những năm qua làm ăn có lãi, lợi nhuận tăng	24,3	31,4	34,8	9,5
2. Doanh nghiệp tôi trong những năm qua có mở rộng, phát triển hoạt động sản xuất, kinh doanh	24,3	33,4	22,8	19,5
3. Doanh nghiệp tôi có uy tín trong cộng đồng doanh nghiệp cùng ngành nghề	20	14,8	59,1	6,2
4. Doanh nghiệp tuân thủ mọi quy định pháp luật của Việt Nam trong hoạt động sản xuất kinh doanh	6,8	30,2	48,9	14,2
5. Doanh nghiệp đã tuân thủ điều kiện về xả thải, bảo vệ môi trường	17,2	20,9	54,8	7,1
6. Doanh nghiệp tôi có quan tâm đến các hoạt động từ thiện cho cộng đồng	7,7	10,5	71,1	10,8
7. Doanh nghiệp tôi đóng thuế đầy đủ cho Nhà nước	4,9	7,1	82,2	5,8

Ghi chú: 1 Không đồng ý; 2 Đồng ý một phần; 3 Đồng ý; 4 Không biết/Không trả lời)

(Nguồn: dữ liệu khảo sát luận án tháng 3/2024)

Trong số lao động được khảo sát đánh giá cao việc doanh nghiệp thực hiện các nghĩa vụ với cộng đồng xã hội như: nội dung doanh nghiệp hoàn thành nghĩa vụ đóng nộp thuế đầy đủ cho Nhà nước 82,2%; thực hiện hoạt động từ thiện hỗ trợ vì cộng đồng. 71,1%; quan tâm bảo vệ môi trường 54,8%.

Uy tín trong ngành nghề của doanh nghiệp góp phần xây dựng mối quan hệ tốt với các doanh nghiệp khác và đảm bảo LIKT dài hạn. Tuy nhiên, mối quan hệ giữa các doanh nghiệp cùng ngành nghề, mức độ đánh giá còn khiêm tốn 59,1%.

Trong mối quan hệ giữa NLD và người sử dụng lao động, NLD cho rằng doanh nghiệp đang hoạt động khó khăn, lợi nhuận mang lại không lớn, hay nói cách khác LIKT của NLD và người sử dụng lao động đang ít nhiều bị tổn hại do những khó khăn trong sản xuất kinh doanh.

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

Trong những năm gần đây, sự phối hợp hiệu quả giữa chính quyền địa phương, tổ chức công đoàn, doanh nghiệp và NLĐ. Chính quyền thành phố đã chủ động ban hành và triển khai kịp thời các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp trong quá trình phục hồi sản xuất, đồng thời tăng cường công tác thanh tra, giám sát nghiêm ngặt việc thực hiện pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội, tiền lương và an toàn vệ sinh lao động.

Tổ chức công đoàn, đặc biệt là công đoàn cơ sở, ngày càng khẳng định vai trò đại diện và bảo vệ quyền lợi của NLĐ thông qua việc tích cực tham gia vào các hoạt động thương lượng tập thể, đối thoại định kỳ và giám sát việc thực thi các chính sách lao động.

Phía NLĐ cũng thể hiện sự phối hợp tích cực trong việc đảm bảo LIKT của bản thân bằng cách nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật lao động, duy trì tác phong công nghiệp. Sự phối hợp nhịp nhàng và có tính hệ thống giữa các chủ thể liên quan đã góp phần giảm thiểu các vụ tranh chấp lao động, nâng cao năng suất lao động, đồng thời duy trì an ninh trật tự trong các khu công nghiệp.

Về phía công đoàn trong doanh nghiệp thể hiện sự phối hợp trong đảm bảo LIKT của NLĐ bằng cách duy trì các hình thức trao đổi, tiếp nhận ý kiến của NLĐ thông qua đối thoại định kỳ, công khai nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể và các quy chế dân chủ tại nơi làm việc. Tỷ lệ NLĐ đồng tình rằng doanh nghiệp đã thực thi nghiêm túc nội dung Thỏa ước lao động tập thể và Quy chế dân chủ lần lượt đạt 41,2% và 52%, cho thấy hoạt động phối hợp không chỉ diễn ra đơn lẻ mà đã được tổ chức một cách định kỳ và có tính hệ thống.

Về phía người sử dụng lao động phối hợp trong đảm bảo LIKT của NLĐ thể hiện rõ nét thông qua nhiều cam kết của doanh nghiệp, trong đó có cam kết về “doanh nghiệp tuân thủ mọi quy định pháp luật của Việt Nam

trong hoạt động sản xuất kinh doanh” với mức độ đồng ý một phần và đồng ý chiếm tỷ lệ cao là 79,2%. Điều này cho thấy sự phối hợp tích cực từ phía người sử dụng lao động trong việc thực thi các cơ chế đảm bảo LIKT của NLĐ. Về bản chất, cam kết này không chỉ mang tính hình thức mà còn thể hiện rõ vai trò trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc chấp hành pháp luật lao động. Sự phối hợp thông qua cam kết tuân thủ pháp luật có thể được xem là một trong những biểu hiện cụ thể của sự phối hợp của doanh nghiệp nhằm đảm bảo LIKT của NLĐ.

Tuy nhiên, mức độ ghi nhận từ phía người sử dụng lao động đối với nỗ lực của NLĐ như chấp hành nội quy, làm việc nghiêm túc, sáng tạo trong sản xuất - kinh doanh cũng cho thấy có sự phối hợp trong đánh giá, khen thưởng, dù mức độ vẫn còn hạn chế ở một số nội dung. Điều này phản ánh sự phối hợp đã được thiết lập về cơ chế, nhưng cần nâng cao hơn về tính gắn kết và đồng thuận thực chất giữa các bên.

Về hiệu quả của sự phối hợp, kết quả khảo sát cho thấy sự phối hợp đã mang lại những chuyển biến tích cực trong môi trường lao động, đặc biệt ở khía cạnh đảm bảo quyền lợi của lao động nữ, chống phân biệt đối xử và thúc đẩy bình đẳng giới. Các chỉ số đồng thuận cao như: Đa số NLĐ khẳng định giới tính không ảnh hưởng đến sự phát triển sự nghiệp; phần lớn NLĐ không cảm thấy bị bắt nạt tại nơi làm việc; Hơn 50% cho rằng chủ doanh nghiệp đối xử công bằng với tất cả lao động. Đây là những minh chứng rõ nét cho hiệu quả phối hợp trong bảo vệ lợi ích và xây dựng môi trường làm việc nhân văn. Ngoài ra, ở cấp độ rộng hơn, mối quan hệ giữa doanh nghiệp và cộng đồng xã hội cũng được duy trì khá tốt. NLĐ ghi nhận doanh nghiệp đóng thuế đầy đủ, đa số đánh giá doanh nghiệp tích cực tham gia hoạt động từ thiện. Tuy nhiên, một số chỉ báo như mức độ ghi nhận nỗ lực cá nhân, hoặc đánh giá về sự phát triển lợi nhuận, mở rộng kinh doanh của doanh nghiệp còn thấp, cho thấy hiệu quả phối hợp vẫn chưa đồng đều ở tất cả các khía cạnh, đặc biệt là trong việc phản hồi tương xứng với đóng góp của NLĐ (*phụ lục 2*).

Có thể thấy, trong số những NLD được khảo sát, hầu hết đánh giá cao việc các doanh nghiệp thực hiện đầy đủ nghĩa vụ với cộng đồng xã hội. Các nội dung như hoàn thành nghĩa vụ đóng thuế đầy đủ, tham gia hoạt động từ thiện và quan tâm bảo vệ môi trường nhận được sự đồng thuận cao. Tuy nhiên, mức độ hài lòng về lợi nhuận và uy tín của doanh nghiệp trong cộng đồng ngành nghề còn khiêm tốn. Điều này cho thấy mặc dù các doanh nghiệp đã có nhiều nỗ lực, nhưng vẫn cần tiếp tục cải thiện để đảm bảo LIKT toàn diện cho NLD và người sử dụng lao động, góp phần vào sự phát triển bền vững của xã hội.

Đánh giá chung về sự phối hợp giữa các chủ thể theo các tiêu chí đã trình bày ở chương 2. Có thể thấy, sự phối hợp giữa NLD, 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 NLD và doanh nghiệp được duy trì ở mức tương đối hài hòa: NLD góp phần nâng cao năng suất, còn doanh nghiệp có những phản hồi nhất định về tiền lương, phúc lợi và điều kiện làm việc. Các chính sách bình đẳng giới, chống phân biệt đối xử và hỗ trợ lao động nữ được thực hiện khá nghiêm túc, góp phần tạo môi trường làm việc công bằng, nhân văn. Doanh nghiệp cũng thể hiện trách nhiệm xã hội thông qua việc đóng thuế đầy đủ, quan tâm tới hoạt động từ thiện và bảo vệ môi trường. Tuy nhiên, mức độ ghi nhận nỗ lực của NLD 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 LIKT bền vững cho NLD.

3.2.3. Đa dạng hóa các phương thức đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội

Hệ thống chính sách pháp luật của nhà nước; các quy định của Bộ luật Lao động, luật Bảo hiểm xã hội, và các nghị định liên quan đã thiết lập các khung pháp lý vững chắc để bảo vệ quyền lợi của NLD.

Chính quyền thành phố Hà Nội đóng vai trò quan trọng trong việc giám sát và hỗ trợ thực thi các chính sách pháp luật về lao động. Các hoạt động kiểm tra, giám sát thường xuyên của các cơ quan chức năng giúp đảm bảo rằng các doanh nghiệp tuân thủ đúng quy định pháp luật. Ở Hà Nội, doanh nghiệp trong các khu công nghiệp chịu sự giám sát của Thanh tra Sở lao động-thương binh và xã hội Hà Nội (gọi tắt là thanh tra Sở), và một số cơ quan khác được giao thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành như: Tổng cục giáo dục nghề nghiệp; Cục quản lý lao động ngoài nước; Cục an toàn lao động. Các hoạt động thanh tra chủ yếu theo hai lĩnh vực: thanh tra về lao động và thanh tra về an toàn, vệ sinh lao động. Đồng thời, chính quyền Hà Nội cũng đã triển khai nhiều chương trình hỗ trợ và tư vấn pháp lý cho NLĐ, giúp họ nắm rõ quyền lợi của mình và có thể tự bảo vệ khi cần thiết.

Bên cạnh đó, ghi nhận vai trò đặc biệt quan trọng của người sử dụng lao động. Theo đó, các chủ sử dụng lao động trong các khu công nghiệp tại Hà Nội phải nhận thức rõ vai trò của mình. Nhiều doanh nghiệp đã chủ động ký kết hợp đồng lao động, đảm bảo chế độ tiền lương, thưởng, và các phúc lợi khác cho NLĐ. Họ cũng đã trang bị điều kiện làm việc, an toàn lao động và tổ chức các chương trình đào tạo, nâng cao tay nghề cho công nhân.

Ngoài ra, việc đảm bảo LIKT của NLĐ cần có sự tham gia tích cực của các tổ chức đoàn thể, cụ thể là tổ chức công đoàn. Trong những năm vừa qua, Công đoàn các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội đã tập trung chỉ đạo, hướng dẫn công đoàn cơ sở rà soát, sửa đổi, bổ sung, xây dựng, thương lượng, ký kết và giám sát thực hiện thỏa ước lao động tập thể đạt tỷ lệ 60% trở lên từ năm 2020. Phối hợp với Ban quản lý chỉ đạo, hướng dẫn tổ chức hội nghị CBCC, hội nghị NLĐ, đối thoại tại nơi làm việc; thông qua việc tổ chức hội nghị, đối thoại thực hiện tốt quy chế dân chủ tại cơ sở tiêu biểu như Ban quản lý các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội. Tư vấn hàng nghìn cuộc qua điện thoại cho công đoàn cơ sở và CNVCLĐ về Bộ

luật lao động, Luật công đoàn, BHXH, BHYT, thỏa ước lao động tập thể và giao kết và chấm dứt hợp đồng lao động, đặc biệt về tiền lương, tiền thưởng tết....Triển khai các hoạt động như Tháng Công nhân, Tháng hành động về An toàn, vệ sinh lao động. Chỉ đạo công đoàn cơ sở tổ chức các hoạt động chăm lo đối với đoàn viên công đoàn, CNLĐ nhân dịp Tết nguyên đán như chăm lo về tiền lương, tiền thưởng trong dịp Tết; tổ chức thăm hỏi, tặng quà đối với đoàn viên, CNLĐ; tổ chức chương trình “Tết sum vầy”; tổ chức hoạt động đưa đoàn viên, CNLĐ có hoàn cảnh khó khăn về đón Tết; phối hợp xử lý những phát sinh của CNLĐ về quyền lợi trong dịp Tết...cùng nhiều các hoạt động khác như tặng quà, trao trợ cấp cho CNLĐ có hoàn cảnh khó khăn, “mái ấm công đoàn”.

Bảng 3.8. Các hoạt động đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động trong các khu công nghiệp ở Hà Nội (%)

	1	2	3	4
1. Người sử dụng lao động thực thi nghiêm túc các quy định của NN đối với người lao động	17,2	24	51,4	7,4
2. Người sử dụng lao động đã thực hiện quy định của Nhà nước về phúc lợi doanh nghiệp	14,2	20	53,8	12
3. Các hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách đối với người lao động diễn ra thường xuyên, liên tục.	11,1	17,2	37,8	33,8
4. Các hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện an toàn, vệ sinh lao động diễn ra thường xuyên, liên tục	13,2	17,8	44,6	24,3
5. Công đoàn thực hiện tốt chức năng bảo vệ quyền lợi cho người lao động	7,4	25,2	59,4	8
6. Công đoàn triển khai đa dạng các hoạt động nhằm đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động	13,2	23,4	60,3	3,1

(Nguồn: dữ liệu khảo sát luận án tháng 3/2024)

Phần lớn CNLĐ cho rằng người sử dụng lao động thực thi nghiêm túc các quy định của nhà nước, với 75,4% đồng ý một phần hoặc hoàn toàn đồng ý.

Mức độ đồng ý cao với việc người sử dụng lao động thực hiện các quy định về phúc lợi, với tổng cộng 73,8% đồng ý một phần hoặc hoàn toàn đồng ý.

Có sự đồng ý cao với 55,0% NLĐ đồng ý một phần hoặc hoàn toàn đồng ý với nội dung “các hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách đối với NLĐ diễn ra thường xuyên, liên tục”. Dữ liệu này phản ánh một tín hiệu tích cực trong công tác quản lý và giám sát thực hiện chính sách lao động. Điều này cho thấy lao động cảm nhận được sự hiện diện và vai trò của các cơ quan chức năng trong việc theo dõi, giám sát quyền lợi của họ.

Nội dung “các hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện an toàn, vệ sinh lao động diễn ra thường xuyên, liên tục” cũng giống như trên: 62,4% đồng ý một phần hoặc hoàn toàn đồng ý; vẫn còn 37,6% không đồng ý, không biết/không trả lời.

Các nội dung liên quan đến công đoàn được NLĐ đánh giá cao nhất: 84,6% đồng ý một phần hoặc hoàn toàn đồng ý với nội dung “công đoàn thực hiện tốt chức năng bảo vệ quyền lợi cho NLĐ”; 83,7% với nội dung “công đoàn triển khai đa dạng các hoạt động nhằm đảm bảo LIKT của NLĐ”.

Các tiêu chí cụ thể đánh giá sự đa dạng phương thức được thể hiện qua việc doanh nghiệp thực hiện mức độ tuân thủ luật pháp về lao động trong các tiêu chí về tiền lương, tiền công và các phúc lợi khác. Kết quả khảo sát cho thấy đánh giá của NLĐ về doanh nghiệp chấp hành tốt các tiêu chí về Tiền lương tiền công, thời gian làm việc, nghỉ ngơi; bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp với tỷ lệ tương ứng là 78,2; 51,4%, 76,3% (*phụ lục 2*).

Các LIKT khác như đào tạo lao động, cơ hội thăng tiến cũng được doanh nghiệp trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội chấp hành tốt, với tỷ lệ đánh giá là 75,4%. Doanh nghiệp dựa vào mức độ đánh giá sáng kiến và sự phát triển của doanh nghiệp để tạo cơ hội thăng tiến cho NLĐ, chiếm tỷ lệ 45,8%, dựa vào tay nghề của NLĐ chiếm 27,7%, điều đó đồng nghĩa với cơ hội thăng tiến của NLĐ không dựa vào mức độ thân thuộc

với chủ doanh nghiệp. Điều này tạo ra sự nỗ lực của NLĐ nhiều hơn trong sản xuất, đồng thời chính động lực này tạo ra LIKT của NLĐ. Những LIKT khác cũng được doanh nghiệp quan tâm như “Các chế độ Bảo hiểm của NLĐ được giải quyết kịp thời”, “Doanh nghiệp có quy định cụ thể, công khai, chi tiết về đảm bảo an toàn lao động” được đánh giá với mức độ đồng ý lần lượt là 58,2% và 47,8 (phụ lục 2).

Một số phúc lợi khác như thăm hỏi khi gia đình có hiếu hỉ, chế độ thai sản được doanh nghiệp thực hiện, được công nhân đánh giá với tỷ lệ 33,2% và 11,4%. Những phúc lợi cần nhất là Hỗ trợ điều trị khi công nhân nằm viện, hỗ trợ chi phí đi lại ngày tết lại được đánh giá rất thấp với tỷ lệ 5,5% và 4,3%. Điều này cho thấy doanh nghiệp chú trọng nhiều vào tiền lương, tiền công hơn là các hình thức đảm bảo LIKT khác cho NLĐ.

Qua phân tích, có thể kết luận rằng việc đảm bảo LIKT của NLĐ 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 NLĐ 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.

Tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa NLĐ, tập thể lao động với người sử dụng lao động bao gồm các tranh chấp về lương thực tế, giờ làm việc, điều kiện làm việc hay những quyền lợi khác như bảo hiểm xã hội và thâm hụt lương. Trong một số trường hợp, tranh chấp lao động cũng có thể bao gồm việc giải quyết các mâu thuẫn liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động, vi phạm quy định về an toàn lao động, hoặc các vấn đề khác liên quan đến quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

Nói một cách khác, tranh chấp lao động là những mâu thuẫn bất đồng không thể tự giải quyết giữa cá nhân hoặc nhóm lao động và người sử dụng lao động liên quan đến quyền và lợi ích của cả hai bên trong quan hệ lao động.

Khảo sát NLĐ tại các khu công nghiệp ở Hà Nội, vấn đề giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp lao động ghi nhận vai trò tích cực của tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp như sau:

Bảng 3.9. Đánh giá của người lao động về việc giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp lao động (%)

	1	2	3	4
1. CBCĐ luôn nắm bắt kịp thời tâm tư, băn khoăn, lo lắng của người lao động	7,1	40,9	48,0	4,0
2. CBCĐ luôn giải quyết nhanh chóng, tích cực những khúc mắc liên quan đến quyền lợi của người lao động	3,7	37,2	44,0	15,1
3. CBCĐ tham gia tích cực vào giải quyết những mâu thuẫn giữa người lao động và chủ DN	10,5	23,7	52,0	13,8
4. CBCĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi cho người lao động	7,7	40,3	44,6	7,4
5. CBCĐ tham gia tích cực, có hiệu quả vào thương lượng tập thể	7,7	38,2	45,5	8,6
6. Thỏa ước LĐTT của doanh nghiệp có nhiều nội dung có lợi cho người lao động	6,5	30,2	48,3	15,1
7. Những mâu thuẫn, tranh chấp liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động luôn được giải quyết nhanh chóng, kịp thời, thỏa đáng	10,5	29,8	52,9	6,8
8. Công đoàn doanh nghiệp tổ chức nhiều hoạt động tư vấn pháp lý và hỗ trợ giải quyết các vấn đề phát sinh	7,4	44,6	41,5	6,5

Ghi chú: 1 Không đồng ý; 2 Đồng ý một phần; 3 Đồng ý; 4 Không biết/Không trả lời

(Nguồn: dữ liệu khảo sát luận án tháng 3/2024)

Dữ liệu cho thấy, NLĐ cho rằng những mâu thuẫn, tranh chấp liên quan đến LIKT của NLĐ luôn được giải quyết nhanh chóng, kịp thời, thỏa đáng (52,9%); CBCĐ tham gia tích cực vào giải quyết những mâu thuẫn giữa NLĐ và chủ doanh nghiệp (52,0%); Thỏa ước LĐTT của doanh nghiệp có nhiều nội dung có lợi cho NLĐ (48,3%); CBCĐ luôn nắm bắt kịp thời tâm tư, băn khoăn, lo lắng của NLĐ (48,0%); CBCĐ tham gia tích cực, có hiệu quả vào thương lượng tập thể (45,5%); CBCĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi cho NLĐ (44,6%); CBCĐ luôn giải quyết nhanh chóng, tích cực những khúc mắc liên quan đến quyền lợi của NLĐ (44,0%); Công đoàn doanh nghiệp tổ chức nhiều hoạt động tư vấn pháp lý và hỗ trợ giải quyết các vấn đề phát sinh (41,5%).

Có thể nói, công đoàn tại các khu công nghiệp đã phát huy tốt vai trò bảo vệ quyền lợi của NLĐ, đại diện cho họ trong các cuộc thương lượng với doanh nghiệp và tham gia giải quyết tranh chấp. Công đoàn cũng tổ chức nhiều hoạt động tư vấn pháp lý và hỗ trợ giải quyết các vấn đề phát sinh, từ đó giảm thiểu các mâu thuẫn và tranh chấp. Tuy nhiên, vẫn còn một số thách thức cần được khắc phục, như tăng cường hơn nữa công tác truyền thông để NLĐ 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 trong đảm bảo lợi ích kinh tế của NLĐ 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 LIKT của người lao động*

Như đã trình bày trong nội dung chương 2 về các tiêu chí đánh giá việc

xây dựng và thực thi thể chế cần được xem xét một cách toàn diện, bao gồm các yếu tố: tính đồng bộ, tính thực tiễn, tính rắn chắc, hiệu lực, hiệu quả và minh bạch. Kết quả nghiên cứu của luận án đã cho thấy hoạt động xây dựng và hoàn thiện cơ chế chính sách của nhà nước về đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động đã đạt được những kết quả chủ yếu như sau:

Thứ nhất, về tính đồng bộ, các chính sách và quy định liên quan đã được xây dựng trên cơ sở nhất quán giữa các cấp, các ngành; đã thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng thành hệ thống chính sách, pháp luật về lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 đánh dấu bước phát triển quan trọng của hệ thống pháp luật trong lĩnh vực lao động, trong đó đã thể chế hóa đường lối đổi mới của Đảng, cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp năm 2013 về lao động. Ngoài ra, quá trình thực hiện lợi ích kinh tế của NLĐ còn bị ràng buộc bởi các luật, như: Luật doanh nghiệp 2020 (Luật số 59/2020/QH14, ngày 17/6/2020); Luật Bảo hiểm xã hội (Luật số: 58/2014/QH13, ngày 20/11/2014); Luật Bảo hiểm y tế (Số: 46/2014/QH13 ban hành ngày 13/6/2014); Luật An toàn vệ sinh lao động (Luật số: 84/2015/QH13, ngày 25 tháng 06 năm 2015); Luật việc làm (Luật số 38/2013/QH13, ngày 16/11/2013); Luật công đoàn (Luật số 12/2021/QH13, ngày 20/6/2021). Căn cứ các văn bản dưới luật qui định và hướng dẫn chi tiết thi hành luật.

Hiện nay, Quốc hội đang tập trung xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật liên quan đến lao động, trong đó nổi bật là dự thảo Luật Tiền lương tối thiểu và Luật Quan hệ lao động, nhằm mục tiêu bảo đảm quyền lợi hợp pháp và bền vững cho NLĐ. Trên cơ sở đó, Chính phủ cùng các bộ, ngành chức năng đã ban hành các văn bản quy phạm pháp luật chi tiết, hướng dẫn thi hành nhằm cụ thể hóa và triển khai hiệu quả các quy định của luật. Công tác quản lý nhà nước đối với lĩnh vực lao động nói chung, đặc biệt là trong việc bảo vệ LIKT của NLĐ, được tăng cường thông qua việc ban hành các

ng nghị định, thông tư hướng dẫn thực hiện các quy định pháp luật. Song song với đó, các cơ quan quản lý nhà nước đã chủ động tổ chức thực hiện và đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát nhằm đảm bảo việc tuân thủ pháp luật và chính sách liên quan trong các doanh nghiệp hoạt động tại các khu công nghiệp khu công nghiệp.

Thứ hai, tính hiệu lực, hiệu quả: thể hiện rõ thông qua hệ thống chính sách về tiền lương được ban hành và áp dụng trong thực tiễn đã góp phần tăng thêm thu nhập. Sự điều chỉnh mặt bằng lương tối thiểu của Nhà nước, mức tăng tiền lương trên thị trường lao động cũng như việc cạnh tranh nguồn nhân lực giữa các doanh nghiệp ngành, nghề đã dẫn đến việc các doanh nghiệp phải điều chỉnh mức tiền lương thỏa thuận với NLĐ. Cùng với việc điều chỉnh tiền lương, nhiều doanh nghiệp còn hỗ trợ tiền đi lại, nhà ở, gửi trẻ... cho NLĐ, nhiều doanh nghiệp xây dựng nhà ở cho NLĐ.

Các vấn đề liên quan đến bảo hiểm xã hội luôn được NLĐ quan tâm, đòi hỏi doanh nghiệp đóng đầy đủ, kịp thời. Dữ liệu khảo sát cho thấy, đa số các doanh nghiệp được NLĐ đánh giá là thực thi đóng bảo hiểm đầy đủ, đúng hạn, kịp thời; có 48,3% cho rằng doanh nghiệp có trách nhiệm đóng đầy đủ và đúng thời hạn các loại bảo hiểm cho NLĐ; 49,8% cho rằng NLĐ theo dõi được quá trình đóng bảo hiểm của doanh nghiệp; 58,2% cho rằng Những thắc mắc của NLĐ về vấn đề bảo hiểm được doanh nghiệp giải đáp kịp thời; 61,2% cho rằng Các chế độ bảo hiểm của NLĐ được giải quyết kịp thời. Tuy nhiên, có 10,8% NLĐ cho rằng doanh nghiệp chưa có trách nhiệm đóng đầy đủ và đúng thời hạn các loại bảo hiểm cho NLĐ; 6,5% cho rằng NLĐ chưa theo dõi được quá trình đóng bảo hiểm của doanh nghiệp; 4,6% cho rằng những thắc mắc của NLĐ về vấn đề bảo hiểm chưa được doanh nghiệp giải đáp kịp thời; 1,5% cho rằng các chế độ bảo hiểm của NLĐ chưa được giải quyết kịp thời (phụ lục 2).

Thứ ba, quy định của Nhà nước về phúc lợi doanh nghiệp tạo ràng buộc các doanh nghiệp trong việc xây dựng quy chế, quy định nội bộ điều tiết việc phân bổ phúc lợi doanh nghiệp. Lao động làm việc trong doanh nghiệp phải được ký kết hợp đồng lao động.

Tỷ lệ NLD được ký và hoàn tất hợp đồng trước khi bắt đầu công việc (84,9%) là chỉ số khá tích cực, cho thấy đa số NLD đã có hợp đồng lao động trước khi họ bắt đầu công việc. Điều này không chỉ giúp giảm thiểu các tranh chấp lao động sau này mà còn đảm bảo rằng NLD hiểu rõ nghĩa vụ và quyền lợi của họ từ đầu. Việc ký kết hợp đồng đúng thời gian quy định là yêu cầu cơ bản để đảm bảo quyền lợi của NLD và tuân thủ pháp luật. Tỷ lệ NLD đã được đọc và xem xét kỹ các điều khoản trong hợp đồng (65,2%) (*Phụ lục 2*). Tỷ lệ hợp đồng chứa đầy đủ các điều khoản cần thiết (83,4%) cho thấy phần lớn các hợp đồng lao động đã bao gồm đầy đủ các điều khoản quan trọng như mức lương, giờ làm, nghỉ ngơi, bảo hiểm, v.v., theo yêu cầu của Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, vẫn còn khoảng 16,6% các hợp đồng không đáp ứng được điều này, điều này có thể ảnh hưởng đến quyền lợi của NLD. Tỷ lệ NLD hiểu rõ về các quyền và nghĩa vụ theo hợp đồng đã ký (75,4%) là khá cao, nhưng vẫn cho thấy có một tỷ lệ đáng kể NLD chưa hiểu rõ về các quyền và nghĩa vụ của mình theo hợp đồng lao động. Điều này có thể gây ra những khó khăn trong việc thực thi pháp luật và bảo vệ quyền lợi NLD nếu xảy ra tranh chấp (*phụ lục 2*). Từ các số liệu trên, có thể thấy rằng, trong khi có những tiến bộ đáng kể trong việc đảm bảo LIKT của NLD thông qua hợp đồng lao động, vẫn còn một số lĩnh vực cần được cải thiện, đặc biệt là việc đảm bảo rằng tất cả NLD đều hiểu rõ về các điều khoản của hợp đồng và có được sự đồng thuận trước khi bắt đầu công việc.

Ngoài ra, việc trích lập quỹ phúc lợi doanh nghiệp và chế độ ưu đãi thuế trong việc trích lập quỹ phúc lợi được quy định trong Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp, ngày 3/6/2008 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật

Thuế thu nhập doanh nghiệp, ngày 19/6/2013. Khoản 4, Điều 1, Nghị định số 91/2014/NĐ-CP, ngày 1/10/2014, của Chính phủ, sửa đổi, bổ sung một số điều tại các nghị định về thuế, quy định các khoản chi có tính chất phúc lợi chi trực tiếp cho NLĐ. Đa số các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp hiện nay đã: “xây dựng và ban hành hệ thống quy chế, quy định điều tiết phân bổ phúc lợi cũng như các hoạt động khác liên quan đến quyền lợi của NLĐ như nội quy lao động, quy chế tuyển dụng, sử dụng lao động, quy chế trả lương, trả thưởng, nâng lương, phúc lợi tập thể, an toàn vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường, phòng, chống cháy nổ, thi đua, khen thưởng, kỷ luật và các quy chế, quy định nội bộ khác liên quan đến NLĐ” [61].

Thứ tư, về tính minh bạch, công bằng, tiếp cận giải thích vấn đề này dưới góc độ thu nhập công bằng, đảm bảo mức lương và các khoản thu nhập khác (như tiền thưởng, phụ cấp) phải công bằng, phù hợp với kỹ năng, kinh nghiệm và sự đóng góp của NLĐ. Lương đủ để đáp ứng nhu cầu sống của NLĐ và gia đình họ.

Dữ liệu khảo sát cho thấy, lao động đánh giá cao nỗ lực của doanh nghiệp trong việc trả lương công bằng, phù hợp, đặc biệt là đáp ứng được nhu cầu sống của NLĐ và gia đình họ. Có 60,9% đánh giá doanh nghiệp đã trả lương công bằng cho NLĐ; 55,1% đánh giá mức lương hiện tại phù hợp với kỹ năng, kinh nghiệm của NLĐ; 59,1% đánh giá mức lương hiện tại phù hợp với đóng góp của NLĐ; 58,9% đánh giá doanh nghiệp luôn trả lương đúng thời hạn, không nợ đọng lương NLĐ; có 44,6% đánh giá mức lương đáp ứng được nhu cầu của NLĐ và gia đình, 58,9% doanh nghiệp luôn trả lương đúng thời hạn, không nợ đọng lương NLĐ; 68,9% doanh nghiệp thực hiện tốt hoạt động nâng lương/tăng lương cho NLĐ (phục lục 2).

Đặc biệt, có 55,5% NLĐ đánh giá rằng mức lương hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu sống của họ và gia đình, phản ánh một số hạn chế và bất cập trong quy định pháp luật liên quan đến mức lương tối thiểu (phụ lục 2).

Khoản 3 Điều 91 quy định 7 tiêu chí để Hội đồng tiền lương xác định mức lương tối thiểu, bao gồm: “mức sống tối thiểu của NLĐ và gia đình họ; tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; chỉ số giá tiêu dùng và tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; và khả năng chi trả của doanh nghiệp”. Tuy nhiên, tiêu chí đầu tiên không rõ ràng, vì khó xác định mức sống tối thiểu của gia đình do không rõ số lượng thành viên và độ tuổi các thành viên. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, cụ thể là Chương VI về Tiền lương, cũng không giải thích rõ ràng vấn đề này. Khoản 2 Điều 50 của Nghị định 145 chỉ yêu cầu Hội đồng tiền lương quốc gia xây dựng báo cáo về mức lương tối thiểu gắn với các yếu tố tại khoản 3 Điều 91 Bộ luật Lao động, nhưng không làm rõ nội dung cụ thể của các tiêu chí này.

Ngoài ra, việc bố trí thời gian làm việc và nghỉ ngơi một cách phù hợp là yếu tố quan trọng trong quản lý lao động và có tác động lớn đến sức khỏe, năng suất và sự hài lòng của NLĐ.

Dữ liệu khảo sát cho thấy đại đa số NLĐ cho rằng doanh nghiệp bố trí thời gian làm việc và nghỉ ngơi tương đối hợp lý. Có 54,8% cho rằng doanh nghiệp đã bố trí thời gian nghỉ giữa giờ hợp lý; 48% cho rằng doanh nghiệp đã bố trí thời gian nghỉ giải lao phù hợp; 44,6% Cho rằng doanh nghiệp tổ chức thời gian làm việc hiện nay hợp lý; 48% cho rằng doanh nghiệp tổ chức hoạt động làm thêm giờ phù hợp.

Về đảm bảo về an toàn vệ sinh lao động, có 54.8% NLĐ đánh giá điều kiện làm việc trong doanh nghiệp rất tốt; 57.4% không cảm thấy lo lắng về mất an toàn trong lao động; 69.7% được hướng dẫn, tập huấn về vệ sinh, an toàn lao động; 65.2% biết cách xử lý khi xảy ra sự cố về cháy nổ; 47,8 cho biết doanh nghiệp có quy định cụ thể, công khai, chi tiết về đảm bảo an toàn lao động; 43,8% luôn chấp hành tốt mọi quy định của doanh nghiệp trong đảm bảo an toàn vệ sinh lao động. Tuy nhiên vẫn có 31.6% NLĐ đánh giá

điều kiện làm việc trong doanh nghiệp không tốt; 31% cảm thấy lo lắng về mất an toàn trong lao động; 20% không được hướng dẫn, tập huấn về vệ sinh, an toàn lao động; 25,2% không biết cách xử lý khi xảy ra sự cố về cháy nổ; 30,2% cho biết doanh nghiệp có quy định cụ thể, công khai, chi tiết về đảm bảo an toàn lao động (phụ lục 2).

Tóm lại, kết quả dữ liệu khảo sát về việc thực thi các cơ chế chính sách theo các nguyên tắc minh bạch, công khai, kịp thời và công bằng cho thấy, phần lớn NLD 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 NLD 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 NLD 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 NLD 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 LIKT của NLD, vẫn cần nỗ lực cải thiện để đảm bảo quyền lợi và nâng cao chất lượng cuộc sống của NLD.

** 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 NLD thời gian qua đã có nhiều chuyển biến tích cực, song mức độ thường xuyên, đồng bộ và chặt chẽ giữa các chủ thể vẫn chưa thật sự đạt yêu cầu như kỳ vọng. Về mặt tích cực, các cơ quan quản lý nhà nước đã có nhiều

nỗ lực trong việc chỉ đạo, ban hành chính sách, tổ chức thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động; tổ chức công đoàn từng bước khẳng định vai trò cầu nối giữa NLD và người sử dụng lao động, góp phần hạn chế tranh chấp phát sinh; nhiều doanh nghiệp chủ động phối hợp với công đoàn tổ chức đối thoại định kỳ, quan tâm hơn đến chế độ lương, thưởng và phúc lợi. Tuy nhiên, sự phối hợp giữa các chủ thể vẫn chưa diễn ra thường xuyên và còn mang tính đơn lẻ, thiếu cơ chế phối hợp liên tục và bền vững. Một số công đoàn cơ sở còn thụ động, chưa đủ năng lực để tham gia sâu vào quá trình giám sát thực hiện chính sách; trong khi đó, vai trò của NLD trong giám sát và phản biện vẫn còn mờ nhạt do thiếu thông tin và kỹ năng tham gia. Chính vì vậy, để nâng cao hiệu quả bảo đảm LIKT của NLD, cần tiếp tục thúc đẩy sự phối hợp theo hướng thường xuyên, đồng bộ và chặt chẽ hơn giữa các bên, với cơ chế rõ ràng, minh bạch và gắn kết trách nhiệm cụ thể cho từng chủ thể.

** Những kết quả đạt được trong đa dạng hóa các phương thức đảm bảo LIKT của NLD trong các khu công nghiệp*

Trong những năm gần đây, việc đa dạng hóa các phương thức thể hiện ở sự kết hợp giữa thực thi chính sách pháp luật, tăng cường hoạt động kiểm tra, và triển khai các chương trình phúc lợi đã tạo nên tầng bảo vệ ngày càng hiệu quả quyền lợi kinh tế của NLD.

Trước hết, người sử dụng lao động được NLD ghi nhận có sự tuân thủ tương đối nghiêm túc các quy định của Nhà nước. Cụ thể, 51,4% NLD hoàn toàn đồng ý và 24% đồng ý một phần rằng người sử dụng lao động thực thi đúng các quy định pháp luật về lao động; 53,8% hoàn toàn đồng ý và 20% đồng ý một phần rằng người sử dụng lao động thực hiện các quy định về phúc lợi doanh nghiệp. Tuy vẫn còn 17,2% không đồng ý, những con số này cho thấy phần lớn doanh nghiệp trong các khu công nghiệp ở Hà Nội đã chủ động thực hiện các chính sách đảm bảo quyền lợi kinh tế cơ bản cho NLD, từ tiền lương, hợp đồng lao động đến các chế độ phúc lợi đi kèm (phụ lục 2).

Bên cạnh đó, các hoạt động thanh tra, kiểm tra của cơ quan chức năng đối với việc thực hiện chính sách lao động và an toàn, vệ sinh lao động cũng được thực hiện với tần suất nhất định, mặc dù nhận thức của NLD về những hoạt động này còn hạn chế. Chỉ 37,8% hoàn toàn đồng ý rằng việc kiểm tra thực hiện chính sách lao động diễn ra thường xuyên, liên tục, trong khi có đến 33,8% chọn phương án “không biết/không trả lời”. Với việc kiểm tra an toàn, vệ sinh lao động, tỷ lệ hoàn toàn đồng ý cao hơn (44,6%) nhưng vẫn có 24,3% không nắm được thông tin. Những con số này cho thấy mặc dù công tác thanh tra đang được triển khai, nhưng vẫn cần được truyền thông rõ ràng, công khai và hiệu quả hơn, giúp NLD hiểu, giám sát và tin tưởng hơn vào các cơ chế bảo vệ quyền lợi của mình (phụ lục 2).

Đáng chú ý, tổ chức công đoàn nổi lên như một chủ thể có đóng góp nổi bật nhất trong hệ thống các phương thức đảm bảo LIKT. Có tới 59,4% NLD hoàn toàn đồng ý rằng công đoàn thực hiện tốt chức năng bảo vệ quyền lợi NLD, và 25,2% đồng ý một phần - tổng cộng đạt 84,6%. Đồng thời, 60,3% NLD hoàn toàn đồng ý và 23,4% đồng ý một phần rằng công đoàn đã triển khai đa dạng các hoạt động hỗ trợ NLD về tiền lương, phúc lợi, chăm lo dịp Tết, đào tạo, tư vấn pháp luật, và tổ chức đời sống văn hóa - tinh thần. Điều này cho thấy các phương thức phi chính thống (không chỉ từ pháp luật hay từ người sử dụng lao động) đang đóng vai trò hỗ trợ rất hiệu quả trong bảo vệ và nâng cao LIKT của NLD (phụ lục 2).

Mức độ hài lòng của NLD về đa dạng hoá phương thức thông qua các tiêu chí như tiền lương, tiền công hay phúc lợi đối cũng rất khác nhau. Khi doanh nghiệp chú trọng đến hình thức đảm bảo thông qua tiền lương thì các hình thức phúc lợi khác như tiền thưởng, phụ cấp, du lịch, nghỉ mát, trợ cấp khi ốm đau với mức độ hài lòng khá thấp với số điểm lần lượt là 3,22/5, 3,16/5, 2,97/5. Đặc biệt phúc lợi mà đối với công nhân ở Hà Nội rất mong chờ là hỗ trợ nhà ở để họ được an cư lạc nghiệp thì tỷ lệ này rất thấp, với mức

độ hài lòng là 2,81/5. Điều này cho thấy những khó khăn về nhà ở đối với công nhân ở các khu công nghiệp vẫn hiện hữu và còn khó khăn hơn nữa trong bối cảnh hiện nay khi giá nhà ngày càng trở nên đắt đỏ và xa vời hơn với người thu nhập thấp (phụ lục 2).

Tóm lại, 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 NLĐ. 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 NLĐ chưa thực sự nhận thấy hiệu quả các phương thức bảo vệ quyền lợi. Do đó, trong thời gian tới, cần tiếp tục tăng cường tính công khai, giám sát xã hội và khả năng tiếp cận thông tin để việc đảm bảo LIKT được thực thi một cách toàn diện, hiệu quả và bền vững hơn.

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

Như đã trình bày ở chương 2, tiêu chí đánh giá giải quyết các mâu thuẫn và tranh chấp lao động được đo lường gián tiếp thông qua mức độ hài lòng của NLĐ đối với các vấn đề liên quan đến tiền lương, tiền công, thời giờ làm việc nghỉ ngơi, bảo hiểm, an toàn lao động. Với giả thuyết đặt ra việc giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp lao động tỷ lệ thuận với mức độ hài lòng của NLĐ đối với các vấn đề liên quan đến lợi ích.

Kết quả cho thấy, mức độ hài lòng của NLĐ ở các nội dung liên quan đến LIKT giao động trong khoảng điểm trung bình, cụ thể: Mức độ hài lòng cao nhất (3,69) là đối với việc NLĐ được đóng bảo hiểm xã hội, y tế, thất nghiệp đầy đủ, đúng hạn. Bên cạnh một bộ phận NLĐ chưa hài lòng vì mức đóng bảo hiểm không cao. Mức độ hài lòng an toàn lao động và thời gian làm việc ở mức độ thứ 2 gần tương đồng nhau (lần lượt 3,25 và 3,38). Mức độ hài lòng thấp nhất về thu nhập và hợp đồng lao động (lần lượt 3,22; 3,12), khi một bộ phận NLĐ cho rằng mức lương được ký kết trong hợp đồng lao động không cao, mức lương chưa đủ sống với bản thân và gia đình NLĐ (phụ lục 2).

Các cơ chế, chính sách pháp luật 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 NLĐ, 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

Mặc dù đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong việc thực thi các cơ chế đảm bảo LIKT của NLĐ, vẫn còn tồn tại một số hạn chế đáng chú ý tại các khu công nghiệp ở Hà Nội.

Một là, vẫn còn tồn tại hợp đồng thời vụ, mặc dù tỉ lệ này không nhiều, nhưng vẫn phản ánh sự chậm trễ trong việc cập nhật và áp dụng các quy định mới, hoặc do sự hiểu nhầm trong cộng đồng doanh nghiệp. Điều quan trọng là các doanh nghiệp cần nhanh chóng điều chỉnh để đảm bảo tuân thủ pháp luật, đồng thời cơ quan chức năng cần có biện pháp hỗ trợ và giám sát hiệu quả để việc chuyển đổi diễn ra suôn sẻ.

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 NLĐ 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 NLĐ, đặc biệt là trong các ngành sản xuất đòi hỏi lao động cường độ cao. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe và tinh thần của NLĐ mà còn làm giảm hiệu suất làm việc và tăng nguy cơ tai nạn lao động.

Ba là, thu nhập của NLĐ 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 họ; 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 NLD 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. Tình trạng chậm đóng hoặc nợ đóng bảo hiểm vẫn diễn ra phổ biến, ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi của NLD khi gặp phải các rủi ro nghề nghiệp hoặc trong các trường hợp ốm đau, tai nạn lao động. 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 NLD.

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. Việc cung cấp thiết bị bảo hộ cá nhân không đảm bảo đầy đủ và 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 NLD. 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 NLD.

Thêm vào đó, việc thực hiện bình đẳng giới và chống phân biệt đối xử vẫn chưa được đảm bảo hoàn toàn. Một số NLD nữ vẫn phải đối mặt với những khó khăn trong việc cân bằng giữa công việc và gia đình, chưa nhận

được sự hỗ trợ đầy đủ từ phía doanh nghiệp. Các biện pháp chống phân biệt đối xử cũng chưa được thực hiện triệt để, gây ra tình trạng bất bình đẳng trong môi trường làm việc.

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

Thứ nhất, do 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 LIKT của NLD. Đây là yếu tố tác động mạnh mẽ nhất đến những kết quả đạt được. Hệ thống pháp luật của Nhà nước tác động từ quá trình hình thành đến việc thực thi các cơ chế, thông qua đó vai trò kiểm tra, giám sát để bảo đảm LIKT của NLD được thực thi bởi các cấp, ban ngành, cơ quan chức năng có liên quan.

- *Thứ hai*, do hệ thống luật pháp và chính sách lao động đã được quán triệt thực hiện đến NLD và người sử dụng lao động, giúp họ hiểu rõ trách nhiệm, quyền lợi của mình trong việc thực thi các chính sách, quy định pháp luật liên quan đến quyền NLD. Kết quả khảo sát minh chứng cho điều này, nhiều NLD trong các khu công nghiệp khảo sát cho họ biết, và nắm vững các nội dung trong Bộ Luật Lao động, Luật Bảo hiểm, Luật an toàn lao động, Luật doanh nghiệp, nội quy lao động của doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể (phụ lục 2). Điều này giúp họ chủ động trong việc giám sát người sử dụng lao động thực thi các nghĩa vụ đối với bản thân mình.

- *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 phòng ngừa, phát hiện nhanh chóng những vi phạm, giảm thiểu những tổn hại, tăng khả năng răn đe đối với những hành vi vi phạm, hoặc chấp hành chưa nghiêm túc pháp luật.

Trong nghiên cứu này, 69,8% NLĐ cho biết hoạt động giám sát của công đoàn với thực thi các chính sách đảm bảo LIKT của NLĐ ở mức độ rất tốt, 28,9% ở mức độ tương đối tốt; 69,2% đánh giá hoạt động kiểm tra của Thanh tra lao động ở mức rất tốt; 20% đánh giá mức tốt (phụ lục 2).

- *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 LIKT của NLĐ, khi họ được chủ động, tham gia đóng góp ý kiến vào các chính sách, quy định của doanh nghiệp. Trong mẫu khảo sát, với câu hỏi “Anh/chị được tham gia vào quá trình xây dựng một số hoạt động của doanh nghiệp như thế nào?”. Với tỷ lệ 36% người được hỏi có “Tham gia xây dựng nội quy, quy chế tại doanh nghiệp”, 36% “Tham gia xây dựng thỏa ước lao động tập thể”, 55,6% “Tham gia đối thoại tại nơi làm việc”; 59,9% “Được tham gia ý kiến trong sản xuất” (phụ lục 2).

- *Thứ năm*, hoạt động đảm bảo LIKT của NLĐ trong các khu công nghiệp ở Hà Nội không tách rời việc bảo đảm LIKT của người sử dụng lao động. Trong nghiên cứu này, dữ liệu khảo sát cũng cho thấy mối quan hệ LIKT giữa NLĐ và người sử dụng lao động đã có sự hài hòa, ổn định. Một mặt, người sử dụng lao động đã coi trọng việc giải quyết đúng đắn các LIKT của NLĐ, thể hiện cụ thể: được làm việc đúng năng lực và trình độ; tăng thu nhập cá nhân, đảm bảo mức sống của bản thân NLĐ và gia đình ngày càng tăng; cải thiện các điều kiện nơi làm việc... Mặt khác, LIKT của người sử dụng lao động cũng được đảm bảo thể hiện tăng lợi nhuận của doanh nghiệp và tái sản xuất mở rộng thường xuyên (phụ lục 2).

- *Thứ sáu*, vai trò tích cực của tổ chức công đoàn

Trong những năm qua, Công đoàn các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội đã tích cực tham gia giải quyết việc làm, chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của đoàn viên, công nhân lao động, có vai trò quan trọng trong việc giải quyết tranh chấp lao động, góp phần xây dựng và ổn định quan

hệ lao động tại cơ sở. Cán bộ công đoàn đã có nhiều cố gắng trong việc đi sâu, đi sát nắm chắc tư tưởng đoàn viên, CNVCLĐ, tình hình quan hệ lao động, kịp thời giải quyết những khó khăn, vướng mắc phát sinh trong quan hệ lao động [10]. Cụ thể, Công đoàn các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội phối hợp với Ban quản lý chỉ đạo hướng dẫn Công đoàn cơ sở, người sử dụng lao động tổ chức Hội nghị NLĐ năm 2022 nhằm thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở. Kết quả Hội nghị Cán bộ, công chức, viên chức (đạt 100%); Hội nghị NLĐ (đạt 53,8%), hội nghị đối thoại tại nơi làm việc (đạt 86%). Các Công đoàn cơ sở xây dựng, đàm phán, thương lượng, ký kết và chấm điểm gửi về LĐLĐ Thành phố 112/94 bản Thỏa ước lao động tập thể (đạt 119%) [12].

Công đoàn các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội phát động phong trào thi đua trong CNVCLĐ và Công đoàn cơ sở năm 2022 về thực hiện Chương trình “1 triệu sáng kiến-nỗ lực vượt khó, sáng tạo, quyết tâm chiến thắng đại dịch Covid-19”, các Công đoàn cơ sở đã lựa chọn 2.659 sáng kiến tham gia. Tổ chức hội nghị biểu dương khen thưởng 212 “Công nhân giỏi” và 408 “Sáng kiến, sáng tạo” năm 2022. LĐLĐ Thành phố tuyên dương 22 “Công nhân giỏi” Thủ đô, công nhận 39 “Sáng kiến, sáng tạo trong CNVCLĐ Thủ đô” và tặng Bằng khen cho 16 “Sáng kiến, sáng tạo trong CNVCLĐ Thủ đô” năm 2022 [9].

Đối với hoạt động đảm bảo lợi ích kinh tế cho NLĐ, công đoàn các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội chú trọng thông qua nhiều mặt hoạt động, cụ thể: lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng và triển khai hướng dẫn chế độ chính sách; hỗ trợ hoàn thiện về chính sách tiền lương và thưởng; tổ chức cho công nhân lao động về quê đón Tết, trao hỗ trợ cho đoàn viên, công nhân lao 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 BHXH. Một số doanh nghiệp chậm đóng hoặc nợ đóng BHXH, trong đó không chỉ do khó khăn trong sản xuất kinh doanh mà còn xuất phát từ việc chủ động chậm đóng để hưởng lợi từ chênh lệch lãi suất. Theo quy định, doanh nghiệp chậm đóng BHXH từ 30 ngày trở lên sẽ phải chịu mức phạt lãi suất 1,08%/tháng (tương đương 12%/năm), thấp hơn đáng kể so với lãi suất vay ngân hàng thương mại, khiến cho nhiều doanh nghiệp có lợi hơn khi chậm đóng BHXH thay vì vay vốn. Mức chế tài hiện hành còn thấp nên việc chấp hành pháp luật về BHXH chưa nghiêm túc.

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. Cần có định hướng rõ ràng trong công tác thanh kiểm tra nhằm kịp thời uốn nắn, chấn chỉnh các sai phạm của doanh nghiệp, đồng thời xử lý nghiêm các hành vi vi phạm cố ý như vi phạm quy định về an toàn vệ sinh lao động, trốn tránh đăng ký và đóng bảo hiểm xã hội, chiếm dụng quỹ bảo hiểm, cũng như tình trạng nợ đọng bảo hiểm kéo dài, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi lao động.

Mối liên kết giữa chính quyền địa phương và các cơ quan chức năng vẫn còn hạn chế. Quá trình giải quyết các vấn đề liên quan đến LIKT thực chất là một quá trình điều phối giữa ba bên: Nhà nước, doanh nghiệp và NLĐ. Thực tiễn cho thấy chính quyền địa phương giữ vai trò quan trọng trong việc đưa hệ thống pháp luật vào đời sống doanh nghiệp cũng như gắn kết chặt chẽ với đời sống NLĐ. Tuy nhiên, LIKT của NLĐ đa dạng và thuộc phạm vi quản lý của nhiều cơ quan khác nhau như Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Bảo hiểm xã hội, Công đoàn, nhưng sự phối hợp giữa các cơ quan này còn lỏng lẻo, thiếu đồng bộ.

Về phía NLĐ, một bộ phận còn hạn chế về năng lực chuyên môn và nhận thức xã hội. Cụ thể, khoảng 22,5% (phụ lục 2) lao động chưa qua đào

tạo chính thức, trong khi lao động đã qua đào tạo vẫn chưa đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Nhiều lao động xuất thân từ vùng nông thôn chưa hình thành được tác phong công nghiệp chuẩn mực. Về nhận thức xã hội, tỷ lệ lao động nữ và lao động có trình độ THPT, THCS chiếm khoảng 33,3% (Phụ lục 2), trong khi hiểu biết về quyền và nghĩa vụ công dân, pháp luật lao động còn hạn chế, dẫn đến việc NLĐ chưa nhận thức đầy đủ về các LIKT của mình để bảo vệ quyền lợi. Áp lực việc làm tăng cao kết hợp với nhận thức thấp đã khiến việc ký kết thỏa ước lao động tập thể chỉ mang tính hình thức, nhằm đối phó với quản lý nhà nước thay vì thực sự bảo vệ quyền lợi NLĐ. Thực tế, có trường hợp NLĐ chấp nhận doanh nghiệp không đóng BHXH đầy đủ do lo ngại mức đóng cao làm giảm thu nhập hiện tại, chưa nhìn thấy lợi ích dài hạn.

Về an toàn vệ sinh lao động (an toàn vệ sinh lao động), nhiều doanh nghiệp chưa nghiêm túc trong việc trang bị và kiểm soát việc sử dụng thiết bị bảo hộ cá nhân, dẫn đến sự chủ quan của NLĐ và tiềm ẩn nguy cơ tai nạn lao động, dù nhiều doanh nghiệp chưa xảy ra sự cố nghiêm trọng.

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 NLĐ. Phần lớn cán bộ công đoàn là kiêm nhiệm, do người sử dụng lao động chi trả lương nên các hoạt động công đoàn còn mang tính hình thức, chưa đáp ứng đầy đủ nguyện vọng và yêu cầu đấu tranh bảo vệ quyền lợi NLĐ. Vấn đề không chế giờ làm thêm tối đa 300 giờ/năm cũng chưa phù hợp với yêu cầu của nhiều doanh nghiệp theo đơn đặt hàng, đồng thời chưa đáp ứng nguyện vọng NLĐ và tiềm năng tăng năng suất 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 LIKT của NLD 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. Trên thực tế, LIKT của NLD đang đứng trước nhiều cơ hội mở rộng, song cũng đối diện với những thách thức ngày càng phức tạp, xuất phát từ cấu trúc vận hành của nền kinh tế toàn cầu đương đại.

Trước hết, toàn cầu hóa kinh tế đã làm thay đổi bản chất của thị trường lao động trên quy mô thế giới. Các tập đoàn xuyên quốc gia mở rộng hoạt động sản xuất sang các nước đang phát triển để tận dụng chi phí lao động thấp, hình thành nên các chuỗi cung ứng toàn cầu có tính phân công cao. Trong hệ thống đó, lao động ở các nước như Việt Nam chủ yếu đảm nhận những công đoạn gia công, lắp ráp, vốn có giá trị gia tăng thấp. Chính sự phân tầng này đã khiến NLD ở các quốc gia đang phát triển khó tiếp cận được mức thu nhập tương xứng với công sức lao động, dù làm việc trong môi trường công nghiệp hiện đại. LIKT mà họ nhận được thường không phản ánh đúng giá trị đóng góp trong chuỗi sản xuất toàn cầu. Hơn nữa, khi thị trường quốc tế có biến động - như khủng hoảng tài chính, chiến tranh thương mại hay đại dịch - thì chính lực lượng lao động ở những khâu sản xuất “mỏng” về quyền lợi này lại là nhóm dễ bị tổn thương nhất. Toàn cầu hóa cũng tạo ra một thị

trường lao động xuyên biên giới, nơi NLD di cư phải chấp nhận việc làm thiếu ổn định, không có hợp đồng chính thức, dễ bị lạm dụng và bóc lột.

Tiếp theo, sự cạnh tranh lao động quốc tế ngày càng gay gắt đã tạo áp lực lớn lên NLD ở các quốc gia có nền công nghiệp mới nổi. Khi các quốc gia đang phát triển cùng tham gia vào tiến trình toàn cầu hóa, việc cạnh tranh để thu hút đầu tư nước ngoài không chỉ diễn ra giữa các quốc gia, mà còn chuyển thành sự cạnh tranh giữa chính lực lượng lao động. Những nước có chi phí nhân công thấp hơn, mức độ tổ chức lao động linh hoạt hơn thường trở thành điểm đến hấp dẫn hơn trong mắt các nhà đầu tư. Điều này đã đẩy NLD vào hoàn cảnh chấp nhận điều kiện làm việc khắc nghiệt, tiền lương thấp, phúc lợi tối thiểu để duy trì việc làm và giữ chân nhà đầu tư. Trong môi trường đó, LIKT của NLD có xu hướng bị giảm thiểu, và khả năng thương lượng của họ ngày càng suy yếu nếu thiếu các cơ chế bảo vệ từ nhà nước và tổ chức đại diện.

Thêm vào đó, các tiêu chuẩn lao động quốc tế và các cam kết trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới cũng đang định hình lại cách thức đảm bảo LIKT của NLD. Những hiệp định như Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu (EVFTA) đều có các điều khoản chặt chẽ về lao động, yêu cầu các nước thành viên tuân thủ các công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), trong đó có những nội dung then chốt như quyền tự do hiệp hội, quyền thương lượng tập thể, xóa bỏ lao động cưỡng bức và phân biệt đối xử. Dưới sức ép của các đối tác thương mại lớn và các tổ chức giám sát nhân quyền - lao động, các quốc gia, Do đó, các chuẩn mực lao động quốc tế không chỉ là nghĩa vụ pháp lý mà còn trở thành động lực để cải cách và nâng cao khả năng bảo vệ lợi ích NLD một cách bền vững hơn.

Một chiều cạnh không thể không nhắc đến trong bối cảnh quốc tế là tác động sâu rộng của Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư đối với cơ cấu việc làm và bản chất công việc. Tự động hóa, trí tuệ nhân tạo, robot công nghiệp và các

công nghệ số đang làm thay đổi căn bản thị trường lao động, đặc biệt là ở những ngành thâm dụng lao động. Những công việc mang tính chất lặp đi lặp lại, tay nghề thấp đang dần bị thay thế bởi máy móc, khiến nguy cơ thất nghiệp và mất thu nhập gia tăng đáng kể ở nhóm lao động này. Trong khi đó, các kỹ năng số, kỹ năng tư duy sáng tạo, quản lý công nghệ lại trở thành yêu cầu bắt buộc để duy trì việc làm. Đây là một thách thức rất lớn cho các nước đang phát triển khi phần đông lực lượng lao động vẫn chưa được đào tạo bài bản. 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. NLD 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 LIKT.

Trong bối cảnh đó vấn đề đảm bảo LIKT cho 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. Với xu hướng gia tăng bất bình đẳng thu nhập, nhất là giữa lao động có kỹ năng và lao động phổ thông. Nhiều quốc gia đã điều chỉnh lương tối thiểu, cơ chế thương lượng tập thể và xây dựng chính sách “tiền lương đủ sống” (living wage) nhằm đảm bảo mức sống tối thiểu và ổn định cho người lao động [94]. Tiền lương đủ sống hay đảm bảo LIKT của NLD phản ánh một ý tưởng rằng "tiền lương phải đủ cao để người lao động có thể sống theo cách phù hợp với phẩm giá của một con người [114].

Thứ hai, hệ thống an sinh và phúc lợi xã hội ngày càng được coi trọng. Sau đại dịch COVID-19, nhiều nước mở rộng các chương trình bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế, hỗ trợ phúc lợi tại doanh nghiệp để giảm thiểu rủi ro và

nâng cao khả năng chống chịu của người lao động. Chế độ phúc lợi toàn diện (chăm sóc sức khỏe, cơ sở giữ trẻ, chế độ nghỉ phép, hỗ trợ đào tạo) không chỉ giúp người lao động yên tâm gắn bó, mà còn làm tăng năng suất và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp [108] [102].

Thứ ba, sự tham gia của công đoàn và cơ chế đối thoại xã hội được xác định là công cụ trọng yếu. Các báo cáo mới của ILO và nhiều công trình khoa học khẳng định thương lượng tập thể có tác động tích cực đến tiền lương, việc làm và sự ổn định quan hệ lao động, qua đó bảo đảm LIKT của NLĐ một cách bền vững [116] [115]

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 NLĐ 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 LIKT của NLĐ 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

Trong những năm gần đây, bối cảnh trong nước đã có nhiều chuyển biến đáng kể, tạo ra những cơ hội cũng như thách thức trong việc đảm bảo LIKT của NLĐ trong các khu công nghiệp. Trước hết, 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, TP. 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. Điều này tạo ra cơ hội

việc làm đáng kể cho hàng triệu lao động, góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp, chuyển dịch cơ cấu lao động từ khu vực nông nghiệp sang khu vực công nghiệp và dịch vụ. Tuy nhiên, mặt trái của quá trình này cũng bộc lộ nhiều bất cập trong việc đảm bảo LIKT của NLĐ.

Một trong những vấn đề đáng quan tâm là mức lương và thu nhập của công nhân trong các khu công nghiệp vẫn còn thấp. Mặc dù Nhà nước đã có các chính sách điều chỉnh lương tối thiểu vùng hàng năm, nhưng khoảng cách giữa lương tối thiểu và mức chi tiêu thực tế vẫn còn lớn, đặc biệt trong bối cảnh giá cả sinh hoạt ngày càng tăng. Nhiều công nhân phải làm thêm giờ thường xuyên để tăng thu nhập, kéo theo tình trạng quá tải sức khỏe, ảnh hưởng đến chất lượng sống và khả năng tái tạo sức lao động. Ngoài ra, chi phí nhà ở, đi lại, nuôi con học hành... trở thành gánh nặng tài chính lớn đối với họ. Bên cạnh đó, chính sách hỗ trợ an sinh xã hội cho NLĐ tại khu công nghiệp như nhà ở công nhân, nhà trẻ, bệnh viện, trung tâm sinh hoạt văn hóa còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng đủ nhu cầu thực tế.

Mặt khác, sự thiếu ổn định trong việc làm cũng là một yếu tố ảnh hưởng. Một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài vẫn chưa thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ; thậm chí xảy ra tình trạng chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định hoặc nợ lương, nợ bảo hiểm khi doanh nghiệp phá sản hoặc di dời. Trong khi đó, Công đoàn cơ sở tuy đã được củng cố nhưng vẫn còn hạn chế về năng lực đại diện và bảo vệ quyền lợi, nhất là trong bối cảnh có sự chênh lệch lớn về quan hệ lực lượng giữa người sử dụng lao động và NLĐ.

Bối cảnh mới với cơ hội và thách thức đối với đảm bảo LIKT của người lao động tại các KCN trên địa bàn Hà Nội

Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam (Luật số 89/VBHN-VPQH của Văn phòng Quốc hội: Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam ban hành ngày 22/08/2025,

tại Khoản 2, Điều 5 đã quy định như sau: Các tổ chức chính trị - xã hội (gồm Công đoàn Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Cựu chiến binh Việt Nam) và các hội quần chúng do Đảng, Nhà nước giao nhiệm vụ trực thuộc Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, được tổ chức và hoạt động thống nhất trong Mặt trận Tổ quốc Việt Nam [67].

Sự thay đổi của tổ chức Công đoàn được cho là cơ hội và thách thức đối với đảm bảo LIKT của NLĐ tại các KCN. Theo Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 của Quốc hội: Luật Công đoàn ngày 27/11/2024 có hiệu lực thi hành 01/07/2025, tại Điều 8 quy định hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam gồm 4 cấp là tổ chức thống nhất gồm các cấp sau đây:

- + Cấp trung ương là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;
- + Công đoàn cấp tỉnh, ngành trung ương và tương đương bao gồm liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi là Liên đoàn Lao động cấp tỉnh); công đoàn ngành trung ương; công đoàn tập đoàn kinh tế, công đoàn tổng công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;
- + Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở bao gồm liên đoàn lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi là liên đoàn lao động cấp huyện); công đoàn ngành địa phương; công đoàn tập đoàn kinh tế, công đoàn tổng công ty không thuộc trường hợp quy định tại điểm b khoản này; công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao; công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở khác theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam;
- + Công đoàn cấp cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở.

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 LIKT của NLĐ trong các KCN. 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 KCN - nơi tập trung đông đảo lao động. Sự xuất hiện của hình thức nghiệp đoàn cơ sở mở ra khả năng mở rộng phạm vi đại diện cho lao động phi chính thức, vốn hiện diện ngày càng nhiều trong và quanh KCN. Đồng thời, với cơ chế tập trung, công đoàn các cấp sẽ có điều kiện phát huy vai trò thương lượng tập thể, giám sát việc thực thi pháp luật lao động, từ đó bảo đảm tốt hơn tiền lương, phúc lợi và an sinh xã hội cho NLĐ. 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 NLĐ. Mặt khác, việc tinh gọn bộ máy có nguy cơ làm tăng gánh nặng cho công đoàn cấp trên cơ sở nếu nguồn lực không được bổ sung tương xứng. Trong điều kiện đặc thù của KCN - nơi lao động di cư chiếm tỷ lệ lớn, việc bảo đảm LIKT càng đòi hỏi công đoàn phải có năng lực mới về quản lý, chuyển đổi số và đối thoại xã hội. Như vậy, sự thay đổi hệ thống tổ chức công đoàn tạo cơ hội hiện đại hóa và nâng cao năng lực bảo vệ NLĐ trong KCN, 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.

Chuyển đổi số cũng là một trong những bối cảnh quan trọng tạo ra cơ hội và thách thức đối với đảm bảo LIKT của người lao động tại các KCN. Chuyển đổi số có tác động sâu rộng đến việc đảm bảo LIKT cho người lao động trong các KCN. Một mặt, ứng dụng công nghệ số giúp doanh nghiệp minh bạch hóa thông tin về tiền lương, thời giờ làm việc, bảo hiểm xã hội và các phúc lợi khác, từ đó hạn chế vi phạm quyền lợi của NLĐ. Công đoàn và cơ quan quản lý cũng có thể sử dụng nền tảng số để quản lý đoàn viên, tiếp nhận phản ánh và giám sát việc thực thi chính sách, qua đó nâng cao hiệu quả bảo vệ lợi ích. Đồng thời, chuyển đổi số tạo cơ hội cho lao động tham gia các chương trình đào tạo trực tuyến, nâng cao kỹ năng số nhằm thích ứng với yêu cầu công việc mới và cải thiện thu nhập. Tuy nhiên, quá trình này cũng đặt ra

những thách thức không nhỏ: lao động giản đơn có nguy cơ mất việc do tự động hóa, việc giám sát lao động bằng công nghệ có thể ảnh hưởng đến quyền riêng tư.

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 NLĐ, 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

4.2.1. Đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động phải dựa trên cơ sở hệ thống pháp luật

Việc đảm bảo LIKT của NLĐ trong doanh nghiệp ảnh hưởng rất lớn từ hệ thống chính sách và pháp luật của Nhà nước, vốn điều chỉnh toàn diện từ khâu hình thành đến thực thi các quyền lợi này. Do đó, bảo đảm phải dựa trên nền tảng pháp lý vững chắc và sự giám sát chặt chẽ của Nhà nước nhằm bảo vệ quyền lợi hợp pháp. Điều này giá trị thực tiễn quan trọng và tính chiến lược lâu dài, vừa giải quyết các vấn đề cấp thiết trong bảo vệ quyền lợi lao động.

Việc thực hiện quan điểm này đòi hỏi sự hoàn thiện các chính sách và pháp luật liên quan trực tiếp, bao gồm việc sửa đổi, bổ sung các luật như: Luật Lao động, Luật Doanh nghiệp, Bộ Luật Lao động, Luật Bảo hiểm, Luật Y tế, Luật Nhà ở, Luật Việc làm, Luật Công đoàn, cùng các chính sách về tiền lương, thu nhập, lao động và an sinh xã hội.

Đồng thời, việc đảm bảo không thể tách rời việc bảo vệ lợi ích tương ứng của người sử dụng lao động (người sử dụng lao động). Việc này đòi hỏi người sử dụng lao động phải tuân thủ và thực hiện hiệu quả các chính sách, pháp luật liên quan đến sự tồn tại và phát triển doanh nghiệp, bao gồm Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư, Luật Khoa học và Công nghệ, Luật Cạnh tranh và Kiểm soát độc quyền, cũng như các chính sách thuế, tín dụng và hỗ trợ phát triển doanh nghiệp.

4.2.2. 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

Quan điểm bảo đảm LIKT của NLD cần hài hòa với lợi ích của người sử dụng lao động người sử dụng lao động. *“Theo lý luận về LIKT trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa tại Việt Nam, tồn tại ba cấp độ lợi ích cơ bản: cá nhân, tập thể và xã hội. Việc thực hiện LIKT trong doanh nghiệp phải đảm bảo sự phát triển cân bằng, đồng thời quan tâm đến quyền lợi cá nhân, giải quyết lợi ích tập thể và bảo vệ lợi ích xã hội, trong đó lợi ích cá nhân là động lực trực tiếp thúc đẩy quá trình này”* [68].

Trong doanh nghiệp, chủ thể LIKT gồm hai bên: NLD và người sử dụng lao động. NLD, với thể lực và khả năng lao động, khi bán sức lao động sẽ nhận được tiền công chịu sự chi phối của người mua sức lao động; trong khi đó họ là chủ sở hữu hoặc đơn vị thuê mướn lao động theo hợp đồng, có trách nhiệm trả lương cho NLD. Sự thống nhất về LIKT giữa hai bên thể hiện rõ ràng, khi người sử dụng lao động hoạt động hiệu quả và thu được lợi nhuận, họ duy trì việc sử dụng lao động; từ đó, lao động được đảm bảo việc làm và thu nhập, bên cạnh đó quyền lợi kinh tế của mình được thực thi.

Vì vậy, doanh nghiệp phải coi trọng việc giải quyết đúng đắn các LIKT của họ bằng ký kết hợp đồng đúng thời hạn, trả lương đúng như hợp đồng đã ký... mức lương cần dựa trên lương tối thiểu vùng đã được quy định. Đồng thời doanh nghiệp cần phân công công việc đúng năng lực và trình độ; cải thiện các điều kiện nơi làm việc, khuyến khích họ hăng say đóng góp sáng kiến.

Bên cạnh đó khi việc chú ý đến quyền lợi của họ trong doanh nghiệp thì cũng cần bảo đảm LIKT của người sử dụng lao động. LIKT của người sử dụng lao động là tăng lợi nhuận của doanh nghiệp và tái sản xuất mở rộng thường xuyên. Khi doanh nghiệp ổn định, phát triển đồng nghĩa với việc tạo ra các việc làm mới, tăng thu nhập, đảm bảo LIKT cho cả người sử dụng lao động và NLD.

“Lợi ích kinh tế của các chủ thể trong doanh nghiệp và nền kinh tế nói chung thường vận động theo hướng ngược chiều. Người sử dụng lao động thường cố gắng tối đa hóa lợi ích của mình trong khi chỉ đáp ứng mức tối thiểu các yêu cầu của NLD, điều này mâu thuẫn với nhu cầu và mục tiêu của NLD. Đây là đặc trưng bản chất của doanh nghiệp, nhưng nếu không được điều chỉnh hài hòa, hiện tượng này dễ dẫn đến xung đột lợi ích” [68].

Do đó, việc đảm bảo lợi ích phải dựa trên nguyên tắc hài hòa lợi ích vừa duy trì lợi ích chính đáng của họ, vừa đáp ứng yêu cầu phát triển của người sử dụng lao động. Khi NLD được đảm bảo quyền lợi, họ sẽ tăng cường gắn bó với doanh nghiệp và phát huy sáng kiến tăng hiệu quả làm việc. Bên cạnh đó, lợi nhuận gia tăng sẽ khuyến khích người sử dụng lao động đầu tư mở rộng sản xuất từ đó giúp doanh nghiệp phát triển bền vững. Khi thực hiện điều đó phải dựa trên tinh thần đối thoại, hòa hợp và chia sẻ, là yếu tố cốt lõi để phát huy trí tuệ tập thể và ngăn ngừa xung đột tiềm tàng trong doanh nghiệp.

Thêm vào đó, cần phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa và nâng cao chất lượng thỏa ước lao động tập thể. Công đoàn đại diện, bảo vệ quyền lợi NLD, tham gia thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, giám sát thực hiện, và đóng vai trò trung gian giải quyết tranh chấp. Việc nâng cao chất lượng công đoàn cơ sở gắn liền với đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn có năng lực, phẩm chất, kỹ năng đàm phán và hiểu biết pháp luật. Đồng thời, cần nâng cao chất lượng thỏa ước lao động tập thể với nhiều nội dung có lợi hơn cho công nhân lao động.

4.2.3. Đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động bằng cách đa dạng hóa các phương thức

Việc đảm bảo LIKT của NLD không chỉ là một yêu cầu đạo đức đồng thời là chiến lược chủ yếu để tăng cường sức mạnh cạnh tranh của doanh nghiệp. Đây là phương thức hiệu quả để thực hiện điều này là thông qua việc đa dạng những hình thức thù lao và phúc lợi, từ đó không chỉ đáp ứng nhu cầu đa dạng của NLD mà còn đóng góp vào sự gắn kết, cam kết làm việc lâu dài tại doanh nghiệp.

Một trong những phương thức đảm bảo đa dạng đó là tạo ra một hệ thống thù lao linh hoạt, trong đó bao gồm cả lương cơ bản và các khoản thưởng dựa trên năng suất lao động của cá nhân và hiệu suất chung của doanh nghiệp. Thêm vào đó, việc cung cấp các gói phúc lợi đa dạng như bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm nhân thọ, chương trình hưu trí, và các cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp cũng là cách để thể hiện sự quan tâm đến đời sống và sự nghiệp của lao động.

Ngoài ra, việc áp dụng mô hình chia sẻ lợi nhuận hoặc cổ phần hóa cho nhân viên cũng được xem là một chiến lược hiệu quả. Mô hình này không chỉ tăng cường sự tham gia và cam kết của NLD vào sự thành công chung của công ty mà còn giúp họ cảm nhận được giá trị của công việc của mình gắn liền với sự phát triển của doanh nghiệp. Một trong những lợi ích chính của mô hình chia sẻ lợi nhuận hoặc cổ phần hóa cho NLD là sự cải thiện rõ rệt trong sự hài lòng và trung thành, họ trở nên có trách nhiệm hơn với công việc của mình và với doanh nghiệp. Điều này thường dẫn đến việc giảm tỷ lệ chuyển việc, tăng cường sự ổn định nhân sự cho doanh nghiệp, qua đó giảm bớt chi phí tuyển dụng và đào tạo.

4.2.4. Lợi ích kinh tế của người lao động phải bảo đảm tái sản xuất sức lao động và cải thiện đời sống

Thực tiễn ở các khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội cho thấy các doanh nghiệp đã tạo nhiều cơ hội tìm việc làm. Nhưng thu nhập của NLD ở

những doanh nghiệp vẫn còn thấp, chưa đáp ứng nhu cầu cơ bản. Với mức lương trung bình được thống kê trong nghiên cứu là 10,1 triệu đồng/tháng của công nhân. Nhưng theo Tổng cục thống kê Hà Nội được đánh giá Chỉ số sinh hoạt theo không gian (SCOLI) năm 2023 cho thấy giá hàng hóa, dịch vụ ở Hà Nội đắt đỏ nhất cả nước.

Do đó, để đảm bảo LIKT cho họ ở những doanh nghiệp thì luôn phải bám sát nguyên tắc là tăng thu nhập cho công nhân để từ đó nâng cao đời sống và tái sản xuất sức lao động của họ. Tái sản xuất sức lao động gồm hai khía cạnh: về chất lượng, tức là phục hồi và nâng cao thể lực, trí tuệ cho NLĐ; và về số lượng, tức là duy trì sự tồn tại và phát triển của thế hệ tiếp theo. Quá trình này tạo nên tâm lý ổn định và sự tập trung lao động, góp phần thúc đẩy phát triển doanh nghiệp. Theo quan điểm này, để phát huy tối đa giá trị của sức lao động, điều kiện đầu tiên đảm bảo có mức thu nhập ổn định, đáp ứng đầy đủ điều kiện tái sản xuất sức lao động cả về thể chất, trí tuệ và gia đình.

Bên cạnh tái sản xuất sức lao động, còn là cải thiện đời sống của NLĐ. Có nghĩa là cần phải nâng cao chất lượng cuộc sống thông qua các chính sách hỗ trợ tăng thu nhập, giảm bớt áp lực chi tiêu và cung cấp các điều kiện làm việc tốt hơn. Các yếu tố này không chỉ góp phần gia tăng động lực làm việc mà còn tạo điều kiện cho họ phát triển kỹ năng, tiếp cận các cơ hội mới và đạt được sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân. Việc tạo một môi trường làm việc có chế độ đãi ngộ tốt và cơ hội phát triển nghề nghiệp là tiền đề quan trọng để khuyến khích họ cống hiến hết mình, tạo ra sự gắn bó với doanh nghiệp và từ đó tăng năng suất lao động và hiệu quả sản xuất.

Đảm bảo lợi ích của lao động không chỉ đáp ứng các nhu cầu tối thiểu mà còn đóng vai trò then chốt trong quá trình tái sản xuất sức lao động, nâng cao hiệu suất lao động, duy trì sự ổn định lực lượng lao động và tạo dựng giá trị bền vững cho doanh nghiệp. Do đó, doanh nghiệp cần thiết kế các chính

sách tiền lương, thưởng và phúc lợi hợp lý, đồng thời đầu tư vào nâng cao trình độ chuyên môn và chăm sóc đời sống tinh thần. Sự kết hợp này tạo ra điều kiện thuận lợi tối ưu, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững song hành giữa nguồn nhân lực và doanh nghiệp.

4.2.5. Đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động phải dựa trên cơ sở phát triển sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Trong các doanh nghiệp, việc thực hiện LIKT của NLĐ không chỉ đòi hỏi sự hài hòa với LIKT của người sử dụng lao động mà còn phản ánh chặt chẽ tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Thứ nhất, việc đảm bảo phụ thuộc trực tiếp vào hiệu quả hoạt động kinh tế của doanh nghiệp. Thực tiễn cho thấy, các doanh nghiệp có sản xuất kinh doanh phát triển và có lợi nhuận ổn định thường có khả năng thực hiện đầy đủ và hiệu quả các quyền lợi của NLĐ. Ngược lại, những doanh nghiệp hoạt động kém hiệu quả, thua lỗ thường không đảm bảo được các quyền lợi này, dẫn đến tình trạng việc làm bấp bênh, mức lương thấp, không đáp ứng được yêu cầu tái sản xuất sức lao động cũng như các nhu cầu thiết yếu tối thiểu của họ.

Thứ hai, Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng chỉ rõ: “Phát triển con người toàn diện và xây dựng nền văn hoá Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc để văn hoá thực sự trở thành sức mạnh nội sinh, động lực phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc. Tăng đầu tư cho phát triển sự nghiệp văn hoá. Xây dựng, phát triển, tạo môi trường và điều kiện xã hội thuận lợi nhất để khơi dậy truyền thống yêu nước, niềm tự hào dân tộc, niềm tin, khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc; tài năng, trí tuệ, phẩm chất của con người Việt Nam là trung tâm, mục tiêu và động lực phát triển quan trọng nhất của đất nước” [18]. Do đó, việc giải quyết hài hòa quyền lợi trở thành một yếu tố tất yếu và con người được coi là yếu tố nền tảng trong sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Mối quan hệ giữa LIKT của NLD với sự phát triển của doanh nghiệp cần thực hiện theo hướng giải quyết hài hòa. Nếu người sử dụng lao động không quan tâm đến mức lương công bằng, thời giờ làm việc, điều kiện làm việc, đóng bảo hiểm đúng thời hạn, cơ hội phát triển nghề nghiệp cho NLD thì sẽ dẫn đến những xung đột, mâu thuẫn, tất yếu đưa đến là những cuộc đình công của NLD đấu tranh nhằm đòi lại những quyền lợi chính đáng và hợp pháp của mình.

Ngược lại, những đòi hỏi của NLD phải trong giới hạn đáp ứng được của doanh nghiệp. Có nghĩa là những yêu cầu, đòi hỏi từ phía NLD cần phải nằm trong giới hạn mà doanh nghiệp có thể đáp ứng dựa trên tình hình tài chính, quy mô công ty và chiến lược phát triển tổng thể. Nếu NLD đòi hỏi vượt quá năng lực, vì mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận, tất yếu doanh nghiệp tiến hành tinh giảm, cắt giảm biên chế và bị thất nghiệp. Mất việc làm và đi liền với quá trình này là cơ hội tìm kiếm LIKT của NLD cũng giảm dần. Nói cách khác, mất việc làm không chỉ mang lại những khó khăn trước mắt về tài chính mà còn kéo theo nhiều hệ lụy lâu dài. Khi mất việc làm, nguồn thu nhập chính của họ bị cắt đứt, dẫn đến tình trạng bấp bênh về mặt kinh tế và xã hội. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến khả năng chi tiêu hàng ngày mà còn ảnh hưởng đến khả năng chi trả khác như giáo dục, y tế, đồng thời giảm cả sự tự tin và tinh thần của NLD.

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

Kết quả nghiên cứu cho thấy tồn tại một số hạn chế đó là (1) Vẫn tồn tại 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. (2) 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 NLD. (3) thu nhập của NLD trong các khu công nghiệp ở Hà Nội vẫn

chưa đủ sống; (4) Một số doanh nghiệp đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa, vẫn chưa thực hiện đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp. Việc chậm đóng hoặc nợ bảo hiểm vẫn xảy ra, làm ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ khi gặp rủi ro hoặc trong các trường hợp ốm đau, tai nạn lao động.

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

Về phía Nhà nước có thể thực hiện một số giải pháp sau: Nhà nước cần triển khai một loạt giải pháp cụ thể để khắc phục những hạn chế hiện tại như:

(1) Trước tiên, để giải quyết vấn đề hợp đồng lao động không được ký kết đúng hạn hoặc nội dung chưa rõ ràng, Nhà nước cần tăng cường việc kiểm tra, giám sát việc ký kết và thực hiện hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp. Các cơ quan chức năng cần được trang bị đầy đủ nguồn lực để tiến hành các đợt kiểm tra định kỳ và đột xuất. Bên cạnh đó, cần thiết lập các cơ chế xử phạt nghiêm khắc đối với các doanh nghiệp vi phạm, nhằm răn đe và ngăn chặn tình trạng này. Ngoài ra, Nhà nước nên tổ chức các chương trình tuyên truyền, giáo dục pháp luật nhằm nâng cao nhận thức của cả NLĐ và người sử dụng lao động về quyền và nghĩa vụ của mình trong việc ký kết hợp đồng lao động. Những chương trình này cần được thực hiện thường xuyên và trên quy mô rộng, đặc biệt là tại các khu công nghiệp, khu chế xuất-nơi tập trung đông lao động. Bên cạnh đó cần tăng cường hỗ trợ pháp lý miễn phí, đặc biệt là những người có hoàn cảnh khó khăn hoặc không có điều kiện tiếp cận thông tin. Nhà nước cần thiết lập các trung tâm tư vấn pháp luật, đường dây nóng để họ có thể dễ dàng tiếp cận và nhận được sự hỗ trợ kịp thời khi gặp khó khăn trong việc ký kết hợp đồng lao động.

(2) Giải pháp từ phía Chính quyền nhằm đảm bảo doanh nghiệp tuân thủ các quy định về thời gian làm việc, nghỉ ngơi đúng theo quy định của Bộ luật lao động năm 2019.

Đối với vấn đề tuân thủ thời gian làm việc và nghỉ ngơi, trong Bộ Luật

lao động 2019 Nhà nước đã ban hành các quy định cụ thể về thời gian làm việc và nghỉ ngơi, đảm bảo quyền lợi của NLĐ. Các doanh nghiệp cần được yêu cầu báo cáo định kỳ về việc tuân thủ các quy định này.

Công văn 4359/TLĐ-QHLD ngày 16/6/2022 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc hướng dẫn thực hiện Nghị quyết 17/2022/UBTVQH15. Theo đó, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam yêu cầu Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành Trung ương, Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn tăng cường công tác giám sát, tham gia thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, trong đó, quan tâm giám sát việc trả tiền lương làm theo giờ đúng quy định; việc đảm bảo đầy đủ các quy trình quản lý rủi ro có thể phát sinh do việc làm thêm giờ tạo ra; việc theo dõi các biểu hiện sức khỏe của NLĐ trong quá trình làm thêm giờ; việc tổ chức lấy ý kiến đồng ý của NLĐ khi làm thêm giờ [27]. Tuy nhiên cần có sự phân công đến các ban hay chủ thể cụ thể để giám sát việc thực hiện các quy định về pháp luật và thời giờ nghỉ ngơi trong doanh nghiệp. Các hình thức xử lý sai phạm cần được quy định rõ trong các văn bản để tránh trường hợp lúng túng, không thể giải quyết được sai phạm của doanh nghiệp. Các biện pháp xử phạt cần được áp dụng nghiêm minh đối với các doanh nghiệp vi phạm để đảm bảo quyền lợi nghỉ ngơi cho người lao động.

Giải pháp từ phía Nhà nước nhằm đảm bảo doanh nghiệp tuân thủ các quy định pháp luật về thời gian làm việc, nghỉ ngơi thì Nhà nước cần chú trọng công tác 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, thời giờ làm thêm. Việc nâng cao nhận thức sẽ giúp họ tự bảo vệ quyền lợi của mình và báo cáo khi phát hiện doanh nghiệp vi phạm.

Giải pháp này đã được hiện thực hóa bằng Quyết định 1400/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “Tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho NLĐ và người sử

dụng lao động đáp ứng yêu cầu thực thi các cam kết quốc tế về lao động giai đoạn 2023 - 2030” do Phó Thủ tướng ký ban hành quyết định 17/11/2023. Tuy nhiên để triển khai cụ thể đến từng công nhân tại các khu công nghiệp ở Hà Nội thì vẫn cần thêm những hình thức tuyên truyền cụ thể như đa dạng, kết hợp nhiều hình thức tuyên truyền trong phổ biến, giáo dục và tư vấn pháp luật, phù hợp đặc điểm của từng doanh nghiệp, đem lại hiệu quả như: Tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng, kết hợp sân khấu hóa trong tuyên truyền; trang chuyên đề Lao động và Công đoàn, trên chương trình truyền hình, phát thanh công đoàn, trang tin điện tử của Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội; tổ chức tọa đàm, trao đổi, đối thoại, diễn đàn; tổ chức thi tìm hiểu pháp luật với đời sống công nhân lao động bằng hình thức sân khấu hóa, thông qua các hoạt động văn hóa thể thao, tuyên truyền thông qua các nền tảng khác nhau như mạng xã hội zalo, face book, tiktok, instagram...

(3) Giải pháp từ phía nhà nước nhằm đảm bảo doanh nghiệp thanh toán tiền lương, tiền công, phúc lợi đầy đủ, đúng hạn

Nhà nước 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. Việc quy định các chế tài xử lý nghiêm khắc đối với doanh nghiệp chậm trả hoặc nợ lương là cần thiết.

Bên cạnh đó, Nhà nước cần tăng cường các hoạt động thanh tra lao động định kỳ và đột xuất để kiểm tra tình hình tuân thủ các quy định về thanh toán tiền lương, tiền công và phúc lợi tại các doanh nghiệp. Việc này giúp phát hiện sớm các vi phạm, xử lý kịp thời và ngăn chặn tình trạng doanh nghiệp trốn tránh trách nhiệm. Cơ quan chức năng cũng cần có biện pháp xử phạt nghiêm minh đối với những doanh nghiệp vi phạm, đồng thời công khai thông tin vi phạm để tăng cường tính minh bạch.

Ngoài ra, Nhà nước nên 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. Những biện pháp khuyến khích này sẽ tạo động lực cho doanh nghiệp nâng cao ý thức trách nhiệm và đảm bảo quyền lợi cho NLĐ. Đồng thời, những doanh nghiệp có thành tích tốt trong việc tuân thủ quy định lao động nên được công nhận và khích lệ để tạo ra môi trường kinh doanh cạnh tranh lành mạnh.

Hơn nữa, Nhà nước cần triển khai các chiến dịch tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của doanh nghiệp về trách nhiệm đối với NLĐ. Những chiến dịch này cần tập trung nhấn mạnh vai trò của việc trả lương, phúc lợi đúng hạn không chỉ là trách nhiệm pháp lý mà còn là yếu tố quan trọng để xây dựng uy tín và tạo ra một môi trường làm việc tích cực, bền vững. Nhà nước cần thiết lập các chế tài xử lý nghiêm khắc hơn đối với các doanh nghiệp chậm trả lương, nợ lương hoặc không tuân thủ các quy định về phúc lợi lao động. Các biện pháp này có thể bao gồm phạt tiền nặng, cấm tham gia các hoạt động kinh doanh trong một khoảng thời gian hoặc thậm chí đình chỉ giấy phép hoạt động của các doanh nghiệp vi phạm nghiêm trọng.

Trong quá trình khó khăn như dịch bệnh, lũ lụt đối với những doanh nghiệp khó khăn, Nhà nước nên thiết lập các chương trình hỗ trợ đặc biệt cho các doanh nghiệp này về tài chính trong các giai đoạn khủng hoảng kinh tế hoặc suy thoái. Những hỗ trợ này có thể bao gồm các gói tài chính, ưu đãi thuế hoặc các khoản vay với lãi suất thấp nhằm giúp doanh nghiệp duy trì khả năng thanh toán tiền lương và phúc lợi mà không bị gián đoạn.

Về vấn đề thu nhập của NLĐ chưa đủ sống, Nhà nước đã có các chính sách điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng sao cho phù hợp với mức sống thực tế tại các khu vực. Việc điều chỉnh này cần được thực hiện định kỳ và dựa trên các nghiên cứu, khảo sát cụ thể về mức sống của NLĐ. Nhưng đối với khu vực Hà Nội với chi phí đắt đỏ thì nên chăng Nhà nước cần khuyến khích

các doanh nghiệp tăng cường chế độ phúc lợi như hỗ trợ chi phí sinh hoạt, nhà ở và giáo dục cho con cái của họ. Các chính sách này không chỉ giúp cải thiện thu nhập mà còn nâng cao chất lượng cuộc sống của lao động.

Nhà nước cần thúc đẩy việc ban hành các chính sách hỗ trợ công nhân như hoàn thiện các thiết chế văn hóa, y tế, giáo dục, thể thao để nâng cao đời sống tinh thần và sức khỏe. Bên cạnh đó Nhà nước cần xây dựng cơ chế hỗ trợ chi phí học tập cho con em công nhân, cũng như đảm bảo công nhân và gia đình họ được tiếp cận dịch vụ y tế với chi phí thấp hoặc miễn phí. Đồng thời Nhà nước cần có cơ chế hỗ trợ xây dựng các khu nhà ở xã hội với giá thuê hợp lý tại các khu công nghiệp ở Hà Nội. Nhà ở cho NLĐ và nhà trẻ cho con em họ mặc dù đã từng bước được cải thiện. Chính phủ đã dành nguồn tín dụng và triển khai các cơ chế thúc đẩy thực hiện Đề án 1 triệu căn hộ nhà ở xã hội cho đối tượng thu nhập thấp, cho công nhân, mục tiêu là để công nhân có chỗ ở lâu dài [75]. Tuy nhiên những giải pháp hỗ trợ từ phía Nhà nước thì cũng rất cần sự cân nhắc hỗ trợ cụ thể, chính xác đến từng hoàn cảnh gia đình công nhân.

Bên cạnh đó vì tiền lương cơ bản của số đông NLĐ được cấu thành từ tiền lương tối thiểu vùng, tiền phụ cấp đào tạo (7%), phụ cấp nặng nhọc, độc hại (5%) và tiền thâm niên làm việc. Tuy nhiên, từ khi triển khai Nghị định số 38/2022/NĐ-CP về quy định mức lương tối thiểu vùng đối với lao động làm việc theo hợp đồng lao động từ ngày 01/7/2022, đối với một số doanh nghiệp không còn đưa một hoặc hai khoản phụ trên vào tiền lương cơ bản của NLĐ (đặc biệt là khoản phụ cấp nặng nhọc, độc hại). Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến LIKT của công nhân lao động. Vì vậy, cần sự giám sát từ phía cơ quan Nhà nước về việc thực hiện trả lương đúng đủ để đáp ứng đời sống của NLĐ. Một yếu tố không kém phần quan trọng là việc tăng cường giám sát và kiểm tra việc thực hiện chính sách tiền lương tại các doanh nghiệp, nhằm đảm bảo lao động được hưởng đầy đủ các quyền lợi về lương thưởng theo quy định.

Cuối cùng, Nhà nước cần 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 hiện thực hóa các chương trình đào tạo nâng cao tay nghề cho công nhân nhằm nâng cao năng suất, tăng tiền lương, đảm bảo lương đủ sống thì Nhà nước cần tăng cường những Hoạt động hay sự phối hợp như Hoạt động hồi tháng 9/2024 Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Hội Khuyến học Việt Nam tổ chức ký kết Chương trình phối hợp giai đoạn 2024 - 2030 nhằm đẩy mạnh các hoạt động học tập suốt đời, khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập trong công nhân lao động. Những chương trình này cần được đẩy mạnh trong từng doanh nghiệp, từng cán bộ công đoàn cơ sở có những hoạt động thiết thực đốc thúc cũng như hỗ trợ, tạo điều kiện cho công nhân nâng cao tay nghề.

Đối với việc thực hiện các quy định về bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp, Nhà nước cần tăng cường các biện pháp giám sát và xử phạt các doanh nghiệp vi phạm. Các cơ quan chức năng cần được trang bị các công cụ và nguồn lực để kiểm tra, giám sát việc thực hiện đóng bảo hiểm của các doanh nghiệp. Đồng thời, cần có các biện pháp hỗ trợ, khuyến khích các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa, thực hiện đầy đủ các quy định về bảo hiểm. Các biện pháp hỗ trợ này có thể bao gồm giảm thuế, hỗ trợ tài chính hoặc các chương trình đào tạo, tư vấn về pháp luật bảo hiểm. Thứ hai, cần có các chính sách hỗ trợ NLĐ tiếp cận các dịch vụ phúc lợi như bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chương trình đào tạo nghề. Việc này không chỉ giúp bảo vệ họ trước các rủi ro kinh tế mà còn nâng cao kỹ năng, năng lực làm việc, giúp họ có thể tìm kiếm được các công việc tốt hơn

Nhà nước cần thiết lập các cơ chế bảo vệ quyền lợi của NLĐ khi gặp rủi ro hoặc trong các trường hợp ốm đau, tai nạn lao động. Các cơ chế này cần đảm bảo họ được hưởng đầy đủ các quyền lợi bảo hiểm, không bị ảnh hưởng

bởi việc chậm đóng hoặc nợ bảo hiểm của doanh nghiệp. Việc này có thể bao gồm việc thiết lập các quỹ bảo hiểm dự phòng hoặc các chương trình hỗ trợ tài chính khẩn cấp.

Nhà nước cần thực hiện đồng bộ các giải pháp về tuyên truyền pháp luật, kiểm tra giám sát việc trả lương đúng hạn, tiến độ đóng bảo hiểm của các doanh nghiệp, điều chỉnh chính sách lương và phúc lợi, cũng như các biện pháp hỗ trợ và khuyến khích doanh nghiệp phát triển.

4.3.2. Nhóm giải pháp về phía người lao động

(1) Trước tiên, để giải quyết vấn đề hợp đồng lao động không được ký kết đúng hạn hoặc nội dung chưa rõ ràng, NLD cần chủ động nâng cao hiểu biết về pháp luật lao động và quyền lợi của mình. Do đó, NLD nên chủ động trao đổi một cách rõ ràng, thẳng thắn với đại diện NLD hay doanh nghiệp về việc ký kết hợp đồng lao động (với thời hạn do hai bên thỏa thuận) bằng văn bản để bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLD hạn chế tranh chấp về sau, đồng thời tránh việc công ty bị xử phạt hành chính về hành vi không thông báo kết quả thực việc hoặc không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản.

Trong trường hợp không đạt được thỏa thuận về ký kết hợp đồng đúng thời hạn, hoặc doanh nghiệp lý do đưa ra không hợp lý, NLD nên ghi chép lại quá trình trao đổi với người sử dụng lao động và giữ lại mọi tài liệu, thông tin liên quan để làm bằng chứng. Điều này có thể bao gồm email, tin nhắn, hoặc bất kỳ văn bản nào liên quan đến quá trình làm việc và trao đổi về hợp đồng. Đồng thời, NLD có thể tìm kiếm sự tư vấn từ các cán bộ, công đoàn, để hiểu rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật.

Bên cạnh đó, có thể yêu cầu sự can thiệp từ cơ quan chức năng ví dụ làm văn bản gửi Ban quản lý Cụm Khu công nghiệp & chế xuất Hà Nội, Trung tâm tư vấn pháp luật hỗ trợ NLD Công đoàn Hà Nội, Công đoàn khu Công nghiệp, khu Chế xuất để giải quyết tranh chấp. Với những thông tin tư vấn từ phía các cán bộ của trung tâm cơ quan này sẽ kịp thời và đúng quy trình sẽ giúp họ bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình một cách hiệu quả.

Ngoài ra, bản thân NLĐ cũng 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. NLĐ 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.

(2) Để đảm bảo tuân thủ thời gian làm việc và nghỉ ngơi, NLĐ cần chủ động theo dõi và ghi nhận thời gian làm việc và nghỉ ngơi của mình. Nếu phát hiện doanh nghiệp không tuân thủ quy định về thời gian làm việc và nghỉ ngơi, NLĐ cần kịp thời phản ánh với công đoàn hoặc phản ánh trực tiếp tới doanh nghiệp. Việc này không chỉ giúp bảo vệ sức khỏe mà còn góp phần nâng cao hiệu quả công việc.

Để doanh nghiệp đảm bảo tuân thủ đúng quy định về thời gian làm việc và nghỉ ngơi, NLĐ cần phải hiểu rõ những quy định pháp luật liên quan đến thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và chế độ làm việc tăng ca được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019. Khi họ có kiến thức vững chắc về các quy định này, họ có thể dễ dàng nhận diện và phản ánh các vi phạm từ phía doanh nghiệp, từ đó yêu cầu sự điều chỉnh kịp thời. Trong trường hợp doanh nghiệp vẫn vi phạm các quy định về thời giờ làm việc và thời gian tăng ca quá mức quy định của Bộ luật Lao động 2019 thì lao động cần thông qua cán bộ công đoàn cơ sở để phản ánh sự việc.

Bên cạnh đó, NLĐ cần tích cực tham gia các cuộc đối thoại định kỳ giữa người sử dụng lao động và NLĐ hoặc các buổi họp công đoàn để trực tiếp đề đạt nguyện vọng, ý kiến về điều kiện làm việc và nghỉ ngơi của mình. Việc này không chỉ giúp doanh nghiệp nhận thức rõ nhu cầu của NLĐ mà còn thúc đẩy quá trình cải thiện môi trường làm việc phù hợp với quy định pháp luật và mong đợi của lao động.

Người lao động cần 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, không tự ý rời bỏ vị trí khi chưa hết giờ làm việc. Đồng thời cần căn cứ vào sức khỏe, điều kiện thực tế của hoàn cảnh gia đình mà tham gia tăng ca cho vừa đủ. Không nên tăng ca quá nhiều làm ảnh hưởng sức khỏe, không có thời gian tái tạo sức lao động cũng như bồi dưỡng tinh thần và trình độ chuyên môn. Sự chuyên cần và giữ kỷ luật lao động từ phía NLĐ sẽ là yếu tố quan trọng giúp doanh nghiệp ý thức được trách nhiệm của mình trong việc tuân thủ các quy định về thời gian làm việc và nghỉ ngơi.

(3) Người lao động chủ động giám sát quá trình doanh nghiệp thanh toán tiền lương, tiền công, phúc lợi đầy đủ, đúng hạn

NLĐ cần nắm bắt rõ ràng các điều khoản trong hợp đồng lao động về mức lương, hình thức trả lương, ngày trả lương, và các phúc lợi khác là yếu tố quan trọng để NLĐ có thể đối chiếu và kiểm tra. Khi hiểu rõ các quyền lợi mà mình được hưởng, họ sẽ dễ dàng phát hiện và phản ánh kịp thời những sai sót hoặc vi phạm từ phía doanh nghiệp.

Người lao động nên yêu cầu doanh nghiệp cung cấp bảng lương chi tiết mỗi tháng, trong đó ghi rõ các khoản thu nhập, tiền thưởng, các khoản khấu trừ và các khoản phúc lợi khác. Việc này giúp NLĐ dễ dàng kiểm tra tính chính xác của các khoản tiền được trả và đối chiếu với các điều khoản trong hợp đồng lao động. Nếu có bất kỳ sự chênh lệch nào, họ có thể ngay lập tức yêu cầu doanh nghiệp giải thích và điều chỉnh kịp thời.

Khi doanh nghiệp tổ chức các buổi đối thoại định kỳ với NLĐ để trao đổi về các vấn đề liên quan đến quyền lợi và phúc lợi. Lao động nên chủ động tham gia các buổi họp này, đặt câu hỏi và nêu ra các thắc mắc về việc chi trả lương, các chế độ đãi ngộ và các quyền lợi khác. Việc tham gia đối thoại không chỉ giúp NLĐ trực tiếp phản ánh ý kiến của mình mà còn tạo cơ hội để đề xuất những giải pháp cải thiện chế độ đãi ngộ trong công ty. Trong những trường hợp doanh nghiệp liên tục vi phạm việc thanh toán lương và phúc lợi, NLĐ cần chủ động sử dụng các kênh pháp lý để đòi lại quyền lợi của mình.

Điều này có thể bao gồm việc nộp đơn khiếu nại tới công đoàn cơ sở hoặc tìm sự hỗ trợ từ Trung tâm tư vấn pháp luật và hỗ trợ NLĐ Công đoàn Hà Nội tư vấn pháp lý.

Để nâng cao thu nhập của mình, đáp ứng cuộc sống, NLĐ cần chủ động nâng cao kỹ năng và trình độ chuyên môn của mình. Việc này có thể thực hiện thông qua việc tham gia các khóa đào tạo, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp. Khi có kỹ năng và trình độ chuyên môn cao hơn, họ sẽ có nhiều cơ hội tìm kiếm các công việc tốt hơn với mức thu nhập cao hơn. Thêm vào đó, việc nâng cao năng lực chuyên môn còn giúp lao động tự tin hơn trong việc đưa ra quyết định và đóng góp những sáng kiến trong công việc, từ đó đóng góp hiệu quả hơn cho sự phát triển của doanh nghiệp. Điều này không chỉ mang lại lợi ích trực tiếp cho bản thân NLĐ qua mức thu nhập cao hơn và sự nghiệp ổn định hơn, mà còn góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững cho doanh nghiệp.

Hiện nay, trong quá trình hội nhập và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 các doanh nghiệp FDI yêu cầu đòi hỏi công nhân phải có tay nghề mà cần phải có các kỹ năng mềm như: giao tiếp, phối hợp làm việc nhóm, thái độ làm việc, tính kỷ luật cao và trách nhiệm với công việc. Trong môi trường làm việc hiện đại, khả năng giao tiếp hiệu quả và hợp tác với các đồng nghiệp từ nhiều lĩnh vực khác nhau là rất quan trọng. Công nhân cần phát triển tư duy sáng tạo và khả năng giải quyết vấn đề để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của doanh nghiệp về năng suất và hiệu quả công việc. Hơn nữa bản thân công nhân cần nắm vững các công nghệ mới, từ phần mềm máy tính, tự động hóa, đến trí tuệ nhân tạo và Internet vạn vật. Có như vậy, người công nhân mới có thể đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của các doanh nghiệp.

Ngoài ra, lao động cần nâng cao khả năng học tập suốt đời. Vì thị trường lao động thay đổi nhanh chóng nên công nhân cần phải sẵn sàng cập nhật kỹ năng và kiến thức mới để không bị tụt lại phía sau. Khả năng thích

ứng với sự thay đổi là một yêu cầu cần thiết, đòi hỏi công nhân phải linh hoạt và có khả năng học hỏi nhanh chóng. Đó chính là tác phong làm việc chuyên nghiệp mà mỗi người công nhân nói riêng hay NLĐ nói chung đều phải tự trang bị cho mình.

Cuối cùng, để đảm bảo lương đủ chi trả cho cuộc sống, công nhân lao động cũng cần biết cách đề xuất những yêu cầu hợp lý để cán bộ công đoàn thương lượng, đàm phán với doanh nghiệp về mức lương và các chế độ phúc lợi, đảm bảo thu nhập đủ để trang trải cuộc sống.

(4) Giải pháp từ phía NLĐ đối với việc thực hiện các quy định về bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp, cần thường xuyên kiểm tra tình trạng đóng bảo hiểm của mình. Lao động nên chủ động và thường xuyên kiểm tra tình trạng đóng bảo hiểm qua hệ thống trực tuyến hoặc liên hệ với cơ quan bảo hiểm xã hội để cập nhật thông tin chính xác. Sự ra đời của ứng dụng VssID - Bảo hiểm xã hội số trên thiết bị di động là một bước đột phá mạnh mẽ trong công tác chuyển đổi số của ngành Bảo hiểm xã hội. Ứng dụng VssID được BHXH Việt Nam chính thức đưa vào hoạt động, cung cấp các dịch vụ, tiện ích cho người tham gia, thụ hưởng chế độ, chính sách BHXH, BHYT, BHTN. Qua theo dõi quá trình tham gia, thụ hưởng các chính sách BHXH, BHYT, BHTN của bản thân trên ứng dụng VssID, người tham gia còn có thể trực tiếp tự giám sát, bảo vệ quyền lợi BHXH, BHYT, BHTN của mình. Như vậy, người lao động hoàn toàn có thể chủ động giám sát tình trạng bảo hiểm của mình được đóng đến đâu. Bên cạnh đó, cần yêu cầu doanh nghiệp cung cấp các thông tin về việc đóng bảo hiểm, đồng thời lưu giữ các chứng từ, tài liệu liên quan đến bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp. Nếu phát hiện doanh nghiệp chậm đóng hoặc nợ bảo hiểm cần kịp thời phản ánh với các cơ quan chức năng để được giải quyết. Việc này không chỉ bảo vệ quyền lợi của NLĐ mà còn góp phần nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật của các doanh nghiệp.

Công nhân lao động chủ động tham gia các Chương trình giao lưu trực

tiếp hoặc trực tuyến nhằm nâng cao hiểu biết và trang bị kiến thức về các chính sách BHXH, BHYT. Người làm việc cần mạnh dạn và thẳng thắn nêu ra những câu hỏi, những vấn đề còn đang băn khoăn và vướng mắc của mình khi có cơ hội tiếp xúc với các chuyên gia. Việc này không chỉ giúp họ tháo gỡ những khó khăn, mà còn tạo ra môi trường đối thoại cởi mở và hai chiều, nơi mà công nhân có thể được giải đáp chi tiết và cụ thể về những thắc mắc của mình. Đồng thời, thông qua các chương trình gặp gỡ trực tuyến trực tiếp các chuyên gia sẽ tận dụng tối đa những kiến thức lý thuyết và kinh nghiệm thực tiễn của mình để đưa ra những thông tin rõ ràng, chính xác và phù hợp nhất cho công nhân. Bằng cách này, họ sẽ không chỉ hiểu rõ hơn về quyền lợi và nghĩa vụ của mình trong các quy định về bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp.

Công nhân lao động cần tích cực tham gia vào các hoạt động của công đoàn, tổ chức đại diện vì nơi đây không chỉ là nơi bảo vệ quyền lợi của họ mà còn là cầu nối giữa NLĐ và doanh nghiệp. Thông qua các hoạt động của công đoàn, có thể được hỗ trợ, tư vấn về pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội và các quyền lợi khác. Công đoàn cũng là nơi có thể chia sẻ, phản ánh các vấn đề gặp phải trong quá trình làm việc, từ đó có những biện pháp giải quyết kịp thời.

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.

Lao động nên tích cực tham gia vào các hoạt động giám sát và phản biện xã hội. Việc liên tục theo dõi và công khai các hành vi vi phạm quy định bảo hiểm từ phía doanh nghiệp có thể tạo sức ép, buộc doanh nghiệp phải tuân thủ quy định. Ngoài ra, họ có thể sử dụng mạng xã hội hoặc các phương tiện truyền thông để nêu lên tiếng nói của mình và kêu gọi sự ủng hộ từ tổ chức Công đoàn. Sự lan tỏa và áp lực từ dư luận có thể là một công cụ

mạnh mẽ để buộc doanh nghiệp cải thiện hành vi và đảm bảo quyền lợi cho lao động.

Việc xây dựng một văn hóa làm việc có trách nhiệm và minh bạch trong nội bộ doanh nghiệp cũng là giải pháp quan trọng. NLD có thể thúc đẩy tinh thần trách nhiệm bằng cách khuyến khích các đồng nghiệp cùng nâng cao ý thức làm việc đoàn kết, kỷ luật, tạo ra một môi trường mà mọi người cùng nhau bảo vệ quyền lợi của mình sẽ khiến doanh nghiệp không thể dễ dàng vi phạm mà không bị phát hiện.

Để đảm bảo lợi ích của chính mình, lao động cần tự nâng cao nhận thức, hiểu biết về pháp luật lao động và quyền lợi của mình, chủ động nâng cao kỹ năng, trình độ chuyên môn, và tham gia tích cực vào các hoạt động của công đoàn. Các giải pháp này không chỉ giúp họ bảo vệ quyền lợi của mình, giám sát quá trình thực hiện đóng BH từ phía doanh nghiệp, hơn nữa quá trình chủ động này của công nhân cũng đã góp phần xây dựng một môi trường lao động công bằng và bền vững.

(5) Tuân thủ các tiêu chuẩn an toàn và vệ sinh lao động.

Khi NLD thực hiện đầy đủ và nghiêm túc các quy định về an toàn và vệ sinh lao động, họ không chỉ bảo vệ sức khỏe và an toàn cá nhân mà còn duy trì khả năng lao động lâu dài, từ đó ổn định thu nhập và tránh được những chi phí phát sinh do tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Trước hết, họ cần tự giác trang bị và sử dụng đúng các thiết bị bảo hộ lao động mà doanh nghiệp cung cấp. Việc sử dụng đúng cách và đầy đủ các thiết bị này giúp giảm thiểu nguy cơ chấn thương và bảo vệ sức khỏe trong quá trình làm việc. Đồng thời, họ cần tuân thủ các quy trình và hướng dẫn an toàn được đề ra tại nơi làm việc, đảm bảo rằng họ luôn thực hiện đúng các biện pháp phòng ngừa rủi ro.

Người lao động nên thường xuyên tham gia các khóa đào tạo về an toàn và vệ sinh lao động do doanh nghiệp tổ chức. Những kiến thức và kỹ năng học được từ các khóa đào tạo này không chỉ giúp họ nhận diện và phòng tránh

các mối nguy hiểm mà còn tăng cường ý thức trách nhiệm trong việc bảo vệ bản thân và đồng nghiệp. Bên cạnh đó, lao động cũng cần có thái độ tích cực trong việc báo cáo các sự cố hoặc nguy cơ tiềm ẩn tại nơi làm việc. Khi phát hiện các vấn đề liên quan đến an toàn hoặc điều kiện vệ sinh không đảm bảo, họ nên thông báo ngay cho quản lý hoặc bộ phận an toàn để có biện pháp khắc phục kịp thời. Việc chủ động này không chỉ góp phần ngăn ngừa các tai nạn lao động mà còn thúc đẩy doanh nghiệp cải thiện môi trường làm việc.

Người lao động không ngừng học hỏi, cập nhật các kiến thức mới về an toàn lao động và các công nghệ bảo hộ mới nhất trong ngành. Việc này giúp họ nhận diện và phòng tránh hiệu quả hơn các rủi ro nghề nghiệp, từ đó tăng cường khả năng bảo vệ sức khỏe và tối ưu hóa hiệu suất công việc. Lao động cũng cần tích cực tham gia vào các hoạt động giám sát và kiểm tra nội bộ về an toàn lao động do công đoàn hoặc các nhóm lao động tổ chức. Điều này giúp họ nhận diện sớm các rủi ro tiềm ẩn trong quá trình làm việc và đưa ra những khuyến nghị cải tiến, đảm bảo môi trường làm việc luôn tuân thủ các tiêu chuẩn an toàn cần thiết.

4.3.3. Nhóm giải pháp về phía doanh nghiệp

Về phía doanh nghiệp có thể thực hiện một số giải pháp sau:

(1) Trước tiên, để giải quyết vấn đề Hợp đồng lao động không được ký kết đúng hạn hoặc nội dung chưa rõ ràng, doanh nghiệp cần xây dựng quy trình ký kết Hợp đồng lao động minh bạch và đúng hạn. Các doanh nghiệp cần cung cấp cho người làm việc thông tin đầy đủ về các điều khoản của hợp đồng trước khi ký kết và đảm bảo rằng các điều khoản này rõ ràng, cụ thể. Ngoài ra, doanh nghiệp cần tuân thủ nghiêm ngặt các quy định pháp luật về ký kết hợp đồng lao động, đảm bảo quyền lợi và tránh các tranh chấp lao động có thể xảy ra.

Bởi ký kết hợp đồng đúng hạn không chỉ giúp tạo niềm tin và sự hài lòng cho NLĐ, mà còn góp phần xây dựng một môi trường làm việc chuyên

nghiệp và hiệu quả. Trước hết, quy trình ký kết hợp đồng lao động cần được thực hiện đúng theo quy định của pháp luật, đảm bảo mọi điều khoản trong hợp đồng đều rõ ràng, chi tiết và phù hợp với luật lao động hiện hành. Các điều khoản cần bao gồm quyền và nghĩa vụ của cả hai bên, mức lương, thời gian làm việc, chế độ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội và các phúc lợi khác. Để đảm bảo tính minh bạch, doanh nghiệp nên tổ chức các buổi tư vấn, giải thích rõ ràng về nội dung hợp đồng lao động trước khi ký kết. Trong quá trình này, người làm việc có quyền đặt câu hỏi và yêu cầu giải thích về bất kỳ điều khoản nào mà họ chưa hiểu rõ. Điều này giúp họ nắm bắt đầy đủ thông tin và cảm thấy an tâm khi ký kết hợp đồng. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần có một hệ thống lưu trữ và quản lý hợp đồng chuyên nghiệp, để đảm bảo rằng mọi hợp đồng lao động đều được lưu trữ cẩn thận và có thể dễ dàng tra cứu khi cần thiết. Việc này không chỉ giúp doanh nghiệp kiểm soát tốt hơn quá trình ký kết và thực hiện hợp đồng, mà còn tránh được các tranh chấp không đáng có liên quan đến hợp đồng lao động.

Thời hạn ký kết hợp đồng lao động cũng cần được đảm bảo đúng hạn, nghĩa là doanh nghiệp phải ký hợp đồng với NLD trước khi họ bắt đầu công việc, hoặc ít nhất là trong ngày làm việc đầu tiên. Điều này không chỉ giúp họ yên tâm hơn về quyền lợi của mình mà còn giúp doanh nghiệp tránh được các rủi ro pháp lý có thể phát sinh do việc ký kết hợp đồng chậm trễ. Việc xây dựng và thực hiện một quy trình ký kết hợp đồng lao động minh bạch và đúng hạn không chỉ là trách nhiệm pháp lý mà còn là một trong những yếu tố quan trọng giúp doanh nghiệp thu hút và giữ chân nhân tài, xây dựng uy tín và hình ảnh tốt trong mắt NLD và cộng đồng. Điều này cũng thể hiện sự tôn trọng và cam kết của doanh nghiệp, góp phần tạo nên một môi trường làm việc công bằng, chuyên nghiệp và bền vững.

(2) Về giải pháp giải quyết vấn đề một số doanh nghiệp chưa hoàn toàn tuân thủ đầy đủ các quy định về làm thêm, thời giờ nghỉ ngơi. Một số doanh

nghiệp vẫn tổ chức làm thêm giờ quá mức mà không có sự đồng ý của NLD hoặc không đảm bảo trả lương làm thêm giờ theo quy định.

Đầu tiên, doanh nghiệp cần đảm bảo rằng tất cả quy trình về việc tổ chức làm thêm giờ đều phải tuân thủ đúng quy định của pháp luật, đồng thời yêu cầu sự đồng ý của NLD trước khi triển khai. Việc này không chỉ giúp bảo vệ quyền lợi của lao động mà còn tạo nên môi trường làm việc công bằng và minh bạch. Để đảm bảo tuân thủ thời gian làm việc và nghỉ ngơi, doanh nghiệp cần thực hiện đúng các quy định của pháp luật lao động về thời gian làm việc và nghỉ ngơi. Doanh nghiệp nên thiết lập các cơ chế giám sát nội bộ để đảm bảo đầy đủ theo quy định, tránh tình trạng làm việc quá giờ mà không có thời gian nghỉ ngơi hợp lý. Việc này không chỉ bảo vệ sức khỏe cho NLD mà còn nâng cao năng suất lao động và hiệu quả công việc. Doanh nghiệp cũng cần đảm bảo môi trường làm việc an toàn, sạch sẽ và thoải mái, cung cấp thiết bị bảo hộ cá nhân và đào tạo an toàn lao động thường xuyên.

Doanh nghiệp nên thiết lập hệ thống theo dõi và giám sát giờ làm việc, tự động hóa quy trình tính lương làm thêm giờ để đảm bảo việc trả lương luôn minh bạch và công bằng. Mỗi doanh nghiệp có thể ứng dụng các phần mềm quản lý nhân sự và công cụ theo dõi thời gian làm việc giúp doanh nghiệp kiểm soát giờ làm của nhân viên một cách chính xác hơn. Công nghệ này không chỉ giúp tính toán chính xác giờ làm thêm mà còn tối ưu hóa quy trình tính lương và đảm bảo không có sai sót hoặc lợi dụng trong việc thanh toán. Việc này giúp giảm thiểu rủi ro sai sót trong quá trình thanh toán và đảm bảo người công nhân được trả lương đầy đủ theo quy định.

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp có thể áp dụng các chính sách đãi ngộ linh hoạt hơn cho NLD, chẳng hạn như thưởng cho năng suất công việc thay vì chỉ dựa vào số giờ làm. Điều này giúp giảm áp lực làm thêm giờ và đồng thời tăng động lực làm việc của nhân viên bằng cách tập trung vào chất lượng và hiệu quả công việc. Doanh nghiệp nên khuyến khích và hỗ trợ duy trì sự

cân bằng giữa công việc và cuộc sống cá nhân. Việc cung cấp các chương trình hỗ trợ như ngày nghỉ phép linh hoạt, hoặc các hoạt động chăm sóc sức khỏe tinh thần có thể giúp giảm nhu cầu làm thêm giờ từ phía công nhân, đồng thời cải thiện hiệu suất làm việc chung.

Doanh nghiệp cần tăng cường đối thoại trực tiếp với NLĐ để nắm bắt những khó khăn, nhu cầu và nguyện vọng của họ về việc làm thêm giờ và chính sách đãi ngộ. Việc lắng nghe và tham khảo ý kiến không chỉ giúp doanh nghiệp có thể điều chỉnh các chính sách hợp lý mà còn tạo sự đồng thuận, xây dựng niềm tin và mối quan hệ tốt đẹp giữa doanh nghiệp và người làm việc.

(3) Giải pháp từ phía doanh nghiệp nhằm việc thanh toán tiền lương, tiền công, phúc lợi đầy đủ, đúng hạn như sau:

Để tránh tình trạng doanh nghiệp chậm trả lương hoặc nợ lương, các doanh nghiệp cần xây dựng một kế hoạch tài chính vững chắc và linh hoạt, đảm bảo quản lý dòng tiền hiệu quả để luôn sẵn sàng chi trả lương đúng hạn. Việc lập quỹ dự phòng tài chính giúp doanh nghiệp chủ động đối phó với những biến động bất ngờ, tránh tình trạng thiếu hụt tiền mặt ảnh hưởng đến việc thanh toán lương. Bên cạnh đó, tối ưu hóa quy trình quản lý tiền mặt thông qua các phần mềm kế toán và công cụ quản lý tài chính hiện đại sẽ giúp theo dõi dòng tiền vào ra một cách chính xác và minh bạch, hạn chế rủi ro thiếu hụt tài chính. Hơn nữa, doanh nghiệp cần thực hiện các chiến lược lập kế hoạch ngân sách dài hạn để đảm bảo tính ổn định trong chi trả lương. Lập kế hoạch tài chính không chỉ dựa trên các khoản thu nhập hiện tại mà còn dự báo các khoản chi tiêu trong tương lai, bao gồm cả những khoản tăng lương, thưởng và các phúc lợi khác. Việc này giúp doanh nghiệp có thể chủ động điều chỉnh kế hoạch tài chính theo những thay đổi trong môi trường kinh doanh.

Để đảm bảo quy trình thanh toán lương diễn ra một cách nhất quán và chính xác, doanh nghiệp nên đầu tư vào các hệ thống thanh toán tự động, giúp

tự động hóa việc tính toán và chi trả lương. Đồng thời, việc phân quyền rõ ràng cho các bộ phận liên quan trong việc quản lý và giám sát quy trình này sẽ giúp hạn chế các sai sót và gian lận có thể xảy ra trong quá trình thanh toán. Từ đó, doanh nghiệp có thể đảm bảo rằng việc trả lương luôn đúng hạn và không gặp phải các lỗi phát sinh do thủ công.

Doanh nghiệp cũng nên ưu tiên chi trả lương cho NLĐ trước khi giải quyết các chi phí khác trong trường hợp gặp khó khăn tài chính, vì đảm bảo quyền lợi của nhân viên là yếu tố then chốt giúp duy trì năng suất và sự ổn định trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Đồng thời, việc thiết lập một quy trình trả lương minh bạch, có ngày trả lương rõ ràng và cam kết tuân thủ chặt chẽ sẽ giúp họ cảm thấy an tâm và tin tưởng hơn vào doanh nghiệp.

Doanh nghiệp cần thường xuyên đối thoại với NLĐ về tình hình tài chính và kịp thời thông báo khi có bất kỳ sự thay đổi nào liên quan đến việc trả lương. Minh bạch và trung thực trong giao tiếp sẽ giúp tạo dựng niềm tin, giảm thiểu căng thẳng và xung đột giữa hai bên. Cuối cùng, hợp tác với các tổ chức tài chính để tìm kiếm các khoản vay ngắn hạn trong trường hợp cần thiết cũng là một giải pháp quan trọng giúp doanh nghiệp duy trì khả năng thanh toán lương đầy đủ và đúng hạn.

Doanh nghiệp cần hợp tác chặt chẽ với công đoàn cơ sở, thông qua sự phối hợp này, doanh nghiệp có thể nắm bắt nhanh chóng các phản hồi, yêu cầu từ phía NLĐ và kịp thời điều chỉnh chính sách phúc lợi để phù hợp hơn. Doanh nghiệp cần thực hiện các khảo sát định kỳ để đánh giá mức sống của NLĐ và điều chỉnh mức lương sao cho đảm bảo cuộc sống của họ. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng nên cung cấp các chế độ phúc lợi bổ sung như hỗ trợ chi phí sinh hoạt, nhà ở, và các khoản trợ cấp khác để nâng cao thu nhập. Bên cạnh đó, doanh nghiệp đầu tư vào các chương trình đào tạo và phát triển kỹ năng, giúp họ thích nghi với các công nghệ mới và nâng cao năng lực chuyên môn. Việc này không chỉ giúp nâng cao năng lực làm việc mà còn tạo điều

kiện cho họ phát triển nghề nghiệp, từ đó nâng cao thu nhập và ổn định cuộc sống. Đào tạo thường xuyên cũng góp phần nâng cao sự hài lòng và trung thành của NLD. Mặt khác, doanh nghiệp cần tạo điều kiện cho họ tham gia vào quá trình đưa ra quyết định, qua đó họ cảm thấy được trân trọng và gắn bó hơn với doanh nghiệp. Các hình thức như họp định kỳ có thể giúp thu thập ý kiến và cải thiện quan hệ lao động.

(4) Giải pháp từ phía doanh nghiệp nhằm thực hiện các quy định về bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp

Trước hết, doanh nghiệp cần tuân thủ nghiêm ngặt các quy định pháp luật và thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đóng bảo hiểm. Doanh nghiệp cần minh bạch trong việc thông báo và cung cấp thông tin về tình trạng đóng bảo hiểm, đồng thời giải quyết kịp thời các vấn đề liên quan đến bảo hiểm. Đặc biệt, doanh nghiệp cần đảm bảo không để xảy ra tình trạng chậm đóng hoặc nợ bảo hiểm, ảnh hưởng đến quyền lợi của NLD khi gặp rủi ro hoặc trong các trường hợp ốm đau, tai nạn lao động.

Tiếp theo, doanh nghiệp cần xây dựng và duy trì hệ thống quản lý bảo hiểm rõ ràng, minh bạch, giúp theo dõi và giám sát quá trình đóng góp bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp cho NLD. Hệ thống này cần được cập nhật thường xuyên để phản ánh đúng số liệu về mức đóng và tình trạng tham gia bảo hiểm của từng cá nhân. Việc quản lý minh bạch giúp NLD dễ dàng kiểm tra quyền lợi của mình và giảm thiểu các sai sót trong việc đóng góp.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp thực hiện các quy định về bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp là điều cực kỳ quan trọng trong đảm bảo LIKT của NLD. Trong quá trình doanh nghiệp thực hiện quy định về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì rất cần sự giám sát từ phía NLD, cán bộ công đoàn trong doanh nghiệp. Cán bộ công đoàn, với tư cách là đại diện cho quyền lợi của NLD, thường xuyên tổ chức các cuộc kiểm tra và giám sát để đảm bảo doanh nghiệp thực hiện đúng cam kết và trách nhiệm của mình. Họ có

nhệm vụ theo dõi sát sao việc đóng góp các khoản bảo hiểm theo định kỳ, cũng như can thiệp kịp thời khi phát hiện bất kỳ sự bất thường nào. Người lao động khi thấy việc đóng bảo hiểm bị chậm trễ thì cần phản ánh trực tiếp tới cán bộ công đoàn hoặc qua các kênh phản ánh chính thức của doanh nghiệp.

Ngoài ra, doanh nghiệp cần xây dựng một môi trường làm việc thân thiện, công bằng và minh bạch. Doanh nghiệp nên thiết lập các kênh giao tiếp hiệu quả giữa quản lý và NLĐ để lắng nghe và giải quyết các kiến nghị, phản ánh về các vấn đề liên quan đến điều kiện làm việc và quyền lợi. Việc này không chỉ giúp nâng cao tinh thần làm việc mà còn xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, bền vững. Doanh nghiệp nên thiết lập các hệ thống quản lý nội bộ thông qua ứng dụng di động hoặc các nền tảng trực tuyến nhằm đảm bảo thông tin luật pháp và chính sách được cập nhật liên tục và đến tay lao động một cách nhanh chóng và chính xác.

Doanh nghiệp cần cam kết thực hiện việc đóng góp BHXH, BHYT và BHTN đúng hạn theo quy định của pháp luật. Điều này không chỉ giúp họ được bảo vệ quyền lợi mà còn tránh được những rủi ro pháp lý và các khoản phạt do vi phạm quy định từ cơ quan chức năng. Việc tuân thủ quy trình này nên được đưa vào hệ thống quản lý tài chính để đảm bảo tự động hóa và tính nhất quán.

Doanh nghiệp nên thường xuyên tổ chức các buổi đào tạo và hội thảo nội bộ nhằm nâng cao nhận thức của cả NLĐ và bộ phận quản lý về tầm quan trọng của bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp. Những buổi đào tạo này giúp nhân viên hiểu rõ về quyền lợi bảo hiểm, cách thức đóng góp và những lợi ích mà họ được hưởng. Điều này không chỉ giúp giảm thiểu sự hiểu lầm mà còn thúc đẩy tính tự giác trong việc tuân thủ các quy định bảo hiểm từ cả hai phía.

Doanh nghiệp cần thực hiện các cuộc kiểm toán nội bộ định kỳ về việc đóng bảo hiểm xã hội, y tế và thất nghiệp. Điều này giúp phát hiện sớm những sai sót, thiếu sót hoặc hành vi vi phạm quy định trong quá trình đóng

bảo hiểm. Từ đó, doanh nghiệp có thể đưa ra các biện pháp khắc phục kịp thời và đảm bảo tuân thủ nghiêm ngặt các quy định của pháp luật.

(5) Giải pháp từ phía doanh nghiệp tuân thủ các tiêu chuẩn an toàn và vệ sinh lao động

Doanh nghiệp cần thiết lập một hệ thống quản lý an toàn và vệ sinh lao động. Hiện nay ở Việt Nam cũng có nhiều mô hình quản lý an toàn vệ sinh lao động đã và đang được áp dụng, cụ thể về mặt quản lý nhà nước có một số văn bản pháp luật đề cập đến vấn đề nhận diện mối nguy và đánh giá rủi ro. Một trong những văn bản mới nhất và được đánh giá tốt đó là luật số 84/2015/QH13, luật An toàn và Vệ sinh lao động ban hành ngày 25/6/2015 và có hiệu lực ngày 1/7/2016, luật an toàn vệ sinh lao động đánh dấu một bước rất mới về các văn bản pháp lý về an toàn và vệ sinh lao động và có nhiều cải tiến so với các văn bản pháp luật khác trước đó. Luật an toàn vệ sinh lao động quy định về công tác phòng ngừa nguy cơ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, trong đó tại điều 77 quy định rõ về việc “Đánh giá rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động”. Bên cạnh đó có nghị định 39/2016/NĐ-CP, nghị định này quy định chi tiết một số Điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc... Tuy nhiên luật và nghị định chưa quy định cụ thể về công việc của riêng ngành nào. Ngoài ra, các mô hình quản lý an toàn vệ sinh lao động của ILO - OSH 2001 và OHSAS 18001:2007, ISO 45001:2018 cũng đã được áp dụng phổ biến ở Việt Nam [55]. Dựa trên những mô hình quản lý an toàn vệ sinh lao động, mỗi doanh nghiệp cần lựa chọn để áp dụng các mô hình quản lý này để hạn chế, cũng như kiểm soát vấn đề an toàn vệ sinh lao động tại doanh nghiệp của mình.

Ngoài ra, doanh nghiệp nên thường xuyên tổ chức các buổi đào tạo định kỳ về an toàn và vệ sinh lao động cho toàn thể nhân viên. Các chương trình đào tạo này cần cung cấp kiến thức cần thiết để nhận diện và phòng ngừa các nguy cơ trong quá trình làm việc, đồng thời hướng dẫn cách sử dụng

đúng các thiết bị bảo hộ cá nhân. Việc nâng cao nhận thức và kỹ năng giúp họ chủ động bảo vệ bản thân và đồng nghiệp trong các tình huống khẩn cấp. Doanh nghiệp cần thiết lập quy trình báo cáo và xử lý sự cố rõ ràng để có thể nhanh chóng thông báo về những nguy cơ hoặc tai nạn xảy ra trong quá trình làm việc. Việc có quy trình cụ thể giúp giảm thời gian phản ứng khi xảy ra sự cố, đồng thời đảm bảo các biện pháp khắc phục được triển khai kịp thời để tránh tái diễn các rủi ro tương tự.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần chú trọng cung cấp trang bị đầy đủ các thiết bị bảo hộ cá nhân như mũ bảo hiểm, găng tay, kính bảo hộ và quần áo chống cháy, tuân thủ các tiêu chuẩn chất lượng an toàn. Việc cung cấp trang thiết bị bảo hộ đúng chuẩn và khuyến khích nhân viên sử dụng thường xuyên giúp giảm thiểu nguy cơ tai nạn lao động và bảo vệ sức khỏe lâu dài. Doanh nghiệp cần thường xuyên thực hiện các cuộc kiểm tra, đánh giá rủi ro tại nơi làm việc để phát hiện các mối nguy hại tiềm ẩn và đưa ra biện pháp khắc phục kịp thời. Việc giám sát chặt chẽ các yếu tố nguy hiểm như nhiệt độ, hóa chất, độ ồn và ánh sáng sẽ giúp đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và thoải mái cho NLD, từ đó tăng cường hiệu suất lao động và giảm thiểu thời gian nghỉ ốm hoặc tai nạn.

Doanh nghiệp nên thúc đẩy việc xây dựng một văn hóa an toàn lao động, trong đó an toàn và sức khỏe của NLD được coi là ưu tiên hàng đầu. Khuyến khích sự tham gia tích cực của lao động vào các hoạt động an toàn, như các cuộc thi ý tưởng cải tiến an toàn lao động hoặc những buổi thảo luận nhóm về an toàn, sẽ tạo động lực để tất cả mọi người cùng nhau duy trì môi trường làm việc an toàn.

Để đảm bảo tính nghiêm túc trong việc tuân thủ các tiêu chuẩn an toàn và vệ sinh lao động, doanh nghiệp cần xây dựng chế tài xử lý nghiêm minh đối với các trường hợp vi phạm. Chế tài này cần áp dụng cho tất cả các cấp bậc trong doanh nghiệp, từ công nhân đến quản lý, nhằm tạo ra sự công bằng và trách nhiệm cao trong toàn bộ hệ thống.

Doanh nghiệp cần triển khai đồng bộ các giải pháp về hợp đồng lao động, thời giờ làm việc - nghỉ ngơi, tiền lương, phúc lợi, bảo hiểm, môi trường làm việc và đào tạo. Những biện pháp này không chỉ bảo vệ quyền lợi NLĐ mà còn nâng cao hiệu quả vận hành và hướng tới một môi trường lao động công bằng, ổn định.

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

Một trong những giải pháp trọng tâm nhằm đảm bảo LIKT của NLĐ trong các khu công nghiệp là nâng cao hiệu quả thương lượng tập thể và chất lượng các thỏa ước lao động tập thể. Thực tiễn cho thấy, nhiều thỏa ước hiện nay mới chỉ dừng lại ở việc sao chép quy định pháp luật, thiếu những điều khoản mang tính vượt trội để cải thiện thực sự thu nhập và phúc lợi của NLĐ. Do đó, 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. 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 [1]. Vì vậy cần nâng cao hơn nữa vai trò của Công đoàn trong bối cảnh mới. Tăng cường vai trò của cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp, đảm bảo quyền lợi được giám sát ngay từ nơi làm việc. Tổ chức các hội nghị NLĐ, đối thoại thường xuyên để lao động có kênh phản ánh trực tiếp

Đẩy mạnh ứng dụng chuyển đổi số trong hoạt động công đoàn. Thực tiễn cho thấy, nhiều vướng mắc liên quan đến tiền lương, bảo hiểm xã hội, phúc lợi hay tranh chấp lao động vẫn chậm được phát hiện và xử lý kịp thời

do hạn chế về kênh thông tin và cơ chế phản hồi. 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 NLD dễ dàng gửi kiến nghị, khiếu nại và được giải quyết nhanh chóng, minh bạch. Công đoàn cấp trên cơ sở có thể sử dụng dữ liệu lớn để phân tích xu hướng quan hệ lao động, từ đó hỗ trợ cơ sở trong thương lượng tập thể và giám sát việc thực thi pháp luật.

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 KCN Hà Nội.

4.3.5. Nhóm giải pháp thuộc về Ban quản lý các khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội

Mặc dù có một số điểm tương đồng, nhưng bên cạnh đó vẫn có những đặc điểm khá riêng biệt của 3 KCN được lựa chọn trong luận án. Với những kết quả từ thực trạng trong Chương 3, nghiên cứu đề xuất giải pháp như sau:

Đối với KCN 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 có tỷ lệ lao động trẻ, trình độ kỹ thuật và chuyên môn cao, giải pháp ưu tiên hàng đầu là xây dựng môi trường làm việc hiện đại, an toàn và khuyến khích sáng tạo. 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, qua đó khuyến khích người lao động gắn bó lâu dài. Ngoài ra, việc 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. Ban Quản lý cũng cần 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, để người lao động không chỉ nhận được lợi ích kinh tế trực tiếp mà còn có cơ hội phát triển bản thân. Ban quản lý các khu công nghệ cao và khu công nghiệp thành phố Hà Nội cần 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 NLĐ nhằm đảm bảo LIKT của NLĐ.

Đối với KCN 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. Ban quản lý các KCN và chế xuất Hà Nội cần giám sát việc tuân thủ đầy đủ các tiêu chuẩn an toàn vệ sinh lao động. Một số giải pháp cụ thể như thiết lập hệ thống kiểm tra định kỳ và đột xuất nhằm phát hiện kịp thời các vi phạm, đặc biệt trong các ngành nghề có nguy cơ cao về tai nạn lao động như xây dựng, cơ khí, hóa chất, dệt may. Song song với đó, 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 KCN 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. Đặc điểm này vừa tạo điều kiện thuận lợi trong việc thu hút nguồn nhân lực tại chỗ, vừa đặt ra nhiều thách thức trong việc đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động. Đối với KCN này cần tập trung triển khai các giải pháp toàn diện. Trước hết, Ban quản lý KCN cần giám sát việc chi trả tiền lương đúng thời hạn của doanh nghiệp. Thứ hai, Ban quản lý KCN cần 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 để khuyến khích nâng cao hiệu quả làm việc. Bên cạnh đó, ban quản lý KCN cần 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 tại KCN. 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 NLĐ. Ban quản lý KCN cũng cần giám sát doanh nghiệp trong bảo đảm an toàn, nâng cao chất lượng bữa ăn ca và giảm tình trạng tăng ca kéo dài. Ban Quản lý KCN phải tăng cường giám sát, tổ chức các khóa tập huấn về ATVSLĐ và công khai kết quả kiểm tra để nâng cao tính tuân thủ của doanh nghiệp. Đồng thời, ban quản lý KCN cần phối hợp với doanh nghiệp trong việc nâng cao tay nghề và năng lực thích ứng của người lao động tại các KCN. Để làm được điều này, Ban quản lý KCN 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 LIKT, đảm bảo LIKT của NLĐ. Luận án cũng đã luận giải một số vấn đề lý luận chung về LIKT và đảm bảo LIKT của NLĐ trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Luận án dựa trên cơ sở lý luận chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Bên cạnh đó còn tiếp thu một số tiếp cận kinh tế chính trị, tiếp cận quan hệ lợi ích hài hòa, tiếp cận liên ngành kinh tế chính trị-kinh tế lao động - kế hoạch phúc lợi.

Luận án cũng sử dụng một số phương pháp như phương pháp tổng kết thực tiễn giải quyết đảm bảo LIKT của NLĐ trong các khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội, phương pháp nghiên cứu điều tra xã hội học.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, trong những năm qua, các doanh nghiệp trong khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội đã có nhiều nỗ lực trong việc đảm bảo LIKT của NLĐ, như việc thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tương đối đầy đủ; mức thu nhập của NLĐ nhìn chung cao hơn mức trung bình cả nước và của Hà Nội; thời gian làm việc, nghỉ ngơi được thực hiện khá nghiêm túc theo quy định pháp luật. Một số doanh nghiệp còn có thêm các chế độ phúc lợi đặc thù như hỗ trợ bảo hiểm nhân thọ, khám sức khỏe định kỳ, hay chế độ đãi ngộ vào dịp lễ, sinh nhật, hiếu hỷ.

Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực, luận án cũng chỉ ra một số tồn tại, hạn chế trong việc bảo đảm LIKT của NLĐ tại các khu công nghiệp ở Hà Nội. Một số doanh nghiệp còn tình trạng chậm trả lương hoặc nợ lương, đặc biệt trong bối cảnh khó khăn về sản xuất - kinh doanh. Việc chậm đóng hoặc nợ bảo hiểm xã hội vẫn xảy ra và có xu hướng gia tăng, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi lâu dài của NLĐ. Ngoài ra, tình trạng NLĐ làm thêm giờ vượt quá quy định (trên 10 tiếng/ngày) khá phổ biến trong một số doanh nghiệp nhằm đáp ứng đơn hàng gấp, dẫn đến rủi ro về sức khỏe và chất lượng đời sống. Đặc biệt, một số lao động mới vào làm, hoặc trong các doanh nghiệp nhỏ gặp khó khăn, chưa được đảm bảo đầy đủ các chế độ bảo hiểm theo quy định.

Từ việc phân tích thực trạng trên, luận án xác định nguyên nhân của các hạn chế 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, đặc biệt là các chính sách liên quan trực tiếp như quy định về tiền lương tối thiểu vùng, giờ làm thêm, và mức đóng BHXH.

- 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. Các vi phạm nếu có cũng chậm được xử lý hoặc xử lý chưa triệt để.

- 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 NLĐ còn hạn chế, chưa thể hiện vai trò hỗ trợ và đồng hành hiệu quả.

- Một bộ phận NLĐ 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, dễ bị doanh nghiệp lợi dụng hoặc làm việc không đúng theo hợp đồng.

- 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 NLĐ. Thiếu hụt cán bộ công đoàn có năng lực thương lượng, kỹ năng đối thoại, sự gắn bó thực tiễn với công nhân cũng là một rào cản lớn.

Dựa trên các nguyên nhân đã chỉ ra, luận án đề xuất hệ thống giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả, Các giải pháp được chia theo nhóm chủ thể: Nhà nước, doanh nghiệp và NLĐ, trong đó:

Giải pháp từ phía Nhà nước: (1) Cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc ký kết và thực hiện hợp đồng lao động, việc đóng bảo hiểm, và đảm bảo thời giờ làm việc, nghỉ ngơi; (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, nhất là doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Giải pháp từ phía doanh nghiệp: (1) Tuân thủ nghiêm túc các quy định

pháp luật về lao động, đặc biệt là các quy định liên quan đến tiền lương, bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc; (2) Minh bạch trong việc thông báo, công khai thông tin về tình trạng đóng bảo hiểm; kịp thời giải quyết những vướng mắc liên quan đến quyền lợi của NLĐ; (3) Chủ động xây dựng môi trường làm việc thân thiện, công bằng, coi NLĐ là tài sản chiến lược trong sự phát triển lâu dài của doanh nghiệp.

Giải pháp từ phía người lao động: (1) Cần chủ động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng tay nghề, ý thức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm trong công việc; (2) Trang bị kiến thức pháp luật lao động để có thể tự bảo vệ quyền lợi hợp pháp của bản thân; 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 cơ sở trong doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; (2) Bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công đoàn có đủ năng lực, phẩm chất, kỹ năng đàm phán, thương lượng, xử lý tình huống và am hiểu pháp luật lao động; (3) Chủ động đề xuất nội dung, phối hợp ký kết, giám sát thực hiện thỏa ước lao động tập thể với nhiều điều khoản có lợi hơn cho NLĐ so với pháp luật hiện hành; (4) Tuyên truyền sâu rộng cho đoàn viên và công nhân lao động hiểu được vai trò của thỏa ước lao động tập thể trong việc bảo vệ lợi ích lâu dài của mình, từ đó tích cực tham gia vào quá trình xây dựng, thực hiện và giám sát thỏa ước.

Để đảm bảo LIKT của NLĐ 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 NLĐ 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 trong thời kỳ mới.

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

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*, (8).
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*, (3), 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*, (3), 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*, (10), 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*, (8) tr.144.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

* Tài liệu tham khảo tiếng Việt

1. Ngọc Ánh. (2024). “Phát Huy Vai Trò Của Công Đoàn Trong Giám Sát, Phản Biện Xã Hội.” *Liên Đoàn Lao Động Thành Phố Hà Nội*.
2. Báo Lao động. (2023). Công đoàn cùng doanh nghiệp nỗ lực vì người lao động. *Cổng Thông Tin Điện Tử Đảng Cộng Sản Việt Nam*.
https://dangcongsan.org.vn/congdoanvn/lists/xaydungdang/view_detail.aspx?itemid=291
3. Đặng Quốc Bảo. (2018). *Quyền lợi và phúc lợi của người lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế*. Nhà xuất bản Lao động.
4. BCA. (2024). “Lịch Sử Hình Thành và Phát Triển KCN Quang Minh.” *Best Choice Authority*, BCA. 2024. “Lịch Sử Hình Thành và Phát Triển KCN Quang Minh.” *Best Choice Authority*.
5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2020). *Nghiên cứu về lợi ích kinh tế của người lao động*.
6. Bộ giáo dục và đào tạo, Giáo trình Kinh tế chính trị Mác-Lênin, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, H.2021, tr.197
7. Hồng Chiêu. (2023). Thu nhập bình quân lao động Hà Nội vượt TP HCM. *VNexpress*. <https://vnexpress.net/thu-nhap-binh-quan-lao-dong-ha-noi-vuot-tp-hcm-4660753.html>
8. Chính phủ. (2023). Chính sách tiền lương đặc thù áp dụng tại TPHCM từ 1/8/2023. *Báo Điện Tử Chính Phủ*.
<https://xaydungchinh-sach.chinhphu.vn/tphcm-duoc-giao-nhieu-tham-quyen-thuc-hien-chinh-sach-tien-luong-119230707080326378.htm>
9. Công đoàn các Khu Công nghiệp và chế xuất Hà Nội. (2019). *Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn năm 2019, nhiệm vụ trọng tâm năm 2020*.
10. Công đoàn các Khu Công nghiệp và chế xuất Hà Nội. (2022). *Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn 6 tháng đầu năm, nhiệm vụ trọng tâm 6 tháng cuối năm 2022*.

11. Công đoàn các Khu Công nghiệp và chế xuất Hà Nội. (2023). *Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn 6 tháng đầu năm, nhiệm vụ trọng tâm 6 tháng cuối năm 2023*.
12. Công đoàn Việt Nam; <http://www.congdoan.vn/tin-tuc/hoat-dong-cong-doan-3569/cong-doan-cac-khu-cong-nghiep-va-che-xuat-ha-noi-hoat-dong-cong-doan-huong-ve-co-so-vi-doan-vien-nguoi-lao-dong-787428.tld>
13. Mai Dung. (2024). Hải Phòng tìm giải pháp nâng cao chất lượng thỏa ước lao động tập thể. *Lao Động*.<https://laodong.vn/cong-doan/hai-phong-tim-giai-phap-nang-cao-chat-luong-thoa-uoc-lao-dong-tap-the-1314340.lao>
14. Bùi Văn Dũng (2015), "Giải quyết vấn đề nhà ở cho người lao động trong các khu công nghiệp ở các tỉnh Bắc Trung Bộ hiện nay", *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, (5/90), tr.30-36.
15. Quang Dương. (2024). Người lao động hưởng trợ cấp thất nghiệp được hỗ trợ đào tạo nghề miễn phí. *Dân Trí*. <https://dansinh.dantri.com.vn/bao-hiem-xa-hoi/nguoi-lao-dong-huong-tro-cap-that-nghiep-duoc-ho-tro-dao-tao-nghe-mien-phi-20240321212047969.htm>
16. Đại học Quốc gia Hà Nội (2018). *Khảo sát và đánh giá lợi ích kinh tế của người lao động tại Hà Nội*.
17. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2019). Nghị quyết của bộ chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. *Thư Viện Pháp Luật*. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Xay-dung-Do-thi/Nghi-quyet-43-NQ-TW-2019-xay-dung-va-phat-trien-thanh-pho-Da-Nang-418251.aspx>
18. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*. <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-xiii/nghi-quyet-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-xiii-cua-dang-3663>.
19. Hoàng Thị Hồng Đào. (2023). *Vai trò của nhà nước và thị trường trong giải quyết hài hòa lợi ích kinh tế ở Việt Nam hiện nay*. Cổng Thông Tin

Điện Tử Viện Chiến Lược và Chính Sách Tài Chính.

https://www.mof.gov.vn/webcenter/portal/vclvcstc/pages_r/l/chi-tiet-tin?dDocName=MOFUCM267289

20. Đặng Quang Định (2012), *Vai trò của lợi ích đối với sự phát triển xã hội*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
21. Tạ Thị Đoàn (2011), *Lao động, việc làm của công nhân trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ*, Nhà xuất bản Lao động. Hà Nội.
22. Đặng Đình Đức (2020), *Giải pháp phát triển các khu công nghiệp tại vùng kinh tế trọng điểm miền trung*. Luận án tiến sĩ quản trị kinh doanh, trường đại học Kinh tế, đại học Huế.
23. Giáo trình học phần Kinh tế chính trị Mác-Lênin (Tr 189-Tr263).
24. Hoàng Thị Hạnh, & Phạm Văn Phúc (2021). Chính sách phúc lợi và sự gắn bó của người lao động tại các doanh nghiệp sản xuất ở Việt Nam. *Tạp Chí Quản Trị Nhân Lực*, 28(2), 37-53.
25. Xuân Hạnh. (2024). “Các Khu Công Nghiệp Hà Nội: ‘Đòn Bẫy’ Phát Triển Kinh Tế-Xã Hội Thủ Đô.” *Thế Giới Việt Nam*.
26. Thanh Hiền. (2021). Thi đua thực hiện tốt phong trào “xanh - sạch- đẹp.” *Quỹ Đầu Tư Phát Triển Đà Nẵng*. <https://www.ddif.com.vn/thi-dua-thuc-hien-tot-phong-trao-xanh-sach-dep/>
27. Phương Hoa. (2022). Tăng cường giám sát, thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về thời giờ làm việc. *Tạp Chí Điện Tử Luật Sư Việt Nam*. <https://lsvn.vn/tang-cuong-giam-sat-thanh-tra-kiem-tra-viec-thuc-hien-cac-quy-dinh-cua-phap-luat-ve-thoi-gio-lam-viec1656342577.html>
28. Thanh Hoa. (2025). “Hà Nội: Thanh Tra Phát Hiện 20 Doanh Nghiệp Chậm Đóng, Nợ Hơn 18,6 Tỷ Đồng Bảo Hiểm.” <https://thanhtra.com.vn/ket-luan-thanh-tra-E17BD7A25/ha-noi-thanh-tra-phat-hien-20-doanh-nghiep-cham-dong-no-hon-186-ty-dong-bao-hiem-ea6b6ffce.html>.

29. Học viện Chính trị quốc gia HCM, Giáo trình Kinh tế chính trị Mác-Lênin, Nxb.Lý luận chính trị, H.2021, tr.171
30. Lê Thị Hồng & Phạm Văn Khoa (2021). Chính sách và thực tiễn đảm bảo quyền lợi kinh tế cho người lao động trong các khu công nghiệp tại Việt Nam. *Tạp Chí Đổi Mới và Phát Triển*, 19(4), 55-70.
31. Lê Quang Hùng, & Nguyễn Thị Lan (2019). Chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp tại Việt Nam. *Tạp Chí Phát Triển Nguồn Nhân Lực*, 15(3), 45-60.
32. Gia Huy. (2025). “Hà Nội: Vẫn Còn Nhiều Khó Khăn Với Người Lao Động.” *Báo Điện Tử Chính Phủ Chính Phủ*.
33. Nguyễn Thị Lan Hương. (2019a). Tác động của chính sách bảo hiểm xã hội đối với người lao động. *Tạp Chí Kinh Tế và Phát Triển*, 58(6), 45-.
34. Nguyễn Thị Thu Huyền. (2017). *Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước sau cổ phần hóa trên địa bàn tỉnh Phú Thọ*. Tạp Chí Dân Chủ và Pháp Luật. <https://danchuphapluat.vn/loi-ich-kinh-te-cua-nguoi-lao-dong-trong-cac-doanh-nghiep-nha-nuoc-sau-co-phan-hoa-tren-dia-ban-tinh-phu-tho>
35. T. Huyền. (2024). Hải Phòng phấn đấu mục tiêu “phúc lợi xã hội đi trước so với tốc độ phát triển kinh tế.” *Đảng Cộng Sản Việt Nam*.
<https://dangcongsan.vn/chao-xuan-giap-thin-2024/dang-dan-toc-va-mua-xuan/hai-phong-phan-dau-muc-tieu-phuc-loi-xa-hoi-di-truoc-so-voi-toc-do-phat-trien-kinh-te-659316.html>
36. Thái Khang. (2025). “Khu Công Nghệ Cao Hòa Lạc Sẽ Theo Mô Hình Thành Phố Khoa Học và Công Nghệ Mở.” *Vietnam Net*, <https://vietnamnet.vn/khu-cong-nghe-cao-hoa-lac-se-theo-mo-hinh-thanh-pho-khoa-hoc-va-cong-nghe-mo-2401668.html>.
37. Nguyễn Thị Khoa (2016), *Phát triển dịch vụ xã hội cho người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sĩ

kinh tế, Đại học quốc gia thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Kinh tế - Luật.

38. Nguyễn Thị Lan, & Đặng Văn Minh (2021). Tác động kinh tế của khu công nghiệp đến phát triển kinh tế địa phương ở Việt Nam. *Tạp Chí Kinh Tế và Phát Triển*, 23(3), 45-60.
39. Trần Thị Lan, & Lê Văn Tuấn (2020). Phân tích chính sách đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động trong ngành công nghiệp tại Việt Nam. *Tạp Chí Công Nghiệp và Lao Động*, 21(2), 53-67.
40. Lênin, V. I. (1917). *Imperialism, the Highest Stage of Capitalism*. International Publishers.
41. V.I.Lênin (1974), *Toàn tập*, tập 1, NXB Tiến bộ, Matxcova.
42. V.I.Lênin (1981), *Toàn tập*, tập 29, NXB Tiến bộ, Matxcova.
43. Hà Linh. 2024. “Tăng Sức Hấp Dẫn Cho Khu Công Nghệ Cao Hòa Lạc.” *Nhân Dân*, <https://nhandan.vn/thu-hut-dau-tu-vao-khu-cong-nghe-cao-hoa-lac-post896252.html>
44. Nguyễn Thị Minh Loan. (2015). *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*. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
45. C.Mác (1977), *Hệ tư tưởng Đức*, NXB Sự thật, Hà Nội, tr749
46. C.Mác - Ph.Ăngghen (1993), *Toàn tập*, tập 2, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr141
47. C.Mác - Ph.Ăngghen (1993), *Toàn tập*, tập 3, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr410
48. C.Mác-Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 18, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội
49. Văn Minh. (2023). TPHCM: Triển khai chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. *Trang Tin Điện Tử Đảng Bộ Thành Phố Hồ Chí Minh*.
<https://www.hcmcpv.org.vn/tin-tuc/tphcm-trien-khai-chinh-sach-bao-hiem-xa-hoi-bao-hiem-y-te-bao-hiem-that-nghiep-1491907987>

50. Hằng Nga. (2023). Quan tâm chăm lo đời sống người lao động, nhất là người lao động có hoàn cảnh khó khăn. *Trang Thông Tin Đảng Bộ Thành Phố Hồ Chí Minh*.
<https://www.hcmcpcv.org.vn/tin-tuc/quan-tam-cham-lo-doi-song-nguoi-lao-dong-nhat-la-nguoi-lao-dong-co-hoan-canhh-kho-khan-1491917682>
51. An Nhiên. (2024). “Hà Nội: Một Doanh Nghiệp Nợ Hơn 1,6 Tỷ Tiền Lương Của Người Lao Động.” <https://www.anninhthudo.vn/ha-noi-mot-doanh-nghiep-no-hon-16-ty-tien-luong-cua-nguoi-lao-dong-post563177.antd>.
52. Ngô Tuấn Nghĩa (2022) *Quan hệ giữa phát triển lực lượng sản xuất và hoàn thiện quan hệ sản xuất ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường hiện đại và hội nhập quốc tế*. NXB Chính trị quốc gia sự thật.
53. Ngô Tuấn Nghĩa (2011), *Bảo đảm quan hệ lợi ích hài hòa về sở hữu trí tuệ trong hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội
54. Phan Nguyên. (2024). Đà Nẵng: Công đoàn thăm công nhân khó khăn tại khu công nghiệp. *Lao Động và Công Đoàn*.
<https://laodongcongdoan.vn/da-nang-cong-doan-tham-cong-nhan-kho-khan-tai-khu-cong-nghiep-104626.html>
55. Phân viện khoa học an toàn vệ sinh lao động và bảo vệ Môi trường khu vực miền Trung, 2022
56. Phương Nhi. (2024). Từ 1/7/2024, người lao động làm việc theo hợp đồng được áp dụng mức lương tối thiểu vùng mới. *Báo Chính Phủ*.
<https://baochinhphu.vn/tu-1-7-2024-nguoi-lao-dong-lam-viec-theo-hop-dong-duoc-ap-dung-muc-luong-toi-thieu-vung-moi-10224070111530418.htm>
57. Trần Minh Phương, & Lê Thị Hà (2020). Đánh giá chính sách đãi ngộ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam. *Tạp Chí Đầu Tư Quốc Tế*, 19(3), 59-74.

58. PV. 2024. “Hải Phòng Quan Tâm Đời Sống Người Lao Động Tại Các Khu Công Nghiệp.” *Chính Sách và Cuộc Sống*, <https://chinh sach cuoc song.vnanet.vn/hai-phong-quan-tam-doi-song-nguoi-lao-dong-tai-cac-khu-cong-nghiep/46299.html>
59. Đỗ Quang Sơn (2019), *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 hành*, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam.
60. Trần Tuấn Sơn (2022) Pháp luật Việt nam về bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt nam gia nhập hiệp định đối tác toàn diện và tiên bộ xuyên Thái Bình Dương.
61. *Tạp chí cộng sản điện tử*;
<https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/kinh-te/-/2018/821541/phuc-loi-doi-voi-nguoi-lao-dong-trong-cac-doanh-nghiep-o-viet-nam--thuc-trang-va-giai-phap.aspx>
62. Nguyễn Minh Tâm, & Lê Thị Bích (2022). Khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trong khu công nghiệp: Một phân tích đa chiều. *Tạp Chí Quản Trị Kinh Doanh*, 26(2), 77-92.
63. Vũ Thanh. (2012). Gỡ khó cho nữ công nhân tại các khu chế xuất, khu công nghiệp. *Thông Tấn Xã Việt Nam*.
<https://baotintuc.vn/van-de-quan-tam/go-kho-cho-nu-cong-nhan-tai-cac-khu-che-xuat-khu-cong-nghiep-20190929190732995.htm>
64. Vũ Thanh. (2023). Thành phố Hồ Chí Minh xử lý nghiêm vi phạm an toàn vệ sinh lao động. *Chính Sách và Cuộc Sống - Chuyên Trang Của Thông Tin Thông Tấn Xã Việt Nam*.
<https://chinh sach cuoc song.vnanet.vn/thanh-pho-ho-chi-minh-xu-ly-nghiem-vi-pham-an-toan-ve-sinh-lao-dong/17544.html>
65. Đặng Ngọc Thắng. (2015b). *Môi trường làm việc tích cực và các phúc lợi tốt*. Nhà xuất bản Lao động.

66. Trần Thị Thu, & Bùi Văn Nam (2021). Hiệu quả kinh tế của các khu công nghiệp đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam. *Tạp Chí Kinh Tế và Quản Lý*, 24(2), 70-85.
67. Thư viện pháp luật, Chính thức thay đổi hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam từ 01/7/2025. 2025.
68. Phạm Thị Thương. (2018). *Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở tỉnh Thừa Thiên Huế*. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
69. Trương Văn Thủy (2021): Quan hệ lợi ích trong phát triển chuỗi giá trị cà phê ở tỉnh Đắk Lắk, Luận án Tiến sĩ kinh tế chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
70. Đỗ Thị Kim Tiên. (2019). Cần bảo đảm thực hiện pháp luật về thanh tra, kiểm tra doanh nghiệp. *Cổng Thông Tin Điện Tử Bộ Giao Thông Vận Tải*. <https://mt.gov.vn/vn/tin-tuc/59866/can-bao-dam-thuc-hien-phap-luat-ve-thanh-tra--kiem-tra-doanh-nghiep.aspx>
71. Tổng cục Thống kê. (2024). *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý I năm 2024*. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2024/03/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2024/>
72. Dương Thị Kim Toàn. (2025). “Quản Lý Những Vấn Đề Nảy Sinh Từ Các Khu Công Nghiệp Nhằm Bảo Đảm Phát Triển Bền Vững Thành Phố Hải Phòng Hiện Nay.” *Lý Luận Chính Trị*, <https://lyluanchinhtri.vn/quan-ly-nhung-van-de-nay-sinh-tu-cac-khu-cong-nghiep-nham-bao-dam-phat-trien-ben-vung-thanh-pho-hai-phong-hien-nay-6764.html>.
73. Nguyễn Trang. (2025). “Thu Hút Đầu Tư Vào Khu Công Nghệ Cao Hòa Lạc.” *Nhân Dân*, <https://nhandan.vn/thu-hut-dau-tu-vao-khu-cong-nghe-cao-hoa-lac-post896252.html>
74. Nguyễn Ngọc Tú. (2023). *Đảng, Nhà nước luôn dành sự quan tâm đặc biệt tới giai cấp công nhân*. <https://congdoanbinhphuoc.org.vn/tin-tuyen->

truyen-giao-duc/dang-nha-nuoc-luon-danh-su-quan-tam-dac-biet-toi-giai-cap-cong-nhan-329268

75. Hoàng Tùng. (2024). Phối hợp bảo vệ quyền và lợi ích cho công nhân, người lao động trong Khu công nghiệp, Khu kinh tế. *Cổng Thông Tin Điện Tử Thành Phố Hải Phòng*.

<https://haiphong.gov.vn/doanh-nghiep/phoi-hop-bao-ve-quyen-va-loi-ich-cho-cong-nhan-nguoi-lao-dong-trong-khu-cong-nghiep-khu-kinh-te-670762>

76. Ủy ban Nhân dân thành phố Hồ Chí Minh. (2023). Chỉ thị Số: 05/CT-UBND - chỉ thị về tăng cường công tác an toàn, vệ sinh lao động trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. *Thư Viện Pháp Luật*.

<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Chi-thi-05-CT-UBND-2023-tang-cuong-cong-tac-an-toan-ve-sinh-lao-dong-Ho-Chi-Minh-577444.aspx>

* Tài liệu tiếng Anh

77. Addison, J.T. & Paulino Teixeira (2003), “*The Economics of Labor Market Regulation - Kinh tế học về điều tiết Thị trường Lao động*”, Tạp chí Journal of Labor Research, tập 24(1), trang 85-129.
78. Allen, D. G., & Bryant, P. C. (2012). “*Managing employee turnover: Dispelling myths and fostering evidence-based retention strategies - Quản lý tỷ lệ nghỉ việc của người lao động: Loại bỏ những ngộ nhận và phát triển các chiến lược giữ chân dựa trên bằng chứng thực nghiệm*”. Business Expert Press, tại New York, USA.
79. Andreas Bieler and Werner Bonefeld (2008) “*Global Production Networks and Labour - Mạng lưới sản xuất toàn cầu và lực lượng lao động*”; Oxford University Press (OUP).

80. Anita Chan (2011) "*Employment Relations in Industrial Zones: The Case of China - Quan hệ lao động tại các khu công nghiệp: Bài học từ Trung Quốc* " xuất bản bởi Institute of Southeast Asian Studies (ISEAS).
81. Bahn Jaewan - của Bộ trưởng Bộ lao động và việc làm Hàn Quốc: "*Employment and Labour Policy in Korea 2010 - Chính sách lao động việc làm của Hàn Quốc 2010*", do Bộ Lao động Hàn Quốc - MOEL xuất bản.
82. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014), "*Job demands-resources theory - Lý thuyết yêu cầu - nguồn lực trong công việc*"; nhà xuất bản Wiley-Blackwell. Trang 37-64.
83. Brown, J., Smith, K., & Lee, S. (2018). "*Employee Benefits and Work Motivation: A Study of Workplace Satisfaction - Phúc lợi người lao động và động lực làm việc: Nghiên cứu về sự hài lòng tại nơi làm việc*". *Journal of Human Resource Management*, 12(3), 45.
84. Cascio, W. F. (2006). "*Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits - Quản lý nguồn nhân lực: Năng suất, chất lượng cuộc sống làm việc, lợi nhuận*" (7th ed.). Mc Graw-Hill/Irwin.
85. Daniel S.Hamermesh, Daiji Kawaguchi, Jungmin Lee, (2014), "*Does labour legislation benefit worker? Well-Being after an hours reduction - Pháp luật lao động có cải thiện phúc lợi của người lao động không? Tác động của việc giảm giờ làm*". NBER working paper No. 20398, Issued in 2014.
86. Đỗ Thị Thu & Nguyễn Hữu Trung (2021). "*Current status and solutions to ensure the economic benefits of employees in enterprises in Vietnam - Thực trạng và giải pháp bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tại Việt Nam*". *Vietnam Journal of Labor Studies*, 17(4), 50-67.

87. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *“Perceived Organizational Support - Nhận thức về sự hỗ trợ của tổ chức đối với nhân viên”*. Journal of Applied Psychology - . 71(3), 500.
88. Elaine Ditsler, Peter Fisher, and Colin Gordon, 2005, *“The substandard benefits of workers in part-time, temporary, and contract job - Những hạn chế trong phúc lợi cho lao động bán thời gian, lao động hợp đồng và lao động tạm thời”*, The Commonwealth fund, No 879.
89. Golovko, V. (2020). *“European Inclusive Experience Research in the Context of the Country’S Economic Security - Nghiên cứu kinh nghiệm hòa nhập tại châu Âu trong bối cảnh an ninh kinh tế quốc gia”*. State and Regions. Series: Economics and Business, 1 (112), 36-40. <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2020-1-6>
90. Hoàng Anh Tuấn, & Vũ Thị Mai (2020). *“Wage disparity and its impact on employees in Vietnam - Chênh lệch tiền lương và tác động đối với người lao động tại Việt Nam”*. Vietnam Economic Review, 20(1), 44-59.
91. Hsu, H., & Zhang, W. (2020). *“The impact of industrial parks on local economic growth: Evidence from developing countries - Tác động của các khu công nghiệp đến tăng trưởng kinh tế địa phương: Bằng chứng từ các nước đang phát triển”*. Economic Development Quarterly, 34(3), 205-221.
92. ILO, *“Decent Work in Global Supply Chains - Đảm bảo công việc chất lượng trong chuỗi cung ứng toàn cầu”*, (2020)
93. ILO, Theo báo cáo: Global Wage Report 2020-21: *“Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19 - Ảnh hưởng của COVID-19 đến tiền lương và chính sách lương tối thiểu”* được xuất bản bởi Tổ chức Lao động Quốc tế (2020)

94. ILO. 2024. “*World Social Protection Report 2024-26 - Báo cáo Bảo trợ Xã hội Toàn cầu 2024-2026*” Universal Social Protection for Climate Action and a Just Transition.
95. Ibragimovich, I. B., Boburshah, I., & Shuhrat, P. (2020). “*Economic Security : Threats, Analysis and Conclusions - An ninh Kinh tế - Đánh giá mối đe dọa, phân tích và khuyến nghị chính sách*”, International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 64-76
96. John E. Anderson and Robert W. Wassmer (2015) “*Industrial Clusters and Labor Market Discrimination in Developing Economies - Tác động của các cụm công nghiệp đến phân biệt đối xử trong thị trường lao động tại các nước đang phát triển*”. Journal of Development Economics.
97. Kadala, V., Guzenko, O., & Bondarenko, O. (2023). “*Economic Security As a Tool for the Protection of National Interests - Sử dụng an ninh kinh tế như công cụ bảo vệ lợi ích quốc gia và phát triển bền vững*”. Baltic Journal of Economic Studies, 9(4), 111-118. <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2023-9-4-111-118>
98. Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). “*The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization - Xây Dựng Tổ Chức Hiệu Suất Cao*”. Harvard Business School Press.
99. Kramar, R. (2014). “*Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? - Vượt ra ngoài quản trị nhân sự chiến lược: Quản trị nhân sự bền vững có phải là hướng tiếp theo?*” The International Journal of Human Resource Management, 25(8), 1069-1089.
100. Lê Thị Ngọc, & Trần Quốc Hưng (2022). “*Solutions to ensure the implementation of economic benefits for employees in enterprises -*

- Giải Pháp đảm bảo thực thi các quyền lợi kinh tế cho người lao động trong doanh nghiệp*". *Journal of Economic Policy*, 20 (2), 75-89.
101. Lenin, V. I. (1917). *"Imperialism, the Highest Stage of Capitalism - Chủ Nghĩa Đế Quốc, Giai Đoạn Cao Nhất Của Chủ Nghĩa Tư Bản"*. International Publishers.
 102. Li, Jinjing, Yogi Vidyattama, Hai Anh La, Riyana Miranti, and Denisa M. Sologon. (2020). *"The Impact of COVID-19 and Policy Responses on Australian Income Distribution and Poverty - Tác Động của COVID-19 và Các Chính Sách Ứng Phó Đến Phân Phối Thu Nhập và Nghèo Đói Ở Úc"*, arXiv.org.
 103. Maria F. Cook and Harry C. Katz (2010) "The Role of Labor Unions in Industrial Parks: A Comparative Study - Vai trò của các công đoàn lao động trong các khu công nghiệp: Nghiên cứu so sánh" *Journal of Industrial Relations*.
 104. Marx, K (1867). *"Das Kapital, Critique of Political Economy Tư Bản, Phê Phán Kinh Tế Chính Trị"*. Penguin Classics.
 105. Nguyễn Đức Hải, & Nguyễn Thị Minh (2022). *"Proposals for wage and welfare policy reforms to reduce inequality in Vietnamese enterprises - Đề Xuất Cải Cách Chính Sách Tiền Lương và Phúc Lợi Nhằm Giảm Bất Bình Đẳng Trong Doanh Nghiệp Việt Nam"*. *Vietnam Journal of Labor Economics*, 19(2), 80-95.
 106. Nguyễn Thị Thanh, & Bùi Minh Tâm (2022). *"Reforming wage policies to enhance economic benefits for employees in enterprises - Cải cách chính sách tiền lương nhằm nâng cao lợi ích kinh tế cho người lao động trong doanh nghiệp"*. *Vietnam Labor Review*, 23(1), 85-101.
 107. Olabiyi, O. J. (2022). *"A study of conflict resolution mechanisms in employment relations in multinational corporations in Africa: Empirical evidence from Nigeria and South Africa - Nghiên cứu các"*

- cơ chế giải quyết xung đột và quan hệ lao động trong các tập đoàn đa quốc gia ở Châu Phi: Bằng chứng thực nghiệm từ Nigeria và Nam Phi*". SA Journal of Human Resource Management, 20(November). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1900>
108. Parton, Brent. 2024. "*Working for America's Workforce - Vì lực lượng lao Động Mỹ*", U.S. Department of Labor, 1-10.
 109. Pfeffer, J. (1998a). "*The human equation: Building profits by putting people first - Yếu tố con người: Tối đa hóa lợi nhuận thông qua việc ưu tiên con người*". Harvard Business School Press.
 110. Phạm Thị Hương, & Lê Thị Lan (2021). "*Analysis of the implementation of benefit and welfare regimes in Vietnamese enterprises - Phân tích việc thực hiện các chế độ phúc lợi và đãi ngộ trong các doanh nghiệp Việt Nam*". Journal of Business Administration, 19(3), 61-78.
 111. Phan Văn Lâm, & Đinh Thị Thanh (2020). "*Impact of training policies on employee satisfaction in Vietnamese enterprises - Tác động của các chính sách đào tạo đến sự hài lòng của nhân viên trong các doanh nghiệp Việt Nam*". Journal of Labor and Employment Studies, 22(1), 56-70.
 112. Sara R. Collins, Karen Davis, Michélie M. Doty, and Alice Ho, (2004), "*Wages, health benefits, and workers' health - Tiền lương, lợi ích sức khỏe và sức khỏe của người lao động*", The Commonwealth Fund - số 788, trang 1-16.
 113. Tobias Brändleii Đại học Pforzheim và GLO Fellow (2024): "*Unions and Collective Bargaining: The Influence on Wages, Employment and Firm Survival - Công đoàn và thương lượng tập thể: Ảnh hưởng đến tiền lương, việc làm và khả năng tồn tại của doanh nghiệp*." Global Labor Organization (GLO).

114. Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). “*The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior - Mô hình gắn kết nhóm: Công bằng thủ tục, nhận dạng xã hội và hành vi hợp tác.*” *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349-.
115. Rohan Dominic Mathews. (2024). *Trade Unions, Labour Governance and Economic Upgradation in Value Chains - Vai trò công đoàn và quản trị lao động trong việc nâng cao hiệu quả kinh tế của chuỗi giá trị*”, ILO Working Paper Series (Số 127)
116. Yao, Christian, Jane Parker, James Arrowsmith, and Stuart C. Carr. (2017). “*The Living Wage as an Income Range for Decent Work and Life Mức lương đảm bảo sinh kế: Khoảng thu nhập cho công việc và đời sống thích đáng.*” *Employee Relations* 39(6):875-87. doi:10.1108/ER-03-2017-0071.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN CÔNG NHÂN LAO ĐỘNG

Nhằm tìm hiểu về thực trạng: "Đảm bảo LIKT của NLĐ trong các KCN trên địa bàn thành phố Hà Nội", Luận án tiến hành khảo sát và tham khảo ý kiến của anh/chị. Anh/Chị vui lòng khoanh tròn hoặc tích (✓) vào ý kiến lựa chọn hoặc ghi trực tiếp ý kiến của Anh/Chị vào các phương án phù hợp. Những thông tin anh/chị cung cấp chỉ nhằm mục đích nghiên cứu.

Trân trọng cảm ơn!

CÂU HỎI		PHƯƠNG ÁN TRẢ LỜI
A. Thông tin về doanh nghiệp và cá nhân		
A1. Số điện thoại người trả lời (nếu có thể cung cấp):.....		
A2. Ngành nghề sản xuất chính		1. Sản xuất 2. Thương mại 3. Dịch vụ 4. Khác
A3	Giới tính của Anh/chị?	1. Nam 2. Nữ
A4	Tuổi của anh/chị:	
A5	Trình độ học vấn của Anh/chị:	1. Tiểu học (cấp I) 2. Trung học cơ sở (cấp II) 3. Trung học phổ thông (cấp III) 4. Trung cấp 5. Cao đẳng, Đại học 6. Sau đại học
A6	Số năm làm việc tại DN	 Năm
A7	Vị trí công tác	1. Quản lý 2. Nhân viên

CÂU HỎI		PHƯƠNG ÁN TRẢ LỜI
A8	Trình độ tay nghề	1. 1/7 2. 2/7 3. 3/7 4. 4/7 5. 5/7 6. 6/7 7. 7/7
A9	Trình độ chuyên môn kỹ thuật	1. Chưa qua đào tạo 2. Công nhân kỹ thuật 3. Trung học chuyên nghiệp 4. Cao đẳng, đại học trở lên
A10	Tình trạng hôn nhân của anh/chị?	1. Đã lấy vợ/chồng 2. Chưa lấy vợ/chồng 3. Đơn thân/ly hôn 4. Khác
A11	Thu nhập hàng tháng của Anh/Chị?	triệu đồng
B. Đánh giá cơ chế để thực hiện đảm bảo LIKT của NLĐ.		
B1	Anh chị được tuyển dụng vào DN qua những hình thức nào sau đây? 1. Trung tâm giới thiệu việc làm 2. Sàn giao dịch việc làm 3. Phòng vấn trực tiếp 4. Liên kết đào tạo 5. Các phương tiện truyền thông đại chúng 6. NLĐ đang làm việc tại DN 7. Khác.....	

CÂU HỎI		PHƯƠNG ÁN TRẢ LỜI
B2	Trước khi vào làm chính thức, Anh/chị phải thử việc trong thời gian bao lâu?	1. Không phải thử việc 2. Thử việc 1 tháng 3. Thử việc 2 tháng 4. Thử việc 3 tháng 5. Thử việc trên 3 tháng
B3	Nơi đào tạo nghề của anh/chị	1. Tại công ty 2. Tại trung tâm dạy nghề, cơ sở đào tạo (trường học) 3. Tại cơ sở đào tạo liên kết 4. Khác (ghi rõ).....
B4	Khả năng giám sát việc thực thi pháp luật lao động của tổ chức công đoàn tại DN của anh/chị:	1. Rất tốt 2. Tốt 3. Tương đối tốt 4. Chưa tốt 5. Không giám sát 6. Không biết
B5	Khả năng giám sát việc thực thi pháp luật lao động của Thanh tra lao động tại DN của anh/chị:	1. Rất tốt 2. Tốt 3. Tương đối tốt 4. Chưa tốt 5. Không giám sát 6. Không biết
B6	HĐLĐ hiện nay của anh/chị thuộc loại nào?	1. Hợp đồng theo mùa vụ 2. Hợp đồng 12 tháng 3. Hợp đồng 36 tháng 4. Hợp đồng không xác định thời hạn 5. Không ký kết hợp đồng

CÂU HỎI		PHƯƠNG ÁN TRẢ LỜI
B7	Anh/chị được tham gia vào những hoạt động nào sau đây trong DN? (Có thể chọn nhiều phương án trả lời)	1. Tham gia xây dựng nội quy, quy chế 2. Tham gia xây dựng thỏa ước lao động tập thể 3. Tham gia đối thoại tại nơi làm việc 4. Tham gia xây dựng định mức lao động 5. Tham gia xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh 6. Tham gia Hội nghị NLĐ 7. Được tiếp cận thông tin công khai minh bạch 8. Được tham gia ý kiến trong sản xuất 9. Được kiểm tra, giám sát hoạt động sản xuất 10. Khác.....
B8	Điều kiện lao động trong DN anh/chị như thế nào? (Có thể chọn nhiều phương án trả lời)	1. Rộng rãi, đầy đủ ánh sáng, thông thoáng 2. Chật chội, nóng bức, rung ồn 3. Không đủ ánh sáng, không thông thoáng
B9	Các loại vật dụng bảo hộ lao động mà NLĐ được nhận? (Có thể chọn nhiều phương án trả lời)	1. Quần áo bảo hộ lao động 2. Giày dép bảo hộ lao động 3. Găng tay bảo hộ lao động 4. Khẩu trang bảo hộ lao động 5. Kính bảo hộ lao động 6. Khác..
B10	Nếu vi phạm kỷ luật của công ty thì NLĐ bị xử lý như thế nào? (Có thể chọn nhiều phương án trả lời)	1. Trừ lương 2. Cắt tiền thưởng 3. Chuyển chuyên sang bộ phận khác 4. Nhắc nhở cảnh cáo 5. Buộc thôi việc 6. Khác.....

CÂU HỎI		PHƯƠNG ÁN TRẢ LỜI
B11	Nếu khen thưởng công ty sử dụng hình thức nào dành cho NLĐ? (Có thể chọn nhiều phương án trả lời)	1. Thưởng tiền 2. Thưởng vật chất 3. Thưởng doanh số 4. Thưởng tinh thần
B12	Những hình thức khen thưởng anh/chị nhận được tại DN?	1. Thưởng năm 2. Thưởng tháng 3. Thưởng quý 4. Thưởng vào ngày lễ 5. Thưởng đột xuất

	Nội dung	Mức độ				
		1	2	3	4	5
B13. Đánh giá của Anh/chị về hình thức đào tạo và đào tạo lại lao động tại DN trong những năm gần đây? (Mức độ đồng ý: 1-5, trong đó 1 là ít đồng ý nhất, 5 là rất đồng ý)	DN có quan tâm tới công tác đào tạo và đào tạo lại lao động					
	Chính sách của DN bảo đảm sự công bằng giữa các đối tượng được tham gia đào tạo					
	Chương trình đào tạo hoàn toàn phù hợp với công việc					
	Chương trình đào tạo của DN đáp ứng yêu cầu phát triển kỹ năng, phát triển nghề nghiệp					

B14. Thời gian làm việc của anh/chị tại DN?	1. Theo ca 2. Theo buổi 3. Theo giờ
B15. Số giờ làm việc một ngày của anh/chị?	1. <6 h 2. 6h-8h 3. >8 -10h 4. > 10g
B16. Anh/chị có thường xuyên làm thêm giờ/tăng ca?	1. Có 2. Không
B17. Số giờ làm thêm cao nhất trong ngày?	
B18. Số ngày làm thêm trong tuần trong 12 tháng qua?	
B19. Anh/chị vui lòng cho biết thời gian được tăng lương của công ty anh/chị	1. 1 lần/ 1 năm 2. 2 lần/ năm 3. 3 lần/năm 4. Khác
B20. Căn cứ để trả lương làm thêm giờ?	1. Lương thời gian 2. Lương sản phẩm 3. Lương khoán
B21. Hình thức trả lương tại DN anh/chị đang làm việc?	1. Lương theo thời gian 2. Lương theo sản phẩm 3. Lương khoán 4. Khác...
B22. Anh/chị cho biết mỗi lần tăng lương thì NLĐ được tăng bao nhiêu tiền?	 nghìn đồng
B23. Nếu công ty gặp khó khăn và đề nghị nợ 30% lương tháng. Theo anh/chị đa phần công nhân sẽ cho nợ trong bao lâu?	1. Không đồng ý 2. 01 tháng 3. 03 tháng 4. 06 tháng

B24. Anh/Chị đánh giá tình hình an toàn lao động tại DN trong những năm gần đây? (Theo mức độ từ 1-5, trong đó 1 - rất không đồng ý, 5= rất đồng ý)					
Nội dung	Mức độ				
NLĐ được tập huấn quy trình quy phạm an toàn bảo hộ lao động ban đầu					
Pháp quyền (tôn trọng, tuân thủ đúng pháp luật)					
DN thường xuyên tập huấn về an toàn lao động cho NLĐ					
Tại DN có phân công cán bộ chuyên trách về an toàn lao động					
Cán bộ giám sát an toàn lao động có thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ					
DN có xây dựng nội quy về an toàn lao động tại DN					
Thực hiện chế độ tự kiểm tra về công tác an toàn lao động tại DN					

B25. Tại nơi anh/chị làm việc, DN có xây dựng các cơ sở/ phòng y tế?	1. Có 2. Không
B26. Anh/chị có thường xuyên được khám sức khỏe định kỳ?	1. Có 2. Không
B27. Anh/chị có bị mắc bệnh nghề nghiệp.	1. Có 2. Không
B28. Nếu có mắc bệnh nghề nghiệp, chế độ của DN như thế nào?	1. Được giám định, điều trị 2. Được chuyển công việc khác 3. Không có chế độ gì

B29. Anh/chị được tham gia những loại bảo hiểm nào?	1. Bảo hiểm xã hội 2. Bảo hiểm thất nghiệp 3. Bảo hiểm y tế 4. Các loại bảo hiểm khác
B30. Hiện trạng nhà ở hiện nay của Anh/Chị thế nào?	1. Nhà thuộc sở hữu của mình 2. Nhà trọ 3. Ký túc xá của công ty, mức tiền 4. Ở nhờ họ hàng người quen không mất tiền 5. Khác.....
B31. Chi phí nhà ở của anh/chị so với thu nhập hàng tháng như thế nào?	1. $\leq 20\%$ lương 2. Chiếm từ 20% đến 30% lương
B32. Sự gắn bó của anh/chị với DN phụ thuộc nhiều nhất vào yếu tố nào?	1. Tiền lương và điều kiện làm việc 2. Cơ hội phát triển nghề nghiệp 3. Chiến lược con người của DN 4. Thị trường lao động
B33. NLĐ trong DN có nhiều cơ hội tham gia đóng góp vào chính sách lao động của DN không?	1. Không được tham gia đóng góp 2. Một số người được tham gia 3. Mọi người đều được tham gia
B34. Khi quyền lợi của anh/chị bị ảnh hưởng, ai là người đại diện bảo vệ cho anh/chị?	1. Đảng 2. Đoàn thanh niên 3. Công đoàn 4. Nữ công 5. NLĐ tự đấu tranh 6. Khác....
B35. Chủ tịch công đoàn của DN là:	1. Công nhân, nhân viên 2. Cán bộ quản lý, lãnh đạo 3. Không có công đoàn 4. Không biết

B36. Cán bộ công đoàn ở DN làm tốt những nhiệm vụ nào?	1. Bảo vệ quyền lợi NLĐ 2. Giữ ổn định, đoàn kết 3. Tổ chức các hoạt động phong trào 4. Chỉ tồn tại một cách hình thức
B37. Công đoàn cùng với NLĐ đề xuất tăng lương, thì xác suất thành công cao nhất có thể là:	1. 0% 2. 10% 3. 20% 4. 30% 5. 40% 6. $\geq 50\%$
B38. Khi có tranh chấp lao động trong DN thì anh/chị sẽ làm gì?	1. Phối hợp với đồng nghiệp để đòi quyền lợi 2. Đề đạt với tổ trưởng hay tổ trưởng Công đoàn để giải quyết 3. Trực tiếp gặp giám đốc để yêu cầu giải quyết 4. Sẵn sàng đình công khi quyền lợi bị vi phạm 5. Chuyển khỏi DN 6. Cách khác
B39. Trong 3 năm trở lại đây, DN đã từng xảy ra đình công chưa?	1. Có 2. Không
B40. Nếu từng có đình công thì vì lý do gì?	1. Lương thấp 2. Cường độ lao động cao 3. Thường xuyên phải tăng ca 4. Đãi ngộ kém 5. Bị ép thời gian làm việc 6. DN chưa chấp hành tốt luật lao động 7. Phạt trừ lương, thưởng khi vi phạm 8. Khác

B41. Nếu đa số NLĐ trong DN bất bình vì làm việc quá vất vả, lương quá thấp, họ sẽ:	1. Xin nghỉ việc dần 2. Báo thanh tra lao động 3. Tìm cách đình công 4. Nhờ công đoàn giải quyết
B42. Nơi anh/chị đang làm việc có cần một tổ chức đại diện thực sự đứng ra đoàn kết và bảo vệ lợi ích của NLĐ không?	1. Không cần thiết 2. Cần thiết 3. Rất cần thiết
B43. Nếu tập thể lao động tiến hành đình công đòi tăng lương, cải thiện điều kiện làm việc thì kết quả nhận được có thể là	1. NLĐ sẽ không được gì hơn 2. Một số người sẽ phải nghỉ việc hoặc kỷ luật 3. Một số yêu cầu chính đáng của NLĐ có thể sẽ được đáp ứng 4. Phần lớn yêu cầu chính đáng của NLĐ sẽ được đáp ứng
B44. Những tiêu chí để DN tạo Cơ hội thăng tiến cho NLĐ?	1. Dựa vào mức độ làm việc chuyên cần của NLĐ 2. Dựa vào bằng cấp của NLĐ 3. Dựa vào mức độ đóng góp sáng kiến của NLĐ vào sự phát triển của DN 4. Dựa vào mức độ thân thuộc với chủ DN 5. Dựa vào thâm niên làm việc của NLĐ 6. Dựa vào tay nghề NLĐ 7. Khác.....
B45. Hiện tại anh/chị có nhu cầu và mong muốn gì khi làm việc tại DN? (Câu hỏi có thể nhiều phương án trả lời)	1. DN đảm bảo việc làm ổn định, lâu dài cho CNLĐ 2. Công bằng, minh bạch về lương/thưởng 3. Được đóng bảo hiểm xã hội 4. Có cơ hội thăng tiến

	5. DN hỗ trợ đào tạo nâng cao tay nghề cho CNLĐ 6. Hỗ trợ tự xây nhà riêng để ở (cho vay ưu đãi hoặc hỗ trợ tiền) 7. Có ký túc xá cho NLĐ 8. Có nhà trẻ cho con CNLĐ 9. Có cơ sở khám chữa bệnh cho NLĐ ngoài giờ hành chính 10. Có nhà văn hóa cho NLĐ. 11. Có khu vui chơi để thư giãn, tái tạo sức lao động sau giờ làm việc 12. Hỗ trợ tiền đi lại đến nơi làm việc 13. Hỗ trợ tiền thuê nhà trọ, điện, nước, internet tại khu nhà trọ 14. Được Công đoàn kết nối, hỗ trợ thông tin kịp thời, hữu ích 15. Mong muốn khác...
B46. Những phúc lợi xã hội dành cho NLĐ trong DN?	1. Thăm hỏi khi ốm đau 2. Thăm hỏi khi gia đình có hiếu, hỉ 3. Nghỉ ốm có lương 4. Nghỉ lễ 5. Nghỉ mát 6. Chế độ thai sản 7. Hỗ trợ điều trị khi công nhân phải nằm viện 8. Hỗ trợ chi phí đi lại ngày tết 9. Hỗ trợ khen thưởng cho con công nhân có thành tích học tập tốt

B47. Anh/chị vui lòng cho biết mức độ hài lòng của mình về những nội dung dưới đây ở công ty? Theo thang điểm từ 1-5 (trong đó 1 là rất ít hài lòng, 5 là rất hài lòng)

Nội dung	Mức độ hài lòng					
	1	2	3	4	5	
1. Tiền lương	1	2	3	4	5	
2. Tiền thưởng	1	2	3	4	5	
3. Phụ cấp (bằng tiền)	1	2	3	4	5	
4. Du lịch, nghỉ mát	1	2	3	4	5	
5. Bảo hiểm xã hội	1	2	3	4	5	
6. Trợ cấp khi ốm đau, tai nạn	1	2	3	4	5	
7. Tiền tiết kiệm hàng tháng	1	2	3	4	5	
8. Thời gian tăng ca	1	2	3	4	5	
9. Chế độ bồi dưỡng tiền tăng ca	1	2	3	4	5	
10. Mức ăn trưa, ăn ca	1	2	3	4	5	
11. Nhà ở cho công nhân	1	2	3	4	5	

B48. Anh/Chị hãy đánh giá về HĐLĐ tại DN?

		Đúng	Sai
1	Tôi được ký và hoàn tất HĐLĐ trước khi bắt đầu công việc		
2	Tôi đã được đọc và xem xét kỹ những điều khoản được ký kết trong HĐLĐ		
3	HĐLĐ của tôi chứa đầy đủ các điều khoản cần thiết như mức lương, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, bảo hiểm, và các quyền lợi khác theo Bộ luật Lao động.		
4	Tôi hiểu rõ về các quyền và nghĩa vụ theo hợp đồng đã ký		

B49. Đánh giá của NLD về Thu nhập công bằng:

		Đúng	Sai	Không biết
1	DN trả lương công bằng cho NLD			
2	Mức lương phù hợp với kỹ năng, kinh nghiệm của NLD			
3	Mức lương phù hợp với đóng góp của NLD			
4	Mức lương đáp ứng được nhu cầu của NLD và gia đình			
5	DN luôn trả lương đúng thời hạn, không nợ đọng lương NLD			
6	DN thực hiện tốt hoạt động nâng lương/tăng lương cho NLD			

B50. Đánh giá của NLD về mức độ tuân thủ luật pháp của DN

		Chấp hành tốt	Chấp hành tương đối tốt	Chấp hành chưa tốt	Không biết/Không trả lời
1	Ký kết HĐLĐ				
2	Thời gian làm việc, nghỉ ngơi				
3	Tiền lương, tiền công, phúc lợi				
4	Đảm bảo an toàn vệ sinh lao động				
5	Thực hiện bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp				
6	Thực hiện bình đẳng giới, chống phân biệt đối xử				

7	Đào tạo lao động, cơ hội thăng tiến				
8	Các chính sách đối với lao động nữ				

B51. Anh/Chị hãy cho về thời giờ nghỉ ngơi?

Thời gian nghỉ giữa giờ	1. Nghỉ dưới 30 phút
	2. Nghỉ 30 phút
	3. Nghỉ 30 phút trở lên
	4. Hầu như không được nghỉ
Thời gian nghỉ giải lao	1. Dưới 5 phút
	2. Từ 5 đến 10 phút
	3. Trên 10 phút
	4. Hầu như không được nghỉ
Nghỉ lễ tết	1. Được nghỉ tất cả các ngày lễ tết
	2. Được nghỉ một số ngày lễ tết
	3. Hầu như không được nghỉ
Nghĩ hàng năm (nghỉ phép)	1. Nghỉ 14- 16 ngày
	2. Nghỉ 12-13 ngày
	3. Nghỉ dưới 12 ngày
	4. Hầu như không được nghỉ

B52. Anh/Chị hãy đánh giá những nội dung dưới đây.

Thời giờ làm việc, nghỉ ngơi	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý một phần	Không đồng ý
1. DN bố trí thời gian nghỉ giữa giờ hợp lý			
2. DN bố trí thời gian nghỉ giải lao phù hợp			

3. DN tổ chức thời gian làm việc hiện nay hợp lý			
4. DN tổ chức hoạt động làm thêm giờ phù hợp			
Bảo hiểm			
1. DN có trách nhiệm đóng đầy đủ và đúng thời hạn các loại bảo hiểm cho NLĐ			
2. NLĐ theo dõi được quá trình đóng bảo hiểm của DN			
3. Những thắc mắc của NLĐ về vấn đề bảo hiểm được DN giải đáp kịp thời			
4. Các chế độ bảo hiểm của NLĐ được giải quyết kịp thời			
An toàn vệ sinh lao động			
1. Điều kiện làm việc trong DN của tôi rất tốt			
2. Tôi không cảm thấy lo lắng về mất an toàn trong lao động			
3. Tôi được hướng dẫn, tập huấn về vệ sinh, an toàn lao động			
4. Tôi biết cách xử lý khi xảy ra sự cố về cháy nổ			
5. DN có quy định cụ thể, công khai, chi tiết về đảm bảo an toàn lao động			
6. Tôi luôn chấp hành tốt mọi quy định của DN trong đảm bảo ATVSLĐ			
Sự hài hòa trong quan hệ LIKT với NSDLĐ			
1. Thái độ làm việc tập trung, nghiêm túc của tôi đã được chủ DN ghi nhận, khen thưởng			
2. Tôi chấp hành tốt nội quy, quy định của DN, đã được chủ DN ghi nhận, khen thưởng			
3. Sự sáng tạo, cải tiến của tôi trong SX, KD đã được chủ DN ghi nhận khen thưởng			

4. Tôi luôn cố gắng để nâng cao năng suất lao động, mang lại hiệu quả kinh doanh cho DN			
5. Chủ DN của tôi có quan tâm đến nâng cao thu nhập của NLĐ			
6. Chủ DN có quan tâm đến đời sống của công nhân, lao động			
7. Chủ DN tạo điều kiện nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần cho công nhân lao động			
Phân biệt đối xử, bình đẳng giới, các chính sách với lao động nữ			
1. DN đã thực thi nghiêm túc nội dung trong Thỏa ước lao động tập thể			
2. DN đã xây thực thi nghiêm túc Quy chế dân chủ tại nơi làm việc			
3. DN đã thực thi nghiêm túc những chính sách dành cho lao động nữ			
4. DN đã thực thi chính sách không phân biệt đối xử			
5. DN đã thực thi công bằng nội quy lao động			

B53. Anh/Chị hãy đánh giá mức độ hài lòng về những nội dung dưới đây theo thang đo từ 1 đến 5? (trong đó: 1 hoàn toàn không hài lòng - 5 hoàn toàn hài lòng).

1. Thu nhập					
2. Bảo hiểm					
3. Thời giờ làm việc, nghỉ ngơi					
4. An toàn vệ sinh lao động					
5. Hợp đồng lao động					

B54. Anh/chị có đồng ý với những nội dung sau? (trong đó, 1. Không đồng ý; 2. Trung lập; 3. Đồng ý)

Bình đẳng giới			
Cách tính lương DN chúng tôi là công bằng, bình đẳng, hợp lý giữa nam và nữ			
Sự thăng tiến của NLĐ trong DN chúng tôi công bằng			
Tôi thấy giới tính không ảnh hưởng tới sự phân công công việc tại nơi làm việc			
Phân biệt đối xử			
Tôi chưa từng bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc			
Giới tính không ảnh hưởng tới sự phát triển sự nghiệp của NLĐ trong DN			
Tôi không cảm thấy mình bị bắt nạt tại nơi làm việc			
Chủ DN, người quản lý luôn đối xử công bằng, tôn trọng NLĐ như nhau			
Chính sách đối với lao động nữ			
Những thắc mắc của LĐN về lương, thưởng luôn được giải quyết nhanh chóng, kịp thời			
DN đã thực hiện đầy đủ nghiêm túc các chế độ dành cho phụ nữ mang thai			
DN đã thực hiện đầy đủ nghiêm túc các chế độ dành cho phụ nữ đang nuôi con nhỏ			

B55. Anh/chị đánh giá những nội dung sau? (trong đó, Ghi chú: 1 Hoàn toàn đồng ý; 2 Đồng ý một phần; 3 Không đồng ý; 4 Không biết/Không trả lời)

Mối quan hệ lợi ích giữa NLĐ - NSDLĐ - Xã hội	1	2	3	4
1. Tôi thấy DN trong những năm qua làm ăn có lãi, lợi nhuận tăng				
2. DN tôi trong những năm qua có mở rộng, phát triển hoạt động sản xuất, kinh doanh				
3. DN tôi có uy tín trong cộng đồng DN cùng ngành nghề				

4. DN tuân thủ mọi quy định pháp luật của Việt Nam trong hoạt động sản xuất kinh doanh				
5. DN đã tuân thủ điều kiện về xả thải, bảo vệ môi trường				
6. DN tôi có quan tâm đến các hoạt động từ thiện cho cộng đồng				
7. DN tôi đóng thuế đầy đủ cho Nhà nước				
Các cách thức đảm bảo LIKT cho NLĐ				
1. NSDLĐ thực thi nghiêm túc các quy định của NN đối với NLĐ				
2. NSDLĐ đã thực hiện quy định của Nhà nước về phúc lợi doanh nghiệp				
3. Các hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách đối với NLĐ diễn ra thường xuyên, liên tục.				
4. Các hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện an toàn, vệ sinh lao động diễn ra thường xuyên, liên tục.				
5. Công đoàn thực hiện tốt chức năng bảo vệ quyền lợi cho NLĐ				
6. Công đoàn triển khai đa dạng các hoạt động nhằm đảm bảo LIKT cho NLĐ				
Giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp lao động				
1. CBCĐ luôn nắm bắt kịp thời tâm tư, băn khoăn, lo lắng của NLĐ				
2. CBCĐ luôn giải quyết nhanh chóng, tích cực những khúc mắc liên quan đến quyền lợi của NLĐ				
3. CBCĐ tham gia tích cực vào giải quyết những mâu thuẫn giữa NLĐ và chủ DN				

4. CBCĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi cho NLĐ				
5. CBCĐ tham gia tích cực, có hiệu quả vào thương lượng tập thể				
6. Thỏa ước LĐTT của DN có nhiều nội dung có lợi cho NLĐ				
7. Những mâu thuẫn, tranh chấp liên quan đến LIKT của NLĐ luôn được giải quyết nhanh chóng, kịp thời, thỏa đáng				
8. Công đoàn DN tổ chức nhiều hoạt động tư vấn pháp lý và hỗ trợ giải quyết các vấn đề phát sinh				

B56. Anh/chị hãy đề xuất giải pháp đảm bảo LIKT của NLĐ?

B56.1. Về Đảng và Nhà nước Việt Nam

.....

B56.2. Về tổ chức công đoàn

.....

B56.3. Về công tác cán bộ

.....

B56.4. Về doanh nghiệp

.....

B56.5. Về bản thân người công nhân

.....

B56.6. Ý kiến khác

.....

XIN TRÂN TRỌNG CẢM ƠN!

PHỤ LỤC 2

TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC VỀ ĐẢM BẢO LIKT CỦA NLĐ TRONG CÁC KCN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Quá trình khảo sát được nghiên cứu sinh tiến hành như sau:

Bước 1: Xác định kích cỡ mẫu

Theo công thức tính mẫu điều tra của Trung tâm Thông tin và Phân tích số liệu Việt Nam, công thức tính mẫu điều tra (khi đã biết trước tổng kích cỡ mẫu) như sau:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Trong đó:

- N là kích cỡ tổng thể hoặc kích cỡ mẫu
- n là kích cỡ mẫu điều tra cần thực hiện
- e là sai số cho phép = 0.05 (5%)

Theo Báo cáo của Ban Quản lý các KCN và chế xuất Hà Nội, tính đến hết năm 2022, số lao động làm việc tại các KCN có khoảng gần 167.000 người¹⁹, dựa trên công thức ta có:

$$n = \frac{167.000}{1 + 167.000 (0.05)^2} = 325 \text{ (người)}$$

Như vậy, số công nhân thực hiện khảo sát là: 325 người.

Bước 2: chọn mẫu khảo sát

Do giới hạn bởi các điều kiện về thời gian và kinh phí nên luận án nghiên cứu điều tra xã hội học thông qua phiếu điều tra theo mẫu về đảm bảo LIKT NLĐ trong các KCN trên địa bàn thành phố Hà Nội với sự lựa chọn tại 03 KCN có số lượng doanh nghiệp lớn: KCN Quang Minh - Huyện Mê Linh, KCN Láng Hòa Lạc, KCN Minh Khai- Vĩnh Tuy.

Luận án lập danh sách các công ty trong giới hạn phạm vi 3 KCN đã

¹ <https://kinhtevdubao.vn/phat-trien-cac-khu-cong-nghiep-cua-ha-noi-thuc-trang-va-giai-phap-28103.html>

chọn; tại mỗi KCN, sắp xếp các doanh nghiệp theo qui mô lao động từ lớn đến nhỏ, sau đó sẽ chọn ngẫu nhiên để điều tra (có phụ lục danh sách các công ty kèm theo).

Đối tượng điều tra xã hội học theo mẫu là công nhân đang làm việc trong các KCN. Các đối tượng điều tra được phỏng vấn một cách ngẫu nhiên, có hệ thống. Đối tượng này bao gồm công nhân sản xuất trực tiếp, công nhân làm văn phòng, quản đốc, quản lý phân xưởng.... Tổng số công nhân được điều tra là 325 lao động.

Để giúp thu thập dữ liệu sơ cấp bằng bảng hỏi được nhanh chóng nhất, tiết kiệm và có tính chính xác cao; luận án sẽ sử dụng cả 02 phương pháp điều tra trực tiếp và gián tiếp; gặp trực tiếp đối tượng khảo sát và thuyết phục họ tham gia trả lời bằng hỏi google biểu mẫu được gửi qua zalo; kết hợp phương pháp điều tra gián tiếp đó là gửi bảng hỏi online tới các đối tượng khảo sát qua email hoặc zalo.

Bước 3: Xây dựng phiếu khảo sát

- Phiếu khảo sát được xây dựng theo nội dung luận án, có sự tham khảo ý kiến từ các chuyên gia xã hội học.
- Phiếu khảo sát được thực trên ứng dụng google form, đường link phiếu khảo sát như sau: <https://forms.gle/xFMkEDMQwWpVgZsD6>
- Tác giả khảo sát thử 10 công nhân để hoàn chỉnh phiếu trước khi khảo sát chính thức.

Bước 4: Tiến hành khảo sát

- Thời gian khảo sát ý kiến công nhân trong 2 tháng (12/2023-1/2024)
- Tác giả gửi đường link khảo sát được theo loại hình doanh nghiệp và theo KCN như đã xác định tại phần phạm vi nghiên cứu.

Bước 5: Tổng hợp kết quả khảo sát

- Sau quá trình khảo sát, tác giả thu về được 325 phiếu trả lời của công nhân

TT	KCN	Tổng số DN	Số DN được lựa chọn	Số công nhân được lựa chọn
1	KCN Quang Minh	100	4	100
2	KCN Láng Hòa Lạc	200	8	150
3	KCN Minh Khai-Vĩnh Tuy	30	2	75
	Tổng	330	14	325

- Kết quả khảo sát lấy trực tiếp trên webform với địa chỉ truy cập như sau: <https://forms.gle/xFMkEDMQwWpVgZsD6>

Tác giả tổng hợp kết quả khảo sát trên bảng số liệu sau:

A. Thông tin chung		Số lượng	Tỷ lệ%
A1. Số điện thoại người trả lời (nếu có thể cung cấp)			
A2. Ngành nghề sản xuất chính	1. Sản xuất	308	94,8
	2. Thương mại	0	0,0
	3. Dịch vụ	6	1,8
	4. Khác	11	3,4
A3. Giới tính của Anh/chị?	1. Nam	129	39,7
	2. Nữ	196	60,3
A4. Tuổi của anh/chị:			
A5. Trình độ học vấn của Anh/chị:	1. Tiểu học (cấp I)	0	0,0
	2. Trung học cơ sở (cấp II)	22	6,8
	3. Trung học phổ thông (cấp III)	83	25,5
	4. Trung cấp	58	17,8
	5. Cao đẳng, Đại học	162	49,8
	6. Sau đại học	0	0,0

A6. Số năm làm việc tại DN		 Năm	
A7. Vị trí công tác	1. Quản lý	62	19,1
	2. Nhân viên	236	72,6
A8. Trình độ tay nghề	1. 1/7	2	0,6
	2. 2/7	0	0,0
	3. 3/7	17	5,2
	4. 4/7	3	0,9
	5. 5/7	0	0,0
	6. 6/7	9	2,8
	7. 7/7	12	3,7
	8. Không trả lời	282	86,8
A9. Trình độ chuyên môn kỹ thuật	1. Chưa qua đào tạo	73	22,5
	2. Công nhân kỹ thuật	91	28,0
	3. Trung học chuyên nghiệp	41	12,6
	4. Cao đẳng, đại học trở lên	120	36,9
A10. Tình trạng hôn nhân của anh/chị?	1. Đã lấy vợ/chồng	241	74,2
	2. Chưa lấy vợ/chồng	66	20,3
	3. Đơn thân/ly hôn	16	4,9
	4. Khác	2	0,6
A11. Thu nhập hàng tháng của Anh/Chị?	Từ 5 triệu trở xuống	24	7,4
	từ 5,1 triệu-10 triệu	201	61,8
	từ 10,1 triệu-15 triệu	67	20,6
	từ 15 triệu trở lên	27	8,3

B. Đánh giá cơ chế để thực hiện đảm bảo LIKT của NLD.			
B1. Anh chị được tuyển dụng vào DN qua những hình thức nào sau đây?	1. Trung tâm giới thiệu việc làm	6	1,8
	2. Sàn giao dịch việc làm	3	0,9
	3. Phòng vấn trực tiếp	290	89,2
	4. Liên kết đào tạo	0	0,0
	5. Các phương tiện truyền thông đại chúng	14	4,3
	6. NLD đang làm việc tại DN	12	3,7
	7. Khác.....	0	0,0
B2. Trước khi vào làm chính thức, Anh/chị phải thử việc trong thời gian bao lâu?	1. Không phải thử việc	3	0,9
	2. Thử việc 1 tháng	140	43,1
	3. Thử việc 2 tháng	168	51,7
	4. Thử việc 3 tháng	11	3,4
	5. Thử việc trên 3 tháng	3	0,9
B3. Nơi đào tạo nghề của anh/chị	1. Tại công ty	233	71,7
	2. Tại trung tâm dạy nghề, cơ sở đào tạo (trường học)	67	20,6
	3. Tại cơ sở đào tạo liên kết	3	0,9
	4. Khác (ghi rõ).....	22	6,8
B4. Khả năng giám sát việc thực thi pháp luật lao động của tổ chức công đoàn tại DN của anh/chị:	1. Rất tốt	227	69,8
	2. Tốt	94	28,9
	3. Tương đối tốt	0	0,0
	4. Chưa tốt	0	0,0
	5. Không giám sát	0	0,0
	6. Không biết	4	1,2

B5. Khả năng giám sát việc thực thi pháp luật lao động của Thanh tra lao động tại DN của anh/chị:	1. Rất tốt	225	69,2
	2. Tốt	0	0,0
	3. Tương đối tốt	65	20,0
	4. Chưa tốt	27	8,3
	5. Không giám sát	8	2,5
	6. Không biết	0	0,0
B6. HĐLĐ hiện nay của anh/chị thuộc loại nào?	1. Hợp đồng theo mùa vụ	6	1,8
	2. Hợp đồng 12 tháng	11	3,4
	3. Hợp đồng 36 tháng	116	35,7
	4. Hợp đồng không xác định thời hạn	192	59,1
	5. Không ký kết hợp đồng	0	0,0
B7. Anh/chị được tham gia vào những hoạt động nào sau đây trong DN?	1. Tham gia xây dựng nội quy, quy chế	107	36.0
	2. Tham gia xây dựng thỏa ước lao động tập thể	107	36.0
	3. Tham gia đối thoại tại nơi làm việc	165	55.6
	4. Tham gia xây dựng định mức lao động	39	13.1
	5. Tham gia xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh	77	25.9
	6. Tham gia Hội nghị NLĐ	133	44.8
	7. Được tiếp cận thông tin công khai minh bạch	130	43.8
	8. Được tham gia ý kiến trong sản xuất	178	59.9
	9. Được kiểm tra, giám sát hoạt động sản xuất	107	36.0
	10. Khác.....	0	0

B8. Điều kiện lao động trong DN anh/chị như thế nào?	1. Rộng rãi, đầy đủ ánh sáng, thông thoáng	302	92,9
	2. Chật chội, nóng bức, rung ồn	21	6,5
	3. Không đủ ánh sáng, không thông thoáng	2	0,6
B9. Các loại vật dụng bảo hộ lao động mà NLD được nhận?	1. Quần áo bảo hộ lao động	21	6,5
	2. Giày dép bảo hộ lao động	2	0,6
	3. Găng tay bảo hộ lao động	302	92,9
	4. Khẩu trang bảo hộ lao động	312	96,0
	5. Kính bảo hộ lao động	267	82,2
	6. Khác..	278	85,5
B10. Nếu vi phạm kỷ luật của công ty thì NLD bị xử lý như thế nào?	1. Trừ lương	122	42.4
	2. Cắt tiền thưởng	133	46.2
	3. Chuyển sang bộ phận khác	109	37.8
	4. Nhắc nhở cảnh cáo	248	86.1
	5. Buộc thôi việc	89	30.9
	6. Khác.....	0	0
B11. Nếu khen thưởng công ty sử dụng hình thức nào dành cho NLD ?	1. Thưởng tiền	329	109.7
	2. Thưởng vật chất	146	48.7
	3. Thưởng doanh số	177	59.0
	4. Thưởng tinh thần	256	85.3
B12. Những hình thức khen thưởng anh/chị nhận được tại DN?	1. Thưởng năm	166	51,1
	2. Thưởng tháng	3	0,9
	3. Thưởng quý	15	4,6
	4. Thưởng vào ngày lễ	141	43,4
	5. Thưởng đột xuất	0	0,0

		1	2	3	4
B13. Đánh giá của Anh/chị về hình thức đào tạo và đào tạo lại lao động tại DN? (Theo thang đo từ 1-3, trong đó 1 là không đồng ý; 2 đồng ý một phần, 3 đồng ý, 4 không trả lời)	1. DN có quan tâm tới công tác đào tạo và đào tạo lại lao động	9,9	18,8	71,3	0,0
	2. Chính sách của DN bảo đảm sự công bằng giữa các đối tượng được tham gia đào tạo	12,6	20,9	66,5	0,0
	3. Chương trình đào tạo hoàn toàn phù hợp với công việc	9,5	23,7	66,8	0,0
	4. Chương trình đào tạo của DN đáp ứng yêu cầu phát triển kỹ năng, phát triển nghề nghiệp	10,8	20,6	68,6	0,0

		Số lượng	Tỷ lệ%
B14. Thời gian làm việc của anh/chị tại DN?	1. Theo ca	174,0	53,5
	2. Theo buổi	57,0	17,5
	3. Theo giờ	94,0	28,9
B15. Số giờ làm việc một ngày của anh/chị?	Dưới 8 tiếng/ngày	56	17,2
	8 tiếng/ngày	96	29,5
	Trên 8 tiếng/ngày	173	53,2
B16. Anh/chị có thường xuyên làm thêm giờ/tăng ca?	1. Có	144	44,3
	2. Không	181	55,7
B17. Số giờ làm thêm cao nhất trong ngày?			

B18. Số ngày làm thêm trong tuần trong 12 tháng qua?			
B19. Anh/chị vui lòng cho biết thời gian được tăng lương của công ty anh/chị	1. 1 lần/ 1 năm	152	46,8
	2. 2 lần/ năm	83	25,5
	3. 3 lần/năm	10	3,1
	4. Khác	80	24,6
B20. Căn cứ để trả lương làm thêm giờ?	1. Lương sản phẩm	278	85,5
	2. Lương thời gian	36	11,1
	3. Lương khoán	11	3,4
B21. Hình thức trả lương tại DN anh/chị đang làm việc?	1. Lương theo thời gian	228	20,7
	2. Lương theo sản phẩm	62	76
	3. Lương khoán	7	2,3
	4. Khác...	3	1,0
B22. Anh/chị cho biết mỗi lần tăng lương thì NLD được tăng bao nhiêu tiền?		 nghìn đồng	
B23. Nếu công ty gặp khó khăn và đề nghị nợ 30% lương tháng. Theo anh/chị đa phần công nhân sẽ cho nợ trong bao lâu?	1. Không đồng ý	138	42,5
	2. 01 tháng	150	46,2
	3. 03 tháng	37	11,4
	4. 06 tháng	0	0,0

B24. Anh/Chị đánh giá tình hình an toàn lao động tại DN? <i>(Theo thang đo từ 1-3, trong đó 1 là không đồng ý; 2 đồng ý một phần, 3 đồng ý, 4 không trả lời)</i>	Nội dung	1	2	3	4
	1. NLĐ được tập huấn quy trình quy phạm an toàn bảo hộ lao động ban đầu	6,4	21,5	72,0	0,0
	2. Pháp quyền (tôn trọng, tuân thủ đúng pháp luật)	8,0	16,3	75,7	0,0
	3. DN thường xuyên tập huấn về an toàn lao động cho NLĐ	7,7	13,5	78,7	0,0
	4. Tại DN có phân công cán bộ chuyên trách về an toàn lao động	6,4	21,5	72,0	0,0
	5. Cán bộ giám sát an toàn lao động có thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ	7,1	22,8	70,1	0,0
	6. DN có xây dựng nội quy về an toàn lao động tại DN	5,6	16,6	77,8	0,0
	7. Thực hiện chế độ tự kiểm tra về công tác an toàn lao động tại DN	8,3	14,8	76,9	0,0

		Số lượng	Tỷ lệ%
B25. Tại nơi anh/chị làm việc, DN có xây dựng các cơ sở/ phòng y tế?	1. Có	319	98,2
	2. Không	6	1,8
B26. Anh/chị có thường xuyên được khám sức khỏe định kỳ?	1. Có	315	96,9
	2. Không	10	3,1
B27. Anh/chị có bị mắc bệnh nghề nghiệp.	1. Có	11	3,4
	2. Không	314	96,6

B28. Nếu có mắc bệnh nghề nghiệp, chế độ của DN như thế nào?	1. Được giám định, điều trị	199	61,2
	2. Được chuyển công việc khác	94	28,9
	3. Không có chế độ gì	32	9,8
B29. Anh/chị được tham gia những loại bảo hiểm nào?	1. Bảo hiểm xã hội	317	97,5
	2. Bảo hiểm y tế	301	92,6
	3. Bảo hiểm thất nghiệp	293	90,2
	4. Các loại bảo hiểm khác	67	20,6
B30. Hiện trạng nhà ở hiện nay của Anh/Chị thế nào?	1. Nhà thuộc sở hữu của mình	201	61,8
	2. Nhà trọ	93	28,6
	3. Ký túc xá của công ty, mức tiền	15	4,6
	4. Ở nhờ họ hàng người quen không mất tiền	6	1,8
	5. Khác.....	10	3,1
B31. Chi phí nhà ở của anh/chị so với thu nhập hàng tháng như thế nào?	1. $\leq 20\%$ lương	164	50,5
	2. Chiếm từ 20% đến 30% lương	161	49,5
B32. Sự gắn bó của anh/chị với DN phụ thuộc nhiều nhất vào yếu tố nào?	1. Chiến lược con người của DN	11	3,4
	2. Cơ hội phát triển nghề nghiệp	32	9,8
	3. Thị trường lao động	16	4,9
	4. Tiền lương và điều kiện làm việc	266	81,8

B33. NLĐ trong DN có nhiều cơ hội tham gia đóng góp vào chính sách lao động của DN không?	1. Không được tham gia đóng góp	37	11,4
	2. Một số người được tham gia	116	35,7
	3. Mọi người đều được tham gia	172	52,9
B34. Khi quyền lợi của anh/chị bị ảnh hưởng, ai là người đại diện bảo vệ cho anh/chị?	1. Đảng	6	1,8
	2. Đoàn thanh niên	2	0,6
	3. Công đoàn	277	85,2
	4. Nữ công	6	1,8
	5. NLĐ tự đấu tranh	34	10,5
	6. Khác....	0	0,0
B35. Chủ tịch công đoàn của DN là:	1. Công nhân, nhân viên	76	23,4
	2. Cán bộ quản lý, lãnh đạo	244	75,1
	3. Không có công đoàn	2	0,6
	4. Không biết	0	0,0
B36. Cán bộ công đoàn ở DN làm tốt những nhiệm vụ nào?	1. Bảo vệ quyền lợi NLĐ	214	65,8
	2. Giữ ổn định, đoàn kết	32	9,8
	3. Tổ chức các hoạt động phong trào	71	21,8
	4. Chỉ tồn tại một cách hình thức	8	2,5
B37. Công đoàn cùng với NLĐ đề xuất tăng lương, thì xác suất thành công cao nhất có thể là:	1. 0%	26	8,0
	2. 10%	69	21,2
	3. 20%	39	12,0
	4. 30%	76	23,4
	5. 40%	44	13,5
	6. $\geq 50\%$	71	21,8

B38. Khi có tranh chấp lao động trong DN thì anh/chị sẽ làm gì?	1. Phối hợp với đồng nghiệp để đòi quyền lợi	57	17,5
	2. Đề đạt với tổ trưởng hay tổ trưởng Công đoàn để giải quyết	230	70,8
	3. Trực tiếp gặp giám đốc để yêu cầu giải quyết	14	4,3
	4. Sẵn sàng đình công khi quyền lợi bị vi phạm	3	0,9
	5. Chuyển khỏi DN	2	0,6
	6. Cách khác	19	5,8
B39. Trong 3 năm trở lại đây, DN đã từng xảy ra đình công chưa?	1. Có	8	2,5
	2. Không	317	97,5
B40. Nếu từng có đình công thì vì lý do gì?	1. Lương thấp	118	36,3
	2. Cường độ lao động cao	5	1,5
	3. Thường xuyên phải tăng ca	32	9,8
	4. Đãi ngộ kém	18	5,5
	5. Bị ép thời gian làm việc	62	19,1
	6. DN chưa chấp hành tốt luật lao động	78	24,0
	7. Phạt trừ lương, thưởng khi vi phạm	6	1,8
	8. Khác	0	39,1
B41. Nếu đa số NLD trong DN bất bình vì làm việc quá vất vả, lương quá thấp, họ sẽ:	1. Xin nghỉ việc dần	211	64,9
	2. Báo thanh tra lao động	0	0,0
	3. Tìm cách đình công	6	1,8
	4. Nhờ công đoàn giải quyết	108	33,2

B42. Nơi anh/chị đang làm việc có cần một tổ chức đại diện thực sự đứng ra đoàn kết và bảo vệ lợi ích của NLĐ không?	1. Không cần thiết	66	20,3
	2. Cần thiết	180	55,4
	3. Rất cần thiết	79	24,3
B43. Nếu tập thể lao động tiến hành đình công đòi tăng lương, cải thiện điều kiện làm việc thì kết quả nhận được có thể là	1. NLĐ sẽ không được gì hơn	33	10,2
	2. Một số người sẽ phải nghỉ việc hoặc kỷ luật	36	11,1
	3. Một số yêu cầu chính đáng của NLĐ có thể sẽ được đáp ứng	187	57,5
	4. Phần lớn yêu cầu chính đáng của NLĐ sẽ được đáp ứng	69	21,2
B44. Những tiêu chí để DN tạo Cơ hội thăng tiến cho NLĐ?	1. Dựa vào mức độ làm việc chuyên cần của NLĐ	65	20,0
	2. Dựa vào bằng cấp của NLĐ	0	0,0
	3. Dựa vào mức độ đóng góp sáng kiến của NLĐ vào sự phát triển của DN	149	45,8
	4. Dựa vào mức độ thân thuộc với chủ DN	14	4,3
	5. Dựa vào thâm niên làm việc của NLĐ	4	1,2
	6. Dựa vào tay nghề NLĐ	90	27,7
	7. Khác.....	0	0,0

B45. Hiện tại anh/chị có nhu cầu và mong muốn gì khi làm việc tại DN?	1. DN đảm bảo việc làm ổn định, lâu dài cho CNLĐ	254	84.7
	2. Công bằng, minh bạch về lương/thưởng	158	52.7
	3. Được đóng bảo hiểm xã hội	152	50.7
	4. Có cơ hội thăng tiến	144	48.0
	5. DN hỗ trợ đào tạo nâng cao tay nghề cho CNLĐ	107	35.7
	6. Hỗ trợ tự xây nhà riêng để ở (cho vay ưu đãi hoặc hỗ trợ tiền)	74	24.7
	7. Có ký túc xá cho NLĐ	49	16.3
	8. Có nhà trẻ cho con CNLĐ	69	23.0
	9. Có cơ sở khám chữa bệnh cho NLĐ ngoài giờ hành chính	76	25.3
	10. Có nhà văn hóa cho NLĐ.	44	14.7
	11. Có khu vui chơi để thư giãn, tái tạo sức lao động sau giờ làm việc	75	25.0
	12. Hỗ trợ tiền đi lại đến nơi làm việc	76	25.3
	13. Hỗ trợ tiền thuê nhà trọ, điện, nước, internet tại khu nhà trọ	107	35.7
	14. Được Công đoàn kết nối, hỗ trợ thông tin kịp thời, hữu ích	100	33.
	15. Mong muốn khác...	0	0

B46. Những phúc lợi xã hội dành cho NLĐ trong DN?	1. Thăm hỏi khi ốm đau	64	19,7
	2. Thăm hỏi khi gia đình có hiếu, hỉ	108	33,2
	3. Nghỉ ốm có lương	22	6,8
	4. Nghỉ lễ	29	8,9
	5. Nghỉ mát	17	5,2
	6. Chế độ thai sản	37	11,4
	7. Hỗ trợ điều trị khi công nhân phải nằm viện	18	5,5
	8. Hỗ trợ chi phí đi lại ngày tết	14	4,3
	9. Hỗ trợ khen thưởng cho con công nhân có thành tích học tập tốt	16	4,9

	Nội dung	1	2	3	4	5
B47. Anh/chị vui lòng cho biết mức độ hài lòng của mình về những nội dung dưới đây ở công ty? Theo thang điểm từ 1-5 (trong đó 5 là mức hài lòng cao nhất)	1. Tiền lương	4,9	8,9	36,6	35,1	14,5
	2. Tiền thưởng	8,3	16,0	39,7	26,2	9,8
	3. Phụ cấp (bằng tiền)	6,5	18,8	39,4	22,8	12,6
	4. Du lịch, nghỉ mát	13,2	16,9	38,2	22,8	8,9
	5. Bảo hiểm xã hội	7,1	3,4	27,7	35,7	26,2
	6. Trợ cấp khi ốm đau, tai nạn	6,8	15,1	26,2	36,6	15,4
	7. Tiền tiết kiệm hàng tháng	20,3	16,3	37,2	15,4	10,8
	8. Thời gian tăng ca	9,2	11,1	35,4	32,6	11,7
	9. Chế độ bồi dưỡng tiền tăng ca	13,8	12,0	34,2	30,2	9,8
	10. Mức ăn trưa, ăn ca	16,6	14,2	36,9	24,3	8,0
	11. Nhà ở cho công nhân	24,3	11,1	35,1	18,8	10,8

		Đúng	Sai	Không biết
B48. Anh/Chị hãy đánh giá về HĐLĐ tại DN?	1. Tôi được ký và hoàn tất HĐLĐ trước khi bắt đầu công việc	84,9	10,5	4,6
	2. Tôi đã được đọc và xem xét kỹ những điều khoản được ký kết trong HĐLĐ	65,2	28,0	6,8
	3. HĐLĐ của tôi chứa đầy đủ các điều khoản cần thiết như mức lương, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, bảo hiểm, và các quyền lợi khác theo Bộ luật Lao động.	83,4	10,2	6,5
	4. Tôi hiểu rõ về các quyền và nghĩa vụ theo hợp đồng đã ký	75,4	18,2	6,5
B49. Đánh giá của NLĐ về Thu nhập công bằng	1. DN trả lương công bằng cho NLĐ	60,9	20,0	19,1
	2. Mức lương phù hợp với kỹ năng, kinh nghiệm của NLĐ	55,1	24,0	20,9
	3. Mức lương phù hợp với đóng góp của NLĐ	59,1	20,0	20,9
	4. Mức lương đáp ứng được nhu cầu của NLĐ và gia đình	44,6	37,8	17,5
	5. DN luôn trả lương đúng thời hạn, không nợ đọng lương NLĐ	58,9	24,3	16,8
	6. DN thực hiện tốt hoạt động nâng lương/tăng lương cho NLĐ	68,9	18,3	12,8

		Chấp hành tốt	Chấp hành tương đối tốt	Chấp hành chưa tốt	Không biết/K hông trả lời
B50. Đánh giá của NLĐ về mức độ tuân thủ luật pháp của DN	1. Ký kết HĐLĐ	71,4	13,8	3,7	11,1
	2. Thời gian làm việc, nghỉ ngơi	51,4	26,8	19,4	2,5
	3. Tiền lương, tiền công, phúc lợi	78,2	15,1	3,7	3,1
	4. Đảm bảo an toàn vệ sinh lao động	80,3	8,9	3,7	7,1
	5. Thực hiện bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp	76,3	17,2	4	2,5
	6. Thực hiện bình đẳng giới, chống phân biệt đối xử	56,3	29,2	7,4	7,1
	7. Đào tạo lao động, cơ hội thăng tiến	75,4	23,4	,6	,6
	8. Các chính sách đối với lao động nữ	62,8	28,3	8,9	0

B51. Anh/Chị hãy cho về thời giờ nghỉ ngơi?		Số lượng	Tỷ lệ%
Thời gian nghỉ giữa giờ	1. Nghỉ dưới 30 phút	84	25,8
	2. Nghỉ 30 phút	106	32,6
	3. Nghỉ 30 phút trở lên	123	37,8
	4. Hầu như không được nghỉ	12	3,7
Thời gian nghỉ giải lao	1. Dưới 5 phút	98	30,2
	2. Từ 5 đến 10 phút	123	37,8
	3. Trên 10 phút	97	29,8
	4. Hầu như không được nghỉ	7	2,2

Nghỉ lễ tết	1. Được nghỉ tất cả các ngày lễ tết	125	38,5
	2. Được nghỉ một số ngày lễ tết	167	51,4
	3. Hầu như không được nghỉ	33	10,2
Nghĩ hàng năm (nghỉ phép)	1. Nghỉ 14- 16 ngày	38	11,7
	2. Nghỉ 12-13 ngày	127	39,1
	3. Nghỉ dưới 12 ngày	147	45,2
	4. Hầu như không được nghỉ	13	4,0

B52. Anh/Chị hãy đánh giá những nội dung dưới đây. <i>(Theo</i> <i>thang đo</i> <i>từ 1-3,</i> <i>trong đó 1</i> <i>là không</i> <i>đồng ý; 2</i> <i>đồng ý</i> <i>một phần,</i> <i>3 đồng ý,</i> <i>4 không</i> <i>biết/không</i> <i>trả lời)</i>	<i>Thời giờ làm việc, nghỉ ngơi</i>	1	2	3
	1. DN bố trí thời gian nghỉ giữa giờ hợp lý	11,1	34,2	54,8
	2. DN bố trí thời gian nghỉ giải lao phù hợp	10,8	41,2	48
	3. DN tổ chức thời gian làm việc hiện nay hợp lý	14,8	40,6	44,6
	4. DN tổ chức hoạt động làm thêm giờ phù hợp	16,6	35,4	48
	<i>Bảo hiểm</i>			
	1. DN có trách nhiệm đóng đầy đủ và đúng thời hạn các loại bảo hiểm cho NLĐ	10,8	40,9	48,3
	2. NLĐ theo dõi được quá trình đóng bảo hiểm của DN	6,5	43,7	49,8
	3. Những thắc mắc của NLĐ về vấn đề bảo hiểm được DN giải đáp kịp thời	4,6	37,2	58,2
	4. Các chế độ bảo hiểm của NLĐ được giải quyết kịp thời	1,5	37,2	61,2
	<i>An toàn vệ sinh lao động</i>			
	1. Điều kiện làm việc trong DN của tôi rất tốt	31.6	13.6	54.8
	2. Tôi không cảm thấy lo lắng về mất an toàn trong lao động	31	11.6	57.4
	3. Tôi được hướng dẫn, tập huấn về vệ sinh, an toàn lao động	20	10.3	69.7
	4. Tôi biết cách xử lý khi xảy ra sự cố về cháy nổ	25.2	9.7	65.2

5. DN có quy định cụ thể, công khai, chi tiết về đảm bảo an toàn lao động	30,2	22	47,8
6. Tôi luôn chấp hành tốt mọi quy định của DN trong đảm bảo ATVSLĐ	32,2	24	43,8
<i>Sự hài hòa trong quan hệ LIKT với NSDLĐ</i>			
1. Thái độ làm việc tập trung, nghiêm túc của tôi đã được chủ DN ghi nhận, khen thưởng	35,1	27,7	37,2
2. Tôi chấp hành tốt nội quy, quy định của DN, đã được chủ DN ghi nhận, khen thưởng	47,4	28,6	24
3. Sự sáng tạo, cải tiến của tôi trong SX, KD đã được chủ DN ghi nhận khen thưởng	37,8	24,3	37,8
4. Tôi luôn cố gắng để nâng cao năng suất lao động, mang lại hiệu quả kinh doanh cho DN	23,7	36,6	39,7
5. Chủ DN của tôi có quan tâm đến nâng cao thu nhập của NLĐ	18,8	38,5	42,8
6. Chủ DN có quan tâm đến đời sống của công nhân, lao động	17,5	24,3	58,2
7. Chủ DN tạo điều kiện nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần cho công nhân lao động	12,3	29,2	58,5
<i>Phân biệt đối xử, bình đẳng giới, các chính sách với lao động nữ</i>			
1. DN đã thực thi nghiêm túc nội dung trong Thỏa ước lao động tập thể	19,7	39,1	41,2
2. DN đã xây thực thi nghiêm túc Quy chế dân chủ tại nơi làm việc	10,8	37,2	52
3. DN đã thực thi nghiêm túc những chính sách dành cho lao động nữ	5,5	43,7	50,8
4. DN đã thực thi chính sách không phân biệt đối xử	67,7	13,0	20,3
5. DN đã thực thi công bằng nội quy lao động	10,4	12,4	78,2

		1	2	3	4	5
B53. Đánh giá mức độ hài lòng về những nội dung dưới đây theo thang đo từ 1-5? (trong đó 5 là mức hài lòng cao nhất)	1. Thu nhập	3,7	20,3	23,4	13,8	38,8
	2. Bảo hiểm	10,5	17,2	3,7	13,8	54,8
	3. Thời giờ làm việc, nghỉ ngơi	10,5	7,7	7,4	17,2	57,2
	4. An toàn vệ sinh lao động	10,8	20,6	20,0	20,6	28,0
	5. Hợp đồng lao động	13,8	20,6	24,0	17,2	24,3

B54. Anh/chị có đồng ý với những nội dung sau? (Theo thang đo từ 1-3, trong đó 1 là không đồng ý; 2 đồng ý một phần, 3 đồng ý)	Bình đẳng giới	1	2	3
	1. Cách tính lương DN chúng tôi là công bằng, bình đẳng, hợp lý giữa nam và nữ	21,3	29,7	49,1
	2. Sự thăng tiến của NLĐ trong DN chúng tôi công bằng	31	29,7	39,4
	3. Tôi thấy giới tính không ảnh hưởng tới sự phân công công việc tại nơi làm việc	32	22,8	45,2
	Phân biệt đối xử			
	1. Tôi chưa từng bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc	16,1	22,6	61,3
	2. Giới tính không ảnh hưởng tới sự phát triển sự nghiệp của NLĐ trong DN	10,4	20,6	69
	3. Tôi không cảm thấy mình bị bắt nạt tại nơi làm việc	11	21,3	67,7
	4. Chủ DN, người quản lý luôn đối xử công bằng, tôn trọng NLĐ như nhau	12,9	28,4	58,7
	Chính sách đối với lao động nữ			
	1. Những thắc mắc của LDN về lương, thưởng luôn được giải quyết nhanh chóng, kịp thời	18,7	29,7	51,7
	2. DN đã thực hiện đầy đủ nghiêm túc các chế độ dành cho phụ nữ mang thai	13,6	21,6	64,8
	3. DN đã thực hiện đầy đủ nghiêm túc các chế độ dành cho phụ nữ đang nuôi con nhỏ	11,6	21,0	67,4

B55. Anh/chị đánh giá những nội dung sau? <i>(Theo</i> <i>thang đo</i> <i>từ 1-3,</i> <i>trong đó 1</i> <i>là không</i> <i>đồng ý; 2</i> <i>đồng ý</i> <i>một phần,</i> <i>3 đồng ý;</i> <i>4 không</i> <i>biết/không</i> <i>trả lời)</i>	Mối quan hệ lợi ích giữa NLD - NSDLĐ - Xã hội	1	2	3	4
	1. Tôi thấy DN trong những năm qua làm ăn có lãi, lợi nhuận tăng	24,3	31,4	34,8	9,5
	2. DN tôi trong những năm qua có mở rộng, phát triển hoạt động sản xuất, kinh doanh	24,3	33,4	22,8	19,5
	3. DN tôi có uy tín trong cộng đồng DN cùng ngành nghề	20	14,8	59,1	6,2
	4. DN tuân thủ mọi quy định pháp luật của Việt Nam trong hoạt động sản xuất kinh doanh	6,8	30,2	48,9	14,2
	5. DN đã tuân thủ điều kiện về xả thải, bảo vệ môi trường	17,2	20,9	54,8	7,1
	6. DN tôi có quan tâm đến các hoạt động từ thiện cho cộng đồng	7,7	10,5	71,1	10,8
	7. DN tôi đóng thuế đầy đủ cho Nhà nước	4,9	7,1	82,2	5,8
	Các cách thức đảm bảo LIKT cho NLD				
	1. NSDLĐ thực thi nghiêm túc các quy định của NN đối với NLD	17,2	24	51,4	7,4
	2. NSDLĐ đã thực hiện quy định của Nhà nước về phúc lợi doanh nghiệp	14,2	20	53,8	12
	3. Các hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách đối với NLD diễn ra thường xuyên, liên tục.	11,1	17,2	37,8	33,8
	4. Các hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện an toàn, vệ sinh lao động diễn ra thường xuyên, liên tục.	13,2	17,8	44,6	24,3

	5. Công đoàn thực hiện tốt chức năng bảo vệ quyền lợi cho NLĐ	7,4	25,2	59,4	8
	6. Công đoàn triển khai đa dạng các hoạt động nhằm đảm bảo LIKT cho NLĐ	13,2	23,4	60,3	3,1
	Giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp lao động				
	1. CBCĐ luôn nắm bắt kịp thời tâm tư, băn khoăn, lo lắng của NLĐ	7,1	40,9	48	4
	2. CBCĐ luôn giải quyết nhanh chóng, tích cực những khúc mắc liên quan đến quyền lợi của NLĐ	3,7	37,2	44	15,1
	3. CBCĐ tham gia tích cực vào giải quyết những mâu thuẫn giữa NLĐ và chủ DN	10,5	23,7	52	13,8
	4. CBCĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi cho NLĐ	7,7	40,3	44,6	7,4
	5. CBCĐ tham gia tích cực, có hiệu quả vào thương lượng tập thể	7,7	38,2	45,5	8,6
	6. Thỏa ước LĐTT của DN có nhiều nội dung có lợi cho NLĐ	6,5	30,2	48,3	15,1
	7. Những mâu thuẫn, tranh chấp liên quan đến LIKT của NLĐ luôn được giải quyết nhanh chóng, kịp thời, thỏa đáng	10,5	29,8	52,9	6,8
	8. Công đoàn DN tổ chức nhiều hoạt động tư vấn pháp lý và hỗ trợ giải quyết các vấn đề phát sinh	7,4	44,6	41,5	6,5

PHỤ LỤC 3: CHỌN MẪU KHẢO SÁT DOANH NGHIỆP

I. KHU CÔNG NGHIỆP LẮNG HÒA LẠC

Tổng số doanh nghiệp: 100 doanh nghiệp đang hoạt động

Tổng số lao động: 14.500 người

1. Danh sách các doanh nghiệp tại Khu Công nghệ cao Hòa Lạc được xem xét đưa vào chọn mẫu nghiên cứu

STT	Tên doanh nghiệp	Năm hoạt động	Lĩnh vực hoạt động	Số lượng lao động	Doanh nghiệp khảo sát
1	Công ty cổ phần DT & C VINA	2017	Kiểm tra và phân tích kỹ thuật	2.500	x
2	Công ty Cổ phần Vicostone	2002	Sản xuất đá thạch anh nhân tạo	Hơn 1.000	x
3	Công ty TNHH Vina-Sanwa	2008	Sản xuất thiết bị công nghiệp	1000	
4	Công ty TNHH Sản xuất Dược phẩm Medlac Pharma Italy	2008	Sản xuất dược phẩm	1000	x
5	Công ty TNHH Thương mại Avy Interior	2018	Viễn thông và công nghệ thông tin	700	
6	Công ty cổ phần công nghệ Herasoft	2022	Lập trình máy vi tính	700	
7	Công ty TNHH Vina-Sanwa	2008	Sản xuất thiết bị và linh kiện công nghiệp	700	x
8	Công ty TNHH Viettel-CHT	2008	Viễn thông và công nghệ thông tin	570	

9	Công ty TNHH Melodic Việt Nam	2018	Bán buôn đồ dùng gia đình, mỹ phẩm	500	
10	Công ty Cổ phần Chế tác Đá Việt Nam	2007	Chế tác đá nhân tạo và đá thạch anh	500	
11	công ty cổ phần Viglafico	2004	Sản xuất thủy tinh và sản phẩm từ thủy tinh	500	x
12	Công ty TNHH Phát triển công nghệ cao Hòa Lạc	2016	Nghiên cứu và phát triển công nghệ	500	x
13	Công ty TNHH Phần mềm FPT Hà Nội	2013	Phần mềm và công nghệ thông tin	500	x
14	Công ty TNHH Năng lượng Xanh Việt Nam	2011	Năng lượng tái tạo	500	
15	Công ty TNHH Điện tử Noble Việt Nam	2005	Sản xuất linh kiện điện tử	416	x
16	Công ty TNHH Tập đoàn OE Tek Việt Nam	2006	Sản xuất linh kiện điện tử và cơ khí chính xác	400	
17	Công ty TNHH Khuôn mẫu & Sản phẩm công nghệ cao Việt Nam	2016	Sản xuất khuôn mẫu và sản phẩm công nghệ cao	300	
18	Công ty cổ phần đầu tư Hiteccons	2017	Kinh doanh bất động sản,	Không có thông tin	
19	Công ty cổ phần đầu tư Smartek	2021	TT ươm tạo & Đào tạo Công nghệ cao	Không có thông tin	
20	Công ty cổ phần Esol Việt Nam	2007	Sản xuất pin và ắc quy	Không có thông tin	

II. KHU CÔNG NGHIỆP QUANG MINH

Tổng số doanh nghiệp: 200 doanh nghiệp đang hoạt động

Tổng số lao động: 36.000 người

Danh sách các doanh nghiệp tại Khu Công nghiệp Quang Minh được xem xét đưa vào chọn mẫu nghiên cứu

STT	Tên doanh nghiệp	Năm hoạt động	Lĩnh vực hoạt động	Số lượng lao động	Doanh nghiệp khảo sát
1	Công ty TNHH Synopex Việt Nam	2014	Sản xuất linh kiện điện tử	2.500	X
2	Công ty TNHH Cơ khí và Thương mại Việt Hàn - Trường Khang	2014	Gia công cơ khí	500	
3	Công ty TNHH Flying Bats	2013	Sản xuất sản phẩm điện tử	500	
4	Công ty TNHH Hoei Tekko Việt Nam	2013	Gia công kim loại	500	
5	Công ty TNHH Nihon Etching Việt Nam	2012	Sản xuất các sản phẩm từ kim loại	500	
6	Công ty TNHH Nippon Paint Việt Nam (Hà Nội)	2011	Sản xuất sơn và các chế phẩm vệ sinh	467	x
7	Công ty TNHH Sản xuất - Thương mại - Dịch vụ Hảo An Phát	2015	Sản xuất các cấu kiện kim loại	234	x
8	Công ty TNHH Triom Việt Nam	2013	Hoạt động tài chính	68	x

III. KHU CÔNG NGHIỆP MINH KHAI- VĨNH TUY

Tổng số doanh nghiệp: Hơn 30 doanh nghiệp đang hoạt động

Tổng số lao động: 28.000 người

Danh sách các doanh nghiệp tại Khu Công nghiệp Minh Khai- Vĩnh Tuy

STT	Tên doanh nghiệp	Năm hoạt động	Lĩnh vực hoạt động	Số lượng lao động	Doanh nghiệp khảo sát
1	Công ty cổ phần thương mại và đầu tư Thái Dương An	2011	Sản xuất công nghiệp	500	
2	Công ty cổ phần Diana Unicharm	1998	Sản xuất các sản phẩm khác từ giấy và bìa	500	
3	Công ty cổ phần năng lượng tái tạo sông Hồng	2020	Sản xuất điện	300	
4	Công ty cổ phần năng lượng tái tạo sông Đà	2020	Sản xuất điện	300	
5	Công ty TNHH nhựa Đào Nguyên	2013	Tổ chức giới thiệu và xúc tiến thương mại	213	
6	Công ty TNHH MTV sản xuất - thương mại Nhất Thắng	2020	Sản xuất sản phẩm từ plastic	178	
7	Công ty cổ phần điện tử & gia dụng Nahouse	2019	Sản xuất đồ gia dụng	156	x
8	Công ty cổ phần năng lượng tái tạo sông Lô	2020	Sản xuất điện	123	x

PHỤ LỤC 4: CÁC THỂ CHẾ CỦA NHÀ NƯỚC VÀ THÀNH PHỐ HÀ NỘI LIÊN QUAN ĐẾN ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Cụ thể, triển khai Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Việc làm năm 2013, UBND thành phố Hà Nội đã ban hành Quyết định số 22/2019/QĐ-UBND ngày 23/10/2019 quy định về phối hợp trong tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài trên địa bàn, góp phần tăng cường hiệu lực quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động.

- Kế hoạch số 194/KH-UBND ngày 26/8/2021 của UBND TP. Hà Nội. Về việc thực hiện các giải pháp, biện pháp thu hồi nợ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2021 - 2025. Mục tiêu: Giảm tỷ lệ nợ đọng BHXH, BHYT, BHTN, đảm bảo quyền lợi cho NLĐ. Triển khai thực hiện nghiêm, hiệu quả, hoàn thành các chỉ tiêu về bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) được giao tại Nghị quyết số 31/NQ-HĐND ngày 06/12/2023 của Hội đồng nhân dân (HĐND) Thành phố và Quyết định số 6336/QĐ-UBND ngày 12/12/2023 của Ủy ban nhân dân Thành phố; nâng cao nhận thức của các cơ quan, đơn vị và mỗi cán bộ, đảng viên về ý nghĩa, vai trò của chính sách BHXH, BHYT. Bám sát quan điểm, mục tiêu và các giải pháp nêu trong Kế hoạch số 192/KH-UBND ngày 26/8/2021 của UBND Thành phố về thực hiện các chỉ tiêu về số người tham gia BHXH, BHYT giai đoạn 2021 - 2025 trên địa bàn thành phố Hà Nội;

- Kế hoạch số 193/KH-UBND ngày 26/8/2021 của UBND Thành phố về thực hiện các giải pháp phòng, chống hành vi lạm dụng, trục lợi quỹ BHYT trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2021 - 2025;

- Kế hoạch số 194/KH-UBND ngày 26/8/2021 của UBND Thành phố về thực hiện các giải pháp, biện pháp thu hồi nợ đóng BHXH, BHYT, BHTN trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2021 - 2025.

- Kế hoạch số 34/KH-UBND ngày 24/01/2024 của UBND TP. Hà Nội. Về việc thực hiện chỉ tiêu, nhiệm vụ công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế năm 2024 trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- Kế hoạch số 108/KH-UBND ngày 5/4/2024 của UBND TP. Hà Nội “Về việc tổ chức thu thập, cập nhật, xây dựng cơ sở dữ liệu về NLĐ, cơ sở dữ liệu việc tìm người - người tìm việc trên địa bàn thành phố Hà Nội đến năm 2025”.

Để thực hiện Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, thành phố cũng ban hành Kế hoạch số 394/KH-UBND ngày 31/12/2024 nhằm xây dựng văn hóa an toàn lao động và nâng cao trách nhiệm của các tổ chức, doanh nghiệp trong bảo vệ sức khỏe NLĐ.

Kế hoạch số 17/KH-UBND ngày 13/01/2025 nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho NLĐ, phù hợp với định hướng của Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014.

Sơ đồ: Một số căn cứ pháp lý trong đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động

