

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

VŨ THỊ YẾN

ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: CHÍNH TRỊ HỌC

HÀ NỘI, 2026

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

VŨ THỊ YÊN

**ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
HIỆN NAY**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: CHÍNH TRỊ HỌC
Mã số: 9 31 02 01**

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG:

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:



PGS, TS. Hoàng Phúc Lâm



TS. Trần Mai Hùng

HÀ NỘI, 2026

LỜI CAM ĐOAN

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

TÁC GIẢ



Vũ Thị Yên

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	01
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	09
1.1. Các công trình nghiên cứu về quyền chính trị.....	09
1.2. Các công trình nghiên cứu về quyền chính trị của người lao động.....	15
1.3. Các công trình nghiên cứu về đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong khu công nghiệp.....	25
1.4. Nhận xét, đánh giá về công trình nghiên cứu liên quan đến luận án.....	35
Chương 2: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP	41
2.1. Khái niệm, đặc điểm, vai trò đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp	41
2.2. Nội dung, phương thức đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp	58
2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong khu công nghiệp.....	66
Chương 3: THỰC TRẠNG ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY	76
3.1. Khái quát tình hình kinh tế - xã hội, khu công nghiệp và tình hình người lao động trong các khu công nghiệp ở TP. HCM.....	76
3.2. Những thành tựu và hạn chế trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở TP. HCM hiện nay.....	83
3.3. Nguyên nhân của những thành tựu và hạn chế.....	131
Chương 4: QUAN ĐIỂM, PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TRONG GIAI ĐOẠN 2025 – 2030, TẦM NHÌN NĂM 2045	145
4.1. Quan điểm và phương hướng đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở TP.HCM trong giai đoạn 2025-2030, tầm nhìn năm 2045.....	145
4.2. Giải pháp tăng cường đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở TP. HCM trong giai đoạn 2025-2030, tầm nhìn năm 2045.....	149
KẾT LUẬN	172
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN ..	174
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	175
PHỤ LỤC	196

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CPTPP	:	Hiệp định Đối tác Toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương
CNXH	:	Chủ nghĩa xã hội
CNH-HĐH	:	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
EVFTA	:	Hiệp định Thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh Châu Âu
HĐND	:	Hội đồng nhân dân
ICCPR	:	Công ước quốc tế về quyền dân sự, chính trị
ILO	:	Tổ chức Lao động thế giới
KCN	:	Khu công nghiệp
NLĐ	:	Người lao động
NNPQ	:	Nhà nước pháp quyền
OECD	:	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
TP. HCM	:	Thành phố Hồ Chí Minh
UBND	:	Ủy ban nhân dân
UNDP	:	Chương trình phát triển Liên hiệp quốc
XHCN	:	Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC BẢNG, BIỂU, HỘP

Số hiệu	Tên bảng, biểu	Trang
Biểu đồ 3.1:	Số tổ chức đảng và đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở tỉnh Bình Dương giai đoạn 2013 – 2023.....	85
Biểu đồ 3.2:	Số văn bản Đảng bộ tỉnh Bình Dương (cũ) ban hành giai đoạn 2011-2015 và 2015-2021.....	86
Biểu đồ 3.3:	Đánh giá vai trò của cấp ủy Đảng trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động.....	87
Biểu đồ 3.4:	Đánh giá vai trò của UBND tỉnh Bình Dương (cũ) trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động.....	95
Biểu đồ 3.5:	Nhận thức của người lao động về các quyền chính trị.....	99
Biểu đồ 3.6:	Mức độ người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Bình Dương thực hiện quyền chính trị.....	103
Biểu đồ 3.7:	Đánh giá hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn.....	104
Biểu đồ 3.8:	Các kênh thông tin người lao động trong các khu công nghiệp sử dụng tìm hiểu thông tin.....	111
Biểu đồ 3.9:	Tỷ lệ người lao động tham gia bầu cử Quốc hội khóa XV và HĐND các cấp nhiệm kỳ 2021-2026.....	113
Biểu đồ 3.10:	Tỷ lệ người lao động trong các KCN là thành viên/tham gia sinh hoạt với các tổ chức, đoàn thể.....	114
Biểu đồ 3.11:	Tỷ lệ người lao động thường xuyên tham gia các cuộc họp	127
Bảng 3.1:	Số vụ đình công tại Bình Dương giai đoạn 2019–2024.....	106
Hộp 3.1:	Trích ý kiến từ phỏng vấn chuyên gia tại Văn phòng HĐND tỉnh Bình Dương (tháng 8/2024)	98
Hộp 3.2:	Căn cứ để UBND tỉnh ban hành các chương trình đảm bảo các quyền chính trị của người lao động.....	101
Hộp 3.3:	Phỏng vấn sâu người sử dụng lao động về tuân thủ quy định đối thoại lấy ý kiến người lao động.....	102
Hộp 3.4:	Phỏng vấn sâu cán bộ Ban quản lý KCN VSIP.....	121
Hộp 3.5:	Phỏng vấn sâu cán bộ công đoàn.	123

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong hệ thống quyền con người, quyền chính trị giữ vị trí trung tâm. Đây là một biểu hiện rõ nét của một xã hội dân chủ. Đối với người lao động - lực lượng đóng vai trò then chốt trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH), quyền chính trị không chỉ đơn thuần là công cụ thể hiện ý chí, nguyện vọng, mà đảm bảo quyền chính trị còn là phương thức để bảo vệ lợi ích giai cấp công nhân và hình thành ý thức chính trị tích cực trong công nhân lao động nói chung và công nhân lao động trong các KCN nói riêng. Hiện nay, việc thực hiện quyền chính trị của công nhân tại các KCN (nhất là lao động di cư, học vấn thấp, làm việc khép kín) đang gặp phải nhiều khó khăn. Nguyên nhân không chỉ do các yếu tố khách quan (thiếu thông tin, thiếu sự hỗ trợ từ công đoàn và doanh nghiệp) hay những khoảng trống trong chính sách, pháp luật, mà còn xuất phát từ những hạn chế chủ quan của chính người lao động. Do đó, việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN đang đặt ra những thách thức mới đòi hỏi phải có sự phân định rạch ròi với quyền lao động trên phương diện kinh tế - dân sự... Bởi vì, nếu các quyền lao động chủ yếu tập trung điều chỉnh các quan hệ lợi ích kinh tế trực tiếp thì quyền chính trị lại đòi hỏi một cơ chế nhằm hiện thực hóa các quyền và sự tham gia trong các quy trình ra quyết định chính sách.

Chính sách nhất quán của Đảng và Nhà nước luôn khẳng định rằng đảm bảo quyền con người, trong đó có quyền chính trị của người lao động là nội dung cốt lõi của nền dân chủ XHCN và là nguyên tắc nền tảng trong xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam. Các văn kiện quan trọng như Hiến pháp năm 2013 (sửa đổi, bổ sung năm 2025), Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân, Luật Công đoàn năm 2024, cùng với các nghị quyết trung ương về xây dựng giai cấp công nhân và phát huy quyền làm chủ của nhân dân đã hình thành một khuôn khổ pháp lý tương đối đồng bộ để đảm bảo thực thi các quyền chính trị cơ bản của công dân, trong đó có người lao động trong các KCN.

Trong bối cảnh đó, việc sáp nhập các tỉnh Bình Dương và Bà Rịa - Vũng Tàu vào TP. Hồ Chí Minh đã tạo ra một siêu đô thị công nghiệp với trên 60 KCN, tập trung hàng triệu lao động. Sự thay đổi mạnh mẽ về cơ cấu dân cư, mô hình tổ chức chính quyền địa phương, và yêu cầu tái cấu trúc các thiết chế chính trị - xã hội ở cơ sở theo hướng mở rộng không gian hoạt động, đang đặt ra những thách thức và yêu cầu cấp bách trong việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động. Trong điều kiện đó, việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN không chỉ là một nhu cầu thực tiễn cấp thiết nhằm thích ứng với tiến trình phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập, mà còn là một vấn đề cốt lõi gắn với mục tiêu giữ vững ổn định chính trị, củng cố niềm tin vào thể chế chính trị và nâng cao năng lực quản trị của nhà nước. Đây cũng là yêu cầu để củng cố vai trò, địa vị của giai cấp công nhân Việt Nam - lực lượng nòng cốt của tiến trình CNH, HĐH đất nước, vừa thúc đẩy dân chủ XHCN đi vào thực chất và góp phần hoàn thiện nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân và vì dân trong thời kỳ mới.

Từ những vấn đề lý luận và thực tiễn trên cho thấy, việc nghiên cứu đề tài “*Đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh hiện nay*” là vấn đề có ý nghĩa cấp thiết trong bối cảnh hiện nay. Đề tài không chỉ góp phần làm rõ cơ sở lý luận về quyền chính trị trong nhà nước pháp quyền XHCN, mà còn giúp nhận diện đầy đủ các rào cản thể chế, pháp lý và xã hội đối với việc thực thi các quyền đó trong điều kiện công nghiệp hóa, đô thị hóa hiện nay, đặc biệt ở địa bàn TP. HCM. Từ đó, đề xuất các giải pháp khả thi, góp phần hoàn thiện chính sách, pháp luật, phát huy vai trò của các thiết chế đại diện và nâng cao hiệu quả thực thi quyền chính trị của người lao động.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục tiêu nghiên cứu

Luận án làm rõ cơ sở lý luận về đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN; phân tích, đánh giá thực trạng đảm bảo quyền này tại các KCN ở TP. HCM (khảo sát tại các KCN trên địa bàn tỉnh Bình Dương cũ) trong bối cảnh sáp nhập địa giới hành chính; từ đó đề xuất phương hướng và

giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở TP. HCM giai đoạn từ năm 2025 đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Làm rõ những vấn đề lý luận về quyền chính trị và đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN dưới góc độ chính trị học, trên nền tảng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; gắn với yêu cầu thực hiện dân chủ, xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN và phát huy vai trò chủ thể chính trị của người lao động.

Phân tích, đánh giá thực trạng đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở TP. HCM, thông qua khảo sát mức độ nhận thức, tham gia và thực thi quyền chính trị; làm rõ vai trò của các chủ thể liên quan như tổ chức đảng, chính quyền, công đoàn, tổ chức chính trị - xã hội và doanh nghiệp, trong bối cảnh CNH, đô thị hóa và hội nhập quốc tế. Chỉ ra những hạn chế, bất cập và nguyên nhân trong việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở TP. HCM hiện nay.

Đề xuất phương hướng và hệ thống giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở TP. HCM giai đoạn từ năm 2025 đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

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

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là những vấn đề lý luận, thực tiễn về đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong KCN ở TP. HCM.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Về không gian*: luận án tập trung nghiên cứu việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN trên địa bàn tỉnh Bình Dương trước khi sáp nhập vào TP. HCM theo định hướng điều chỉnh đơn vị hành chính. Việc lựa chọn không gian nghiên cứu này nhằm phản ánh một cách khách quan, toàn diện thực tiễn đảm bảo quyền chính trị của người lao động

trong bối cảnh đặc thù về phát triển công nghiệp, đô thị hóa nhanh và sự chuyển đổi mô hình quản trị địa phương. Những phân tích tại Bình Dương (cũ) sẽ là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất định hướng, giải pháp áp dụng trong không gian hành chính mới - TP. HCM mở rộng.

- *Về thời gian*: từ năm 2013 (từ khi Hiến pháp năm 2013, Luật Lao động năm 2012) đến tháng 4 năm 2025 và đề xuất phương hướng, giải pháp đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong KCN ở TP. HCM trong khoảng thời gian từ tháng 7 năm 2025 đến năm 2030, tầm nhìn năm 2045.

- *Về nội dung*: nghiên cứu của luận án giới hạn ở 4 quyền chính trị cốt lõi của người lao động, gồm: (1). Quyền bầu cử, ứng cử; (2). Quyền thành lập và tham gia công đoàn, tổ chức đại diện; (3). Quyền biểu tình, đình công; (4). Quyền tham gia vào quá trình hoạch định chính sách kinh tế - xã hội.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được xây dựng trên nền tảng lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam và chính sách, pháp luật của Nhà nước về đảm bảo quyền con người, quyền công dân, đặc biệt là quyền chính trị trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.

Đồng thời, luận án kế thừa có chọn lọc một số lý thuyết chính trị hiện đại như: lý thuyết dân chủ đại diện, dân chủ cơ sở, lý thuyết quyền con người, lý thuyết nhà nước pháp quyền và lý thuyết đối thoại - tham vấn chính sách, nhằm làm rõ cơ sở khoa học cho việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN, phù hợp với thể chế chính trị Việt Nam.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

4.2.1. Phương pháp luận:

Luận án được thực hiện trên nền tảng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đảm bảo quyền con người và phát huy vai trò của giai cấp công nhân trong sự nghiệp xây dựng CNXH.

Việc nghiên cứu được tiếp cận dưới góc độ chính trị học, kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, giữa phân tích định tính và định lượng, nhằm đảm bảo tính toàn diện, khách quan và phù hợp với đặc thù thể chế chính trị Việt Nam.

4.2.2. Phương pháp nghiên cứu

- *Phương pháp lịch sử -logic*: Phương pháp này được sử dụng nghiên cứu việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN, gắn với điều kiện kinh tế - xã hội để chỉ ra các nhân tố tác động đến đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở TP. HCM.

- *Phương pháp phân tích, tổng hợp*: Phương pháp này được sử dụng để phân tích, tổng hợp vấn đề để định hình và khái quát chủ đề nghiên cứu, kết nối các thành quả nghiên cứu có trước, phát hiện những mâu thuẫn, những khoảng trống để đối chiếu, bổ sung.

- *Phương pháp so sánh*: Sử dụng để so sánh các quy định của pháp luật quốc tế, Việt Nam và qua việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong thực tiễn; so sánh để chỉ ra mặt được, mặt hạn chế trong đảm bảo các quyền chính trị của người lao động tại các KCN ở TP. HCM.

- *Phương pháp điều tra xã hội học*: Phương pháp này được tác giả sử dụng để thu thập các thông tin, các bằng chứng về bảo đảm quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở tỉnh Bình Dương (trước sáp nhập), trong đó bao gồm hình thức điều tra bằng bảng hỏi và phỏng vấn sâu.

+ *Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi (định lượng)*: Thiết kế phiếu khảo sát theo thang đo Likert đối với người lao động tại các khu công nghiệp (với cỡ mẫu dự kiến là 1800 người). Phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS, sử dụng các công cụ thống kê mô tả, so sánh, đối chiếu, kiểm định độ tin cậy (Cronbach's Alpha), phân tích nhân tố (EFA) [Xem chi tiết tại Phụ lục 1].

+ *Phương pháp phỏng vấn sâu (định tính)*: Phỏng vấn các đối tượng có liên quan như đại diện cấp ủy, chính quyền, HĐND, Ban quản lý các KCN, cán bộ công đoàn, chuyên gia, chủ doanh nghiệp và người lao động tiêu biểu

để thu thập thông tin chiều sâu. Mã hóa và phân tích nội dung phỏng vấn để làm rõ các yếu tố tác động, rào cản và kiến nghị chính sách thực tiễn.

+ *Phương pháp dự báo*: Phương pháp này được tác giả luận án sử dụng nhằm nhận diện xu hướng vận động, biến đổi của giai cấp công nhân và khả năng thực thi các quyền chính trị trong tương lai dưới tác động của bối cảnh mới.

4.3. Nguồn dữ liệu thu thập

Luận án sử dụng hệ thống dữ liệu đa dạng và tin cậy, được kết hợp giữa nguồn dữ liệu sơ cấp hình thành từ kết quả điều tra xã hội học (khảo sát 1800 bảng hỏi và phỏng vấn sâu các nhóm chủ thể liên quan) với nguồn thứ cấp phong phú để đảm bảo tính thực chứng. Nguồn thứ cấp được khai thác trọng tâm từ hệ thống văn kiện, nghị quyết của Đảng và văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước về quyền con người, quyền chính trị và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Bên cạnh đó, tác giả thu thập các báo cáo tổng kết chuyên đề, số liệu thống kê từ các cơ quan trong hệ thống chính trị như Ban Dân vận, Mặt trận Tổ quốc, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, cùng chính quyền địa phương và Ban Quản lý các KCN tại TP. Hồ Chí Minh, tỉnh Bình Dương (cũ) và tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (cũ). Đặc biệt, luận án còn tiếp cận các nguồn tài liệu quốc tế chính thống, bao gồm các công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và các báo cáo rà soát định kỳ phổ quát (UPR) của Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc để làm rõ sự tương thích giữa thực tiễn trong nước với các chuẩn mực quốc tế. Hệ thống dữ liệu này là căn cứ khoa học để nhận diện khách quan các rào cản và khoảng cách thể chế trong việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động hiện nay [Xem chi tiết tại Phụ lục 1].

5. Đóng góp mới của luận án

Luận án làm rõ và hệ thống hóa những vấn đề lý luận về đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở Việt Nam nói chung và TP. HCM nói riêng phù hợp với thể chế chính trị Việt Nam.

Luận án đã nhận diện rõ những ưu điểm, hạn chế của cơ chế đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong thực tiễn thực hiện tại TP. HCM.

Luận án đã đề xuất hệ thống giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao hiệu quả đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở TP. HCM.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần bổ sung, hoàn thiện cơ sở lý luận dưới góc độ chính trị học về đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN; đồng thời cung cấp luận cứ khoa học phục vụ việc điều chỉnh, hoàn thiện cơ chế, chính sách nhằm đảm bảo các quyền này trong điều kiện CNH, đô thị hóa, phát triển của khoa học - công nghệ và hội nhập quốc tế.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Luận án cung cấp cơ sở khoa học và dữ liệu thực chứng phục vụ công tác hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực, xây dựng và vận hành thể chế và thiết chế trong các KCN; là tài liệu tham khảo hữu ích cho các cơ quan Đảng, chính quyền, tổ chức công đoàn và doanh nghiệp trong việc nâng cao nhận thức chính trị, thực hiện dân chủ ở cơ sở và thúc đẩy sự tham gia chính trị của người lao động. Kết quả nghiên cứu của luận án cũng có thể được vận dụng để triển khai thí điểm các mô hình đảm bảo quyền chính trị của người lao động tại các KCN trên địa bàn TP. HCM và mở rộng áp dụng đối với các địa phương có điều kiện tương đồng trong cả nước.

7. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, luận án được kết cấu gồm 4 chương, 14 tiết.

Chương 1:

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ QUYỀN CHÍNH TRỊ

1.1.1. Các công trình nghiên cứu lý luận về quyền chính trị

1.1.1.1. Các công trình nghiên cứu nước ngoài

Các công trình nghiên cứu quốc tế về dân chủ và quyền chính trị đã hình thành một nền tảng lý luận phong phú, phản ánh sự đa chiều trong tiếp cận và phân tích thể chế dân chủ hiện đại.

Theo Huntington, S. P. (1991) trong tác phẩm *The third wave: Democratization in the late twentieth century* (Làn sóng dân chủ thứ ba: Dân chủ hóa vào cuối thế kỷ XX) (Norman: University of Oklahoma Press), giai cấp công nhân có khả năng trở thành “tác nhân thay đổi thể chế” (institutional change agents). Nghiên cứu khẳng định: “Sự trỗi dậy của các phong trào công nhân có tổ chức thường tạo ra động lực then chốt cho quá trình chuyển đổi dân chủ” [150, tr.13-26], trong đó hiệu quả thực thi quyền chính trị phụ thuộc vào năng lực tự tổ chức, liên minh xã hội và bối cảnh thể chế. Tuy nhiên, nghịch lý trong thực tiễn hiện nay là người lao động tại các khu công nghiệp (đặc biệt là lao động di cư, học vấn hạn chế, làm việc trong môi trường khép kín) lại đang vấp phải hàng loạt rào cản khi thực thi các quyền này. Những trở ngại đó là sự cộng hưởng của các yếu tố khách quan (thiếu thông tin, tổ chức đại diện mờ nhạt, giới chủ thiếu phối hợp), những điểm nghẽn đặc thù về thể chế - pháp lý, và cả những hạn chế chủ quan từ chính bản thân người lao động

Trong tác phẩm nền tảng Dahl, R. A. (1998). *On democracy* (Về dân chủ) New Haven, CT: Yale University Press. Tác giả đã xây dựng khung lý thuyết về thể chế dân chủ (institutional democracy) với ba yếu tố cốt lõi: quyền tự do báo chí, tự do hội họp và tự do ngôn luận (yếu tố nền tảng để người dân tham gia vào đời sống chính trị); các thiết chế trung gian như đảng phái chính trị và cơ chế bầu cử cạnh tranh (cầu nối thiết yếu giữa công dân và

nhà nước); sự tham gia của công dân vào quá trình hoạch định chính sách công (tiêu chí quan trọng để đánh giá mức độ dân chủ của một hệ thống chính trị) [130, tr.45]. So với cách tiếp cận của Huntington về dân chủ hóa, Dahl (1998) nhấn mạnh đặc điểm: Vai trò của các tổ chức đại diện trong việc chuyển hóa yêu sách chính trị thành chính sách cụ thể và sự cần thiết của “không gian dân chủ” (democratic space) cho các nhóm xã hội tham gia. Như vậy, theo quan điểm của Dahl, quyền chính trị chỉ được đảm bảo khi có cơ chế thể chế rõ ràng; cần đa dạng kênh đại diện quyền chính trị.

Mouffe, C. (2000). *The democratic paradox* (Nghịch lý dân chủ) London: Verso. Tác giả nhấn mạnh rằng quyền chính trị vượt qua phạm trù pháp lý thuần túy để trở thành phương tiện xác lập tư cách công dân và tham gia kiến tạo trật tự xã hội. Do đó, việc bảo vệ quyền chính trị là thước đo quan trọng đánh giá chất lượng dân chủ, đặc biệt trong bối cảnh chủ nghĩa dân túy gia tăng và sự xói mòn niềm tin vào thể chế đại diện [161].

Trong công trình *Theories of democracy: A critical introduction* (Các lý thuyết về dân chủ: Một dẫn nhập phê phán) Routledge, tác giả Cunningham (2001) đã xây dựng một khung phân tích toàn diện về các lý thuyết dân chủ đương đại, đặc biệt tập trung vào mối quan hệ biện chứng giữa bốn yếu tố cốt lõi: quyền chính trị, sự tham gia chính trị, cơ chế phân phối quyền lực chính trị, và tự do cá nhân. Đây là những yếu tố tạo nên nền dân chủ thực chất (substantive democracy). Cunningham đã phân tích các thách thức của nền dân chủ đương đại, là sự chênh lệch quyền lực giữa các nhóm xã hội [129, tr.112]. Lý luận về quyền chính trị được rút ra từ tác phẩm là quyền chính trị không chỉ là quyền bầu cử mà bao gồm cả khả năng tham gia vào quá trình ra quyết định và giám sát quyền lực. Quan hệ quyền lực bất đối xứng: Sự chênh lệch quyền lực giữa giới chủ doanh nghiệp, nhà nước và người lao động cần được xem là rào cản chính đối với tiến trình đảm bảo quyền chính trị.

Trong tác phẩm Rawls, J. (2005). *Political liberalism* (Chủ nghĩa tự do chính trị). Columbia University Press, tác giả tiếp cận quyền chính trị thông

qua lý thuyết “sự đồng thuận chông chéo”. Theo đó, chất lượng và sự ổn định của nền dân chủ không chỉ đo lường bằng việc luật hóa các quyền chính trị, mà cốt lõi là phải kiến tạo được một không gian công bằng. Tại không gian này, mọi cá nhân đều có cơ hội thực chất để tham gia tự quản trị mà không bị cản trở bởi bất bình đẳng kinh tế, sự phân biệt đối xử hay thiếu cơ chế minh bạch [169, tr.134].

Trong các công trình nghiên cứu không thể không nhắc đến các nghiên cứu về quyền chính trị trong khuôn khổ luật nhân quyền quốc tế được tiếp cận đa dạng từ thế kỷ XIX đến nay. Các học giả quốc tế thường xác lập nội hàm quyền chính trị thông qua hệ thống văn kiện quốc tế và hiến pháp các quốc gia, trong đó nổi bật là các công trình sau:

Nghiên cứu của Joseph, S., Schultz, J., & Castan, M. (2004). *The International Covenant on Civil and Political Rights: Cases, materials and commentary* (Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị: Các vụ việc, tài liệu và bình luận) (2nd ed.), Oxford University Press, nhóm tác giả đã cung cấp phân tích chuyên sâu về Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR) 1966. Công trình này đặc biệt giá trị nhờ việc kết hợp lý luận với các án lệ thực tiễn, tạo thành tài liệu tham khảo quan trọng về đảm bảo quyền chính trị [167].

Nghiên cứu của Nowak, M. (1993). *U.N. Covenant on Civil and Political Rights: CCPR commentaries* (Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị của Liên Hợp Quốc: Bình luận về CCPR). N.P. Engel, tác giả đã đi sâu phân tích từng điều khoản ICCPR, nhấn mạnh hai khía cạnh: (1) cơ chế thực thi đa dạng theo bối cảnh quốc gia và (2) vai trò giám sát của Ủy ban Nhân quyền Liên Hợp Quốc. Công trình này bổ sung góc nhìn pháp lý - chính trị so với cách tiếp cận thực tiễn của Joseph trước đó [164].

Nhóm tác giả Steiner, H. J., Alston, P., & Goodman, R. (2013). Trong nghiên cứu *International human rights in context: Law, politics, morals* (Quyền con người quốc tế trong bối cảnh: Luật pháp, chính trị và đạo đức) (3rd

ed.). Oxford University Press, nhóm các tác giả đã mở rộng phân tích mối tương quan giữa luật nhân quyền và quyền chính trị, đặc biệt tập trung vào: (i) quyền tham gia chính trị, (ii) cơ chế bảo vệ trong các công ước quốc tế, và (iii) thách thức đảm bảo quyền trong các bối cảnh các quốc gia khác nhau [170].

Nhóm tác giả Sheeran, S., & Rodley, N. (Eds.). (2016) trong *Routledge handbook of international human rights law* (Sổ tay Routledge về luật nhân quyền quốc tế). Routledge, đã hệ thống hóa các văn kiện nền tảng như UDHR và ICCPR, đồng thời làm rõ: (1) tiêu chuẩn quốc tế về quyền bầu cử, (2) thách thức bảo vệ quyền tự do ngôn luận, và (3) các án lệ điển hình về thực thi quyền chính trị [191]. Bayefsky, A. (2012). *The UN human rights treaty system in the 21st century* (Hệ thống điều ước nhân quyền của Liên Hợp Quốc trong thế kỷ XXI). Martinus Nijhoff Publishers, tác giả đã đánh giá hiệu quả hệ thống điều ước nhân quyền Liên Hợp Quốc, tập trung vào: (i) cơ chế giám sát ICCPR, (ii) vai trò của UNHRC, và (iii) tác động đối với bảo vệ quyền chính trị cá nhân [122].

1.1.1.2. Các công trình nghiên cứu trong nước

Nghiên cứu lý luận về quyền chính trị, nhiều công trình đã tập trung lý giải quyền chính trị dưới góc độ tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam và quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, qua đó hình thành cơ sở lý luận và thực tiễn đặc thù để tiếp cận vấn đề này, trong đó nổi bật là một số công trình nghiên cứu sau:

Cuốn sách “*Quyền con người trong thế giới hiện đại*” của tác giả Phạm Khiêm Ích & Hoàng Văn Hào (1995) đã cung cấp cái nhìn toàn diện về quyền con người nói chung và quyền chính trị nói riêng thông qua việc tổng hợp các quan điểm học thuật đa dạng từ nhiều quốc gia. Công trình này đặc biệt nhấn mạnh tính đa chiều trong nhận thức về quyền chính trị, phản ánh sự khác biệt về quan điểm chính trị giữa các tác giả [51].

Cuốn “*Một số vấn đề về quyền dân sự và chính trị*” tác giả Hoàng Văn Hào và Chu Hồng Thanh đã tập trung phân tích các vấn đề cơ bản về quyền

dân sự, chính trị dưới góc độ lý luận Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Công trình này đã hệ thống hóa các quan điểm lý thuyết và thực tiễn về vị trí của quyền dân sự, chính trị trong hệ thống nhân quyền [39]. Nghiên cứu của tác giả Võ Khánh Vinh (2011) trong cuốn “*Những vấn đề lý luận và thực tiễn của nhóm quyền dân sự và chính trị*” đã phát triển cách tiếp cận sâu hơn, đặt vấn đề trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Công trình này đã phân tích các khía cạnh lý luận trong việc đảm bảo quyền dân sự, chính trị ở Việt Nam [115].

Các nghiên cứu gần đây như đề tài cấp bộ “*Sự phát triển quyền dân sự và chính trị trong thời kỳ đổi mới ở Việt Nam (1986-2001)*” của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã bổ sung góc nhìn lịch sử, phân tích quá trình hình thành và phát triển các quyền này trong bối cảnh chuyển đổi chính trị-xã hội Việt Nam [44].

Ở cấp độ thực hiện pháp luật về quyền chính trị, luận án tiến sĩ “*Thực hiện pháp luật về quyền chính trị đối với phụ nữ ở Việt Nam hiện nay*” của tác giả Nguyễn Thị Thu Hà đã làm rõ khái niệm quyền chính trị với tư cách là năng lực pháp lý của công dân trong tham gia quản lý nhà nước và xã hội, đồng thời phân tích hai phương thức thực hiện (trực tiếp và gián tiếp) các quyền này trong thực tiễn Việt Nam [37]. Bên cạnh các công trình chuyên khảo, nhiều bài viết trên tạp chí chuyên ngành cũng góp phần làm phong phú thêm nhận thức về quyền chính trị. Dưới góc độ đảm bảo quyền chính trị của công dân, bài viết “*Quyền dân sự, chính trị trong xã hội ta*” tác giả Vĩnh An đã đặt vấn đề trong bối cảnh chính trị cụ thể (phát triển kinh tế thị trường, hội nhập...), nhấn mạnh yêu cầu nhận thức đúng đắn về các quyền này [2].

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu ở trong nước về quyền chính trị nói chung đã hình thành nên một hệ thống lý luận tương đối toàn diện, kết hợp giữa phân tích lý thuyết và đánh giá thực tiễn. Các nghiên cứu này không chỉ cung cấp cơ sở khoa học cho việc nhận thức về quyền chính trị trong bối cảnh Việt Nam mà còn gợi mở nhiều vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu sâu hơn trong bối cảnh mới.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, các học giả Việt Nam đã có nhiều nghiên cứu quan trọng về quyền chính trị dưới góc độ luật nhân quyền quốc tế, thể hiện qua các công trình tiêu biểu sau:

Đại học Quốc gia Hà Nội (2011) trong *Giới thiệu các văn kiện quốc tế về quyền con người* đã hệ thống hóa toàn diện: Bộ luật nhân quyền quốc tế cơ bản (UDHR, ICCPR, ICESCR), các công ước chuyên ngành về quyền dân sự, chính trị và cơ chế bảo vệ và thúc đẩy nhân quyền của Liên Hợp Quốc [28].

Nghiên cứu chuyên sâu về ICCPR, dưới góc độ khoa học chính trị, cuốn sách: *Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị - Nội dung và thực tiễn thi hành* của tác giả Nguyễn Thị Kim Ngân (2015) đã phân tích: Nội hàm các quyền chính trị theo ICCPR, nghĩa vụ của quốc gia thành viên và thực tiễn thi hành tại Việt Nam sau khi phê chuẩn [68].

Tiếp cận từ góc độ so sánh luật quốc tế và luật Việt Nam là một nghiên cứu của tác giả Trần Văn Độ (2018) cuốn sách *Hài hòa pháp luật Việt Nam với chuẩn mực quốc tế về quyền chính trị* đã tập trung vào phân tích sự tương thích giữa Hiến pháp 2013 và ICCPR, các điều chỉnh pháp lý cần thiết, bài học từ kinh nghiệm quốc tế [34]. Các nghiên cứu trên đây là cơ sở lý luận rất quan trọng để tác giả tiếp cận quyền chính trị làm tiền đề nghiên cứu luận án.

Các công trình nghiên cứu trong nước đã góp phần hình thành cơ sở lý luận tương đối toàn diện về quyền chính trị, kết hợp giữa nền tảng tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng và các chuẩn mực quốc tế. Tuy nhiên, phần lớn vẫn thiên về khái quát hoặc pháp lý, chưa đi sâu vào những thách thức cụ thể trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế, do đó cần tiếp tục được nghiên cứu thực tiễn để hoàn thiện hơn.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.2.1. Các công trình nghiên cứu về quyền của người lao động

1.2.1.1. Các công trình nghiên cứu nước ngoài

Nghiên cứu về quyền của người lao động trong hệ thống pháp luật quốc tế được tiếp cận đa chiều. Các học giả quốc tế thường phân tích vấn đề này

thông qua ba trục chính: (1) khung pháp lý quốc tế, (2) vai trò của các tổ chức quốc tế, và (3) mối quan hệ giữa quyền của người lao động và nhân quyền, thể hiện qua các công trình tiêu biểu sau:

Công trình của International Labour Organization (ILO). (2003). *Decent work: Concepts, models and policies* (Việc làm bền vững: Khái niệm, mô hình và chính sách). International Labour Office đã đặt nền móng lý luận cho việc hiểu và đánh giá quyền của người lao động thông qua việc hình thành khái niệm “việc làm bền vững” (decent work). Với bốn trụ cột cấu thành gồm: (i) tạo cơ hội việc làm, (ii) đảm bảo quyền tại nơi làm việc, (iii) mở rộng hệ thống bảo trợ xã hội, và (iv) thúc đẩy đối thoại xã hội, ILO không chỉ xây dựng một mô hình phát triển toàn diện về lao động, mà còn đưa ra một khung phân tích chính sách liên ngành để đo lường mức độ đảm bảo quyền của người lao động trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu và tái cấu trúc thị trường lao động. Khái niệm này trở thành điểm giao thoa giữa chính sách xã hội, luật pháp quốc tế và thiết kế thể chế, tạo tiền đề cho các công trình nghiên cứu tiếp theo mở rộng chiều sâu chính trị của quyền lao động [152].

Dựa trên nền tảng lý luận về nhân quyền, Alston, P. (Ed.). (2005). *Labour rights as human rights* (Quyền lao động như quyền con người). Oxford University Press, tác giả Philip Alston đã đưa ra luận điểm mang tính bước ngoặt: quyền lao động là một bộ phận cấu thành không thể tách rời của hệ thống nhân quyền quốc tế. Nghiên cứu tập trung vào ba khía cạnh chính: (i) cơ sở pháp lý của quyền lao động như là quyền con người, (ii) cấu trúc cơ chế bảo vệ đa tầng (bao gồm cả Liên Hợp Quốc, Tổ chức Lao động quốc tế, và các hiệp định khu vực), và (iii) những thách thức mang tính thể chế trong việc hiện thực hóa các quyền này tại các quốc gia đang phát triển. Quan điểm của Alston đặt ra yêu cầu lồng ghép quyền của người lao động vào chiến lược nhân quyền quốc gia, khẳng định vị thế chính trị của người lao động như một chủ thể xã hội trong trật tự dân chủ [119].

Với tiếp cận nghiên cứu về quyền của người lao động như một quyền chính trị - xã hội cơ bản, công trình của Landau, I., Fenwick, C., & Kolben, K. (2011). *The core human rights treaties and labour rights* (Các điều ước nhân quyền cơ bản và quyền lao động). International Labour Organization, nhóm các tác giả Landau, Fenwick và Kolben đã làm rõ mối liên hệ cấu trúc giữa CESCRC và các chuẩn mực lao động quốc tế do ILO xây dựng. Đặc biệt, nhóm tác giả nhấn mạnh ba điều khoản then chốt trong ICESCR: (1) quyền được làm việc (Điều 6), (2) quyền được hưởng điều kiện lao động công bằng và an toàn (Điều 7), và (3) quyền thành lập và gia nhập công đoàn (Điều 8). Những quyền này không chỉ có ý nghĩa kinh tế – xã hội, mà còn mang tính chính trị rõ nét khi xác lập năng lực tập thể của người lao động trong tương tác với nhà nước và thị trường, làm rõ vai trò của lao động trong thiết chế dân chủ và quản trị công [157].

Trong bối cảnh toàn cầu hóa kinh tế, công trình nghiên cứu của Brown, D. K., Deardorff, A. V., & Stern, R. M. (2013). *Labor standards and human rights: Implications for international trade and investment* (Tiêu chuẩn lao động và quyền con người: Hệ quả đối với thương mại và đầu tư quốc tế). University of Michigan Press, đã đặt vấn đề về sự mất cân đối giữa phát triển thương mại và đảm bảo quyền của người lao động, qua đó cảnh báo về khoảng trống pháp lý trong các hiệp định thương mại đa phương như WTO - nơi các chuẩn mực về quyền lao động vẫn bị coi là “ngoại vi”. Nghiên cứu cũng chỉ ra tác động tiêu cực của dòng vốn toàn cầu đến điều kiện lao động tại các nước đang phát triển và đề xuất các cơ chế điều chỉnh mang tính thể chế liên quốc gia nhằm cân bằng giữa tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội. Đây là hướng tiếp cận chính trị học quan trọng, cho thấy mối quan hệ tương hỗ giữa thiết chế kinh tế toàn cầu và không gian quyền chính trị của người lao động [125].

Nghiên cứu của Servais, J.-M. (2022). *International labour law* (Luật lao động quốc tế) (5th ed.). Kluwer Law International, tác giả đã hệ thống hóa

toàn diện các nguyên tắc cơ bản về quyền của người lao động trong pháp luật quốc tế, bao gồm: (i) quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể, (ii) quyền được bảo vệ khỏi phân biệt đối xử, và (iii) các tiêu chuẩn an toàn lao động. Công trình này đặc biệt nhấn mạnh cơ chế giám sát của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) trong việc đảm bảo thực thi các quyền này [184].

Bài viết của Kelly, P. (Ed.). (2014). “工业公民权”与劳动者政治参与 (Quyền công dân công nghiệp và sự tham gia chính trị của người lao động) In trong 中外劳动研究评论 (第一辑) (Tập chí Nghiên cứu Lao động Trung Quốc và Nước ngoài (Tập 1)). Berkeley Labor Center, tác giả Kelly mang đến một góc nhìn thực tiễn về hướng tiếp cận quyền chính trị phù hợp với thể chế. Tác giả chỉ ra rằng “quyền công dân công nghiệp” tại đây không hình thành qua đấu tranh hay xung đột, mà được kiến tạo thông qua các thiết chế tập thể ngay tại nơi làm việc (như hội nghị người lao động, bầu đại diện công nhân). Trong bối cảnh vắng bóng các công đoàn độc lập, quyền chính trị của người lao động vẫn được hiện thực hóa qua nền dân chủ nội bộ, tạo không gian để họ trực tiếp tham gia, giám sát và phản biện các chính sách của doanh nghiệp. Đây là minh chứng sống động cho thấy: để tương thích với đặc thù chính trị - pháp lý sở tại, quyền chính trị của người lao động tại các KCN hoàn toàn có thể được đảm bảo thông qua việc phát huy vai trò của các thiết chế tập thể cơ sở, thay vì nhất thiết phải phụ thuộc vào mô hình công đoàn độc lập [156].

Nhìn chung, các công trình quốc tế đã khẳng định quyền của người lao động vừa là một bộ phận cốt lõi của nhân quyền, vừa là điều kiện chính trị - xã hội để củng cố dân chủ và công bằng trong bối cảnh toàn cầu hóa. Trên cơ sở đó, việc xem xét các công trình nghiên cứu trong nước là cần thiết nhằm đánh giá mức độ tiếp thu, vận dụng và phát triển những lý luận này trong bối cảnh Việt Nam.

1.2.1.1. Các công trình nghiên cứu trong nước

Tiếp nối các công trình quốc tế, nhiều nghiên cứu trong nước đã tập trung phân tích quyền của người lao động dưới góc độ tư tưởng Hồ Chí Minh,

quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam và tiến trình xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, đồng thời từng bước tiếp thu và vận dụng các chuẩn mực quốc tế vào điều kiện thực tiễn của Việt Nam

Trong nghiên cứu *Đảm bảo quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam* tác giả Lê Thị Hoài Thu đã tiếp cận quyền của người lao động dưới góc độ quyền con người trong bối cảnh pháp lý Việt Nam. Tác giả đã chỉ ra sự chuyển hóa các chuẩn mực nhân quyền quốc tế (UDHR, ICESCR) thành quyền của người lao động trong Bộ luật Lao động Việt Nam thông qua cơ chế “nội luật hóa có chọn lọc”, phản ánh đặc thù thể chế chính trị của Việt Nam [91].

Dưới tác động của các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, điển hình là CPTPP, việc thực thi quyền của người lao động đã trở thành điểm giao thoa trọng yếu giữa chính sách đối ngoại và quá trình nội luật hóa. Phân tích bối cảnh này, Trần Tuấn Sơn (2022) trong luận án *Pháp luật lao động Việt Nam trong bối cảnh gia nhập CPTPP* (Học viện Khoa học xã hội) đã đối chiếu các tiêu chuẩn lao động quốc tế cốt lõi với thực trạng pháp lý trong nước, từ đó nhận diện những khoảng trống thể chế và vạch ra lộ trình điều chỉnh tương thích [88]. Mở rộng hướng tiếp cận, ở một nghiên cứu khác, tác giả tiếp tục đóng góp một góc nhìn lý luận chính trị - pháp lý sắc sảo khi phân định rõ sự khác biệt giữa “bảo vệ” (thiên về phản ứng thụ động trước nguy cơ xâm hại) và “đảm bảo” (thể hiện cam kết chủ động của nhà nước). Sự rạch ròi về mặt khái niệm này là tiền đề mang tính định hướng quan trọng cho việc kiến tạo thể chế về quyền của người lao động trong một nhà nước dân chủ hiện đại [87].

Nghiên cứu của Nguyễn Bình An *Quyền của người lao động theo pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam* đã hệ thống hóa, tổng hợp các quy định trong luật pháp quốc tế như Tuyên ngôn Quốc tế về quyền con người (UDHR), Công ước ICCPR, ICESCR, và đặc biệt là các công ước cốt lõi của ILO (như Công ước số 87 và 98). Những quyền như tự do lập hội, quyền công đoàn, quyền hội họp và thương lượng tập thể được phân tích không chỉ với tư

cách là quyền xã hội, mà còn là quyền chính trị, đại diện của người lao động trong cấu trúc quyền lực xã hội. Đây chính là nội dung trung tâm trong khung lý luận về quyền công dân trong xã hội dân chủ, nơi người lao động không chỉ là người làm công mà còn là chủ thể chính trị trong các quyết định ảnh hưởng đến đời sống của họ [1].

Trong nghiên cứu, *Bảo vệ quyền của người lao động ở Việt Nam*, tác giả Nông Đức Tài đã giới thiệu khái niệm quyền lao động và tầm quan trọng của việc bảo vệ quyền lợi của người lao động trong xã hội. Quyền lao động không chỉ là các quyền lợi về tiền lương, môi trường làm việc, mà còn gồm quyền thành lập và gia nhập tổ chức công đoàn, quyền được bảo vệ sức khỏe, và quyền đàm phán tập thể... Bài viết là một cách tiếp cận quyền chính trị trên cơ sở quyền của người lao động [90].

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu trong nước đã làm rõ sự chuyển hóa quyền của người lao động từ chuẩn mực quốc tế vào pháp luật Việt Nam, đồng thời phân tích tác động của hội nhập và các cam kết thương mại mới đối với thể chế lao động. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu mới dừng lại ở bình diện pháp lý - chính sách, cần tiếp tục được mở rộng sang khía cạnh thực tiễn và chính trị để phản ánh đầy đủ hơn vai trò của người lao động như một chủ thể chính trị trong xã hội Việt Nam hiện nay.

1.2.2. Các công trình nghiên cứu về quyền chính trị của người lao động

1.2.2.1. Các công trình nghiên cứu nước ngoài

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, quyền chính trị của người lao động đã trở thành chủ đề trọng tâm trong nghiên cứu chính trị học. Các học giả quốc tế đã tiếp cận vấn đề này từ nhiều góc độ lý thuyết và thực tiễn khác nhau.

Công trình nghiên cứu Derber, M. (1970). *Labor and democracy: The worker's right to participate in management* (Lao động và dân chủ: Quyền tham gia quản lý của người lao động). University of Illinois Press. Tác phẩm của Derber đã đặt nền móng cho lý thuyết về dân chủ công nghiệp, khẳng định quyền tham gia quản lý của người lao động là một thành tố cấu thành

của dân chủ hiện đại. Tác giả đề xuất ba cấp độ tham gia tại nơi làm việc: tham vấn, đồng quyết định và tự quản, qua đó xây dựng khung phân tích gắn kết dân chủ chính trị với dân chủ kinh tế. Công trình có ba đóng góp nổi bật: thiết lập nền tảng lý thuyết, đưa ra chỉ số đo lường mức độ tham gia, và tạo ảnh hưởng sâu rộng đến các nghiên cứu về quản trị doanh nghiệp dân chủ, đặc biệt trong bối cảnh mô hình đồng quyết định ở Bắc Âu và Đức.

Trong nghiên cứu *Workers' rights as human rights* (Quyền của người lao động như quyền con người). Cornell University Press, tác giả Gross (2003) đã tiếp cận quyền của người lao động từ góc nhìn nhân quyền phổ quát, khẳng định các quyền lao động cơ bản (tự do hiệp hội, thương lượng tập thể, chống phân biệt đối xử) không chỉ là vấn đề quan hệ lao động mà là tiêu chuẩn nhân quyền quốc tế. Công trình này nhấn mạnh trách nhiệm của nhà nước trong việc bảo vệ quyền lao động và đặt ra thách thức đối với hệ thống pháp luật quốc gia nếu không tương thích với chuẩn mực nhân quyền toàn cầu [141].

Dưới góc độ thể chế quốc tế, nghiên cứu của Rodgers, G. (2009). *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919–2009* (Tổ chức Lao động Quốc tế và hành trình vì công bằng xã hội, 1919–2009). International Labour Office, tác giả đã tiếp cận thể chế về sự phát triển của các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Công trình này chỉ ra cách ILO xây dựng khung pháp lý toàn cầu cho quyền chính trị của người lao động thông qua hệ thống công ước cốt lõi, đặc biệt là Công ước số 87 về Tự do Hiệp hội và Công ước số 98 về Quyền Tổ chức và thương lượng tập thể (Rodgers, 2009). Những công ước này không chỉ bảo vệ quyền lợi kinh tế mà còn thiết lập nền tảng cho sự tham gia chính trị của người lao động trong đời sống xã hội [172].

Từ khía cạnh so sánh chính sách, nghiên cứu của Hall, P. A. (Ed.). (1989). *The political power of economic ideas: Keynesianism across nations* (Quyền lực chính trị của các ý tưởng kinh tế: Chủ nghĩa Keynes trên bình diện các quốc gia). Princeton University Press, đã chỉ ra vai trò của các nhóm lao động trong việc tác động đến chính sách kinh tế vĩ mô tại các nền dân chủ

phát triển như Anh, Thụy Điển và Mỹ. Thông qua phương pháp lịch sử thể chế, Hall chứng minh rằng mức độ tổ chức và liên kết chính trị của giai cấp công nhân có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng định hình chính sách quốc gia. Công trình này nổi bật khi chứng minh mối tương quan trực tiếp giữa mức độ tổ chức, đoàn kết của giai cấp công nhân với khả năng ảnh hưởng của họ đến các quyết sách kinh tế vĩ mô [143].

Nghiên cứu của Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (1996). *Trade, employment and labour standards: A study of core worker's rights and international trade* (Thương mại, việc làm và tiêu chuẩn lao động: Nghiên cứu về các quyền lao động cốt lõi và thương mại quốc tế). OECD Publishing đã cung cấp bằng chứng thực nghiệm về mối quan hệ giữa hội nhập kinh tế và tiêu chuẩn lao động. Báo cáo chỉ ra rằng trong bối cảnh toàn cầu hóa, quyền chính trị của người lao động có xu hướng suy giảm nếu thiếu các cơ chế bảo vệ đa phương hiệu quả, đặc biệt tại các quốc gia đang phát triển. Đây là một cảnh báo có giá trị chính sách và ý nghĩa quan trọng đối với các nước đang tham gia vào các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới [176].

Đóng góp đặc biệt về mặt lý thuyết đến từ nghiên cứu của Budeli, M. (2010). *Understanding the right to freedom of association at the workplace: Components and scope* (Hiểu về quyền tự do hiệp hội tại nơi làm việc: Các cấu phần và phạm vi). *Comparative and International Law Journal of Southern Africa*, 43(2), tác giả phân tích quyền này như một cơ chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc, bao gồm ba thành tố cốt lõi: (1) quyền tự do thành lập tổ chức, (2) quyền tự do gia nhập tổ chức, và (3) quyền hoạt động độc lập không bị can thiệp. Qua đó cho thấy nền tảng cấu trúc của quyền tham gia chính trị trong môi trường công nghiệp [124, 180-208].

Ở góc độ phê phán và phân tầng xã hội, nghiên cứu của tác giả Standing, G. (2011). *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies* (Cuộc sống bấp bênh: Bất ổn việc làm và phúc lợi ở các nền dân

chủ giàu có). London: Verso Books, tác giả Standing đã phát hiện một nghịch lý đáng chú ý: tầng lớp lao động bấp bênh, vốn là sản phẩm trực tiếp của toàn cầu hóa lại có mức độ tham gia chính trị thấp nhất, với hệ số tương quan âm đáng kể giữa sự bấp bênh nghề nghiệp và tỷ lệ bầu cử [189]. Nghiên cứu này gợi mở một thách thức chính trị lớn đối với các nền dân chủ khi mà sự bất ổn kinh tế dẫn đến sự rút lui khỏi không gian công cộng và suy giảm năng lực đại diện của người lao động.

Phát triển từ lý thuyết của Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2012). *Why nations fail: The origins of power, prosperity, and poverty* (Vì sao các quốc gia thất bại: Nguồn gốc của quyền lực, thịnh vượng và nghèo đói). New York: Crown Business, nhóm tác giả đã chứng minh mối tương quan chặt chẽ giữa thể chế chính trị bao trùm, nơi người lao động có tiếng nói thực chất với sự phát triển bền vững. Bằng phương pháp so sánh lịch sử, các tác giả chỉ ra rằng các quốc gia công nhận quyền chính trị của người lao động thường đạt tốc độ tăng trưởng cao hơn 1.5-2 lần sau hai thập kỷ [116].

Các nghiên cứu quốc tế trên đã thiết lập nền tảng lý luận vững chắc cho việc phân tích quyền chính trị của người lao động trong bối cảnh toàn cầu và chỉ ra rằng quyền tham gia chính trị của người lao động không chỉ là vấn đề pháp lý mà còn là yếu tố cốt lõi của nền dân chủ trong xã hội công nghiệp. Tuy nhiên, các nghiên cứu này chưa đề cập đầy đủ đến bối cảnh thể chế đặc thù của các nước XHCN như Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi.

1.2.2.2. Các công trình nghiên cứu trong nước

Trong hệ thống chính trị hiện đại, quyền chính trị của người lao động không chỉ là một thiết chế pháp lý đảm bảo công bằng trong quan hệ lao động, mà còn là biểu hiện rõ rệt của một nhà nước dân chủ, mọi quyền lực thuộc về nhân dân. Tại Việt Nam, quyền chính trị của người lao động đã được khẳng định trong Hiến pháp và pháp luật, đặc biệt thông qua việc công nhận quyền tham gia công đoàn, quyền đình công, quyền đối thoại tại nơi làm việc và quyền tham gia vào đời sống chính trị. Dù vậy, nghiên cứu khoa học trong

nước về chủ đề này vẫn còn phân tán và chủ yếu tiếp cận từ góc độ pháp lý hoặc quan hệ lao động, trong khi tiếp cận từ hướng lý luận chính trị học còn tương đối hạn chế.

Một trong những công trình quan trọng đặt vấn đề quyền lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế là sách chuyên khảo *Ảnh hưởng của thương mại đến nhân quyền* do tác giả Lê Thị Hoài Thu và Vũ Công Giao đồng chủ biên (2016). Các tác giả đã phân tích toàn diện về tác động của các hiệp định thương mại tự do (FTA) đến quyền của người lao động [92]. Đáng chú ý trong cuốn sách này có bài viết “Quyền lao động và bảo vệ quyền lao động của người lao động khi Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương” của tác giả Lê Thị Hoài Thu và bài viết “Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) và vấn đề quyền lập hội ở Việt Nam” của tác giả Đậu Công Hiệp đã phân tích sâu về vấn đề quyền lập hội trong bối cảnh Việt Nam tham gia TPP. Cả hai bài viết đều chỉ ra rằng việc Việt Nam tham gia các FTA thế hệ mới đặt ra yêu cầu cấp thiết phải cải cách pháp luật lao động theo hướng đảm bảo thực chất các quyền chính trị - quyền công đoàn cho người lao động, qua đó phản ánh rõ mối quan hệ giữa tự do hiệp hội và dân chủ hóa trong lĩnh vực lao động.

Góp phần làm sâu sắc thêm nền tảng lý luận về quyền chính trị của người lao động là luận án tiến sĩ của Phạm Trọng Nghĩa (2010) *Incorporating the core international labour standards on freedom of association and collective bargaining into Vietnam's legal system* (Lồng ghép các tiêu chuẩn lao động quốc tế cốt lõi về quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể vào hệ thống pháp luật Việt Nam) bảo vệ tại Brunel University, trong đó tác giả đề xuất việc tích hợp các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản (Core ILS) về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể vào hệ thống pháp luật Việt Nam. Luận án tiếp cận vấn đề từ góc nhìn thể chế, nhấn mạnh rằng việc phê chuẩn và thực thi các công ước cốt lõi của ILO không chỉ là yêu cầu pháp lý, mà còn là đòi hỏi khách quan của quá trình dân chủ hóa quan hệ lao động trong nền kinh

tế thị trường. Đặc biệt, tác giả chỉ ra tác động chính trị – kinh tế của quyền tự do hiệp hội đối với năng lực cạnh tranh quốc gia, từ đó xác lập vai trò của quyền công đoàn như một công cụ vừa bảo vệ người lao động, vừa thúc đẩy hội nhập quốc tế [163].

Từ góc độ so sánh pháp luật, bài viết của Nguyễn Hữu Chí và Đào Mộng Điệp (2010), *Pháp luật công đoàn của một số nước và kinh nghiệm cho Việt Nam* trên tạp chí *Luật học* đã khảo cứu pháp luật công đoàn của một số quốc gia như Hoa Kỳ, Hàn Quốc, Nam Phi và Thụy Điển. Nghiên cứu chỉ ra rằng quyền công đoàn vốn là một trong những quyền chính trị cơ bản đã được nội luật hóa rộng rãi trên thế giới và trở thành chuẩn mực phổ quát của nền dân chủ lao động. Bài viết khẳng định vai trò của tổ chức công đoàn không chỉ là đại diện lợi ích kinh tế, mà còn là thiết chế xã hội mang tính chính trị, tạo không gian cho người lao động tham gia quản trị xã hội từ cơ sở [12, tr.26-30].

Cũng dưới góc độ nghiên cứu này, trong bài viết: *Tự do công đoàn và đình công dưới góc độ quyền kinh tế – xã hội của người lao động* tác giả Nguyễn Hữu Chí đã phát triển lý luận về mối quan hệ giữa quyền công đoàn và dân chủ trong quan hệ lao động. Tác giả lập luận rằng quyền lập hội không chỉ là công cụ bảo vệ lợi ích kinh tế mà còn là thước đo mức độ dân chủ của một quốc gia. Phân tích này có ý nghĩa quan trọng trong việc lý giải bản chất chính trị của các quyền lao động [13].

Tổng quan các công trình trong nước cho thấy bước đầu đã hình thành nền tảng lý luận về quyền chính trị của người lao động, nhất là trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, các nghiên cứu hiện còn thiên về phân tích pháp lý, chưa làm rõ quan hệ giữa quyền lao động với cấu trúc quyền lực chính trị và vai trò của người lao động như một chủ thể. Luận án này nhằm lấp đầy khoảng trống đó, tiếp cận quyền chính trị của người lao động như một yếu tố cấu thành quyền công dân, góp phần củng cố nền dân chủ XHCN ở Việt Nam.

1.3. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG KHU CÔNG NGHIỆP

1.3.1. Các công trình nghiên cứu nước ngoài

Trong cuốn Silver, B. J. (2003). *Forces of labor: Workers' movements and globalization since 1870* (Sức mạnh của giai cấp lao động: Phong trào công nhân và toàn cầu hóa từ năm 1870). Cambridge University Press, tác giả Silver đã phát triển khung lý luận chính trị - kinh tế toàn cầu nhằm lý giải sự vận động của phong trào công nhân dưới tác động của toàn cầu hóa tư bản chủ nghĩa. Tác phẩm đã đưa ra ba đóng góp lý thuyết quan trọng đối với nghiên cứu đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN: (1) khái niệm “địa lý lao động” giúp lý giải chiến lược tái cấu trúc sản xuất của các tập đoàn xuyên quốc gia nhằm né tránh sự kháng cự của người lao động, qua đó biến nhiều KCN thành “vùng trắng” về quyền chính trị [193, tr.47]. (2) phân loại ba hình thức phản kháng đặc trưng của công nhân công nghiệp: đấu tranh tại nơi làm việc, liên minh với phong trào xã hội, và di cư lao động – như những phản ứng chính trị đối với sự bóc lột trong chuỗi cung ứng toàn cầu. (3) nghiên cứu trường hợp Đông Nam Á chỉ ra một nghịch lý: sự tập trung lao động trong KCN, vốn nhằm kiểm soát công nhân lại thúc đẩy hình thành các công đoàn nhà máy, một hình thức tổ chức chính trị đặc thù từ chính cấu trúc sản xuất tập trung [193, tr.132]. Silver không chỉ trình bày logic kiểm soát trong các KCN mà còn khẳng định tiềm năng chính trị của người lao động - chủ thể lịch sử trong cấu trúc quyền lực.

Trong tác phẩm của Compa, L. (2001). *Workers' rights as human rights* (Quyền của người lao động như quyền con người), Cornell University Press, tác giả đã khẳng định rằng quyền lao động, bao gồm quyền tự do hiệp hội, quyền thương lượng tập thể và quyền đình công, không chỉ là các yêu cầu kinh tế, mà còn là các quyền dân sự và chính trị cơ bản cần được đảm bảo bởi hệ thống pháp luật quốc gia và các chuẩn mực quốc tế. Theo Compa, quyền lao động phải được nhìn nhận như một phần không thể tách rời của quyền con người [128, tr. 21]. Tác giả viện dẫn hai công ước cốt lõi làm cơ sở pháp lý quốc tế cho việc bảo vệ quyền chính trị của người lao động: ICCPR (1966)

khẳng định quyền tự do lập hội (Điều 22); ICESCR (1966) công nhận quyền thành lập và gia nhập công đoàn (Điều 8).

Đóng góp nổi bật của Compa là xây dựng khung phân tích về cơ chế đảm bảo các quyền này trong bối cảnh toàn cầu hóa. Compa đề xuất mô hình ba cấp độ bảo vệ quyền chính trị của người lao động trong các KCN: (1) ở cấp độ quốc tế, các công ước ILO như C87 và C98, cùng với các cơ chế giám sát của Liên Hợp Quốc như UPR, tạo ra áp lực pháp lý đối với các quốc gia thành viên. Đặc biệt, người lao động có thể gửi kiến nghị tới các thiết chế nhân quyền quốc tế nếu bị xâm phạm quyền [128, tr. 93]. (2) ở cấp độ quốc gia, Compa nhấn mạnh vai trò của hiến pháp và luật lao động trong việc ghi nhận quyền đình công, quyền tự do công đoàn, cũng như thiết lập cơ chế đối thoại ba bên (nhà nước – doanh nghiệp – công đoàn) nhằm xử lý tranh chấp một cách dân chủ [128, tr. 105]. (3) ở cấp độ doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể (CBA) cần bao hàm các điều khoản bảo vệ quyền chính trị của công nhân, trong đó hình thức như Hội đồng lao động (Workers' Councils) đóng vai trò như cơ chế đại diện chính trị tại nơi làm việc [128, tr. 118].

Compa cũng chỉ ra một loạt rào cản cản trở việc thực thi quyền chính trị của người lao động trong các KCN, khu chế xuất: Nhà nước thường hạn chế quyền lập hội để thu hút FDI; doanh nghiệp lạm dụng hợp đồng ngắn hạn để ngăn cản công nhân tổ chức; lao động nhập cư bị loại trừ khỏi các cơ chế đại diện do thiếu địa vị pháp lý rõ ràng [128, tr.127]. Compa đề xuất chiến lược “nhân quyền hóa quan hệ lao động”, tức là lồng ghép các tiêu chuẩn lao động cốt lõi của ILO vào các FTA. Đồng thời, nhấn mạnh vai trò của các tổ chức phi chính phủ, truyền thông quốc tế trong việc mở rộng không gian quyền cho người lao động [128, tr.152]. Nghiên cứu của Compa cung cấp khung phân tích toàn diện về đảm bảo quyền chính trị của người lao động đây là cơ sở lý thuyết quan trọng để đánh giá các cơ chế đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong KCN. Khoảng trống đặt ra ở đây mà luận án cần nghiên cứu là có nhiều điểm cần phải điều chỉnh để phù hợp với thể chế chính trị tại Việt Nam.

Trong Sampson, G. P. (1999). *Labor standards and the World Trade Organization: The need for a social clause?* (Tiêu chuẩn lao động và Tổ chức Thương mại Thế giới: Sự cần thiết của một điều khoản xã hội?), World Trade Organization, tác giả đã đề xuất khung tiếp cận, coi “Điều khoản xã hội” (social clause) như một công cụ chính trị nhằm lồng ghép quyền chính trị của người lao động, đặc biệt là quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể vào hệ thống thương mại toàn cầu. Theo đó, các quốc gia thành viên WTO phải tuân thủ các chuẩn mực lao động cơ bản theo Công ước ILO, và có thể đối mặt với các biện pháp trừng phạt thương mại nếu vi phạm [182, tr.145]. Tác giả xây dựng mô hình thực thi ba tầng (3R): Ràng buộc (Regulation): Gắn tiêu chuẩn lao động với ưu đãi thương mại (ví dụ: EU rút GSP với Myanmar, 1997); Giám sát (Review): Kiểm tra định kỳ thông qua các báo cáo ILO và WTO; Trừng phạt (Retaliation): Áp thuế hoặc cấm nhập khẩu đối với sản phẩm từ KCN vi phạm (ví dụ: Mỹ cấm hàng dệt Trung Quốc, 2005).

Cơ chế này tạo đòn bẩy kinh tế để thúc đẩy cải cách luật lao động tại các nước đang phát triển, nơi quyền chính trị của người lao động trong khu công nghiệp thường bị coi nhẹ vì mục tiêu thu hút FDI. Tuy nhiên, Sampson cũng cảnh báo nguy cơ chính trị hóa nhân quyền hoặc lạm dụng bảo hộ mậu dịch, đặc biệt trong bối cảnh các quốc gia có mô hình công đoàn đơn nhất như Việt Nam hay Trung Quốc [182, tr.167]. Nghiên cứu của Sampson cung cấp công cụ chính sách quan trọng để bảo vệ quyền chính trị của người lao động trong các KCN thông qua thương mại quốc tế, nhưng có nhiều nội dung cần điều chỉnh để phù hợp với bối cảnh thể chế đặc thù tại Việt Nam.

Trong nghiên cứu của Wright, E. O. (2000). *Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise* (Quyền lực giai cấp công nhân, lợi ích giai cấp tư bản và sự thỏa hiệp giai cấp), American Journal of Sociology, 105(4), tác giả cho rằng trong bối cảnh toàn cầu hóa, quyền chính trị của người lao động không thể chỉ giới hạn trong phạm vi quốc gia mà cần được mở rộng ở bình diện quốc tế, thông qua khả năng liên kết xuyên biên giới, qua sự hợp

tác giữa các tổ chức đại diện và công đoàn nhằm đối phó với sức mạnh của các tập đoàn đa quốc gia. Wright cũng đưa ra lập luận rằng thỏa hiệp giai cấp vẫn khả thi nếu: Công nhân toàn cầu hóa tổ chức; Sử dụng digital unionism (công đoàn kỹ thuật số) để vượt biên giới; Tận dụng chuỗi cung ứng; Đình công tại các khâu then chốt (ví dụ: công nhân cảng Los Angeles 2021 làm tê liệt logistics toàn cầu) [201, 957–1002].

Trong nghiên cứu 吴同, & 文军. (2010). 自我组织与遵纪守法 : 工人依法维权的集体行动策略——以上海 SNS 企业工人抗争为例 (Tự tổ chức và tuân thủ pháp luật: Chiến lược hành động tập thể của công nhân trong việc bảo vệ quyền theo pháp luật – Nghiên cứu trường hợp công nhân doanh nghiệp SNS tại Thượng Hải). 社会 (Society), 30(5). Hai tác giả Wu Tong và Wen Jun đã nghiên cứu về hành động tập thể của công nhân tại một doanh nghiệp sản xuất ở Thượng Hải qua đó cung cấp một trường hợp điển hình cho thấy khả năng hiện thực hóa quyền chính trị của người lao động trong bối cảnh tổ chức đại diện – Công đoàn chưa thực sự phát huy được vai trò, các tổ chức của người lao động chưa được cho phép thành lập. Trong hai đợt đấu tranh bảo vệ quyền lợi của chính mình, người lao động đã chủ động thành lập nhóm đại diện, tổ chức nội bộ và sử dụng các hình thức kiến nghị, khiếu nại theo đúng quy định của pháp luật. Cách thức tự bảo vệ quyền lợi theo hướng kết hợp giữa tự tổ chức và tuân thủ pháp luật không chỉ khẳng định hành động này không vi phạm pháp luật mà còn mở rộng không gian tham gia chính trị của người lao động tại nơi làm việc. Đây là biểu hiện của quyền tham gia và phản biện chính sách ở cấp cơ sở, đồng thời thể hiện một hình thức dân chủ trong môi trường lao động. Dưới góc độ lý luận, điều này phản ánh tư cách “công dân công nghiệp” của người lao động – chủ thể không chỉ làm thuê mà còn tham gia kiến tạo các quyết định ảnh hưởng đến đời sống và điều kiện làm việc của họ. Từ kinh nghiệm của một nước có thể chế tương đồng với Việt Nam, có thể rút ra bài học trong việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN.

Việc tăng cường năng lực tự tổ chức của người lao động và hỗ trợ họ thực thi quyền chính trị trong khuôn khổ pháp luật sẽ góp phần xây dựng nền dân chủ XHCN ngay từ cơ sở - nơi làm việc của người lao động [200, tr. 121–141].

Nhìn chung, các công trình quốc tế đã khẳng định quyền chính trị của người lao động trong khu công nghiệp vừa là bộ phận cốt lõi của nhân quyền, vừa là kết quả của sự vận động xã hội dưới tác động toàn cầu hóa. Tuy nhiên, việc vận dụng vào từng quốc gia phụ thuộc vào đặc thù thể chế, từ đó đặt ra yêu cầu nghiên cứu sâu hơn đối với bối cảnh Việt Nam.

1.3.2. Các công trình nghiên cứu trong nước

1.3.2.1. Nghiên cứu về khung pháp lý và thể chế

Trong công trình *Đảm bảo quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*, tác giả Lê Thị Hoài Thu (2014) đã tiếp cận vấn đề quyền lao động dưới góc nhìn nhân quyền, đồng thời chỉ ra những giới hạn trong việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động, đặc biệt tại các KCN. Trọng tâm nghiên cứu là quá trình nội luật hóa các công ước quốc tế như Công ước ILO số 87, 98 và ICCPR (Điều 22) vào Bộ luật Lao động Việt Nam. Nghiên cứu nhấn mạnh sự thiếu đồng bộ giữa quy định pháp luật và thực tiễn, đặc biệt là các rào cản trong việc thực thi quyền tự do hiệp hội và đình công [91].

Trong công trình đăng trên Tạp chí *Lý luận chính trị*: “Quyền tham gia của người lao động trong quản trị doanh nghiệp: Kinh nghiệm quốc tế và hàm ý cho Việt Nam”, tác giả Nguyễn Thị Lan Hương (2018) đã tiếp cận quyền chính trị của người lao động từ góc độ tham gia vào quản trị doanh nghiệp, thông qua phân tích mô hình đồng quản trị (co-determination) tại Đức. Mô hình này cho phép người lao động cử đại diện tham gia hội đồng quản trị, từ đó thể hiện vai trò chính trị của họ trong việc ra quyết định ở cấp doanh nghiệp. Bằng phương pháp so sánh, tác giả chỉ ra rằng tại Việt Nam, quyền tham gia của người lao động bị giới hạn đáng kể bởi cả rào cản pháp lý (không có quy định về đồng quản trị trong luật doanh nghiệp và luật lao động) và rào cản thể chế. Từ đó, công trình đặt vấn đề cần thiết phải thể chế hóa cơ

chế tham gia chính trị của người lao động tại nơi làm việc như một cấu phần của nền dân chủ kinh tế trong bối cảnh đổi mới quan hệ lao động và hội nhập quốc tế [50, tr.45-62].

Nghiên cứu của tác giả Đặng Ngọc Dinh (2020): “*Tiếng nói công nhân trong quản trị khu công nghiệp: Từ lý thuyết đến thực tiễn tại Việt Nam*” được thực hiện tại các khu công nghiệp ở Bắc Ninh và Đồng Nai cho thấy sự thiếu vắng cơ chế hiến định hóa quyền tham gia chính trị của người lao động trong cấu trúc quản trị KCN. Công trình nhấn mạnh rằng, mặc dù có các hình thức đại diện như công đoàn cơ sở, tiếng nói chính trị của công nhân vẫn mờ nhạt do thiếu tổ chức độc lập và cơ chế pháp lý bảo vệ quyền tham gia thực chất [20].

Các nghiên cứu trong nước đã chỉ ra sự thiếu đồng bộ giữa chuẩn mực quốc tế và pháp luật Việt Nam. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải thể chế hóa và đảm bảo thực chất hơn quyền tham gia chính trị của người lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế và đổi mới quan hệ lao động.

1.3.2.2. Tiếp cận dưới góc độ thực tiễn đảm bảo các quyền chính trị

Nghiên cứu của Trần Thị Kim Thu (2017): “*Đình công tự phát ở Việt Nam: Phân tích từ góc độ chính trị học*” đăng trên Tạp chí *Xã hội học*, số 3 đã tiếp cận hiện tượng đình công qua lăng kính chính trị học phản kháng, xem xét nó như một quá trình “chính trị hóa không gian lao động” với ba đóng góp học thuật chính: (1) khái niệm hóa đình công như hành vi chính trị nhằm thách thức cấu trúc quyền lực trong khu công nghiệp; (2) phân tích cơ chế kiểm soát chính trị thông qua cả biện pháp hành chính và phi chính thức, cho thấy mức độ dập tắt nhanh chóng của các cuộc đình công (68% trong vòng 24 giờ); (3) chứng minh không gian lao động có thể chuyển hóa thành “đấu trường chính trị” khi công nhân biến lợi thế kinh tế (vị trí trong chuỗi cung ứng) thành quyền lực đàm phán [93, tr.45–56].

Lê Minh Tiến (2019) trong nghiên cứu “*Công nhân khu công nghiệp và các hình thức đấu tranh phi chính thức*” đã khảo sát các chiến thuật phi chính thức mà công nhân KCN sử dụng để né tránh đàn áp như: từ chối tăng ca, lan

truyền tin đồn, hoặc đình công ngăn không người lãnh đạo. Tác giả xem đây là biểu hiện của cơ chế tự vệ chính trị trong bối cảnh không gian công đoàn và đối thoại chính thức bị hạn chế. Nghiên cứu góp phần làm rõ cách người lao động tạo dựng quyền lực mặc cả trong môi trường luôn bị kiểm soát chặt chẽ [95].

Phạm Thị Thanh Hằng (2021) trong nghiên cứu “*Công đoàn Việt Nam trong bối cảnh hội nhập: Thách thức từ các hiệp định thương mại tự do*” (Tạp chí Lao động & Xã hội, số đặc biệt) đã phân tích tác động của các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (đặc biệt là CPTPP và EVFTA) đối với thể chế công đoàn tại Việt Nam. Tác giả chỉ ra mâu thuẫn giữa yêu cầu quốc tế về tự do hiệp hội và quan điểm an ninh chính trị nội địa vốn ưu tiên mô hình công đoàn đơn nhất. Nghiên cứu đặt vấn đề về khả năng chuyển hóa thể chế đại diện lao động trong bối cảnh hội nhập, từ đó cho thấy tính chính trị sâu sắc của cải cách công đoàn trong các KCN [40].

Hoàng Văn Hải (2022) trong nghiên cứu “*Vai trò của tổ chức xã hội dân sự trong bảo vệ quyền lao động: Trường hợp các trung tâm hỗ trợ công nhân*” đã khám phá sự hình thành không gian chính trị thay thế trong bối cảnh hạn chế của hệ thống công đoàn chính thức, tác giả phân tích sự can thiệp của các tổ chức xã hội dân sự vào quá trình hỗ trợ và bảo vệ quyền lao động trong bối cảnh công đoàn chính thức bị hạn chế về tính đại diện. Công trình cho thấy các trung tâm hỗ trợ công nhân không chỉ cung cấp dịch vụ pháp lý, mà còn đóng vai trò như một không gian chính trị thay thế, nơi người lao động có thể tập hợp, biểu đạt và đòi hỏi quyền lợi tập thể ngoài khuôn khổ công đoàn truyền thống. Qua đó, nghiên cứu gợi mở khả năng mở rộng cấu trúc đại diện chính trị cho công nhân trong các khu công nghiệp [38].

Viện Khoa học Lao động & Xã hội (2022) trong báo cáo “*Chỉ số tham gia chính trị của người lao động khu công nghiệp Việt Nam*” (Bộ Lao động, Thương binh & xã hội) cung cấp bằng chứng thực nghiệm về sự thiếu hụt đại diện chính trị của công nhân, với hai phát hiện quan trọng: (1) Khủng hoảng đại diện thể chế: 85% công nhân không biết ứng cử viên HĐND địa phương,

phản ánh sự đứt gãy trong kênh liên kết giữa cử tri và đại biểu, 72% đánh giá công đoàn không đại diện cho tiếng nói của họ, lộ rõ khoảng cách uy tín của tổ chức công đoàn; (2) Hệ quả chính trị: Quá trình “phi chính trị hóa” lao động nhập cư chỉ 58% tham gia bầu cử, thấp hơn 25% so với nhóm cư dân thường trú, sự chuyển dịch không gian phản kháng: 62% công nhân lựa chọn mạng xã hội thay vì các kênh thể chế để thể hiện bất bình. Nghiên cứu kiến nghị đổi mới thể chế bầu cử tại nơi cư trú tạm thời (bãi bỏ điều kiện hộ khẩu) và thiết lập cơ chế giám sát xã hội độc lập trong các KCN nhằm đảm bảo thực chất quyền tham gia chính trị của người lao động [114].

Bài viết “*Tham gia chính trị của công nhân khu công nghiệp: Rào cản từ thể chế*” tác giả Nguyễn Thị Lan Hương (2022) đã cung cấp khung phân tích thể chế luận (institutional analysis) về tham gia chính trị của công nhân tại KCN với 3 nội dung chính: (1) Rào cản pháp lý-hành chính, phát hiện 82% công nhân nhập cư không đủ điều kiện ứng cử HĐND do yêu cầu hộ khẩu. Điều này trái với quy định tại Điều 27 Hiến pháp 2013 và Luật Cư trú 2020; (2) Cơ chế loại trừ chính trị: 100% ứng cử viên công nhân tại Bắc Ninh bị loại từ khâu hiệp thương (2021), 67% đại biểu HĐND phản đối ứng cử viên là lao động nhập cư; (3) Văn hóa chính trị thụ động: 89% cán bộ công đoàn không được đào tạo vận động chính sách, tỷ lệ bầu cử HĐND: 58% (thấp hơn 25% so dân cư thường trú) [50, tr,45-62]. Nghiên cứu cung cấp bằng chứng thuyết phục về “tính không đầy đủ thể chế” (institutional incompleteness) trong đại diện chính trị của công nhân, gợi mở hướng tiếp cận mới về dân chủ cơ sở tại các KCN.

Nhìn chung, các nghiên cứu thực tiễn cho thấy quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, song cũng mở ra những gợi ý quan trọng cho việc hoàn thiện cơ chế đại diện và phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa, qua đó bảo đảm vai trò của công nhân như một chủ thể chính trị trong tiến trình phát triển đất nước.

1.3.2.3. Nghiên cứu dưới góc độ về giải pháp tổ chức thực hiện

Các nghiên cứu trong nước gần đây đã bước đầu tiếp cận vấn đề đảm bảo quyền chính trị của người lao động KCN từ góc độ chính sách công, cải cách thể chế và lý thuyết dân chủ tham gia. Mặc dù đa phần vẫn mang tính định hướng và gợi mở, một số công trình đã đưa ra khuyến nghị cụ thể, chia thành ba nhóm chính: thể chế, tổ chức và giám sát.

Các nghiên cứu tập trung vào cải cách khung pháp lý nhằm tháo gỡ rào cản thể chế đối với sự tham gia chính trị của người lao động. Nguyễn Thị Lan Hương (2022) trong nghiên cứu “*Tham gia chính trị của công nhân khu công nghiệp: Rào cản từ thể chế*” đã đề xuất hai giải pháp căn bản: (1) bãi bỏ yêu cầu hộ khẩu trong bầu cử HĐND cấp xã, và (2) thí điểm “khu vực bầu cử đặc biệt” tại các khu công nghiệp trọng điểm. Các đề xuất này nhằm khắc phục tình trạng 82% công nhân nhập cư không đủ điều kiện ứng cử do yêu cầu cư trú [50tr.45-62]. Tác giả Trần Tuấn Sơn (2019) trong nghiên cứu về tác động của CPTPP đối với công đoàn Việt Nam kiến nghị: (1) thành lập Ban vận động chính sách trực thuộc Tổng LĐLĐVN, và (2) sửa đổi Luật Công đoàn theo chuẩn CPTPP, đặc biệt điều chỉnh Điều 10 về quyền thành lập công đoàn. Các đề xuất này xuất phát từ thực tế 92% doanh nghiệp FDI không có tổ chức công đoàn độc lập [85, tr.112-125].

Dưới góc độ cải tổ mô hình đại diện người lao động, trong nghiên cứu *Công đoàn Việt Nam trong bối cảnh hội nhập* tác giả Phạm Thị Thanh Hằng (2021) đề xuất mô hình kết hợp: (1) duy trì hệ thống công đoàn hiện hành, đồng thời (2) bổ sung công đoàn ngành nghề tự quản tại các khu công nghiệp. Nghiên cứu này chỉ rõ 89% cán bộ công đoàn không được đào tạo về vận động chính sách, dẫn đến hiệu quả đại diện thấp [40].

Tác giả Hoàng Văn Hải (2022) trong nghiên cứu *Vai trò của tổ chức xã hội dân sự trong bảo vệ quyền lao động: Trường hợp các trung tâm hỗ trợ công nhân* đã nhấn mạnh vai trò của xã hội dân sự thông qua: (1) hợp pháp hóa các trung tâm hỗ trợ công nhân, và (2) xây dựng mạng lưới “công nhân nòng

cốt” được đào tạo kỹ năng vận động. Nghiên cứu ghi nhận các trung tâm này đã cung cấp dịch vụ pháp lý miễn phí cho 5.200 trường hợp (2018-2021) [38].

Trong *Báo cáo chỉ số tham gia chính trị của người lao động khu công nghiệp Việt Nam* Viện Khoa học Lao động & Xã hội (2022) đề xuất: (1) thành lập Ủy ban Giám sát đa thành phần (nhà nước - doanh nghiệp - công nhân), và (2) áp dụng chỉ số đánh giá quyền lao động trong khu công nghiệp theo ISO 26000. Các khuyến nghị này dựa trên phát hiện 72% công nhân cho rằng công đoàn không đại diện cho tiếng nói của họ [114].

Trong nghiên cứu, *Công nhân khu công nghiệp và các hình thức đấu tranh phi chính thức* tác giả Lê Minh Tiến (2019) bổ sung giải pháp công nghệ: (1) thiết lập hệ thống khiếu nại trực tuyến tập trung, và (2) công khai hóa quy trình giải quyết tranh chấp. Nghiên cứu ghi nhận 62% công nhân ưu tiên sử dụng mạng xã hội để phản ánh bất bình thay vì kênh chính thức [95]. Tác giả chỉ ra xu hướng chung trong các nghiên cứu là: (1). Tiếp cận đa tầng: Các nghiên cứu đều đề cao giải pháp kết hợp từ cấp vĩ mô đến vi mô. Ở cấp vĩ mô, tập trung vào sửa đổi luật pháp. Ở cấp trung gian, cải tổ tổ chức đại diện. Ở cấp vi mô, nâng cao năng lực cá nhân người lao động. (2). Cân bằng giữa ổn định và cải cách: Các đề xuất đều tìm cách dung hòa yêu cầu hội nhập quốc tế (CPTPP/EVFTA) với đặc thù thể chế chính trị Việt Nam. (3). Ứng dụng công nghệ: Xu hướng digital hóa thể hiện qua đề xuất hệ thống khiếu nại trực tuyến và sử dụng mạng xã hội trong vận động (62% công nhân sử dụng Facebook/Zalo).

Nhìn chung, các nghiên cứu trong nước về giải pháp tổ chức thực hiện đã gợi mở hướng tiếp cận đa tầng, kết hợp cải cách thể chế, đổi mới mô hình đại diện và ứng dụng công nghệ nhằm bảo đảm quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Các khuyến nghị đều nhấn mạnh yêu cầu dung hòa giữa chuẩn mực quốc tế và đặc thù chính trị Việt Nam, qua đó định hình cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc hoàn thiện chính sách theo định hướng dân chủ XHCN.

1.4. NHẬN XÉT ĐÁNH GIÁ VỀ NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1.4.1. Giá trị của các công trình nghiên cứu liên quan đến luận án

Tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến quyền chính trị của người lao động, đặc biệt trong không gian đặc thù như khu công nghiệp, đã và đang cung cấp cơ sở lý luận, thực tiễn và chính sách quan trọng cho việc định hình hướng tiếp cận của luận án.

Thứ nhất, về mặt lý luận, các công trình nghiên cứu đã thiết lập khung phân tích đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Trước hết, các công trình nền tảng trong khoa học chính trị đã đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành khung khái niệm và phương pháp tiếp cận đa chiều về quyền chính trị. Huntington (1991) với lý thuyết về “làn sóng dân chủ hóa” khẳng định vai trò then chốt của các tổ chức công nhân trong việc kiến tạo chuyển đổi thể chế. Dahl (1998) đề xuất bộ ba tiêu chí dân chủ: tự do ngôn luận, bầu cử cạnh tranh và tham gia chính trị, như thước đo phổ quát cho quyền chính trị. Trong khi đó, Mouffe (2000) nhấn mạnh tính không hoàn chỉnh của dân chủ tự do và khẳng định quyền chính trị là công cụ định hình trật tự xã hội thay vì chỉ là yếu tố vận hành thể chế. Trên cơ sở đó, các học giả như Derber (1970), Silver (2003) và Acemoglu & Robinson (2012) đã cụ thể hóa lý thuyết về quyền chính trị của người lao động.

Thứ hai, về mặt thực tiễn, các công trình nghiên cứu đã làm rõ khoảng cách giữa quy phạm pháp luật và đời sống chính trị. Tại Việt Nam, các nghiên cứu thực nghiệm đã cung cấp những bằng chứng quan trọng về khoảng cách giữa khung pháp lý hiện hành và năng lực tham gia chính trị thực chất của người lao động trong các KCN. Phạm Trọng Nghĩa (2010) chỉ ra sự xung đột giữa hệ thống công đoàn đơn nhất và các tiêu chuẩn quốc tế của ILO, đồng thời phân tích các rào cản trong tiến trình nội luật hóa quyền tự do hiệp hội. Nguyễn Thị Lan Hương (2022) định lượng hóa tình trạng “thiếu vắng thể chế đại diện” khi có tới 82% công nhân không đủ điều kiện tham gia ứng cử HĐND vì vướng quy định về hộ khẩu.

Các nghiên cứu điều tra của Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2022) cho thấy 72% người lao động cảm thấy công đoàn hiện hành không đại diện cho tiếng nói của họ, phản ánh một cuộc khủng hoảng về vai trò thực chất của các thiết chế đại diện. Đồng thời, các công trình như của Lê Minh Tiến (2019) và Hoàng Văn Hải (2022) đã làm rõ các hình thức tham gia chính trị phi chính thức, từ hành vi từ chối tăng ca đến việc tham gia các không gian hỗ trợ cộng đồng, như một cơ chế tự vệ thay thế trong điều kiện chính trị hạn chế. Những nghiên cứu này đóng vai trò quan trọng trong việc nhận diện xu hướng “phi thể chế hóa” quyền chính trị của người lao động tại khu công nghiệp.

Thứ ba, về mặt chính sách, các nghiên cứu đã gợi mở các giải pháp đảm bảo quyền chính trị của người lao động. Ở bình diện chính sách, nhiều nghiên cứu đã đề xuất các mô hình quản trị và cải cách thể chế hướng tới tăng cường quyền chính trị cho người lao động trong KCN. Compa (2001) kiến tạo mô hình quản trị đa tầng, kết hợp giám sát quốc tế (ILO), đối thoại quốc gia và Hội đồng lao động tại doanh nghiệp, mở ra hướng tiếp cận tích hợp trong bảo vệ quyền lao động. Trong nước, các đề xuất như của Trần Tuấn Sơn (2019) về việc sửa đổi Luật Công đoàn theo tiêu chuẩn CPTPP, hay của Nguyễn Thị Lan Hương (2022) về việc thành lập “khu vực bầu cử đặc thù” cho công nhân, đều góp phần cụ thể hóa khả năng can thiệp chính sách nhằm khắc phục tình trạng loại trừ chính trị có hệ thống. Đặc biệt, mô hình công đoàn song song do Phạm Thị Thanh Hằng (2021) đề xuất, vừa duy trì công đoàn hiện hữu vừa phát triển các tổ chức công đoàn ngành nghề, là một thử nghiệm thể chế đáng chú ý trong điều kiện chuyển tiếp. Tuy nhiên, các đề xuất này cũng cho thấy một nghịch lý sâu xa: sự tập trung cao độ của lực lượng lao động trong các khu công nghiệp chưa tất yếu dẫn đến năng lực đại diện chính trị nếu thiếu nền tảng pháp lý và thiết chế phù hợp.

Tóm lại, các công trình nghiên cứu liên quan, dù tiếp cận từ góc độ lý luận, thực tiễn hay chính sách, đều cho thấy một thực tế chung: quyền chính trị của người lao động trong KCN tại Việt Nam là một chủ đề vừa có chiều sâu học thuật, vừa mang tính thời sự và cấp thiết trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Việc kế thừa, đối sánh và phát triển các thành tựu nghiên cứu này là nền tảng quan

trọng giúp luận án định vị rõ khoảng trống nghiên cứu, từ đó đề xuất cách tiếp cận phù hợp với đặc thù chính trị Việt Nam.

1.4.2. Những vấn đề cần được tiếp tục nghiên cứu

Mặc dù các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã cung cấp nhiều đóng góp quan trọng về lý luận, thực tiễn và chính sách liên quan đến đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN, song vẫn tồn tại một số vấn đề cần tiếp tục khai thác để làm sâu sắc hơn nhận thức và năng lực ứng dụng trong bối cảnh Việt Nam.

Thứ nhất, về mặt lý luận, vẫn còn thiếu tiếp cận liên ngành và phù hợp với những nét đặc thù của thể chế chính trị Việt Nam. Phần lớn các công trình hiện có tiếp cận đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN từ lăng kính luật học, kinh tế hoặc xã hội học, trong khi thiếu vắng các nghiên cứu từ góc nhìn chính trị học, đặc biệt là phân tích quyền chính trị như một hình thức quyền lực thể chế hóa và công cụ tham gia chính trị chính thống. Hơn nữa, các lý thuyết kinh điển như dân chủ đại diện, dân chủ công nghiệp hay thể chế bao trùm tuy có giá trị nền tảng, nhưng chưa được điều chỉnh phù hợp với đặc thù thể chế chính trị tại Việt Nam. Bên cạnh đó, khái niệm “quyền chính trị của người lao động khu công nghiệp” chưa được xác định rõ ràng về nội hàm và phạm vi trong bối cảnh Việt Nam. Các công trình thường xem đây như một phần phụ thuộc vào quyền lao động hoặc quyền con người nói chung, mà chưa tách bạch thành một lĩnh vực nghiên cứu có tính độc lập và đặc thù, gắn với đặc điểm không gian công nghiệp hóa và hình thức tổ chức lao động tập trung.

Thứ hai, về mặt thực nghiệm, còn thiếu dữ liệu định tính chuyên sâu và nghiên cứu trường hợp điển hình. Mặc dù một số nghiên cứu đã bước đầu cung cấp dữ liệu định lượng và điều tra xã hội học về mức độ tham gia chính trị của người lao động, nhưng các khảo sát này vẫn còn ở mức khái quát, chưa đi sâu vào cơ chế vận hành thực tế của các hình thức tham gia chính trị (như ứng cử, bầu cử, kiến nghị, phản biện chính sách...). Đặc biệt, thiếu vắng các

ngiên cứu định tính chuyên sâu theo hướng nghiên cứu trường hợp nhằm làm rõ động cơ, rào cản, và chiến lược tham gia chính trị (cả chính thống và phi chính thống) của người lao động trong những điều kiện thể chế cụ thể.

Thứ ba, khoảng trống chính sách, vẫn còn thiếu những đánh giá đầy đủ hiệu quả của các mô hình thể chế thử nghiệm. Nhiều đề xuất chính sách như mô hình công đoàn song song, khu vực bầu cử đặc thù hay đối thoại ba bên tuy có tiềm năng cải cách, nhưng hiện vẫn dừng lại ở mức kiến nghị, chưa có hệ thống nghiên cứu đánh giá mức độ khả thi, hiệu quả thực tế và tác động chính trị – xã hội của các mô hình này trong điều kiện áp dụng tại Việt Nam. Các nghiên cứu hiện nay mới chỉ đề cập đến các đề xuất theo hướng tham khảo mô hình quốc tế, mà chưa tính toán đầy đủ tới bối cảnh thể chế, văn hóa chính trị và năng lực thực thi của các thiết chế trong nước. Đặc biệt, chưa có công trình nào tiếp cận đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN như một cấu phần trong tiến trình mở rộng nền dân chủ và xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN ở Việt Nam. Việc thiếu vắng góc nhìn chính trị học trong định hình chính sách khiến các cải cách thường rơi vào tình trạng phân mảnh, thiếu liên kết giữa các lĩnh vực lao động, bầu cử, và quản trị địa phương.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và quá trình CNH, HĐH diễn ra mạnh mẽ, việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở TP. HCM đặt ra một số vấn đề mới cần tiếp tục nghiên cứu.

Thứ nhất, sự gia tăng nhanh chóng của lực lượng lao động nhập cư trong các khu công nghiệp làm xuất hiện những thách thức về cơ chế đại diện, tham gia chính trị và gắn kết xã hội, đòi hỏi những giải pháp phù hợp để vừa bảo đảm quyền lợi của người lao động, vừa duy trì ổn định chính trị - xã hội.

Thứ hai, sự tương tác giữa yêu cầu thực thi các cam kết quốc tế (ILO, CPTPP, EVFTA) và nguyên tắc kiên định giữ vững vai trò lãnh đạo toàn diện của Đảng Cộng sản Việt Nam đặt ra câu hỏi cần được luận giải: làm thế nào để dung hòa giữa hội nhập quốc tế và đặc thù thể chế chính trị Việt Nam.

Thứ ba, những hình thức tham gia chính trị phi chính thức của người lao động đang ngày càng đa dạng, từ hành vi phản kháng lao động đến tham

gia cộng đồng, phản ánh nhu cầu được thể chế hóa bằng các kênh chính thống, nhưng đồng thời cũng tiềm ẩn nguy cơ thách thức trật tự chính trị nếu không được định hướng kịp thời.

Thứ tư, cải cách tổ chức công đoàn và các thiết chế đại diện hiện nay không chỉ đặt ra vấn đề đổi mới pháp lý, mà còn gắn với yêu cầu kiểm soát quyền lực, đảm bảo sự lãnh đạo thống nhất và giữ vững ổn định chính trị trong điều kiện một đảng cầm quyền.

Như vậy, các vấn đề đặt ra của luận án thể hiện yêu cầu cấp bách từ thực tiễn phát triển và hội nhập, gắn trực tiếp với mục tiêu vừa mở rộng dân chủ XHCN, vừa củng cố vai trò lãnh đạo của Đảng trong quản trị KCN. Đây chính là hướng nghiên cứu mà luận án cần tập trung làm rõ, nhằm đóng góp cả về mặt học thuật lẫn chính sách.

Tiểu kết Chương 1:

Chương một đã hệ thống hóa có chọn lọc các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến quyền chính trị của người lao động khu công nghiệp, từ đó xác định rõ giá trị lý luận, thực tiễn và chính sách mà các nghiên cứu trước đã đóng góp. Qua phân tích, luận án nhận diện được khoảng trống nghiên cứu ở ba khía cạnh: (i) thiếu tiếp cận chính trị học chuyên sâu đối với quyền chính trị của người lao động, (ii) chưa làm rõ cơ chế chuyển hóa giữa quyền lao động và quyền lực chính trị trong không gian công nghiệp, và (iii) còn hạn chế trong đề xuất các giải pháp thể chế phù hợp với bối cảnh chính trị – pháp lý của Việt Nam.

Trên cơ sở đó, luận án xác định rõ những vấn đề nghiên cứu trọng tâm, đề ra mục tiêu và hệ thống câu hỏi nghiên cứu cụ thể, làm cơ sở định hướng cho cấu trúc và phương pháp triển khai các chương tiếp theo. Đây là tiền đề quan trọng để luận án đóng góp mới cho lý luận về quyền chính trị trong xã hội chuyển đổi và hoàn thiện chính sách về thể chế đại diện cho người lao động trong tiến trình hội nhập và dân chủ hóa.

Chương 2:

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

2.1. KHÁI NIỆM, ĐẶC ĐIỂM, VAI TRÒ ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

2.1.1. Khái niệm đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp

2.1.1.1. *Khái niệm quyền chính trị*

Quyền chính trị đóng vai trò thước đo bản chất dân chủ và xác lập tư cách công dân trọn vẹn, trao cho công dân năng lực tham gia tổ chức, thực thi và giám sát quyền lực nhà nước thông qua các thiết chế dân chủ trực tiếp hoặc đại diện. Vượt lên trên những vỏ bọc pháp lý thuần túy, quyền chính trị chính là sự phản ánh biện chứng và sinh động nhất về tương quan lực lượng trong mối quan hệ giữa nhà nước và công dân. Theo Robert A. Dahl, “cốt lõi của quyền chính trị nằm ở cơ hội bình đẳng trong tham gia chính trị, đảm bảo mọi công dân đều có tiếng nói trong quá trình ra quyết định tập thể” [130, tr.45]. Quan điểm này nhấn mạnh rằng quyền chính trị không thể chỉ dừng lại ở sự ghi nhận hình thức trong văn bản pháp lý, mà cần được đảm bảo bởi những cơ chế thực thi công bằng và bình đẳng. Theo đó, một cá nhân chỉ thực sự có quyền chính trị khi người đó không chỉ có quyền, mà còn có điều kiện và cơ hội thực hiện quyền. Trên quan điểm thực chứng, Andrew Heywood định nghĩa quyền chính trị là “những đặc quyền cho phép cá nhân tham gia tự do vào quá trình chính trị, bao gồm bầu cử, ứng cử và biểu đạt chính trị... những quyền này là nền tảng của hệ thống dân chủ và thường được ghi nhận trong hiến pháp và các công ước quốc tế” [148, tr.112]. Cách tiếp cận này cho thấy quyền chính trị là tiền đề để duy trì và phát triển thể chế dân chủ, thông qua các công cụ thực hành dân chủ như: bầu cử, ứng cử, hội họp, lập hội và phản biện chính sách.

Tiếp cận dưới góc độ pháp lý, các văn bản pháp luật quốc tế như ICCPR không đưa ra định nghĩa cụ thể về quyền chính trị, nhưng quy định một cách hệ thống các quyền này trong các điều khoản như: quyền tự do biểu đạt (Điều 19); quyền hội họp ôn hòa (Điều 21); quyền lập hội (Điều 22); và quyền bầu cử, ứng cử và tiếp cận các chức vụ công thông qua bầu cử phổ thông, bình đẳng, định kỳ (Điều 25). Những quyền này không tách rời, mà tạo thành một chỉnh thể liên kết để công dân thực hiện vai trò chủ thể chính trị trong xã hội dân chủ. Tại Việt Nam, Hiến pháp năm 2013 ghi nhận đồng bộ các quyền chính trị trong Chương II, với các điều khoản cụ thể: quyền tự do ngôn luận, báo chí, tiếp cận thông tin, lập hội, biểu tình (Điều 25); quyền bầu cử, ứng cử (Điều 27); quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội, thảo luận và kiến nghị với cơ quan nhà nước (Điều 28). Như vậy, hệ thống pháp lý quốc gia đã nội luật hóa tương đối đầy đủ các quyền chính trị cơ bản, phù hợp với chuẩn mực quốc tế và đặc thù chính trị - pháp lý của mô hình nhà nước pháp quyền XHCN ở Việt Nam. Quyền chính trị có thể được khái quát thành ba đặc trưng cơ bản:

Tính công dân (khác với quyền con người vốn mang tính phổ quát, quyền chính trị chỉ thuộc về những cá nhân có tư cách pháp lý là công dân, và thường gắn liền với nghĩa vụ chính trị trong một cộng đồng quốc gia cụ thể); *Tính tổ chức - thiết chế* (quyền chính trị không tồn tại trong trạng thái cá nhân biệt lập, mà luôn được thực thi thông qua các thiết chế trung gian như công đoàn hoặc các thiết chế dân chủ); *Tính kiến tạo quyền lực* (quyền chính trị không chỉ bảo vệ quyền lợi, mà còn là công cụ để công dân kiến tạo, kiểm soát và định hình quyền lực công, từ đó góp phần vào nâng cao hiệu lực của hệ thống chính trị).

Từ những phân tích trên, dưới góc độ chính trị học, có thể rút ra khái niệm quyền chính trị như sau: *Quyền chính trị là tổng thể các quyền hiến định của công dân, cho phép họ tham gia vào quá trình hình thành, thực thi và kiểm soát quyền lực nhà nước, thông qua các hình thức dân chủ như bầu cử,*

ứng cử, biểu đạt chính kiến, lập hội, hội họp, tham gia xây dựng và phản biện chính sách; qua đó khẳng định tư cách chủ thể chính trị của công dân trong một thể chế dân chủ và nhà nước pháp quyền hiện đại.

2.1.1.2. Khái niệm quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp

* Khu công nghiệp (KCN): Là một khu vực được quy hoạch và xây dựng dành riêng cho các hoạt động sản xuất công nghiệp, dịch vụ công nghiệp và các hoạt động kinh doanh liên quan. KCN là khu vực có ranh giới địa lý xác định, không có dân cư sinh sống, trong đó, tập trung các doanh nghiệp chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện các dịch vụ cho sản xuất hàng công nghiệp. Ở Việt Nam, KCN được hiểu là khu vực có ranh giới địa lý xác định, chuyên sản xuất hàng công nghiệp và cung ứng dịch vụ cho sản xuất công nghiệp, bao gồm: KCN, KCX, khu công nghiệp hỗ trợ, KCN sinh thái và KCN công nghệ cao [16]. KCN do Chính phủ thành lập hoặc cho phép thành lập và Ban quản lý KCN cấp tỉnh quản lý trực tiếp. Các doanh nghiệp hoạt động tập trung trong khu công nghiệp (doanh nghiệp KCN) được đảm bảo cơ sở hạ tầng hoàn thiện, được cung ứng các dịch vụ hỗ trợ sản xuất và các tiện ích công cộng khác với chất lượng cao và được hưởng nhiều ưu đãi trong chính sách thuế, chính sách xuất nhập khẩu, sử dụng đất đai... của Nhà nước Việt Nam. KCN tập trung rất nhiều doanh nghiệp sản xuất, chế biến hàng hóa phục vụ tiêu dùng và đem đến cơ hội việc làm cho hàng ngàn người lao động, qua đó thể hiện vai trò quan trọng cho sự phát triển của nền kinh tế đất nước.

* Người lao động trong các KCN là cá nhân tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào quá trình sản xuất nhằm tạo ra của cải, vật chất. Theo Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019: “*người lao động là người trong độ tuổi lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động*”. Theo quy định này, người lao động được xác lập quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động cụ thể thông qua

hợp đồng lao động. Như thế, người lao động cần được tiếp cận theo hai khía cạnh: (1) người làm việc có hợp đồng lao động khi được thuê mướn; (2) người làm việc không dựa trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động. Việc thực thi quyền của người lao động được xác lập thông qua các quy định pháp luật hiện hành và các điều khoản thỏa thuận trong hợp đồng lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động.

* Quyền chính trị của người lao động trong các KCN.

Từ khái niệm quyền chính trị của người lao động nêu trên cho thấy rằng quyền chính trị của người lao động trong KCN không thể được đánh giá chỉ thông qua mức độ ghi nhận trong pháp luật, mà còn cần phân tích trong mối quan hệ với thiết chế đại diện, năng lực thực thi, không gian chính trị và các điều kiện kinh tế – xã hội cụ thể tại nơi làm việc. Trên cơ sở đó, có thể đưa ra khái niệm quyền chính trị của người lao động trong các KCN như sau: *Là tổng thể các quyền chính trị của người lao động được pháp luật quốc gia và quốc tế ghi nhận, nhằm đảm bảo khả năng tham gia một cách chủ động, bình đẳng và có tổ chức vào đời sống chính trị – xã hội. Các quyền chính trị này được thực thi trong không gian đặc thù của khu công nghiệp, nơi người lao động cần được đảm bảo điều kiện pháp lý, tổ chức và xã hội để thực hiện tư cách công dân một cách đầy đủ, qua đó khẳng định vai trò chủ thể chính trị trong hệ thống chính trị – xã hội hiện đại.*

* Nội dung quyền chính trị của người lao động trong các KCN

Từ đặc điểm của công nhân trong các khu công nghiệp và căn cứ vào các quy định của pháp luật quốc tế, đặc biệt là ICCPR (1966), cùng các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành, nội dung các quyền chính trị của người lao động trong các KCN bao gồm:

Thứ nhất, quyền tham gia bầu cử, ứng cử: Người lao động, với tư cách công dân, có quyền bầu cử và ứng cử vào các cơ quan quyền lực nhà nước theo quy định của pháp luật trong nước và chuẩn mực quốc tế. Đây là hình thức cơ bản thể hiện sự tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào quá trình thiết

lập và vận hành bộ máy nhà nước. Quyền này được ghi nhận trong Điều 25 của ICCPR (1966), các nghị quyết của Ủy ban Nhân quyền Liên Hợp quốc và Hiến pháp Việt Nam (2013). Trong bối cảnh Việt Nam, giai cấp công nhân giữ vai trò trung tâm trong hệ thống chính trị. Do đó, quyền tham gia chính trị không chỉ là biểu hiện của tư cách công dân mà còn là phương thức để công nhân thực hiện vai trò lãnh đạo hiện thực hóa các quyền, lợi ích hợp pháp thông qua hoạt động của các cơ quan quyền lực nhà nước, các tổ chức chính trị – xã hội, theo sự lãnh đạo trực tiếp và toàn diện của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Thứ hai, quyền thành lập và tham gia các tổ chức đại diện. Quyền thành lập và gia nhập công đoàn, hoặc các tổ chức đại diện khác, là nội dung cốt lõi trong các quyền chính trị của người lao động. Đây là phương tiện để người lao động thể hiện tiếng nói, bảo vệ quyền lợi và tham gia vào quan hệ lao động một cách có tổ chức. Quyền này được khẳng định trong Tuyên ngôn Nhân quyền (1948), Công ước ILO số 87 và 98, cùng các cam kết quốc tế như CPTPP và EVFTA. Pháp luật Việt Nam đã cụ thể hóa quyền này qua Bộ luật Lao động (2019), Luật Công đoàn (2024), mở rộng quyền đại diện cho người lao động trong và ngoài hệ thống công đoàn truyền thống, phù hợp với yêu cầu hội nhập và thể chế hóa các quyền chính trị trong doanh nghiệp.

Thứ ba, quyền biểu tình, đình công.

Biểu tình (demonstration) được hiểu là: “Việc tụ họp ôn hòa có mục đích và mang tính tạm thời của các cá nhân ở nơi công cộng để thể hiện chung quan điểm, thái độ của họ về một vấn đề gì đó đối với nhà nước và các chủ thể khác trong xã hội nhằm vận động cho sự thay đổi vì lợi ích của cá nhân, thể nhân hoặc cộng đồng mà họ đại diện” [48].

Đình công: “Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của người lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và do tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo” [75]

Biểu tình và đình công là những hình thức thể hiện ý chí chính trị của người lao động nhằm bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

Các quyền này được thừa nhận trong Điều 21 ICCPR và Điều 25 Hiến pháp Việt Nam (2013). Tuy nhiên, việc thực thi các quyền này trong khuôn khổ pháp luật còn phụ thuộc vào thể chế chính trị, mức độ dân chủ hóa quan hệ lao động, và năng lực hoạt động của các tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở.

Thứ tư, quyền tham gia vào quá trình hoạch định chính sách lao động và kinh tế. Quyền tham gia xây dựng và phản biện chính sách thể hiện năng lực chính trị của người lao động trong xã hội hiện đại. Trong bối cảnh Việt Nam, giai cấp công nhân không chỉ là lực lượng sản xuất chủ yếu mà còn là chủ thể chính trị quan trọng. Quyền này được quy định trong Công ước ILO số 144, các hiệp định thương mại thế hệ mới, Hiến pháp 2013 và Bộ luật Lao động 2019. Người lao động có thể tham gia quá trình hoạch định chính sách thông qua các cơ chế như đối thoại xã hội, thương lượng tập thể và tham vấn ba bên: Người lao động - Chủ doanh nghiệp và Nhà nước. Đây là một yếu tố then chốt trong việc xây dựng nhà nước pháp quyền, đảm bảo sự tham gia thực chất và hiệu quả của giai cấp công nhân vào đời sống chính trị – kinh tế quốc gia.

Các nội dung quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp thể hiện rõ bản chất dân chủ của thể chế chính trị, vai trò chủ thể của giai cấp công nhân và mức độ hội nhập quốc tế của quốc gia. Việc đảm bảo các quyền này không chỉ là thực hiện cam kết quốc tế, mà còn là điều kiện để nâng cao hiệu quả quản trị nhà nước, thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội bền vững và xây dựng nền dân chủ xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam.

2.1.1.2. Khái niệm đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp

*Khái niệm đảm bảo quyền chính trị

Khái niệm “đảm bảo” thường được hiểu không đơn thuần là sự “đảm trách” hay “bảo lưu” quyền, mà là một hệ thống các cơ chế chính trị, pháp lý và thể chế nhằm hiện thực hóa quyền lực chính trị của công dân trong thực tiễn đời sống xã hội. Theo *Từ điển tiếng Việt*, “đảm bảo” được hiểu là “làm cho chắc chắn thực hiện được, giữ gìn được hoặc có đầy đủ những gì cần thiết để

thực hiện được” [69, tr.238]. Dưới góc độ chính trị học, “đảm bảo quyền chính trị” cần được nhìn nhận như một quá trình chính trị – thể chế mang tính cấu trúc, trong đó nhà nước và các chủ thể thiết lập và vận hành một hệ thống các thiết chế, chính sách và điều kiện nhằm biến các quyền chính trị được hiến định thành năng lực tham gia thực chất của công dân trong đời sống chính trị – xã hội. Các văn kiện quốc tế như Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR) xác định “đảm bảo” là nghĩa vụ của Nhà nước trong việc tôn trọng, bảo vệ và thực thi các quyền con người, bao gồm các quyền chính trị. Tại Việt Nam, Hiến pháp năm 2013 (Điều 14) khẳng định: “Nhà nước tôn trọng, bảo vệ và đảm bảo quyền con người, quyền công dân”. Điều này không chỉ mang tính pháp lý, mà còn phản ánh định hướng chính trị của nhà nước pháp quyền XHCN trong việc đưa ra các điều kiện để mọi công dân đều có thể thực thi các quyền chính trị một cách bình đẳng, chủ động và hiệu quả.

Quan điểm nhất quán của Đảng Cộng sản Việt Nam về quyền chính trị được thể hiện rõ trong Văn kiện Đại hội XIII, với yêu cầu “tiếp tục cụ thể hóa, hoàn thiện thể chế thực hành dân chủ, đảm bảo tất cả quyền lực nhà nước thuộc về nhân dân” [26, tr.106]. Trên cơ sở đó, việc đảm bảo quyền chính trị không chỉ dừng lại ở nghĩa vụ pháp lý mang tính hình thức, mà cần được nhìn nhận là một quá trình chính trị đa chiều, bao gồm các yếu tố cấu trúc như thiết chế đại diện, hệ thống pháp luật, cơ chế giám sát, phản biện, và các điều kiện đảm bảo quyền tiếp cận thông tin, giáo dục pháp luật, bình đẳng xã hội và không gian chính trị mở.

Từ các phân tích trên, trong khuôn khổ nghiên cứu, tác giả luận án cho rằng: *Đảm bảo quyền chính trị là tổng thể các cơ chế chính trị, pháp lý và thể chế xã hội do nhà nước và các chủ thể chính trị – xã hội thiết lập và vận hành, nhằm hiện thực hóa năng lực tham gia chính trị của công dân đã được pháp luật ghi nhận, đảm bảo để công dân có thể thực thi các quyền như bầu cử, ứng cử, phản ánh, kiến nghị, đối thoại, giám sát và tham gia vào quá trình hoạch định, thực thi chính sách ở các cấp độ khác nhau.* Theo cách tiếp cận này, đảm bảo quyền chính trị bao hàm ba nội dung cốt lõi:

Chủ thể thực thi: Bao gồm Nhà nước, các tổ chức chính trị – xã hội, tổ chức đại diện và cộng đồng, trong vai trò xây dựng và triển khai các thiết chế đảm bảo quyền, đồng thời tạo điều kiện để công dân thực hành quyền chính trị một cách chủ động, bình đẳng và có tổ chức.

Biện pháp đảm bảo: Gồm hệ thống pháp luật, chính sách công, quy định hành chính, các hình thức dân chủ trực tiếp và gián tiếp, truyền thông chính sách, giáo dục công dân, nhằm chuyển hóa quyền chính trị từ văn bản pháp lý thành hành vi chính trị trong thực tế.

Điều kiện đảm bảo: Là tổng hòa của các yếu tố cấu thành môi trường thực thi quyền chính trị, bao gồm không gian chính trị cởi mở, thông tin minh bạch, công đoàn và tổ chức đại diện hiệu quả, điều kiện kinh tế – xã hội cơ bản, cũng như hạ tầng dân chủ như đối thoại xã hội, tiếp xúc cử tri, công nghệ số phục vụ tham gia chính trị.

* Khái niệm đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN.

Trên cơ sở kế thừa các khái niệm đã trình bày và gắn với đặc điểm của người lao động trong các KCN, nghiên cứu này cho rằng: *Đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong khu công nghiệp là tổng thể các biện pháp, cơ chế và điều kiện do các chủ thể liên quan triển khai nhằm hiện thực hóa các quyền chính trị đã được pháp luật quy định, đảm bảo người lao động có thể thực thi đầy đủ và hiệu quả các quyền đó trong thực tiễn.*

2.1.2. Đặc điểm quyền chính trị và đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong khu công nghiệp ở Việt Nam hiện nay.

2.1.2.1. Đặc điểm quyền chính trị của người lao động trong khu công nghiệp ở Việt Nam hiện nay.

Thứ nhất, quyền chính trị của người lao động trong các KCN được pháp luật công nhận và bảo vệ.

Quyền chính trị của người lao động trong các KCN được khẳng định rõ trong hệ thống pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam, là một bộ phận không thể tách rời của quyền công dân và quyền con người. Trong hệ thống

pháp luật quốc tế, quyền này được công nhận bởi các văn kiện cốt lõi như UHDR (1948), ICCPR(1966), cùng các công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), tiêu biểu là Công ước số 87 (1948) và 98 (1949). Các văn kiện này xác lập nguyên tắc về quyền tự do lập hội, tham gia công đoàn, hội họp ôn hòa và thương lượng tập thể – nền tảng của quyền chính trị trong quan hệ lao động. Việt Nam đã phê chuẩn một số công ước này và cam kết hoàn tất tiến trình hội nhập pháp lý, góp phần quốc tế hóa quyền chính trị của người lao động.

Trong hệ thống pháp luật Việt Nam, quyền chính trị của người lao động được đảm bảo và phát triển qua các bản Hiến pháp, từ năm 1946 đến nay. Đặc biệt, Hiến pháp năm 2013 đã luật hóa toàn diện quyền bầu cử, ứng cử, quyền tham gia quản lý nhà nước và quyền tự do ngôn luận, hội họp, lập hội, biểu tình, đồng thời ghi nhận vai trò của Công đoàn là một tổ chức chính trị - xã hội bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động. Bộ luật Lao động năm 2019, mặc dù không sử dụng trực tiếp thuật ngữ “quyền chính trị”, nhưng gián tiếp thể hiện thông qua quyền thành lập, gia nhập và hoạt động trong các tổ chức đại diện; quyền tham gia đối thoại, thương lượng tập thể, đình công, cũng như cơ chế thực hiện dân chủ tại nơi làm việc. Các quy định này góp phần mở rộng không gian thực thi quyền chính trị cho người lao động trong các khu công nghiệp, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cải cách thể chế.

Như vậy, quyền chính trị của người lao động đã được thừa nhận cả trên phương diện luật pháp quốc tế và quốc gia. Đây là nền tảng quan trọng đảm bảo vị thế chính trị - xã hội của người lao động, góp phần thúc đẩy dân chủ trong quan hệ lao động và xây dựng nhà nước pháp quyền.

Thứ hai, quyền này gắn liền với quyền kinh tế và văn hóa - xã hội của người lao động. Quyền chính trị của người lao động trong các KCN tồn tại trong mối quan hệ biện chứng với quyền kinh tế và quyền văn hóa – xã hội, tạo thành một thể thống nhất không thể tách rời trong cấu trúc quyền con người [160].

Một là, quyền chính trị là điều kiện để thực thi các quyền còn lại. Trong quan hệ lao động, nếu người lao động không có khả năng tổ chức, thương lượng,

hay đình công, thì họ khó có thể bảo vệ quyền lợi kinh tế như tiền lương, phúc lợi, hay điều kiện làm việc, cũng như quyền văn hóa – xã hội như nghỉ phép, học tập, hay tham gia đời sống tinh thần. Do đó, quyền chính trị đóng vai trò nền tảng trong việc kiến tạo cơ chế bảo vệ và thực thi các quyền khác.

Hai là, quyền kinh tế là cơ sở vật chất để thực hiện quyền chính trị và quyền văn hóa – xã hội. Khi thu nhập ổn định, việc làm bền vững sẽ giúp người lao động có điều kiện tham gia các hoạt động chính trị và văn hóa – xã hội. Ngược lại, khi đời sống vật chất bấp bênh, người lao động dễ bị rơi vào trạng thái thụ động, mất khả năng tham gia tích cực vào các hoạt động chính trị hay các hoạt động văn hóa – xã hội.

Ba là, quyền văn hóa – xã hội góp phần nâng cao năng lực thực thi và bảo vệ quyền chính trị, quyền kinh tế. Người lao động được giáo dục, đào tạo và chăm sóc sức khỏe sẽ có ý thức pháp luật, kỹ năng đối thoại, và năng lực tổ chức tốt hơn, từ đó trở thành chủ thể tích cực trong việc bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình. Ba nhóm quyền này tương tác theo cơ chế “hỗ trợ - phụ thuộc lẫn nhau” [142]. Sự suy yếu của một quyền kéo theo sự xói mòn của các quyền còn lại, trong khi tiến bộ ở một lĩnh vực sẽ tạo đà cho cải thiện toàn diện. Sự gắn kết giữa ba nhóm quyền này thể hiện rõ nét trong bối cảnh khu công nghiệp, nơi người lao động không chỉ là lực lượng sản xuất, mà còn là chủ thể quyền chính trị. Người lao động chỉ có thể trở thành chủ thể chính trị đích thực khi đồng thời được giải phóng trên cả ba phương diện: kinh tế, văn hóa, và chính trị [201].

Thứ ba, quyền chính trị của người lao động trong các doanh nghiệp mang tính quốc tế và tính phổ quát.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, quyền chính trị của người lao động ngày càng thể hiện rõ tính chất quốc tế và phổ quát. Không chỉ là vấn đề thuộc phạm vi quốc gia, các quyền này đã trở thành chuẩn mực toàn cầu, được ghi nhận và bảo vệ trong các văn kiện quốc tế như Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền (1948), Công ước ICCPR, ICESCR và các công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Đây là cơ sở để khẳng định rằng quyền chính

trị của người lao động không chỉ phản ánh nguyên tắc dân chủ trong mỗi quốc gia mà còn là tiêu chí hội nhập trong trật tự quốc tế đương đại. Tính quốc tế và phổ quát của quyền này thể hiện qua bốn đặc điểm cơ bản:

- Áp dụng toàn cầu: Quyền chính trị áp dụng cho mọi người lao động, không phân biệt quốc tịch, dân tộc, giới tính, tôn giáo, hay địa vị xã hội. Quyền này vượt qua ranh giới quốc gia và được công nhận như một quyền phổ quát của con người.

- Nguyên tắc bình đẳng và không phân biệt đối xử: Mọi người lao động đều bình đẳng về tư cách chủ thể quyền, dù mức độ thực thi có thể khác nhau tùy thuộc vào điều kiện pháp lý, chính trị, kinh tế và văn hóa cụ thể của từng quốc gia.

- Tính không thể tước bỏ (inalienable): Quyền chính trị của người lao động không thể bị tước đoạt tùy tiện. Chỉ trong những trường hợp đặc biệt như vi phạm pháp luật nghiêm trọng hoặc vì lý do an ninh quốc gia, việc hạn chế quyền mới được xem xét theo quy định pháp luật.

- Tính không thể phân chia (indivisible): Quyền chính trị có giá trị ngang bằng với các quyền con người khác và không thể bị xem nhẹ hay tách rời. Tuy nhiên, việc thực thi có thể được ưu tiên theo hoàn cảnh, miễn là không làm suy giảm bản chất và giá trị cốt lõi của quyền đó.

Như vậy, quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp không chỉ mang tính pháp lý nội sinh của một quốc gia mà còn là phần không thể thiếu trong tiến trình hội nhập quốc tế, thể hiện cam kết toàn cầu về bảo vệ quyền con người, thực hiện dân chủ và phát triển bền vững.

2.1.2.2. Đặc điểm của đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở Việt Nam.

Thứ nhất, đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN chính là đảm bảo quyền của nhóm xã hội có vai trò rất lớn nhưng lại dễ bị tổn thương trong lĩnh vực chính trị và có nhiều đặc thù. Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28/01/2008 về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước đã khẳng định vai trò của

công nhân, người lao động: “là giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiên phong là Đảng Cộng sản Việt Nam, giai cấp tiên phong trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế... là cơ sở chính trị - xã hội vững chắc của Đảng và Nhà nước”. Cách mạng công nghiệp 4.0 với các công nghệ như trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT), tự động hóa, robot... đang làm thay đổi toàn diện cách thức sản xuất, quản lý và tiêu dùng. Trong đó, người lao động chính là chủ thể quan trọng, trực tiếp vận hành, thích nghi và phát triển cùng tiến trình này. Họ không chỉ là người sử dụng công nghệ mà còn là nhân tố sáng tạo, cải tiến công nghệ. Tuy nhiên, trong Nghị quyết số 20-NQ/TW Đảng cũng chỉ rõ: “Địa vị chính trị của giai cấp công nhân chưa thể hiện đầy đủ; sự hiểu biết về chính sách, pháp luật còn nhiều hạn chế”. Người lao động là lực lượng tạo ra nền tảng cho sự phát triển của xã hội, là nhân tố trực tiếp tạo ra của cải vật chất và giá trị gia tăng cho nền kinh tế nhưng họ lại thường ở vị thế yếu và dễ bị tổn thương trong cấu trúc xã hội hiện tại. Bên cạnh đó, người lao động trong các KCN chủ yếu là công nhân trẻ, di cư từ nông thôn, có trình độ văn hóa và hiểu biết pháp luật còn hạn chế. Họ làm việc theo chế độ hợp đồng, với thời gian làm việc kéo dài, ít cơ hội tiếp cận thông tin chính trị. Điều này không chỉ là vấn đề kinh tế mà là vấn đề xã hội sâu sắc đòi hỏi các chủ thể phải nhận thức rõ đặc điểm này để việc đảm bảo quyền chính trị cho người lao động trong các KCN cần có hình thức phù hợp với điều kiện sống và làm việc của họ.

Thứ hai, đảm bảo quyền chính trị của người lao động có nội dung quyền khá rộng. ICCPR đã chỉ ra một hệ thống quyền chính trị, bao gồm: tự do tư tưởng, ngôn luận, hội họp, lập hội và quyền tham gia trực tiếp vào nhà nước. Đây là những quyền cốt lõi giúp công dân có thể thực hiện vai trò chủ thể chính trị trong một xã hội dân chủ và pháp quyền. Hiến pháp Việt Nam năm 2013, quyền chính trị của công dân được quy định rõ ràng và chặt chẽ, thể hiện tinh thần dân chủ và vai trò làm chủ của nhân dân trong đời sống

chính trị – xã hội, bao gồm các quyền sau: Quyền bầu cử, ứng cử, quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội, quyền kiến nghị, phản biện, quyền biểu quyết khi trưng cầu ý dân, quyền tự do ngôn luận, hội họp, lập hội, biểu tình... Tuy nhiên, gắn liền với những đặc điểm của người lao động trong các KCN và những vấn đề liên quan trực tiếp tới quyền, lợi ích chính đáng của người lao động, cũng như những vấn đề đang đặt hiện nay. Trong phạm vi nghiên cứu của này, tác giả chỉ tập trung nghiên cứu đảm bảo những quyền đặc trưng cụ thể: Quyền bầu cử và ứng cử vào các cơ quan nhà nước (chung của mọi công dân), quyền tham gia các tổ chức đại diện như công đoàn, hiệp hội ngành nghề (riêng, đặc thù của người lao động), quyền biểu tình, đình công để bảo vệ quyền lợi hợp pháp (riêng, đặc thù của người lao động), quyền tham gia vào quá trình hoạch định chính sách lao động và kinh tế.

Thứ ba, quyền chính trị của người lao động trong các KCN cần được hiện thực hóa bằng một hệ thống cơ chế đồng bộ. Trong xã hội XHCN, mọi quyền lực thuộc về nhân dân, quyền chính trị là biểu hiện rõ ràng vai trò làm chủ của người dân. Tuy nhiên, quyền chính trị không thể chỉ là “quyền trên giấy”. Việc quyền này được ghi nhận trong Hiến pháp, pháp luật không có nghĩa là quyền đó đã được thực thi, nhất là với những đối tượng có tính đặc thù cao như người lao động. Để hiện thực hóa quyền này, không thể chỉ dựa vào nhận thức cá nhân hay những quy định pháp lý đơn lẻ, mà cần một hệ thống điều kiện và cơ chế đồng bộ, đặc biệt từ các yếu tố: chính trị, pháp lý, và kinh tế – xã hội, bao gồm:

Chủ trương, đường lối, nghị quyết là phương thức lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam trong việc hiện thực hóa các quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Trên cơ sở này, các chính sách về tổ chức và hoạt động của công đoàn được ra đời (Luật công đoàn 2012 và Luật Công đoàn sửa đổi, bổ sung 2024 (được ban hành sau khi có Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 về đổi mới tổ chức và hoạt động của công đoàn Việt Nam trong tình hình mới)), đối thoại xã hội được đưa vào trong quy chế hoạt động

của các doanh nghiệp, mở rộng dân chủ cơ sở (ban hành Luật thực hiện dân chủ ở cơ sở 2022 (trong đó có quy định thực hiện dân chủ ở tổ chức có sử dụng người lao động)), xây dựng pháp luật lao động (Luật lao động 2019),... được thúc đẩy một cách quyết liệt.

Khung pháp luật về các quyền chính trị của người lao động là cơ chế pháp lý để đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các doanh nghiệp. Quyền chính trị không thể hiện thực hóa nếu không có hệ thống pháp luật rõ ràng, đầy đủ và khả thi. Do đó, cần ban hành pháp luật lao động tiến bộ nhằm bảo vệ quyền lập hội, quyền biểu tình, quyền thương lượng tập thể. Tuy nhiên, nếu quy định có nhưng không được giám sát, hoặc bị doanh nghiệp lách luật, thì quyền vẫn chỉ là hình thức. Do đó, cần thiết lập các cơ quan giám sát độc lập để đảm bảo quyền lao động được thực thi. Tham gia các công ước quốc tế như Công ước số 87 và 98 của ILO về quyền công đoàn và thương lượng tập thể.

Điều kiện kinh tế – xã hội: điều kiện ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng hiện thực hóa quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Người lao động trong các KCN thường làm việc với cường độ cao, thời gian dài, thu nhập trung bình, và sống trong điều kiện thiếu ổn định (nhà trọ chật hẹp, không có thiết chế văn hóa, thông tin hạn chế...). Những điều kiện này làm giảm khả năng tiếp cận thông tin chính trị, giới hạn thời gian và sức lực để tham gia các hoạt động xã hội, gây tâm lý e ngại, sợ bị trả đũa nếu bày tỏ chính kiến. Do đó, cần đầu tư đồng bộ để đầu tư vào thiết chế văn hóa – xã hội tại các KCN, như: nhà văn hóa công nhân, thư viện, điểm tư vấn pháp luật, trung tâm công đoàn; đồng thời hỗ trợ truyền thông, giáo dục pháp lý giúp người lao động hiểu rõ và dám thực hiện quyền của mình.

Hiện thực hóa quyền chính trị của người lao động trong các KCN là một quá trình đòi hỏi sự vào cuộc đồng bộ từ hệ thống chính trị, pháp lý, kinh tế – xã hội. Chỉ khi có định hướng đúng đắn, luật pháp minh bạch, điều kiện sống đảm bảo, và sự tham gia phối hợp từ phía các tổ chức chính trị - xã hội,

tổ chức của người lao động thì người lao động mới thật sự trở thành tầng lớp lãnh đạo cách mạng, nền tảng trong khối liên minh công - nông - trí, chứ không chỉ là lực lượng sản xuất thuần túy. Việc hiện thực hóa quyền chính trị của người lao động trong các KCN còn chính là thước đo quan trọng của một xã hội dân chủ, công bằng và văn minh.

2.1.3. Vai trò đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở Việt Nam hiện nay.

Thứ nhất, đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN góp phần thực hiện dân chủ ở cơ sở. Đặc biệt, trong các doanh nghiệp mối quan hệ giữa lợi ích kinh tế và quyền lực chính trị thường xuyên xung đột. Khi người lao động được thực hiện quyền bầu cử, ứng cử, tham gia công đoàn, đối thoại và phản biện tại doanh nghiệp, điều này sẽ giúp thiết lập cơ chế kiểm soát quyền lực trong mối quan hệ lao động, qua đó thúc đẩy sự minh bạch, công bằng trong quản trị doanh nghiệp và nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức đại diện người lao động [146]. Hơn nữa, quyền chính trị là công cụ giúp người lao động tham gia vào quá trình ra quyết định, chuyển hóa quan hệ lao động từ phụ thuộc sang đối tác, từ bị động sang chủ động. Đây chính là điều kiện xây dựng môi trường làm việc dân chủ và bền vững.

Thứ hai, đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN giúp củng cố vai trò chủ thể chính trị, là lực lượng lãnh đạo của giai cấp công nhân. Giai cấp công nhân là lực lượng giữ vai trò trung tâm trong quá trình sản xuất công nghiệp và là nền tảng xã hội – kinh tế quan trọng của các quốc gia đang phát triển. Tuy nhiên, nếu không được đảm bảo quyền chính trị, công nhân sẽ không thể thực sự trở thành chủ thể của quá trình phát triển mà chỉ là công cụ trong chuỗi sản xuất. Đảm bảo quyền chính trị, do đó, là điều kiện để công nhân không chỉ là lực lượng lao động mà còn là lực lượng chính trị có năng lực kiến tạo và kiểm soát sự phát triển [158]. Đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi sang mô hình phát triển kinh tế dựa trên tri thức, sáng tạo và hợp tác xã hội, việc nâng cao ý thức chính trị và năng lực tham gia của người

lao động là yếu tố chiến lược để xây dựng một giai cấp công nhân hiện đại, có trình độ cao, gắn bó, có trách nhiệm và đồng hành cùng nhà nước trong quản trị và phát triển đất nước.

Thứ ba, đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị. Hệ thống chính trị chỉ có thể vận hành hiệu quả khi đảm bảo được sự tham gia chính trị công bằng và thực chất cho mọi tầng lớp xã hội, trong đó có người lao động trong các khu công nghiệp, nhóm xã hội đông đảo có vai trò quan trọng, là lực lượng lãnh đạo nhưng dễ bị yếu thế. Việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động sẽ góp phần củng cố niềm tin chính trị, tăng cường sự kết nối giữa người dân với chính quyền, giúp giữ đúng bản chất của chế độ: nước ta là nước dân chủ, mọi quyền lực đều thuộc về nhân dân. Ngược lại, nếu nhóm người lao động bị loại ra khỏi các hoạt động chính trị sẽ dễ dẫn tới bất ổn, xung đột lợi ích, các thiết chế đại diện bị suy yếu và giảm sút hiệu quả quản trị nhà nước [135]. Nhất là trong điều kiện như hiện nay, các thế lực thù địch trong âm mưu diễn biến hòa bình không ngừng chông phá Việt Nam trong lĩnh vực quyền con người, điều này làm gia tăng nguy cơ bất ổn xã hội.

Thứ tư, đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN là bảo vệ quyền con người và thúc đẩy đất nước phát triển bền vững.

Quyền chính trị là một nội dung không thể tách rời của quyền con người, được ghi nhận trong các công ước quốc tế như Công ước ICCPR (1966), và trong Hiến pháp Việt Nam 2013. Đảm bảo quyền này cho người lao động trong các KCN chính là hiện thực hóa nguyên tắc “không ai bị bỏ lại phía sau”, góp phần vào tiến trình phát triển toàn diện và bao trùm. Mặt khác, khi quyền chính trị của người lao động được tôn trọng, họ sẽ có điều kiện đóng góp ý kiến, phản biện chính sách, giám sát hoạt động quản lý của doanh nghiệp và quá trình thực thi chính sách, pháp luật của nhà nước, từ đó tạo ra sự cân bằng giữa tăng trưởng kinh tế và tiến bộ xã hội, một điều kiện cốt lõi của phát triển bền vững [174].

2.2. NỘI DUNG, PHƯƠNG THỨC ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

2.2.1. Nội dung đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp

Thứ nhất, tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng và phát huy vai trò quản lý của nhà nước trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Đảng Cộng sản Việt Nam là tổ chức lãnh đạo, giữ vị trí trung tâm trong việc đảm bảo và thúc đẩy quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Sự lãnh đạo toàn diện và trực tiếp của Đảng thể hiện rõ trong định hướng phát triển kinh tế gắn với tiến bộ và công bằng xã hội, đặc biệt là trong việc phát huy quyền làm chủ của giai cấp công nhân. Cụ thể:

Đảng đề ra đường lối, chủ trương, nghị quyết nhằm xác lập nền tảng chính trị và pháp lý cho việc công nhận, bảo vệ quyền chính trị của người lao động. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh nhiệm vụ: “Xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, có bản lĩnh chính trị vững vàng; chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của công nhân”. Quan điểm xuyên suốt của Đảng là xác định giai cấp công nhân là lực lượng nòng cốt trong sự nghiệp cách mạng, do đó, việc đảm bảo quyền chính trị cho người lao động không chỉ là trách nhiệm chính trị mà còn là điều kiện thiết yếu để phát huy vai trò của họ trong công cuộc CNH-HĐH đất nước. Đảng chủ trương phát triển nền dân chủ XHCN thông qua việc thực hiện hiệu quả dân chủ trực tiếp, dân chủ đại diện, đặc biệt là dân chủ ở cơ sở, trong đó người lao động là chủ thể trung tâm.

Nhà nước xây dựng, hoàn thiện thể chế pháp luật và cơ chế thực thi nhằm đảm bảo quyền chính trị của người lao động. Thông qua sự chỉ đạo với Quốc hội, Chính phủ và các cơ quan liên quan, Đảng thúc đẩy việc ban hành, sửa đổi Hiến pháp và các văn bản pháp luật quan trọng như Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, các quy định về quyền bầu cử, ứng cử, lập hội, đình công, thương lượng tập thể. Đồng thời, Đảng định hướng các tổ chức chính trị – xã hội như Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Mặt trận Tổ quốc, Đoàn Thanh

niên... phát huy vai trò giám sát, phản biện chính sách, bảo vệ tiếng nói và nguyện vọng chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp.

Đảng chú trọng xây dựng và phát triển tổ chức Đảng và các tổ chức chính trị – xã hội trong doanh nghiệp, đặc biệt tại các KCN và các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước. Nghị quyết số 21-NQ/TW (2022) xác định rõ yêu cầu: “Tiếp tục đẩy mạnh xây dựng, phát triển tổ chức cơ sở đảng trong khu vực ngoài nhà nước, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân”. Đây là giải pháp có tính chiến lược nhằm tạo cơ sở chính trị đảm bảo quyền tham gia chính trị của người lao động ngay tại nơi sản xuất. Việc phát triển các tổ chức Đảng trong doanh nghiệp không chỉ giúp nâng cao nhận thức chính trị – pháp lý cho người lao động mà còn mở rộng cơ hội tham gia của họ vào quá trình xây dựng chính sách, ứng cử đại biểu dân cử, từ đó trở thành lực lượng đại diện trong bộ máy nhà nước. Đảng cũng đẩy mạnh công tác phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ xuất thân từ công nhân để bổ sung vào hệ thống chính trị các cấp, tạo nền tảng vững chắc cho việc hiện thực hóa quyền chính trị của giai cấp công nhân.

Như vậy, sự lãnh đạo của Đảng là yếu tố quyết định trong việc định hướng, tổ chức và đảm bảo điều kiện thực tiễn cho việc thực thi quyền chính trị của người lao động trong các KCN, góp phần củng cố nền dân chủ XHCN, thúc đẩy phát triển bền vững và công bằng xã hội.

Thứ hai, ghi nhận các quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Ghi nhận quyền chính trị của người lao động trong các KCN là quá trình các cơ quan nhà nước và thể chế chính trị chính thức thừa nhận, quy định và đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các văn bản pháp luật quốc tế và quốc gia. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng giúp người lao động thực hiện các quyền chính trị của mình, đồng thời tạo nền tảng để các chủ thể khác tôn trọng, bảo vệ và không xâm phạm các quyền đó.

Quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp được ghi nhận trong nhiều văn kiện pháp lý quốc tế như: UDHR (1948), ICCPR,

(1966), các công ước cơ bản của ILO (đặc biệt là Công ước 87, 98, 144), cũng như các quy định trong Hiến pháp Việt Nam 2013, Bộ luật Lao động 2019 và Luật Công đoàn 2024. Các quyền này tập trung vào bốn nhóm quyền chính trị cốt lõi của người lao động trong các KCN, gồm: Quyền bầu cử, ứng cử; quyền thành lập và tham gia công đoàn, tổ chức đại diện; quyền biểu tình, đình công; quyền tham gia hoạch định chính sách lao động và kinh tế

Thứ ba, tôn trọng quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Việc tôn trọng quyền chính trị của người lao động trong các KCN không chỉ là yêu cầu pháp lý, mà còn là biểu hiện của nhà nước pháp quyền XHCN. Về bản chất, điều này đòi hỏi các chủ thể không can thiệp trái pháp luật vào quá trình thực thi các quyền chính trị đã được pháp luật thừa nhận đối với người lao động. Đồng thời, các chủ thể liên quan có nghĩa vụ tạo điều kiện để người lao động thực sự tiếp cận và thụ hưởng các quyền đó một cách đầy đủ và bình đẳng. Cụ thể: Quyền bầu cử, ứng cử; quyền thành lập và tham gia công đoàn, tổ chức đại diện; quyền biểu tình, đình công; quyền tham gia vào quá trình hoạch định chính sách lao động và kinh tế

Thứ tư, bảo vệ quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Bảo vệ quyền chính trị của người lao động trong các KCN là một nội dung cốt lõi trong quá trình phát triển nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam. Đây là quá trình thực hiện các biện pháp phòng ngừa, phát hiện và xử lý hành vi xâm phạm đến quyền chính trị của người lao động, đồng thời xây dựng hệ thống kiểm tra, giám sát, cơ chế pháp lý và tổ chức đảm bảo cho việc thực thi đầy đủ các quyền này trong thực tiễn, gồm: Bảo vệ quyền bầu cử, ứng cử; bảo vệ quyền thành lập, gia nhập công đoàn, tổ chức đại diện; bảo vệ quyền biểu tình, đình công; bảo vệ quyền tham gia hoạch định chính sách lao động, kinh tế.

Thứ năm, hiện thực hóa quyền chính trị phù hợp với thể chế chính trị của Việt Nam, việc hiện thực hóa các quyền chính trị đòi hỏi phải sự tham gia và phát huy vai trò của cả hệ thống chính trị. Cụ thể:

Vai trò lãnh đạo của Đảng trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động. Đảng Cộng sản Việt Nam giữ vai trò lãnh đạo trực tiếp, toàn diện trong

việc hiện thực hóa quyền chính trị của người lao động tại các KCN. Sự lãnh đạo này được thể hiện thông qua việc hoạch định đường lối, chính sách, đồng thời giám sát việc thực thi các quyền này trong thực tiễn [26]. Theo đó, Đảng không chỉ đóng vai trò định hướng chính trị mà còn đảm bảo sự thống nhất trong nhận thức và hành động của các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Nhà nước - với tư cách là thiết chế quyền lực công, có trách nhiệm thể chế hóa và triển khai các chính sách cụ thể nhằm đảm bảo quyền chính trị trong thực tiễn. Điều này bao gồm: Xây dựng khung thể chế pháp lý đầy đủ, đồng bộ, phù hợp với các cam kết quốc tế. Thiết lập bộ máy tổ chức hiệu quả, bao gồm Chính phủ, chính quyền địa phương, Ban Quản lý các KCN, cơ quan thanh tra, kiểm tra chuyên ngành, các trung tâm nghiên cứu chính sách lao động nhằm triển khai, giám sát và đánh giá hiệu quả thực thi quyền chính trị của người lao động trong KCN. Tăng cường năng lực thực thi thông qua đào tạo cán bộ, cải cách thủ tục hành chính, và ứng dụng công nghệ trong quản lý lao động. Hiện thực hóa quyền chính trị không chỉ dừng lại ở việc hiến định và luật hóa, mà còn bao hàm việc xây dựng một hệ thống thể chế đầy đủ, hiệu quả.

Song song với vai trò quản lý nhà nước, việc phát huy cơ chế giám sát và phản biện xã hội có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Các tổ chức chính trị - xã hội như Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội đóng vai trò cầu nối giữa Đảng, Nhà nước và người lao động có vai trò quan trọng trong:

- Giám sát và phản biện quá trình hoạch định chính sách, đảm bảo các quyền của người lao động được lồng ghép vào các văn bản pháp luật.

- Đảm bảo quyền, lợi ích; tuyên truyền, nâng cao nhận thức về quyền chính trị cho người lao động, nâng cao nhận thức chính trị, pháp lý cho người lao động, góp phần xây dựng ý thức công dân và năng lực tham gia đời sống chính trị, chủ động tham gia vào các hoạt động dân chủ cơ sở.

Cuối cùng, việc thiết lập cơ chế phối hợp liên ngành giữa Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động là điều kiện cần để đảm bảo quyền chính trị

của người lao động trong các KCN được thực thi một cách thực chất, bình đẳng và hiệu quả, nhất là trong bối cảnh mở rộng các KCN và yêu cầu hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

2.2.2. Phương thức đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, đảm bảo thông qua việc thực hiện chính sách và pháp luật rõ ràng, dân chủ, công khai, minh bạch. Hiện nay, Hiến pháp và pháp luật đã quy định về quyền chính trị của công dân. Tuy nhiên, Nhà nước ban hành và thực thi một cách thực chất các luật để đảm bảo quyền tham gia chính trị của người lao động trong các KCN, như quyền bầu cử, quyền tham gia công đoàn, và quyền phản ánh ý kiến... một cách hợp pháp và phải cụ thể hóa các quyền này của người lao động tại các KCN, như người lao động đa số là dân nhập cư, làm việc theo ca kíp, hoặc không có hộ khẩu thường trú dẫn đến sẽ bị hạn chế trong tham gia đầy đủ các hoạt động chính trị tại nơi đang sinh sống... Cần quy định rõ trách nhiệm của các cơ quan quản lý, doanh nghiệp và tổ chức công đoàn trong việc đảm bảo quyền này.

Thứ hai, phát huy vai trò của các tổ chức đại diện trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động ở các KCN. Quyền chính trị của người lao động trong các KCN sẽ không được đảm bảo tối ưu nếu thiếu biện pháp tự vệ của chính người lao động. Bản thân người lao động trong các KCN vừa là chủ thể thừa hưởng quyền cũng là chủ thể đảm bảo quyền. Do đó, việc nhận thức đúng đắn về quyền, trách nhiệm, nghĩa vụ của mình cũng như thực hiện biện pháp tự đảm bảo sẽ tạo ra hiệu quả cho việc đảm bảo quyền của chủ thể quyền.

Tuy nhiên, với những đặc điểm đặc thù của người lao động trong các KCN thì việc cá nhân người lao động tự bảo vệ trước những hành vi xâm phạm quyền, hay phòng ngừa sự xâm phạm sẽ gặp không ít khó khăn. Vì thế, vai trò của tổ chức đại diện trong đảm bảo các quyền của người lao động là hết sức quan trọng. Đây chính là cơ chế mà người lao động trong các KCN tập hợp, liên kết lại với nhau trong một tổ chức thống nhất để đảm bảo quyền lợi của

Thứ ba, tuyên truyền, phổ biến pháp luật để nâng cao nhận thức về quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Để đảm bảo quyền chính trị cho người lao động trong các KCN, việc đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật đóng vai trò hết sức quan trọng. Phần lớn công nhân, đặc biệt là lao động nhập cư, thường gặp khó khăn trong việc tiếp cận thông tin pháp luật do điều kiện làm việc đặc thù, thời gian hạn chế và trình độ học vấn không đồng đều. Vì vậy, việc tổ chức phổ biến pháp luật, quyền công dân ngay tại nơi làm việc hoặc khu nhà trọ, với nội dung thiết thực và thời gian phù hợp với ca kíp của công nhân là hết sức cần thiết. Bên cạnh đó, tài liệu pháp luật cần được biên soạn bằng ngôn ngữ giản dị, dễ hiểu, kết hợp hình ảnh minh họa, video ngắn, thậm chí là song ngữ (tiếng dân tộc) để người lao động dễ tiếp cận và ghi nhớ. Việc tuyên truyền cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa chính quyền địa phương, tổ chức công đoàn và doanh nghiệp, qua đó giúp người lao động hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình, từ đó nâng cao ý thức công dân, chủ động tham gia vào đời sống chính trị, xã hội. Đây chính là nền tảng để xây dựng môi trường lao động dân chủ, hài hòa và phát triển bền vững.

Khi được trang bị đầy đủ kiến thức pháp lý, người lao động sẽ tự tin hơn trong việc thực hiện và bảo vệ quyền chính trị của mình, góp phần xây dựng lực lượng lao động có ý thức công dân, đóng góp tích cực vào sự phát triển bền vững của khu công nghiệp và xã hội. Cung cấp các chương trình giáo dục và tập huấn cho công nhân để họ hiểu rõ quyền lợi của mình và cách bảo vệ quyền lợi của mình.

Thứ tư, ứng dụng công nghệ trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Trong bối cảnh chuyển đổi số mạnh mẽ hiện nay, việc ứng dụng công nghệ thông tin là một trong những cơ chế bắt buộc để tăng cường đảm bảo quyền chính trị cho người lao động trong các KCN. Với đặc thù làm việc theo ca kíp, thường xuyên thay đổi nơi cư trú và ít có điều kiện tham gia trực tiếp vào các hoạt động chính trị, xã hội, người lao động rất cần những công cụ linh hoạt để thực hiện quyền công dân, quyền chính trị.

Việc sử dụng nền tảng số như ứng dụng điện thoại, cổng thông tin trực tuyến giúp người lao động trong các KCN dễ dàng đăng ký bầu cử, tham gia góp ý chính sách, gửi kiến nghị hoặc phản ánh nguyện vọng đến các cơ quan chức năng một cách nhanh chóng và thuận tiện. Đặc biệt, cần thiết lập các cổng thông tin điện tử dành riêng cho KCN, nơi tiếp nhận và xử lý thông tin phản ánh từ người lao động một cách minh bạch, hiệu quả. Ứng dụng công nghệ thông tin không chỉ giúp tiết kiệm thời gian, chi phí mà còn góp phần nâng cao sự minh bạch, dân chủ trong quản lý xã hội, thúc đẩy sự tham gia tích cực của người lao động vào đời sống chính trị đất nước.

Thứ năm, thực hiện tốt vai trò của chính quyền địa phương và doanh nghiệp trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Để quyền chính trị của người lao động trong các KCN được thực thi một cách thực chất, không thể thiếu vai trò chủ động và trách nhiệm của chính quyền địa phương và doanh nghiệp. Chính quyền địa phương cần thường xuyên rà soát, cập nhật danh sách cử tri là người lao động tạm trú, đảm bảo họ không bị bỏ sót trong các hoạt động chính trị như bầu cử hay tham gia ý kiến về chính sách địa phương. Đồng thời, chính quyền cần tổ chức các hình thức tiếp cận phù hợp với điều kiện sống và làm việc của người lao động, qua đó nâng cao mức độ tham gia và ý thức công dân của họ.

Về phía doanh nghiệp, cần phối hợp chặt chẽ với tổ chức công đoàn để tạo điều kiện về thời gian, không gian cho người lao động thực hiện quyền chính trị của mình, chẳng hạn như cho phép nghỉ ca để đi bầu cử, tham gia hội họp, tiếp xúc cử tri hoặc các buổi phổ biến pháp luật. Khi cả chính quyền và doanh nghiệp đều thể hiện vai trò đồng hành và hỗ trợ, người lao động sẽ cảm thấy được tôn trọng, được lắng nghe và có thêm động lực để tích cực tham gia vào đời sống chính trị, từ đó góp phần xây dựng một môi trường lao động dân chủ và phát triển bền vững.

Thứ sáu, xây dựng, thực hiện cơ chế hợp tác quốc tế trong đảm bảo quyền chính của người lao động trong các KCN. Trong bối cảnh toàn cầu hóa

kinh tế và hội nhập chính trị ngày càng sâu rộng, cơ chế hợp tác quốc tế đóng vai trò ngày càng quan trọng trong việc thiết lập các chuẩn mực và đảm bảo thực thi quyền chính trị của người lao động, đặc biệt trong các không gian lao động mang tính tập trung và quản trị cao như KCN. Dưới góc độ chính trị học, đây không chỉ là quá trình ngoại giao đơn thuần, mà còn là sự tương tác giữa thể chế chính trị quốc gia và các thiết chế toàn cầu nhằm nâng cao chuẩn mực dân chủ, và thúc đẩy trách nhiệm xuyên quốc gia đối với quyền con người, trong đó có quyền chính trị của người lao động.

Trong lĩnh vực lao động, các công ước quốc tế của ILO, đặc biệt là Công ước số 87 về quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức, Công ước số 98 về quyền tổ chức và thương lượng tập thể, cùng với các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như CPTPP và EVFTA, đã thiết lập các chuẩn mực quan trọng về quyền chính trị tập thể của người lao động. Mặc dù Việt Nam đã phê chuẩn Công ước 98, tuy nhiên đến nay vẫn chưa chính thức phê chuẩn Công ước 87 - công ước được coi là nền tảng pháp lý quốc tế cho quyền lập hội độc lập, vốn có ý nghĩa then chốt trong việc mở rộng không gian dân chủ và tạo điều kiện để người lao động có thể tham gia đời sống chính trị một cách tự do và tổ chức. Việc chưa phê chuẩn Công ước 87 cho thấy tiến trình cải cách thể chế đảm bảo quyền chính trị của người lao động ở Việt Nam, đặc biệt trong các KCN, vẫn còn thận trọng và chưa thực sự đồng bộ với các cam kết quốc tế về quyền con người. Trong khi đó, các điều khoản về lao động trong CPTPP và EVFTA đã tạo ra một cơ chế “ràng buộc mềm” buộc Việt Nam phải từng bước điều chỉnh luật pháp trong nước theo hướng tăng cường quyền tham gia chính trị cho người lao động thông qua việc hình thành các tổ chức đại diện ngoài hệ thống công đoàn truyền thống, thúc đẩy đối thoại xã hội, minh bạch thông tin và cải thiện khả năng tiếp cận chính sách của người lao động.

Cơ chế hợp tác quốc tế không chỉ mang tính ép buộc từ bên ngoài, mà còn tạo ra động lực bên trong để thúc đẩy cải cách thể chế, nâng cao năng lực

thực thi quyền công dân và mở rộng không gian chính trị cho người lao động tại nơi làm việc. Tuy nhiên, để các cơ chế này phát huy hiệu quả thực chất, Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện khuôn khổ pháp lý và nâng cao năng lực của cả hệ thống chính trị trong việc thể chế hóa và hiện thực hóa quyền chính trị của người lao động theo các chuẩn mực quốc tế, trong đó có việc sớm xem xét phê chuẩn Công ước 87 để đảm bảo tính toàn diện và đồng bộ trong việc hội nhập thể chế quốc tế.

2.3. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG KHU CÔNG NGHIỆP

2.3.1. Yếu tố chính trị

Trong hệ thống các nhân tố ảnh hưởng đến việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN, yếu tố chính trị đóng vai trò nền tảng và mang tính chất quyết định. Trên thực tế, chính yếu tố chính trị định hình khuôn khổ thể chế, phân bổ quyền lực và xây dựng các cơ chế vận hành của hệ thống chính trị, qua đó xác lập giới hạn, nội hàm và mức độ thực thi quyền chính trị của công dân nói chung và người lao động nói riêng.

Trong hệ thống chính trị Việt Nam, Đảng Cộng sản Việt Nam giữ vai trò lãnh đạo toàn diện hệ thống chính trị, với nguyên tắc quyền lực thuộc về nhân dân được thể hiện thông qua các thiết chế dân chủ và khuôn khổ pháp lý cụ thể. Trong khuôn khổ đó, các quyền chính trị cơ bản của người lao động, bao gồm quyền bầu cử, ứng cử, tự do biểu đạt, kiến nghị, phản biện chính sách, thành lập hoặc tham gia công đoàn được xác lập và thực thi trên cơ sở các chủ trương chính trị nhất quán của Đảng và được thể chế hóa trong hệ thống pháp luật. Các nghị quyết, chỉ thị và đường lối của Đảng đóng vai trò định hướng, có chức năng dẫn dắt quá trình hoạch định chính sách và xây dựng luật pháp, từ đó tạo ra hành lang pháp lý để người lao động có điều kiện tiếp cận và thực hiện quyền chính trị một cách thực chất. Tuy nhiên, trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và yêu cầu thực hiện các cam kết quốc tế về quyền con người (như ICCPR, CPTPP, EVFTA...), việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động không chỉ là nhiệm vụ nội tại của hệ thống

chính trị mà còn là yêu cầu tất yếu của tiến trình dân chủ hóa và cải cách thể chế. Một hệ thống chính trị hiệu quả trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động đòi hỏi không chỉ sự lãnh đạo nhất quán từ Trung ương, mà còn cần có sự phân công rõ ràng, phối hợp chặt chẽ và trách nhiệm cụ thể giữa các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và chính quyền địa phương. Cùng với đó, việc thiết lập các cơ chế phản hồi, giám sát và thúc đẩy từ cơ sở đóng vai trò then chốt để quyền chính trị không chỉ tồn tại trên văn bản mà được triển khai một cách thực chất trong đời sống hằng ngày của người lao động.

Tóm lại, yếu tố chính trị giữ vai trò định hướng và điều tiết toàn bộ quá trình đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Việc mở rộng không gian chính trị, cải cách thể chế và tăng cường tính đại diện, phản biện là điều kiện tiên quyết để quyền chính trị của người lao động được thực thi một cách thực chất, hiệu quả và bền vững

2.3.2. Yếu tố pháp lý

Yếu tố pháp lý với tư cách là nền tảng thể chế giữ vai trò thiết yếu trong việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động tại các KCN. Trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN ở Việt Nam, quyền chính trị là quyền được luật pháp ghi nhận, đảm bảo và bảo vệ. Pháp luật không chỉ ghi nhận, thiết lập khuôn khổ pháp lý cho quyền chính trị mà còn định hình cơ chế thực thi và xử lý vi phạm. Theo đó, pháp luật là công cụ thể chế hóa quyền lực nhà nước nhằm thiết lập, điều chỉnh và điều tiết các mối quan hệ xã hội phát sinh trong lĩnh vực chính trị, đặc biệt là giữa người lao động, doanh nghiệp và Nhà nước. Việc ghi nhận quyền trên văn bản pháp luật chỉ là điều kiện cần. Để các quyền chính trị của người lao động được đảm bảo một cách thực chất, pháp luật phải đi kèm với cơ chế thực thi hiệu quả và khả thi. Một khung pháp lý hiệu quả không chỉ “nêu quyền” mà còn “bảo vệ quyền”, thông qua các biện pháp như: quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc không cản trở hoạt động chính hợp pháp của người lao động; yêu cầu công khai minh bạch về điều kiện làm việc; nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử

với người lao động có tham gia hoạt động công đoàn; hoặc thiết lập cơ chế khiếu nại, tố cáo và bảo vệ người tố cáo.

Mặt khác, pháp luật cũng là công cụ điều tiết mối quan hệ giữa ba chủ thể: người lao động - người sử dụng lao động - Nhà nước. Trong bối cảnh quan hệ lao động trong KCN chịu tác động mạnh mẽ bởi yêu cầu tăng trưởng kinh tế và cạnh tranh toàn cầu, pháp luật giữ vai trò cân bằng lợi ích giữa các bên, định hướng xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Cơ chế pháp lý minh bạch và khả thi sẽ đảm bảo rằng quyền chính trị không bị hy sinh vì lợi ích kinh tế, mà được thực hiện trong khuôn khổ ổn định và phù hợp với đặc điểm thể chế chính trị của Việt Nam. Đặc biệt, với tư cách là công cụ cưỡng chế được đảm bảo bởi quyền lực nhà nước, pháp luật có khả năng định hình hành vi xã hội thông qua ba phương thức: giáo dục, thuyết phục và cưỡng chế khi cần thiết. Chính nhờ thuộc tính này mà yếu tố pháp lý được xác định là điều kiện tiên quyết trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Một hệ thống pháp luật đầy đủ, rõ ràng, có hiệu lực và được thực thi hiệu quả sẽ tạo nền tảng pháp lý vững chắc để người lao động yên tâm thực hiện quyền chính trị của mình, đồng thời giúp họ nhận thức được ranh giới giữa quyền được thực hiện và giới hạn cần tuân thủ. Ngược lại, khi hệ thống pháp luật thiếu minh bạch hoặc thực thi kém hiệu quả, người lao động có thể rơi vào trạng thái mơ hồ, sợ hãi, dẫn đến việc tự giới hạn quyền của mình vì lo ngại bị mất việc hoặc gặp bất lợi trong quan hệ lao động.

2.3.3. Yếu tố kinh tế

Yếu tố kinh tế giữ vai trò then chốt trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN, bởi nó không chỉ quyết định các điều kiện vật chất để đảm bảo, mà còn tác động trực tiếp đến khả năng tham gia chính trị và mức độ thực thi quyền công dân của người lao động. Lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin đã chỉ ra, điều kiện kinh tế quyết định khả năng tham gia chính trị, các quan hệ kinh tế được xem là cơ sở hạ tầng cho hoạt động chính trị, theo đó việc đảm bảo quyền chính trị phải đi kèm với việc đảm bảo các điều kiện kinh

té tối thiểu cho người dân. Đối với người lao động trong các KCN, nếu thu nhập không ổn định, mức sống thấp, và phải đối mặt với chi phí sinh hoạt cao, họ thường phải làm thêm giờ, không có thời gian và điều kiện tiếp cận thông tin hoặc tham gia các hoạt động chính trị. Không đảm bảo về điều kiện kinh tế sẽ dẫn đến “sự thờ ơ chính trị” - một hiện tượng phổ biến của công nhân tại các KCN, đặc biệt là lao động di cư. Thu nhập thấp và áp lực mưu sinh trở thành “rào cản vô hình nhưng mạnh mẽ” làm suy giảm năng lực thực thi quyền chính trị, khiến cho các quyền này chỉ tồn tại về mặt hình thức.

Các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp FDI, thường ưu tiên lợi nhuận thay vì đảm bảo quyền chính trị của người lao động, dẫn đến hạn chế hoạt động công đoàn và đình công. Mô hình tăng trưởng kinh tế không gắn với tiến bộ xã hội sẽ dẫn tới tình trạng “thịnh vượng không công bằng”, trong đó quyền chính trị của người lao động bị thu hẹp trong thực tế, dù có thể đã được luật pháp công nhận. Sự chênh lệch về trình độ phát triển kinh tế giữa các địa phương cũng ảnh hưởng trực tiếp đến mức độ đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong KCN. Tại các tỉnh có ngân sách hạn hẹp, hệ thống an sinh xã hội như nhà ở, y tế, thiết chế văn hóa, thông tin cho công nhân bị thiếu hụt nghiêm trọng, dẫn đến điều kiện sinh hoạt thấp sẽ cản trở người lao động tham gia vào các hoạt động chính trị hoặc công đoàn. Ngược lại, các địa phương có tiềm lực kinh tế mạnh thường có chính sách hỗ trợ người lao động tốt hơn, từ đó thúc đẩy họ tham gia sinh hoạt chính trị, góp ý chính sách hoặc đối thoại với doanh nghiệp.

Chính sách tiền lương tối thiểu, bảo hiểm y tế, hỗ trợ người lao động thất nghiệp, miễn giảm thuế thu nhập cá nhân... đều là các chính sách kinh tế có ảnh hưởng lớn đến khả năng thực thi quyền chính trị của người lao động. Khi quyền lợi kinh tế được đảm bảo, người lao động sẽ có điều kiện vật chất và tinh thần để tích cực tham gia vào đời sống chính trị, nâng cao vai trò chủ thể trong quan hệ lao động và trong tiến trình dân chủ hóa tại cơ sở.

Yếu tố kinh tế tác động đến quyền chính trị của người lao động theo cả hai chiều: trực tiếp và gián tiếp. Kinh tế là nền tảng để hiện thực hóa các

quyền hiến định, trong đó có quyền chính trị. Một nền kinh tế phát triển theo hướng bao trùm, công bằng và bền vững sẽ mở rộng không gian dân chủ thực chất. Ngược lại, nếu tăng trưởng kinh tế không đi kèm với hài hòa các quan hệ xã hội và đảm bảo an sinh xã hội thì quyền chính trị của người lao động sẽ bị hạn chế, cả về hình thức lẫn nội dung.

2.3.4. Yếu tố văn hóa và ý thức pháp luật

Trong khoa học chính trị, văn hóa không chỉ được hiểu là đời sống tinh thần của cá nhân và cộng đồng, mà còn là hệ giá trị, chuẩn mực và hành vi định hướng cách con người tham gia vào đời sống chính. Văn hóa chính trị là một yếu tố nền tảng chi phối nhận thức, thái độ và mức độ tham gia chính trị của các nhóm xã hội, trong đó có người lao động. Theo đó, sự thụ động hay chủ động trong thực thi quyền chính trị chịu ảnh hưởng sâu sắc từ đặc trưng văn hóa chính trị của từng cá nhân và cộng đồng.

Đáng chú ý, ở Việt Nam, phần lớn người lao động trong các KCN là lao động phổ thông, có trình độ học vấn và khả năng tiếp cận thông tin pháp luật còn hạn chế. Điều này khiến họ dễ bị thao túng, hoặc tự hạn chế việc thực thi quyền chính trị vì lo sợ xung đột lợi ích với người sử dụng lao động. Tâm lý “phi chính trị”, xem chính trị là lĩnh vực xa lạ, nhiều người lao động xem chính trị là lĩnh vực của giới tinh hoa, không liên quan đến đời sống hàng ngày [174]. Cùng với tư tưởng “an phận”, “ngại va chạm” – vốn ăn sâu trong văn hóa Á Đông đã tạo nên rào cản văn hóa đối với quyền công dân. Hệ quả là quyền chính trị thiếu tính khả thi, vai trò của tổ chức đại diện người lao động suy yếu, còn luật dân chủ cơ sở khó triển khai hiệu quả. Sự đa dạng văn hóa, đặc biệt đối với người lao động là người dân tộc thiểu số cũng làm phát sinh khoảng cách trong tiếp cận chính trị. Rào cản ngôn ngữ, phong tục, và lối sống khép kín làm hạn chế khả năng tham gia chính trị tại địa phương hoặc doanh nghiệp. Trong khi đó, chính quyền và tổ chức đại diện lại thiếu kỹ năng kết nối, làm gia tăng sự biệt lập của người lao động khỏi tiến trình dân chủ ở cơ sở.

Văn hóa tổ chức, nhất là trong doanh nghiệp FDI, thường mang tính mệnh lệnh, không khuyến khích phản biện hoặc đối thoại [126]. Người lao động bị đồng hóa thành “người làm thuê” thay vì là chủ thể trong quan hệ lao động. Khi quyền tham gia, góp ý, phản ánh không được khuyến khích trong môi trường doanh nghiệp, thì quyền chính trị bị vô hiệu hóa trên thực tế, bất chấp sự thừa nhận pháp lý.

Giáo dục và ý thức pháp luật là những yếu tố then chốt ảnh hưởng trực tiếp đến việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Dù hệ thống pháp luật có đầy đủ đến đâu, nếu người lao động không hiểu được luật, không nhận thức được quyền của mình, thì việc đảm bảo quyền chính trị không thể đạt được một cách thực chất. Thông qua giáo dục pháp luật, người lao động nhận thức được quyền chính trị, cách thức sử dụng quyền và khả năng tiếp cận, thụ hưởng quyền chính trị của mình. Bên cạnh đó, người lao động cũng nhận thức được nghĩa vụ của mình trong việc tôn trọng và bảo vệ quyền này của những nhóm đối tượng khác trong xã hội. Thiếu kiến thức và hiểu biết về pháp luật khiến người lao động trong các khu công nghiệp dễ bị xâm phạm các quyền chính trị mà không biết hoặc không dám phản ứng. Khi doanh nghiệp ngăn cản công nhân tham gia bầu cử hoặc sinh hoạt công đoàn; có hành vi chèn ép công nhân lên tiếng đòi quyền lợi. Nếu không hiểu luật, người lao động không biết đây là vi phạm, và do đó không tố cáo, không đấu tranh hoặc bỏ qua, dẫn đến quyền chính trị bị xâm hại một cách âm thầm, nhưng phổ biến.

2.3.5. Yếu tố khoa học – công nghệ

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư với các công nghệ đột phá như trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật (IoT), robot, dữ liệu lớn (Big Data)... đang làm thay đổi mạnh mẽ phương thức sản xuất và quản trị trong các KCN và buộc các cơ quan quản lý phải chuyển đổi số để thích ứng. Điều này kéo theo tác động đa chiều đến việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động.

Tác động tích cực tới việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động

trong các KCN. AI và công nghệ số giúp người lao động dễ dàng truy cập các thông tin pháp luật, chính sách, quyền lợi qua điện thoại thông minh, mạng xã hội, chatbot tư vấn pháp luật. Các nền tảng mạng xã hội, diễn đàn trực tuyến trở thành công cụ để người lao động lên tiếng, chia sẻ, tố cáo vi phạm, từ đó góp phần bảo vệ quyền chính trị của họ. Song song đó, cũng hỗ trợ tổ chức công đoàn dễ dàng tổ chức các hoạt động tập thể, các ứng dụng AI có thể giúp công đoàn khảo sát ý kiến nhanh, phân tích dữ liệu phản hồi để kịp thời phản ánh nguyện vọng người lao động. Công đoàn cũng có thể sử dụng công nghệ để tổ chức hội họp, vận động, hỗ trợ, tư vấn pháp lý nhanh hơn, hiệu quả hơn. Tác động tiêu cực tới việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. AI và máy móc thay thế lao động giản đơn dẫn đến người lao động có nguy cơ mất việc, khiến họ bị yếu thế hơn trong mối quan hệ lao động. Mặt khác, sự gắn kết tập thể giữa những người lao động cũng ngày càng giãn ra điều này làm cho việc tập hợp để thương lượng, đình công tập thể để đàm phán về quyền lợi sẽ khó hơn rất nhiều. Các doanh nghiệp có thể dùng AI để theo dõi, giám sát hành vi, phát ngôn, hoạt động mạng xã hội của người lao động, từ đó người sử dụng lao động sẽ có các biện pháp ngăn chặn hoặc trừng phạt những hành vi như phản ánh bất công hay tổ chức đình công. Điều này đe dọa nghiêm trọng quyền tự do ngôn luận, quyền lập hội và thương lượng tập thể hay đình công của người lao động.

Yếu tố khoa học - công nghệ có sự ảnh hưởng và tác động không nhỏ, với mô hình công đoàn độc lập, quyền tự do lập hội, hội họp, biểu tình cũng ảnh hưởng đến việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN khi nó thâm nhập vào đời sống của công nhân. Mỗi quốc gia có truyền thống chính trị, thể chế chính trị và văn hóa chính trị khác nhau, vì thế, người lao động trong các khu công nghiệp, nhất là KCN có FDI sẽ chịu ảnh hưởng hoặc tác động bởi các thông tin từ nước ngoài. Điều này có thể tác động tích cực, hoặc tiêu cực đến việc thực hiện các quyền chính trị của người lao động trong các KCN theo chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước

Việt Nam.

Tiểu kết Chương 2:

Chương 2 đã xây dựng được hệ thống khuôn khổ phân tích về đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp qua bốn nội dung chính: (1) Xác lập cơ sở pháp lý và khái niệm về quyền chính trị của người lao động như một bộ phận không thể tách rời của quyền con người; (2) Phân tích đặc điểm đặc thù của lao động khu công nghiệp với những rào cản trong thực thi quyền chính trị; (3) Hệ thống hóa các cơ chế đảm bảo từ nhà nước đến xã hội; và (4) Xác định các yếu tố tác động đa chiều đến quá trình này. Những kết quả nghiên cứu lý luận này không chỉ tạo nền tảng khoa học vững chắc cho luận án mà còn góp phần làm sâu sắc thêm cách tiếp cận về dân chủ cơ sở trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Trên cơ sở khung lý thuyết đã xây dựng, luận án sẽ tiếp tục kiểm chứng và phân tích thực tiễn tại các khu công nghiệp trên địa bàn TP. HCM sau khi sáp nhập trong các chương tiếp theo.

Chương 3:
THỰC TRẠNG ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP
Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY

3.1. KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH KINH TẾ - XÃ HỘI, KHU CÔNG NGHIỆP VÀ TÌNH HÌNH NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

3.1.1. Khái quát tình hình kinh tế - xã hội của thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

3.1.1.1. Tình hình kinh tế

TP. HCM, tỉnh Bình Dương và tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu được sáp nhập theo Nghị quyết số 202/2025/QH15 của Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh được ban hành vào ngày 12 tháng 6 năm 2025. Sau sáp nhập, quy mô kinh tế của TP.HCM được mở rộng một cách mạnh mẽ không chỉ là một bước tiến quan trọng về mặt kinh tế mà còn phản ánh sự vận dụng chiến lược phát triển vùng một cách bài bản, nhằm tăng cường sức mạnh tổng hợp và khả năng cạnh tranh trong bối cảnh toàn cầu hóa. Với tổng diện tích vượt trên 6.772 km² và dân số hơn 14 triệu người, với bộ máy chính quyền địa phương hai cấp gồm 168 xã, phường và một đặc khu hành chính. Thành phố mới đã hình thành một siêu đô thị với quy mô kinh tế vượt trội, đóng vai trò đầu tàu trong phát triển kinh tế khu vực Đông Nam Bộ và cả nước. Tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) sau sáp nhập ước tính đạt khoảng 2,7 triệu tỷ đồng, tương đương gần 24% tổng GDP cả nước, và gấp đôi so với Hà Nội [112, 113, 114]. Đây là con số phản ánh không chỉ quy mô, mà còn là sức mạnh sản xuất, tiêu dùng và khả năng đóng góp ngân sách của thành phố mới. Sự gia tăng vượt trội về GDP sẽ chiếm tỷ trọng cao, minh chứng cho hiệu quả của việc mở rộng quy mô kinh tế kết hợp với chính sách phát triển phù hợp.

Cơ cấu kinh tế được tổ chức theo hướng liên kết vùng, phân công chức năng rõ ràng giữa các địa phương, thể hiện sự chuyên môn hóa và hỗ trợ chức

năng trong một hệ thống kinh tế vùng đồng bộ. TP.HCM giữ vai trò trung tâm tài chính, dịch vụ chất lượng cao, công nghệ thông tin và đổi mới sáng tạo, đóng vai trò đầu tàu thúc đẩy sự phát triển các ngành kinh tế tri thức và dịch vụ hiện đại. Bình Dương (cũ) trở thành “công xưởng sản xuất” với thế mạnh về công nghiệp chế biến, chế tạo và thu hút FDI, góp phần quan trọng vào chuỗi giá trị sản xuất công nghiệp. Bà Rịa – Vũng Tàu (cũ) đảm nhận vai trò cung cấp năng lượng, dịch vụ logistics, dầu khí và phát triển du lịch biển, bổ sung các ngành kinh tế mũi nhọn mang tính chiến lược.

Sự hỗ trợ chức năng và chuyên môn hóa lãnh thổ này không chỉ tạo thành một chuỗi giá trị kinh tế hoàn chỉnh từ khai thác, sản xuất, chế biến, tiêu thụ, xuất khẩu mà còn làm nền tảng vững chắc cho phát triển kinh tế bền vững, có khả năng chống chịu cao trước các biến động của tình hình kinh tế trong nước cũng như quốc tế. Đây là sự vận dụng hiệu quả các nguyên tắc phát triển kinh tế vùng trong chính sách phát triển quốc gia, đồng thời thể hiện tầm nhìn chiến lược trong việc khai thác tiềm năng nội vùng nhằm nâng cao vị thế cạnh tranh và phát triển toàn diện của khu vực trong tương lai.

3.1.1.2. Tình hình xã hội

Sau sáp nhập TP. HCM bước vào giai đoạn tái cấu trúc toàn diện về không gian đô thị, hành chính, kinh tế và xã hội. Sự thay đổi này không chỉ mở rộng địa giới hành chính mà còn tạo ra những biến chuyển sâu sắc về cấu trúc xã hội, đặt ra cả cơ hội và thách thức trong việc đảm bảo quyền chính trị cho người lao động trong các KCN. Trước hết, sáp nhập đã kéo theo sự gia tăng đáng kể về quy mô dân số và lực lượng lao động. TP. HCM hiện nay trở thành một đại đô thị với dân số vượt mốc hơn 14 triệu người, trong đó lực lượng lao động nhập cư chiếm tỷ lệ rất lớn, đặc biệt tập trung tại các khu công nghiệp thuộc Bình Dương (cũ) như Visip, Sóng Thần, Đồng An, Đại Đăng, Nam Tân Uyên... Cơ cấu dân cư ngày càng đa dạng về nguồn gốc địa phương, trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp và mức độ nhận thức chính trị. Chính sự đa dạng này tạo ra một bức tranh xã hội phức tạp, vừa là điều kiện thuận

lợi cho việc phát triển các thiết chế đảm bảo quyền chính trị cho người lao động trong các KCN, vừa đặt ra yêu cầu cao hơn trong công tác tuyên truyền, vận động, tổ chức và bảo vệ quyền chính trị của người lao động.

Một thực tế đáng chú ý là sự phân hóa giàu - nghèo đang có xu hướng gia tăng rõ rệt sau sáp nhập. Trong khi khu vực trung tâm có mức sống cao, tiếp cận đầy đủ các dịch vụ công hiện đại thì nhiều địa bàn xa trung tâm, đặc biệt là các vùng ven và khu vực công nhân tập trung, vẫn đối mặt với điều kiện sống khó khăn. Tỷ lệ lao động không có việc làm hoặc việc làm không ổn định cũng có xu hướng tăng, nhất là trong bối cảnh hậu COVID-19 và biến động chuỗi cung ứng toàn cầu. Sự phân hóa này không chỉ tạo ra khoảng cách về kinh tế mà còn kéo theo sự bất bình đẳng trong tiếp cận thông tin và tham gia chính trị. Khi quyền kinh tế không được đảm bảo đầy đủ, người lao động cũng dễ rơi vào trạng thái thụ động, thiếu tin tưởng vào hệ thống chính trị, dẫn đến hạn chế trong thực thi quyền chính trị thực chất. Bên cạnh đó, sự phát triển không đồng đều giữa các vùng sau sáp nhập cũng khiến nhiều địa phương thiếu hụt hạ tầng xã hội, dịch vụ công... Chênh lệch này dễ dẫn đến xuất hiện “vùng lõm chính trị”, nơi người lao động - đặc biệt là lao động nhập cư, hợp đồng ngắn hạn gặp khó khăn trong tiếp cận thông tin chính trị, ít được tham gia vào các hoạt động đối thoại, phản biện chính sách, hoặc bị loại trừ khỏi các kênh thể hiện ý chí chính trị một cách chính thức.

Mặt khác, mô hình quản trị thông minh mà TP. HCM đang hướng tới sau sáp nhập, với nền tảng công nghệ số và chính quyền điện tử, lại mở ra một triển vọng đáng kể trong việc mở rộng không gian thực hiện quyền chính trị cho người lao động. Việc ứng dụng công nghệ vào tham vấn chính sách, trưng cầu ý kiến trực tuyến, tiếp nhận phản ánh, kiến nghị qua nền tảng số sẽ giúp vượt qua rào cản về không gian và thời gian, đặc biệt phù hợp với đặc điểm làm việc theo ca kíp, di cư tạm thời của người lao động công nghiệp. Tuy nhiên, lợi ích từ chuyển đổi số chỉ có thể hiện thực hóa khi người lao động được trang bị đầy đủ về kỹ năng số, có điều kiện tiếp cận thông tin và

được hỗ trợ từ các tổ chức chính trị – xã hội tại cơ sở.

Từ các phân tích trên có thể thấy rằng, tình hình xã hội của TP. HCM sau sáp nhập có nhiều thuận lợi nhưng cũng đang đặt ra không ít thách thức đối với việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Một mặt, quá trình mở rộng quy mô, hiện đại hóa hệ thống quản trị và đa dạng hóa dân cư tạo điều kiện thuận lợi để thúc đẩy các hình thức dân chủ mới, tăng cường sự tham gia của người lao động vào đời sống chính trị. Mặt khác, sự phân hóa giàu – nghèo, tỷ lệ thất nghiệp gia tăng, thiếu đồng bộ thể chế lại trở thành rào cản hiện hữu, làm suy giảm hiệu quả thực thi quyền chính trị trên thực tế. Điều này đòi hỏi sự điều chỉnh kịp thời về chính sách, nâng cao năng lực của hệ thống chính trị cơ sở nhằm đảm bảo mọi người lao động trong đó có người lao động trong các KCN đều có điều kiện thực hiện đầy đủ và thực chất các quyền chính trị của mình.

3.1.2. Khái quát các khu công nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, các KCN tại TP. HCM hiện có khoảng 16 KCN, phân bố chủ yếu tại các quận, huyện như Củ Chi, Bình Chánh, Bình Tân, Thủ Đức, Quận 7, Quận 12, Nhà Bè... [112]. Trước sáp nhập, các KCN đã thu hút được 1.674 dự án còn hiệu lực với tổng vốn đầu tư đăng ký 12,33 tỷ USD. Bình quân hàng năm các KCN thu hút hơn 260 triệu USD vốn đầu tư nước ngoài, chiếm 58% vốn đầu tư nước ngoài (FDI) của thành phố. trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp. Giá trị xuất khẩu trung bình hàng năm của khu chế xuất, khu công nghiệp đạt 7 tỷ USD, chiếm trên 15% tổng kim ngạch xuất khẩu của thành phố. Các khu chế xuất, KCN đã giải quyết việc làm cho hơn 281.000 lao động, chiếm 6% lực lượng lao động của TP. HCM, trong đó tính riêng lao động trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng là 18%. Trung bình hàng năm nộp ngân sách nhà nước hơn 22.000 tỷ đồng, chiếm 6% thu ngân sách thành phố [112]. Một trong những yếu tố quan trọng góp phần quyết định cho sự phát triển các KCN của thành phố là cơ chế quản lý “một cửa, tại chỗ” để đơn giản các thủ tục hành chính, tạo thuận lợi cho việc triển khai các dự án đầu tư,

giải quyết nhanh những vấn đề phát sinh tại khu chế xuất, KCN tạo ra sức hút mạnh cho nguồn vốn đầu tư.

Thứ hai, các KCN tại tỉnh Bình Dương (cũ). Trước sáp nhập tỉnh Bình Dương có 38 khu, cụm công nghiệp với tổng diện tích là 12.721ha, với tổng diện tích 11.021ha, tỷ lệ lấp kín đạt trên 70%. Các KCN thu hút 2.965 dự án, bao gồm 2.309 dự án FDI với tổng vốn đầu tư đăng ký hơn 24,3 tỷ USD và 656 dự án đầu tư trong nước, tổng vốn đầu tư đăng ký gần 76.608 tỷ đồng, 2.432 dự án đang hoạt động sản xuất kinh doanh [21]. Các KCN khu vực ở tỉnh Bình Dương (cũ) nằm tập trung chủ yếu tại phía nam giáp với TP. HCM và tỉnh Đồng Nai. Tỉnh Bình Dương (cũ) là trung tâm công nghiệp lớn với nhiều KCN trọng điểm và nổi bật với tốc độ phát triển công nghiệp nhanh, thu hút lượng lớn lao động nhập cư và FDI. Quy mô từng KCN tại tỉnh Bình Dương (cũ) rất lớn, với diện tích hàng chục nghìn hécta, tạo thành chuỗi liên kết công nghiệp mạnh mẽ trong vùng.

Thứ ba, các khu công nghiệp tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (cũ). Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (cũ) là địa phương có thế mạnh về công nghiệp năng lượng, cảng biển và công nghiệp phụ trợ. Các KCN này tập trung phát triển các ngành công nghiệp nặng, công nghiệp hóa dầu, logistics và dịch vụ cảng biển, góp phần quan trọng vào chuỗi cung ứng công nghiệp khu vực. Bà Rịa - Vũng Tàu (cũ) có 12 KCN đang hoạt động, với tổng diện tích hơn 7.226 ha, tỷ lệ lấp đầy 67,85% [104].

Thứ tư, tác động của sáp nhập đến phát triển KCN. Việc sáp nhập tạo nên một vùng kinh tế liên kết chặt chẽ với tổng diện tích KCN lớn, đa dạng về ngành nghề và quy mô, từ đó nâng cao sức hút đầu tư trong và ngoài nước, mở rộng thị trường lao động và thúc đẩy phát triển công nghiệp - dịch vụ theo hướng hiện đại, bền vững. Tuy nhiên, sự phát triển nhanh chóng của hệ thống KCN sau sáp nhập cũng đặt ra thách thức lớn về quản lý môi trường, an toàn lao động, hạ tầng xã hội và quyền lợi người lao động, đặc biệt trong bối cảnh dân số tăng cao và lao động nhập cư đa dạng. Việc quy hoạch đồng bộ, phát

triển công nghiệp xanh, áp dụng công nghệ hiện đại và tăng cường quản lý xã hội là những yêu cầu cấp thiết để đảm bảo sự phát triển hài hòa giữa kinh tế, xã hội và môi trường trong vùng siêu đô thị mới.

Bên cạnh đó, việc sáp nhập tạo điều kiện cho sự thống nhất các chính sách phát triển vùng công nghiệp vốn trước đây được hoạch định một cách phân tán và thiếu liên kết theo địa giới hành chính của từng địa phương; các mô hình quản trị địa phương đặc thù trước đây, như của thành phố là cơ chế quản lý “một cửa, tại chỗ”, “chính quyền phục vụ” ở tỉnh Bình Dương (cũ) và cơ chế “xúc tiến đầu tư chủ động” của tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu có thể được kết hợp một cách giao thoa, hài hòa. Tuy nhiên, muốn kết hợp được các chính sách từ các địa phương trước sáp nhập thì phải xây dựng một thiết chế quản trị mới cho phép doanh nghiệp và các chủ thể kinh tế có cơ hội tham gia đối thoại chính sách và hoạch định chiến lược phát triển công nghiệp; việc sáp nhập cũng đặt ra yêu cầu cấp bách về quy hoạch liên kết vùng đối với hệ thống các KCN. Nếu không có cơ chế điều phối liên ngành, liên cấp, rất có thể sẽ xuất hiện tình trạng cạnh tranh không lành mạnh giữa các khu vực trong cùng một đơn vị hành chính mở rộng, làm giảm hiệu quả sử dụng nguồn lực và gây mất cân đối phát triển. Tóm lại, sau sáp nhập, TP. HCM đã hình thành một hệ thống KCN quy mô lớn, đa dạng và có sức cạnh tranh cao trong khu vực, đóng vai trò then chốt trong thúc đẩy phát triển kinh tế công nghiệp của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và cả nước.

3.1.3. Tình hình người lao động trong các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

Thứ nhất, người lao động trong các KCN ở TP. HCM (cũ) là những người lao động làm việc tại các doanh nghiệp trong KCN. Đây là lực lượng lao động trực tiếp trong các dây chuyền sản xuất, ngoài ra còn có một bộ phận những người làm công việc quản lý, dịch vụ, phục vụ trực tiếp hoặc gián tiếp quá trình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Cùng với sự phát triển của các doanh nghiệp trong các KCN, số lượng người lao động trong các KCN

phát triển nhanh về số lượng. Đến tháng 6 năm 2025, lực lượng lao động tại TP. HCM ước đạt khoảng 4,93 triệu người, trong đó lao động nữ chiếm gần 53,75% (khoảng 2,5 triệu người). Nhóm ngành công nghiệp – xây dựng chiếm khoảng 28,39% tổng số lao động, tương đương 1,36 triệu người, đứng thứ hai sau ngành thương mại - dịch vụ. Các KCN ở TP. HCM là nơi tập trung đông đảo lao động, đa dạng về cơ cấu và trình độ, chủ yếu là lao động trẻ trong độ tuổi 18-35, với 1330 doanh nghiệp và khoảng 276.698 công nhân lao động Việt Nam. Trong số đó, có 159.617 lao động nữ, chiếm 57,69 %. Ngoài ra, còn có 2.228 lao động nước ngoài [112]. Phần lớn lao động trong các KCN vẫn thuộc nhóm lao động phổ thông, trình độ học vấn trung bình và kỹ năng hạn chế. Lực lượng kỹ thuật và chuyên gia có tay nghề cao đang ngày càng được chú trọng tại các KCN công nghệ cao.

Thứ hai, tình hình người lao động trong các KCN ở tỉnh Bình Dương (cũ). Các KCN khu vực Bình Dương hoạt động hiệu quả, tạo ra hàng triệu cơ hội việc làm cho người lao động. Tính đến tháng 6/2025, tổng số lao động trong KCN ở tỉnh Bình Dương (cũ) là 551.380 người, trong đó 83,30% lao động (tương đương 459.287 lao động) đang làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, có 16,70% lao động (tương đương 92.093 lao động) làm việc trong các doanh nghiệp trong nước; số lao động nữ chiếm 55,17%; có 537.651 lao động được ký kết hợp đồng lao động (tương đương 97,51%); số lao động người nước ngoài làm việc trong các KCN là 14.274 người [33].

Thứ ba, tình hình người lao động trong các KCN ở tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (cũ). Bà Rịa - Vũng Tàu là tỉnh có một số KCN, cụm cảng và ngành nghề đặc thù như dầu khí, logistics, hóa dầu, điện, hóa chất, cảng biển, thu hút lượng lớn lao động và nhà đầu tư trong và ngoài nước. Tính đến năm 2025, tỉnh có khoảng 575.000 lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp trên toàn tỉnh, trong đó có 215.000 lao động đang làm việc trong các KCN, trong đó lao động ngành công nghiệp chiếm hơn 37%, dịch vụ 42,4%, nông nghiệp 20,5% [104].

Nhu cầu lao động tại Bà Rịa - Vũng Tàu rất lớn, nhiều doanh nghiệp trong các KCN đăng ký tuyển dụng hàng nghìn lao động với các điều kiện hấp dẫn. UBND đã ban hành chương trình hành động nhằm tăng cường thu hút lao động chất lượng cao giai đoạn 2024-2030, với mục tiêu đến năm 2025 đáp ứng 75% và đến năm 2030 đạt 90% nhu cầu lao động chất lượng cao của doanh nghiệp [105]. Đặc thù ngành công nghiệp mũi nhọn và cảng biển của tỉnh đòi hỏi người lao động không chỉ giỏi nghề mà còn phải có khả năng thích nghi nhanh với quy chuẩn lao động quốc tế và công nghệ mới. Thời gian qua, tỉnh còn gặp thách thức trong việc giữ chân lao động, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và phát triển các thiết chế phục vụ đời sống người lao động như nhà ở, văn hóa, thể thao.

3.2. NHỮNG THÀNH TỰU VÀ HẠN CHẾ TRONG VIỆC ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY

3.2.1. Những thành tựu trong việc đảm bảo các quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh

3.2.1.1. Sự lãnh đạo, chỉ đạo của đảng bộ và chính quyền trong việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp

Thứ nhất, công tác lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng địa phương Trong khuôn khổ các chủ trương lớn của Trung ương, đặc biệt là Nghị quyết số 20-NQ/TW về xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ CNH, HĐH Tỉnh ủy Bình Dương (cũ) đã chủ động thể chế hóa bằng nhiều văn kiện và nghị quyết quan trọng, xác định rõ trách nhiệm của cả hệ thống chính trị trong việc chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động, trong đó có quyền chính trị. Một loạt nghị quyết và chương trình hành động cụ thể được ban hành nhằm tăng cường sự hiện diện và vai trò của tổ chức chính trị – xã hội tại các doanh nghiệp, như: Chỉ thị số 03-CT/TU (1997): về xây dựng đoàn thể trong doanh nghiệp tư nhân và có vốn đầu tư nước ngoài; Chương trình số 51-CTr/TU (2007), Chương trình số 13-CTr/TU (2011) và Chương trình số 16-CTr/TU (2016): về phát triển tổ chức Đảng và tổ chức

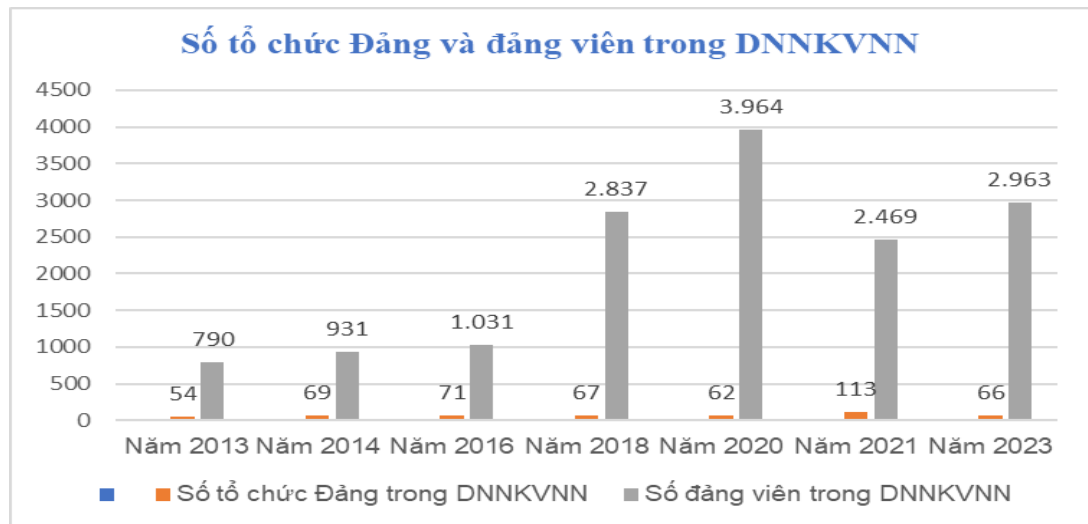
chính trị – xã hội trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước (các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước trên địa bàn tỉnh Bình Dương (cũ) hầu hết tập trung trong các KCN), Chương trình số 25-CTr/TU ngày 07/7/2021, về phát triển đảng viên trong công nhân lao động giai đoạn 2021-2025. Công tác xây dựng tổ chức đảng, phát triển đảng viên trong các DNNKVNN đạt được nhiều kết quả. Số tổ chức Đảng và đảng viên phát triển theo hướng tăng đều các năm, đến 2023, tỉnh Bình Dương (cũ) có 66 tổ chức cơ sở đảng trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước với 2.963 đảng viên. Gồm 13 đảng bộ cơ sở (với 90 chi bộ trực thuộc) và 53 chi bộ cơ sở.

Phát triển tổ chức đảng và đảng viên trong các doanh nghiệp khu vực nhà nước trong các KCN là một nhiệm vụ quan trọng, vừa tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong các doanh nghiệp, vừa thông qua hoạt động của các tổ chức cơ sở đảng này để tăng cường việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN nhằm đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Đây là công việc mới và khó, nhưng với quyết tâm cao “khó mấy cũng làm được”, đảng bộ tỉnh Bình Dương đã có những chỉ đạo quyết liệt, linh hoạt và hiệu quả. So với Đảng bộ TP. HCM, Đảng bộ tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu thì Đảng bộ tỉnh Bình Dương có nhiều chủ trương, cách làm linh hoạt, sáng tạo hơn như: (1) Sớm thực hiện chủ trương Bí thư cấp ủy trong DNNKVNN, đồng thời là người đứng đầu doanh nghiệp, đứng đầu tổ chức Công đoàn¹. (2) Thành lập chi bộ công nhân ở Đảng ủy xã, phường có nhiều đảng viên là công nhân đang làm việc trong các doanh nghiệp chưa có tổ chức đảng để tham gia sinh hoạt như Thành ủy Bến Cát, Thành ủy Tân Uyên, Huyện ủy Bắc Tân Uyên; thành lập chi bộ công nhân thuộc Liên đoàn Lao động các huyện, thị, thành phố. (3) Ban hành các Đề án hỗ trợ nguồn lực thực hiện công tác xây dựng phát triển tổ chức Đảng, tổ chức chính trị- xã hội

¹ Thành ủy TP. HCM và Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu có chủ trương “*ở đâu có công nhân, ở đó có tổ chức Đảng*”. Ở Bình Dương không chỉ có đảng viên, có tổ chức Đảng mà còn thực hiện *Bí thư cấp ủy trong DNNKVNN đồng thời là người đứng đầu doanh nghiệp hoặc đứng đầu tổ chức Công đoàn*.

trong các doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn (2018-2020) và (2022-2025)¹.

Biểu đồ 3.1: Số tổ chức đảng và đảng viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước ở tỉnh Bình Dương giai đoạn 2013 – 2023



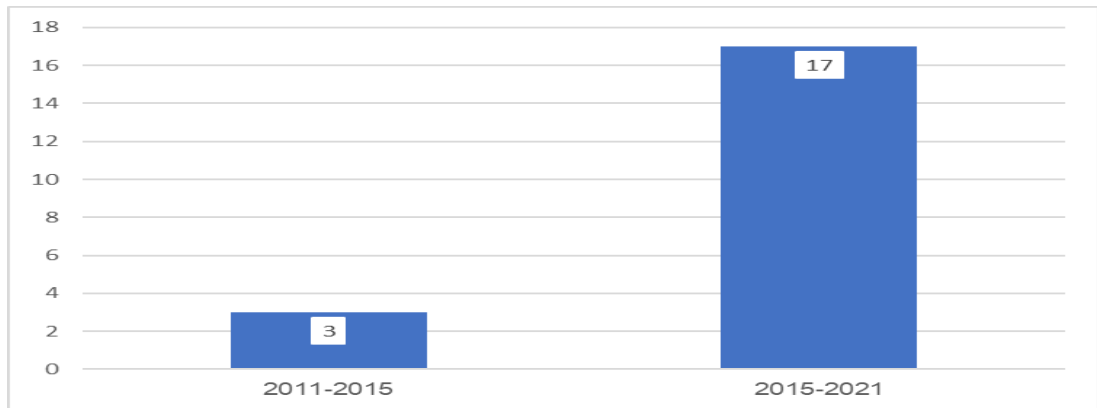
Nguồn: Báo cáo của Tỉnh ủy Bình Dương năm 2023.

Biểu đồ 3.2 cho thấy sự gia tăng đáng kể số lượng văn bản chỉ đạo có nội dung liên quan đến công nhân và quyền chính trị của công nhân lao động giai đoạn 2011–2021. Các văn bản này thể hiện một bước tiến về nhận thức chính trị, khi quyền chính trị của người lao động không chỉ được hiểu dưới góc độ bầu cử hay ứng cử, mà còn bao hàm quyền được tham gia, được lắng nghe và được đại diện tại nơi làm việc, trong cộng đồng và trong các thiết chế dân chủ cơ sở. Tỉnh ủy cũng đã xác định việc “xây dựng giai cấp công nhân tỉnh Bình Dương thời kỳ mới” là một trong những nội dung trọng tâm trong chương trình hành động toàn khóa, trong đó nhấn mạnh vai trò của công nhân không chỉ là lực lượng sản xuất chủ yếu mà còn là lực lượng chính trị quan trọng,

¹ Đề án Hỗ trợ nguồn lực thực hiện công tác xây dựng phát triển tổ chức Đảng, tổ chức chính trị- xã hội trong các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn 2018-2020 (kèm theo Quyết định số 733-QĐ/TU, ngày 20/6/2018) và Đề án số 03-ĐA/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Bình Dương, ngày 12/01/2022, Hỗ trợ nguồn lực thực hiện công tác xây dựng, phát triển tổ chức Đảng, tổ chức chính trị- xã hội trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn 2022-2025; Đề án số 04-ĐA/TU của Ban Thường vụ ngày 15/12/2017, Đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị nhằm xây dựng, phát triển tổ chức Đảng, tổ chức chính trị- xã hội trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương, giai đoạn 2017-2020 và những năm tiếp theo.

cần được trao quyền, tạo điều kiện tham gia vào các tiến trình ra quyết định ở cơ sở. Đảng bộ tỉnh Bình Dương nhiều lần khẳng định trong các văn kiện Đại hội rằng: công nhân không chỉ là lực lượng sản xuất chủ lực, mà còn là chủ thể chính trị cần được tổ chức, giáo dục và nâng cao ý thức công dân [23].

Biểu đồ 3.2: Số văn bản Đảng bộ tỉnh Bình Dương (cũ) ban hành giai đoạn 2011-2015 và 2015-2021



Nguồn: Báo cáo của Tỉnh ủy Bình Dương

Tiếp nối định hướng đó, Tỉnh ủy Bình Dương đã thể hiện rõ quan điểm nhất quán: đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN, đặc biệt là trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, là một trọng tâm chính trị mang tính chiến lược, gắn chặt với quá trình CNH, đô thị hóa và hội nhập. Trên cơ sở đó, các văn kiện chỉ đạo đều nhấn mạnh việc mở rộng quyền chính trị không chỉ dưới hình thức tham gia bầu cử hay ứng cử, mà còn thông qua quyền phản ánh, tham vấn, đồng kiến tạo chính sách ở cấp cơ sở, nơi người lao động đang trực tiếp sinh sống và làm việc.

Có thể thấy rằng đây là bước phát triển trong tư duy chính trị, chuyển từ logic tổ chức sang logic tham gia. Tỉnh ủy không chỉ dừng lại ở việc phát triển tổ chức đảng trong doanh nghiệp như một mục tiêu hành chính, mà định vị đây là nền tảng để người lao động từng bước hình thành năng lực chính trị thực chất, thông qua các thiết chế dân chủ cơ sở và các cơ chế tham gia đại diện. Quá trình triển khai được lãnh đạo tỉnh chỉ đạo quyết liệt, gắn với yêu cầu đồng bộ hóa các

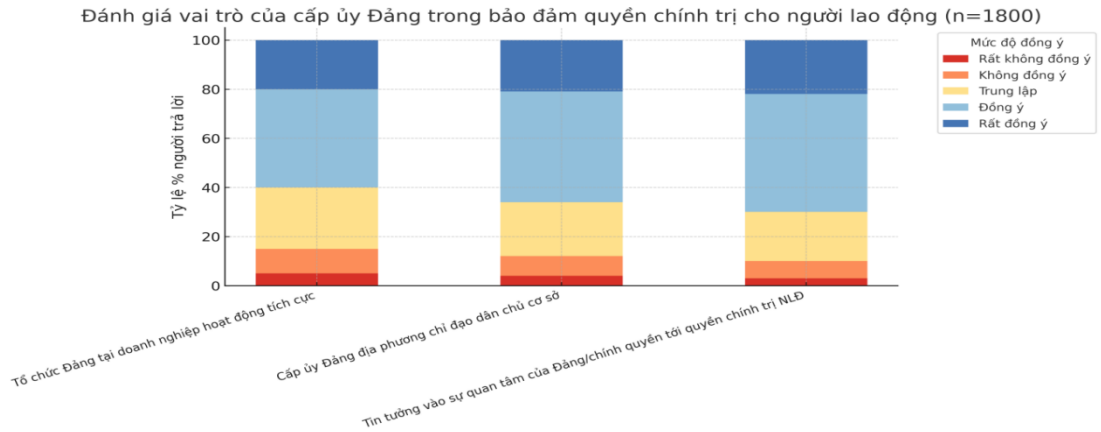
thiết chế công đoàn, đoàn thể và hệ thống chính quyền cơ sở trong việc hỗ trợ công nhân thực hiện quyền chính trị một cách chính danh và có tổ chức.

Đảng bộ các huyện, thị, thành ủy, Đảng ủy khối cơ quan và doanh nghiệp, Đảng đoàn Liên đoàn Lao động, các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh đã nhanh chóng thành lập Ban chỉ đạo, xây dựng chương trình, kế hoạch triển khai Đề án, tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát công tác đảm bảo quyền chính trị cho người lao động trong các KCN thuộc phạm vi địa bàn quản lý. Đảng bộ các huyện, thị, thành ủy đã chỉ đạo UBND cùng cấp lồng ghép các nội dung đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN cho chủ doanh nghiệp trong các buổi gặp gỡ, đối thoại định kỳ giữa lãnh đạo chính quyền địa phương với chủ doanh nghiệp trên địa bàn, đã quan tâm bố trí địa điểm, hỗ trợ kinh phí, phương tiện sinh hoạt ở các khu dân cư, khu nhà trọ thuộc phạm vi địa bàn quản lý để thực hiện các hoạt động tuyên truyền, giáo dục liên quan đến đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Phần đông người lao động, chủ doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền quản lý doanh nghiệp, đại diện Thường trực các tổ chức chính trị- xã hội trong các doanh nghiệp đều biết chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát huy vai trò của công nhân lao động và đảm bảo các quyền của họ, trong đó có quyền chính trị.

Một điểm nhấn quan trọng để lượng hóa vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy Đảng địa phương trong việc đảm bảo quyền chính trị cho người lao động là kết quả khảo sát định lượng với quy mô mẫu 1.800 công nhân trong các DNNKVVNN có tổ chức đảng. Kết quả phân tích cho thấy: Có 62,4% người tham gia khảo sát trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước có tổ chức đảng cho rằng tổ chức đảng trong doanh nghiệp đang hoạt động hiệu quả, đóng vai trò định hướng chính trị cho người lao động. Có 66,7% ý kiến đánh giá tích cực về vai trò của cấp ủy địa phương trong chỉ đạo triển khai các nghị quyết, chủ trương, chính sách về thực hiện các hình thức dân chủ cơ sở như đối thoại định kỳ, hội nghị công nhân, tổ tư vấn pháp luật. Đặc biệt, 70,2%

người được hỏi bày tỏ niềm tin vào sự quan tâm và bảo vệ quyền chính trị của người lao động từ phía Đảng và chính quyền các cấp.

Biểu đồ 3.3: Đánh giá vai trò của cấp ủy Đảng trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động



Nguồn: Khảo sát của tác giả năm 2024

Những dữ liệu này cho thấy cấp ủy Đảng tại Bình Dương (cũ) đã không chỉ đóng vai trò định hướng chính trị, mà đã thực sự trở thành tác nhân chính trị kiến tạo không gian tham gia, đồng thời xây dựng nền tảng chính trị cho người lao động thông qua các thiết chế dân chủ. Từ góc nhìn lý luận, điều này phản ánh xu hướng thực hành dân chủ xã hội chủ nghĩa tại cơ sở, trong đó người lao động không chỉ được bảo vệ mà còn được trao quyền, thực hành quyền chính trị trong môi trường doanh nghiệp, một không gian vốn bị chi phối bởi quan hệ thị trường và kinh tế. Hơn thế nữa, dữ liệu định lượng góp phần khẳng định rằng mô hình lãnh đạo chính trị của Đảng tại KCN đã bước đầu thành công trong việc chuyển hóa người lao động từ “đối tượng thụ hưởng chính sách” thành “chủ thể có tiếng nói chính trị” trong quá trình phát triển công nghiệp hóa - đô thị hóa.

Trong thực hiện đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN đã bảo đảm sự chỉ đạo thống nhất, xuyên suốt từ tỉnh đến cơ sở, phù hợp với từng nhóm đối tượng, trong từng thời điểm. Đồng thời phát huy vai trò của các sở ban, ngành và tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp như những kênh chuyển hóa quyền công dân thành năng lực tham gia thực chất. Các tổ

chức này đóng vai trò trung gian, vừa đại diện, vừa hỗ trợ người lao động nâng cao hiểu biết pháp luật, kỹ năng tham vấn, phản biện và đối thoại, những yếu tố cấu thành hành vi chính trị trong xã hội hiện đại. Từ đó, quá trình giáo dục ý thức chính trị và xây dựng năng lực hành vi chính trị cho công nhân được thực hiện một cách thiết thực, hiệu quả và phù hợp với điều kiện đặc thù của KCN.

Hơn thế nữa, dữ liệu định lượng góp phần khẳng định rằng mô hình lãnh đạo của Đảng tại KCN đã bước đầu thành công trong việc chuyển hóa người lao động từ “đối tượng thụ hưởng chính sách” thành “chủ thể có tiếng nói chính trị” trong quá trình phát triển CNH - đô thị hóa. Đây cũng là nền tảng đề đề xuất mô hình quản trị đô thị kiểu mới cho TP. HCM sau sáp nhập, dựa trên nguyên tắc: dân chủ cơ sở được tổ chức tốt chính là tiền đề nâng cao hiệu lực của hệ thống chính trị từ gốc.

Thứ hai, vai trò của UBND tỉnh trong thể chế hóa và tổ chức thực hiện các chính sách đảm bảo quyền chính trị. Bên cạnh vai trò định hướng chính trị của Tỉnh ủy, UBND tỉnh Bình Dương giữ vị trí trung tâm trong việc cụ thể hóa các nghị quyết và chỉ thị của Đảng thành các chương trình phát triển có tính thực thi cao. Từ góc độ quản trị nhà nước, UBND tỉnh là thiết chế điều phối liên ngành, trực tiếp ban hành các quyết sách gắn kết giữa phát triển kinh tế với phát huy quyền làm chủ của người lao động trong doanh nghiệp và trong xã hội. Một số chính sách, chương trình tiêu biểu có thể kể đến:

- Quyết định số 595/QĐ-UBND năm 2019 về phát triển thiết chế công đoàn và nhà ở xã hội cho công nhân, nhằm gắn kết điều kiện sống với điều kiện sinh hoạt chính trị, văn hóa; Quyết định số 595 của tỉnh Bình Dương là một chính sách tích hợp mang tính chiến lược, hướng đến phát triển đồng bộ thiết chế công đoàn và nhà ở xã hội cho công nhân trong các KCN. Trọng tâm của chính sách là thiết lập mối quan hệ hữu cơ giữa điều kiện sống vật chất (nhà ở) và điều kiện sinh hoạt chính trị – văn hóa (công đoàn, không gian cộng đồng), từ đó nâng cao chất lượng cuộc sống và năng lực tham gia chính trị của người lao động.

Quyết định này triển khai theo hai mục tiêu bổ trợ: Đảm bảo chỗ ở ổn định, làm nền tảng vật chất để công nhân tiếp cận các dịch vụ văn hóa, giáo dục và không gian sinh hoạt chính trị có tổ chức; phát triển thiết chế công đoàn gắn liền với nơi ở, nhằm hình thành “không gian sinh hoạt cộng đồng chính thức”, thúc đẩy sự tham gia vào hoạt động công đoàn và các tổ chức chính trị – xã hội. Chính sách mang lại tác động kép: Về kinh tế – xã hội góp phần giảm thiểu mâu thuẫn lao động, tăng mức độ gắn bó của người lao động với doanh nghiệp và địa phương, qua đó góp phần thu hút và giữ chân lao động có tay nghề, ý thức cộng đồng cao. Về chính trị: Tạo dựng điều kiện để công nhân thực hành quyền công dân ngay tại nơi cư trú và làm việc, góp phần củng cố dân chủ cơ sở từ gốc.

- Đề án “Thành phố thông minh Bình Dương”, trong đó có nội dung “Phát triển con người” với nhấn mạnh vai trò sáng tạo và tham gia của người lao động trong thiết kế chính sách. Một điểm đột phá trong quản trị phát triển tại Bình Dương (cũ) trước thời điểm sáp nhập vào TP. HCM chính là việc triển khai Đề án “Thành phố Thông minh Bình Dương”. Không đơn thuần là một dự án hiện đại hóa hạ tầng số theo mô hình truyền thống, đề án này mang bản chất human-centric, tức lấy con người, đặc biệt là người lao động làm trung tâm của tiến trình phát triển. Trọng tâm không chỉ ở việc nâng cao chất lượng sống mà còn chuyển người lao động từ đối tượng thụ hưởng sang chủ thể kiến tạo chính sách, với năng lực tham gia chính trị được coi là một động lực tăng trưởng mới. Khác với mô hình thành phố thông minh thiên về công nghệ, Đề án Bình Dương đặt mục tiêu xây dựng năng lực công dân cho người lao động, trong đó quyền tham gia vào quản trị địa phương được thiết kế như một quyền chính trị thực chất. Thay vì chỉ đầu tư vào hạ tầng, đề án hướng đến xây dựng thiết chế chính trị – xã hội linh hoạt, gắn công nghệ với nhu cầu đại diện, đối thoại và đồng kiến tạo của người lao động.

Một hệ thống kênh tham gia đa tầng đã được thiết lập nhằm tạo điều kiện để người lao động tham gia đóng góp vào quy trình chính sách. Trên phương

diện công nghệ, ứng dụng di động “Bình Dương IDEA” cho phép công nhân phản ánh vấn đề, đề xuất sáng kiến về lao động, phúc lợi và quản trị đô thị. Trên phương diện tương tác trực tiếp, chính quyền tỉnh đã phối hợp tổ chức các “Hội nghị Công nhân” tại KCN, nơi người lao động đối thoại trực tiếp với đại diện chính quyền và doanh nghiệp.

Quan trọng hơn, Đề án áp dụng quy trình chính sách mở, theo đó các phản hồi từ nền tảng số được tích hợp và phản ánh trong các văn bản quản lý. Một minh chứng cụ thể là: 32% ý kiến trong dự thảo Quy chế quản lý khu nhà trọ công nhân (2023) xuất phát từ phản hồi của người lao động trên ứng dụng. Việc đưa công nghệ vào quy trình chính sách giúp trao quyền chính trị thực chất cho người lao động, tạo điều kiện để họ trực tiếp tham gia thiết kế chính sách về nhà ở xã hội, lương, điều kiện làm việc, đào tạo kỹ năng... Đồng thời, công nghệ giúp thu hẹp bất bình đẳng trong tham gia, khi lao động phổ thông, vốn thường yếu thế về học vấn và năng lực diễn đạt có thể phản ánh thông qua công cụ số. Từ đó, một hình thái “dân chủ kỹ thuật số tại cơ sở” từng bước hình thành.

Dù có triển vọng nhưng Đề án vẫn đối diện với những rào cản nhất định, trong đó nổi bật là “khoảng cách số” ở nhóm lao động lớn tuổi và hạn chế về năng lực chính sách của người lao động phổ thông. Để khắc phục, chính quyền đã phối hợp với tổ chức công đoàn thành lập Trung tâm Hỗ trợ Kỹ thuật số ngay tại các khu nhà trọ, đồng thời tổ chức các lớp tập huấn kỹ năng tham vấn chính sách cơ bản do cán bộ công đoàn, đoàn thanh niên trực tiếp giảng dạy. Từ góc độ lý luận, Đề án “Thành phố Thông minh Bình Dương” là ví dụ tiêu biểu cho mô hình “quản trị thông minh kiểu mới”, kết hợp giữa dân chủ trực tiếp có định hướng. Công nghệ trở thành công cụ dân chủ hóa, góp phần đảm bảo quyền tham gia chính trị của công nhân lao động trong các KCN.

- Chương trình phối hợp giữa UBND tỉnh Bình Dương và Liên đoàn Lao động tỉnh thông qua các hoạt động như tổ chức hội nghị người lao động, thiết lập mô hình đối thoại định kỳ tại doanh nghiệp, triển khai tổ tư vấn pháp luật

lưu động và tổ chức đối thoại trực tiếp giữa người lao động với chính quyền đã kiến tạo nên một thiết chế chính trị đặc thù, có ý nghĩa sâu sắc trong việc thực thi và mở rộng quyền chính trị của người lao động trong khu vực công nghiệp. Mô hình này thể hiện những tác động đa chiều như sau:

Một là, thể chế hóa quyền tham gia chính trị tại nơi làm việc. Các hội nghị người lao động và đối thoại định kỳ không chỉ đơn thuần là hoạt động công đoàn hay hành chính, mà chính là hình thức thể chế hóa quyền tham gia vào quá trình ra quyết định ở cấp vi mô (ngay tại nơi làm việc). Đây là biểu hiện cụ thể của mô hình dân chủ xã hội chủ nghĩa trong lĩnh vực quan hệ lao động, nơi người lao động được đảm bảo khả năng biểu đạt ý kiến, kiến nghị chính sách, cũng như thực hành kỹ năng đối thoại, phản biện và thương lượng, những yếu tố cấu thành hành vi chính trị hiện đại.

Hai là, mở rộng không gian chính trị cơ sở thông qua cấu trúc hợp tác ba bên. Mô hình phối hợp giữa chính quyền địa phương, tổ chức công đoàn và người lao động thể hiện một dạng thức quản trị chính trị theo mô hình mạng lưới, trong đó người lao động không còn là đối tượng thụ hưởng chính sách đơn thuần, mà trở thành chủ thể tương tác trong cấu trúc chính trị - hành chính địa phương. Đặc biệt, các buổi đối thoại trực tiếp giữa công nhân và lãnh đạo các cấp tạo điều kiện để quá trình ra quyết định công trở nên minh bạch, đáp ứng như cầu thực tế của người lao động và dựa trên đối thoại bình đẳng.

Ba là, nâng cao năng lực chính trị – pháp lý thông qua tư vấn lưu động. Việc triển khai các tổ tư vấn pháp luật lưu động tại KCN và khu nhà trọ không chỉ giải quyết vấn đề tiếp cận pháp lý, mà còn đóng vai trò như cơ chế bồi dưỡng năng lực công dân cho người lao động. Khi hiểu và biết cách thực hiện quyền của mình, người lao động từng bước chuyển hóa từ khách thể bị quản lý sang chủ thể có khả năng tự đại diện, tự bảo vệ và tham gia phản biện chính sách một nội dung thiết yếu trong xây dựng xã hội dân chủ.

Bốn là, góp phần khẳng định vai trò chính trị của giai cấp công nhân. Thông qua quá trình thường xuyên tương tác với các thiết chế công, người lao

động trong KCN không chỉ nâng cao nhận thức về vai trò của mình trong hệ thống chính trị, mà còn từng bước định hình ý thức tổ chức và năng lực tham gia chính trị. Mô hình này qua đó góp phần hiện thực hóa mục tiêu xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, có tri thức, có tổ chức và có bản lĩnh chính trị theo tinh thần của Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28/01/2008 về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”.

Chương trình phối hợp giữa UBND tỉnh và Liên đoàn Lao động tỉnh không chỉ là biện pháp bảo vệ quyền lợi người lao động, mà còn là mô hình thực hiện dân chủ tại nơi làm việc trong bối cảnh đô thị công nghiệp. Đặc biệt, thời gian qua hơn 92% doanh nghiệp FDI trong các KCN tại Bình Dương đã thành lập hội đồng hòa giải lao động hoặc thiết chế đối thoại do công đoàn chủ trì, một tỷ lệ cao so với mức trung bình cả nước, thể hiện hiệu quả điều hành và hỗ trợ của chính quyền địa phương đối với các thiết chế đại diện người lao động. Ngoài ra, UBND tỉnh đã giao các Ban quản lý khu công nghiệp phối hợp cùng các tổ chức chính trị – xã hội tổ chức các diễn đàn như “Công nhân với chính quyền”, “Tháng Công nhân”, “Cùng công nhân vượt khó”, góp phần tạo nên một hệ sinh thái quản trị công bằng, minh bạch, có sự tham gia của người lao động. Chính quyền cấp xã, phường có đông công nhân còn triển khai mô hình “Tổ công nhân tự quản”, “Khu nhà trọ an toàn – văn hóa”, góp phần kết nối công nhân với chính quyền, mặt trận và đoàn thể.

Ngoài ra, UBND tỉnh đã giao các Ban quản lý khu công nghiệp phối hợp cùng các tổ chức chính trị – xã hội tổ chức các diễn đàn như “Công nhân với chính quyền”, “Tháng Công nhân”, “Cùng công nhân vượt khó”, góp phần tạo nên một hệ sinh thái quản trị công bằng, minh bạch, có sự tham gia của người lao động. Chính quyền cấp xã, phường có đông công nhân còn triển khai mô hình “Tổ công nhân tự quản”, “Khu nhà trọ an toàn – văn hóa”, góp phần kết nối công nhân với chính quyền, mặt trận và đoàn thể.

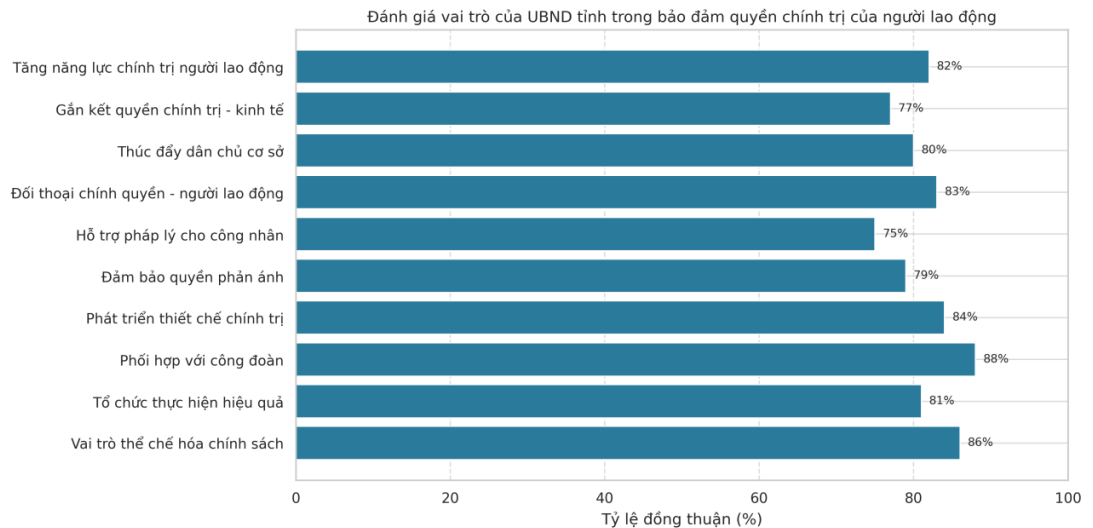
Qua khảo sát của tác giả đối với 1.800 công nhân tại một số KCN ở Bình Dương (cũ) cho thấy mức độ đồng thuận cao về vai trò của UBND tỉnh trong

thể chế hóa và triển khai các chính sách đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp. Cụ thể, trên 85% người lao động ghi nhận sự phối hợp hiệu quả giữa UBND tỉnh và các tổ chức công đoàn, phản ánh cấu trúc quản trị liên kết. Khoảng 86% cho rằng UBND tỉnh đóng vai trò chủ động trong việc thể chế hóa chính sách, một biểu hiện của chính quyền kiến tạo, biết chuyển hóa định hướng của Đảng thành hành động cụ thể. Đồng thời, hơn 80% người khảo sát đánh giá cao tác động của các chương trình chính sách đến việc nâng cao năng lực tham gia chính trị, cho thấy chính sách không chỉ đảm bảo quyền biểu đạt mà còn hướng tới hình thành năng lực hành vi chính trị của người lao động. Việc 80% người được hỏi ghi nhận mối liên hệ giữa chính sách kinh tế và chính trị (như Quyết định 595 và Đề án Thành phố thông minh) khẳng định hiệu quả của các mô hình chính sách tích hợp.

Các dữ liệu trên phản ánh sự chuyển dịch từ mô hình quản lý hành chính truyền thống sang quản trị công có sự tham gia tích cực của người lao động. UBND tỉnh giữ vai trò trung gian, cầu nối và kết nối hệ thống chính trị với giai cấp công nhân thông qua các thiết chế đại diện và đối thoại. Đây là minh chứng cho một cấu trúc dân chủ cơ sở đang vận động theo hướng đồng kiến tạo, trong đó người lao động dần trở thành chủ thể chính trị thực chất.

Từ thực tiễn tỉnh Bình Dương (cũ), địa phương từng là trung tâm công nghiệp lớn trước khi sáp nhập vào TP. HCM có thể nhận diện rõ nét vai trò của cấp ủy Đảng và UBND tỉnh trong việc xây dựng thể chế bảo vệ quyền và lợi ích chính trị của người lao động. Thông qua hệ thống văn bản chỉ đạo, chương trình hành động chuyên biệt và cơ chế phối hợp liên ngành (như giữa UBND tỉnh với Liên đoàn Lao động), tỉnh Bình Dương đã từng bước thể chế hóa quyền tham gia, quyền đối thoại, và quyền đại diện của công nhân trong không gian lao động và sinh hoạt.

Biểu đồ 3.4: Đánh giá vai trò của UBND tỉnh Bình Dương (cũ) trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động



Nguồn: Khảo sát của tác giả năm 2024

So sánh giữa tỉnh Bình Dương, TP. HCM và tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu về công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy Đảng và chính quyền trong đảm bảo quyền chính trị cho người lao động tại các KCN cho thấy, tỉnh Bình Dương nổi lên như một địa phương có nền tảng thể chế tương đối toàn diện, có khả năng kế thừa và nhân rộng sau sáp nhập. Trong khi TP.HCM với lợi thế là trung tâm kinh tế - xã hội lớn, có bề dày về xây dựng chính quyền đô thị hiện đại, lại chưa có nhiều chính sách đặc thù hướng đến không gian chính trị của người lao động trong các KCN. Các chủ trương của Đảng bộ TP.HCM thường lồng ghép trong định hướng phát triển tổng thể, chưa tập trung chuyên biệt vào việc đảm bảo quyền tham gia chính trị cho nhóm lao động nhập cư, vốn chiếm tỷ lệ cao tại các khu chế xuất và KCN.

Ngược lại, Đảng bộ tỉnh Bình Dương đã thể hiện tư duy chính trị tiến bộ khi xác định quyền chính trị của người lao động là một phần cấu thành quan trọng của quá trình phát triển công nghiệp - đô thị bền vững. Điều này được cụ thể hóa thông qua hệ thống chỉ thị chuyên đề như Chỉ thị 03/CT-TU, Chỉ thị 13/CT-TU, Chỉ thị 16/CT-TU và gần đây là các quyết định về quy chế dân chủ cơ sở, tổ chức hội nghị người lao động, và đặc biệt là ứng dụng nền tảng số “Bình Dương IDEA” để tiếp nhận, xử lý phản ánh chính sách từ người lao động. Những nội dung này đã cho thấy không chỉ sự quan tâm về mặt chính

trị, mà còn thể hiện năng lực thể chế hóa ở cấp độ địa phương đối với các quyền được ghi nhận trong Hiến pháp 2013 và các công ước quốc tế như ICCPR, ILO 87 và 98. Đối với tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, dù đã có nhiều nỗ lực trong đảm bảo an sinh xã hội và ổn định quan hệ lao động, nhưng việc tiếp cận quyền chính trị của người lao động vẫn mang tính lỏng lẻo, thiếu chiều sâu về thiết chế chính trị - xã hội. Các tổ chức đại diện tại KCN chủ yếu thực hiện chức năng tuyên truyền, phổ biến pháp luật, chưa hình thành được cơ chế bảo vệ quyền chính trị của người lao động một cách rõ ràng, bền vững.

Từ những so sánh trên có thể khẳng định rằng: Bình Dương là địa phương duy nhất trong ba địa phương trước sáp nhập đã hình thành được hệ thống chính sách và thiết chế rõ nét nhằm đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo của tỉnh này, với sự kết nối giữa cấp ủy Đảng, chính quyền, tổ chức công đoàn và các đoàn thể, đặc biệt là thông qua công nghệ số và cơ chế đối thoại định kỳ, hoàn toàn có thể trở thành nền tảng kế thừa và mở rộng cho không gian chính trị liên vùng sau sáp nhập. Những kinh nghiệm từ Bình Dương, xét trong bối cảnh đô thị hóa, công nghiệp hóa nhanh và lực lượng lao động di cư đông đảo, cung cấp những cơ sở thực tiễn quan trọng để TP. HCM sau sáp nhập nghiên cứu, vận dụng và thiết kế chính sách phù hợp nhằm đảm bảo quyền chính trị cho người lao động, không chỉ như một nội dung bảo vệ quyền con người, mà còn như một động lực của phát triển bền vững và thực hành dân chủ từ cấp cơ sở.

3.2.1.2. Việc ghi nhận các quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp

Thứ nhất, việc ghi nhận các quyền chính trị của người lao động trong các KCN không chỉ là sự tiếp nhận thụ động các văn bản quy phạm pháp luật từ trung ương mà là quá trình chủ động cụ thể hóa các quyền chính trị được hiến định thành các cơ chế, thiết chế tại cấp địa phương. Chính quyền cấp tỉnh giữ vai trò trung tâm trong việc cụ thể hóa các quyền này thông qua việc xây dựng và vận hành các công cụ chính sách phù hợp với đặc thù địa phương,

góp phần hiện thực hóa quyền chính trị của người lao động trong môi trường công nghiệp hóa, đô thị hóa nhanh.

(1) Ghi nhận các quyền chính trị trong nghị quyết của HĐND tỉnh. HĐND tỉnh Bình Dương (cũ) đóng vai trò chủ đạo trong việc thể chế hóa các quyền chính trị cơ bản của người lao động thông qua các nghị quyết chuyên đề về phát triển kinh tế - xã hội gắn với đảm bảo dân chủ cơ sở. Các nghị quyết này không phải là sản phẩm đơn lẻ của cơ quan dân cử mà được xây dựng từ quy trình dân chủ đại diện đa tầng, gồm: tiếp xúc cử tri chuyên đề tại KCN (3 lần/năm), tổ chức các diễn đàn như “Lắng nghe công nhân” (1 lần/quý), và tham vấn thông qua hệ thống công đoàn cơ sở. Một ví dụ tiêu biểu là Nghị quyết số 04/2023/NQ-HĐND về phát triển nhà ở xã hội cho công nhân, được xây dựng từ 1632 ý kiến người lao động tại các KCN VSIP I, II và Sóng Thần [58]; hay Nghị quyết 08/2022/NQ-HĐND về thiết chế văn hóa phục vụ công nhân, được hình thành sau hơn 12 buổi tiếp xúc cử tri chuyên đề với hơn 3.000 công nhân tham gia. Những minh chứng này cho thấy sự ghi nhận quyền chính trị đã vượt khỏi khuôn khổ hình thức, trở thành quá trình thể chế hóa thực chất và có tác động chính sách cụ thể. Bên cạnh HĐND tỉnh nói chung, cần nhấn mạnh vai trò của các Ban chuyên trách như Ban Văn hóa - Xã hội, Ban Pháp chế trong quá trình thẩm tra, phản biện, điều chỉnh nội dung nghị quyết có liên quan đến quyền và lợi ích chính trị của người lao động. Các Ban này chính là lực lượng góp phần đưa các kiến nghị từ cơ sở thành ngôn ngữ pháp lý, định chế hóa trong các quyết sách.

(2) Đổi mới phương thức tiếp nhận và xử lý ý kiến của người lao động nói chung và người lao động trong các KCN nói riêng. Không chỉ tiếp xúc trực tiếp, HĐND tỉnh Bình Dương (cũ) còn từng bước đa dạng hóa phương thức thu nhận ý kiến, tận dụng công nghệ số như khảo sát trực tuyến, phản ánh qua cổng thông tin điện tử của HĐND và cổng dịch vụ công. Đây là sự thích ứng cần thiết trong bối cảnh lực lượng lao động ngày càng trẻ hóa, có xu hướng “số hóa” hành vi chính trị và khó tiếp cận bằng hình thức tiếp xúc truyền thống. Cùng với đó, các tổ chức công đoàn - với tư cách là thiết chế trung gian đã phát

huy vai trò trong việc tổng hợp và truyền tải ý kiến người lao động, đảm bảo tiếng nói từ cơ sở được đưa vào quy trình nghị sự một cách có hệ thống.

Hộp 3.1: Trích ý kiến từ phỏng vấn chuyên gia tại Văn phòng HĐND tỉnh Bình Dương (tháng 8/2024):

Quá trình chuyển hóa ý kiến của người lao động trong các KCN thành nội dung nghị quyết của HĐND tỉnh được thực hiện thông qua một cơ chế đại diện đa tầng. Cụ thể, ngoài vai trò của các đại biểu dân cử do nhân dân lựa chọn, tổ chức công đoàn với tư cách là thiết chế trung gian giữ vai trò then chốt trong việc tiếp nhận, tổng hợp và truyền tải kiến nghị từ cơ sở. Bên cạnh đó, hoạt động tiếp xúc cử tri chuyên đề đóng vai trò là kênh lắng nghe chính thức, đảm bảo rằng tiếng nói của người lao động không chỉ được ghi nhận mà còn có khả năng ảnh hưởng đến tiến trình hoạch định chính sách địa phương.

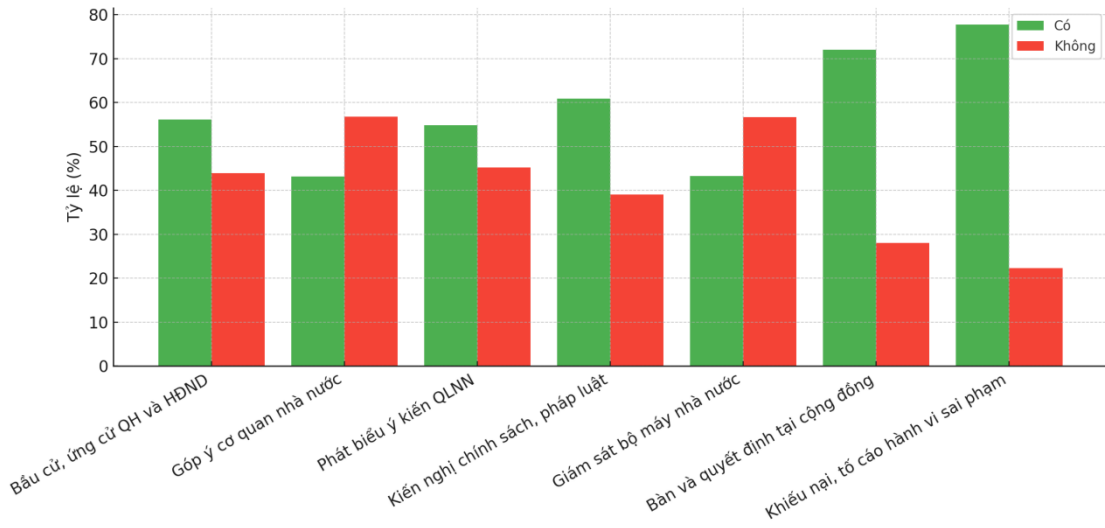
Nguồn: Phỏng vấn sâu của tác giả luận án.

Từ nội dung phỏng vấn có thể khẳng định rằng, quá trình chuyển hóa ý kiến của người lao động thành chính sách tại tỉnh Bình Dương (cũ) không chỉ phản ánh một cơ chế dân chủ hình thức, mà đã phát triển thành một mô hình dân chủ đại diện đa tầng, vận hành tương đối hiệu quả trong bối cảnh công nghiệp hóa sâu rộng. Với sự tham gia đồng bộ của đại biểu dân cử, tổ chức công đoàn, chính quyền các cấp và các diễn đàn công khai, mô hình này không chỉ tạo điều kiện cho người lao động thể hiện tiếng nói, mà còn đảm bảo rằng những kiến nghị từ cơ sở có thể tác động thực chất đến nội dung nghị quyết và chính sách địa phương. Đây chính là nền tảng quan trọng giúp quyền chính trị của người lao động từng bước được hiện thực hóa trong môi trường sản xuất hiện đại và đô thị hóa nhanh chóng.

Sự tham gia tích cực của HĐND tỉnh Bình Dương (cũ) trong việc thể chế hóa quyền chính trị của người lao động thông qua các nghị quyết chuyên đề, hoạt động giám sát và tiếp xúc cử tri chuyên sâu không chỉ tạo nên một cơ chế đại diện đa tầng vận hành hiệu quả, mà còn góp phần nâng cao nhận thức xã hội về các quyền chính trị trong thực tiễn. Để đánh giá mức độ thấm thấu của các cơ chế đó vào đời sống chính trị của người lao động, cần phân tích cụ thể nhận thức thực tế của họ về các quyền cơ bản được pháp luật đảm bảo. Biểu đồ 3.5 phản ánh rõ mức độ nhận diện của người lao động trong các KCN

đối với một số quyền chính trị trọng yếu, từ đó cho thấy mức độ lan tỏa và hiệu lực thực tế của các thiết chế chính trị tại địa phương.

Biểu đồ 3.5: Nhận thức của người lao động về các quyền chính trị



Nguồn: Khảo sát của tác giả năm 2024

Kết quả biểu đồ khảo sát cho thấy nhiều ưu điểm nổi bật của HĐND cấp tỉnh trong việc ghi nhận và thể chế hóa quyền chính trị của người lao động tại các KCN. (1) Tỷ lệ người lao động nhận thức rõ các quyền như khiếu nại, tố cáo (77,7%), tham gia bàn và quyết định các vấn đề tại cộng đồng (72%), hay kiến nghị chính sách pháp luật (60,9%) phản ánh rõ vai trò tích cực của HĐND trong việc ban hành các nghị quyết và chương trình hành động có tính định hướng, khẳng định quyền làm chủ của nhân dân nói chung và người lao động trong các KCN nói riêng.

Tỉnh Bình Dương (cũ) đã đưa nội dung về quyền và nghĩa vụ công dân, quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội vào chính sách cấp tỉnh, góp phần chuyển hóa quyền hiến định thành các cơ chế thực thi cụ thể. (2) Các quyền có tính phản ánh và phản biện như phát biểu ý kiến, kiến nghị chính sách hay giám sát quản lý nhà nước - những quyền mang tính dân chủ đại diện - được người lao động ghi nhận ở mức tương đối cao. Điều này thể hiện hiệu quả của các hoạt động tiếp xúc cử tri, chất vấn và giám sát do HĐND tổ chức, qua đó hình thành các kênh phản ánh thiết thực giữa người lao động và chính quyền địa phương. Sự hiện diện của đại biểu HĐND tại các KCN trong một số kỳ

tiếp xúc cử tri chuyên đề không chỉ tạo điều kiện để người lao động tham gia đóng góp ý kiến, mà còn củng cố niềm tin vào cơ chế dân chủ đại diện. (3) Mức độ nhận thức cao và ổn định về một số quyền chính trị cho thấy sự nhất quán trong hệ thống pháp luật và chính sách cấp tỉnh, đồng thời khẳng định vai trò của HĐND trong việc thể chế hóa các quy định của Hiến pháp 2013 và các cam kết quốc tế như ICCPR, ILO 98, Luật Lao động 2019 và Luật Công đoàn 2024. Không dừng lại ở việc ghi nhận trên văn bản, HĐND cấp tỉnh đã chủ động xây dựng chương trình giám sát chuyên đề, lồng ghép nội dung đảm bảo quyền chính trị vào các nghị quyết phát triển kinh tế - xã hội, góp phần nâng cao năng lực thực thi quyền công dân trong môi trường lao động hiện đại. Như vậy, có thể khẳng định rằng, HĐND cấp tỉnh giữ vai trò quan trọng trong việc đảm bảo thực chất quyền chính trị cho người lao động, thông qua việc chuyên hóa quyền hiến định thành chính sách khả thi, phù hợp với thực tiễn phát triển công nghiệp và đô thị hóa tại địa phương.

Thứ hai, ghi nhận quyền chính trị của người lao động qua các quyết định, kế hoạch hành động của UBND tỉnh. Một trong những cách thức đáng chú ý trong việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động tại tỉnh Bình Dương (cũ) là thông qua việc ban hành các quyết định hành chính, kế hoạch hành động và đề án phát triển xã hội. Khác với các văn bản pháp lý có tính chất quy phạm pháp luật cao như luật hay nghị định, mô hình “luật hóa mềm” tại tỉnh Bình Dương (cũ) cho phép địa phương chủ động ghi nhận và hiện thực hóa các quyền chính trị của người lao động trong điều kiện kinh tế - xã hội đặc thù của một tỉnh công nghiệp có đông lao động nhập cư.

Thông qua các cấp độ này, UBND tỉnh không chỉ xây dựng chính sách an sinh xã hội mà còn góp phần ghi nhận và cụ thể hóa quyền tham gia của người lao động vào quản lý nhà nước theo hướng linh hoạt, phù hợp với thực tiễn. Tỉnh Bình Dương (cũ) đã xây dựng quy trình 4 bước để ghi nhận các quyền chính trị của người lao động trong các KCN và thể chế hóa các quyền đó thành chính sách công cụ thể, bao gồm: (1) Thu thập ý kiến người lao động thông qua khảo sát, đối thoại tại các KCN; (2) Công đoàn tỉnh tổng hợp, xây

dựng kiến nghị từ cơ sở; (3) Đại biểu HĐND chất vấn UBND tại kỳ họp định kỳ; (4) UBND tỉnh ban hành Nghị quyết/Đề án cụ thể theo từng vấn đề.

. Hộp 3.2: Căn cứ để UBND tỉnh ban hành các chương trình đảm bảo các quyền chính trị của người lao động:

Lãnh đạo tỉnh Bình Dương nhận định đây là “*cây cầu nối giữa Hiến pháp và thực tiễn*”, minh họa cho ba đặc trưng chính trị học quan trọng: (1) Đo lường hóa quyền hiến định; (2) Khắc phục hiện tượng “*hiến pháp treo*”; (3) Hiện thực hóa “*dân chủ đo lường*”.

Trích ý kiến phỏng vấn chuyên gia tại Văn phòng UBND tỉnh Bình Dương (cũ) tháng 12/2024.

Nguồn: Phỏng vấn sâu của tác giả tại UBND tỉnh Bình Dương (cũ) tháng 12/2024.

Theo thống kê của ngành lao động, thương binh và xã hội năm 2024, có đến 68% các chính sách lao động, việc làm tại tỉnh Bình Dương được hình thành từ quy trình này. Điều này góp phần thực hiện dân chủ ở cơ sở, đồng thời khắc phục được “*khoảng trống đại diện chính trị*”, một vấn đề phổ biến trong các khu công nghiệp nơi phần lớn người lao động không có nhiều điều kiện và cơ hội để thực hiện dân chủ trực tiếp. Một ví dụ nổi bật cho nỗ lực này là Quyết định số 15/2023/QĐ-UBND, ban hành Quy chế phối hợp đảm bảo quyền lợi người lao động trong các KCN. Quyết định này yêu cầu doanh nghiệp phải lấy ý kiến công nhân định kỳ ít nhất 1 lần/năm về điều kiện lao động, chế độ an toàn, lương, thưởng, BHXH... Quyết định này không chỉ quy định nghĩa vụ cho doanh nghiệp mà còn biến quyền tham gia hoạch định chính sách lao động và kinh tế của người lao động trong các KCN thành quy trình hành chính có thể đo lường được, thông qua các chỉ số như số lần lấy ý kiến, tỷ lệ phản hồi, báo cáo tiếp thu.

Báo cáo của Sở LĐ-TB&XH năm 2024 ghi nhận: 78% doanh nghiệp KCN đã thực hiện lấy ý kiến người lao động; trong số đó, tỷ lệ kiến nghị được doanh nghiệp tiếp thu và phản hồi tăng 40% so với trước khi có Quyết định 15/2023/QĐ-UBND [81].

Hộp 3.3: Phỏng vấn sâu người sử dụng lao động và người lao động về tuân thủ các qui định đối thoại, lấy ý kiến của người lao động.

Trích dẫn từ phỏng vấn đại diện doanh nghiệp: “*Quy định bắt buộc lấy ý kiến*

người lao động hàng năm khiến chúng tôi phải nghiêm túc xây dựng bộ câu hỏi khảo sát nội bộ. Dù ban đầu chỉ mang tính hình thức, nhưng nay đã thành thông lệ giúp doanh nghiệp điều chỉnh chính sách nhân sự kịp thời” [Phòng vấn cán bộ nhân sự công ty TNHH Chuan Li Can, KCN Sóng Thần, tháng 12/2024].

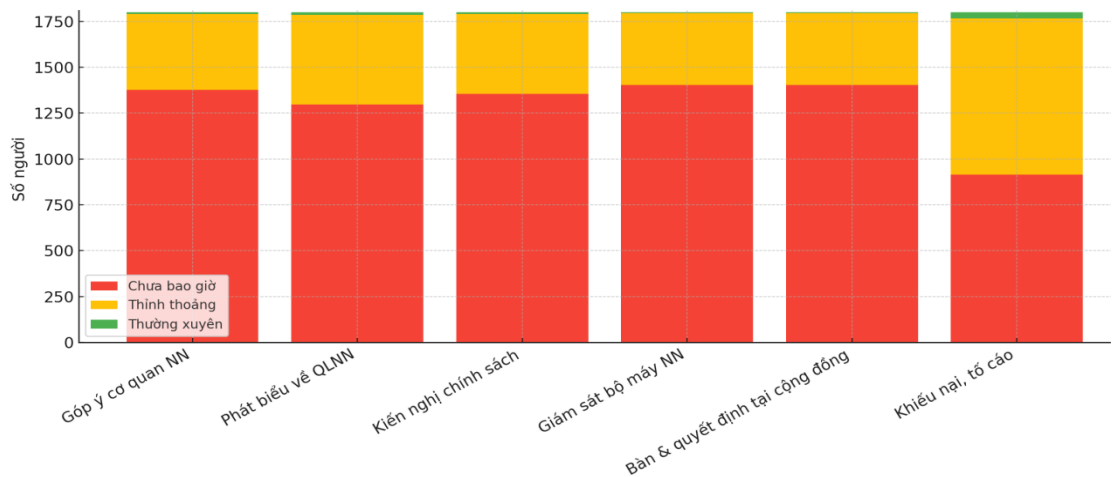
Trích dẫn từ phỏng vấn công nhân: “Tôi từng không tin rằng góp ý sẽ được nghe, nhưng năm ngoái sau khi tôi phản ánh về việc thiếu quạt trong nhà ăn, doanh nghiệp đã cải thiện trong tháng sau. Giờ tôi luôn tham gia góp ý mỗi khi công ty lấy ý kiến của công nhân” (Công nhân nữ, 27 tuổi, KCN VSIP 1, Bình Dương, khảo sát định tính tháng 12 năm 2024).

Nguồn: Phỏng vấn sâu của tác giả tại UBND tỉnh Bình Dương (cũ) tháng 12/2024.

Biểu đồ khảo sát về mức độ tham gia của người lao động vào các hoạt động chính trị phản ánh bức tranh đa chiều về đảm bảo quyền chính trị trong các KCN. Mặc dù tỷ lệ “chưa bao giờ tham gia” chiếm ưu thế trong hầu hết các hoạt động, vẫn có thể nhận diện một số ưu điểm nổi bật trong cách thức UBND tỉnh Bình Dương (cũ) ghi nhận và tạo điều kiện cho việc thực hiện các quyền chính trị của người lao động. (1) Tỷ lệ người lao động “thỉnh thoảng” hoặc “thường xuyên” tham gia vào các hoạt động như góp ý kiến về quản lý nhà nước (504 người), kiến nghị chính sách pháp luật (445 người), hay khiếu nại, tố cáo hành vi sai phạm (885 người) cho thấy UBND tỉnh đã từng bước tạo dựng các thiết chế và kênh phản ánh phù hợp, qua đó giúp quyền chính trị của người lao động không chỉ dừng lại ở việc “được ghi nhận trong luật” mà còn có cơ hội được thực hành trong thực tiễn quản trị địa phương. (2) Việc có tới 885 người lao động từng thực hiện quyền khiếu nại, tố cáo - dù không thường xuyên - phản ánh hiệu quả tương đối của cơ chế tiếp nhận, xử lý phản ánh và kiến nghị tại cấp chính quyền địa phương. UBND tỉnh Bình Dương (cũ) đã ban hành nhiều quy trình hành chính công khai, triển khai ứng dụng tiếp nhận ý kiến cử tri và phản ánh qua cổng thông tin điện tử, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tiếp cận các kênh thông tin. (3) Sự xuất hiện của nhóm người lao động “thường xuyên” tham gia vào các hoạt động như phát biểu ý kiến, kiến nghị, khiếu nại - dù chiếm tỷ lệ nhỏ (dao động từ 5 đến 35 người) là dấu hiệu tích cực cho thấy tại một số doanh nghiệp, địa phương,

quyền chính trị của người lao động đang dần được thực hiện ở mức độ thực chất hơn. Đây chính là kết quả của các chương trình thực hiện dân chủ ở cơ sở và “quy chế dân chủ trong doanh nghiệp” mà UBND tỉnh Bình Dương đã chỉ đạo triển khai những năm gần đây.

Biểu đồ 3.6: Mức độ người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Bình Dương thực hiện quyền chính trị



Nguồn: Khảo sát của tác giả năm 2024

Tóm lại, dù còn tồn tại những khoảng trống về mức độ tham gia chính trị của người lao động, nhưng các số liệu từ biểu đồ cho thấy UBND tỉnh Bình Dương (cũ) đã có những bước ghi nhận và triển khai thiết chế đảm bảo quyền chính trị của người lao động theo hướng ngày càng thực chất hơn, đặc biệt thông qua các kênh khiếu nại - kiến nghị - góp ý và ứng dụng chuyển đổi số trong cải cách hành chính.

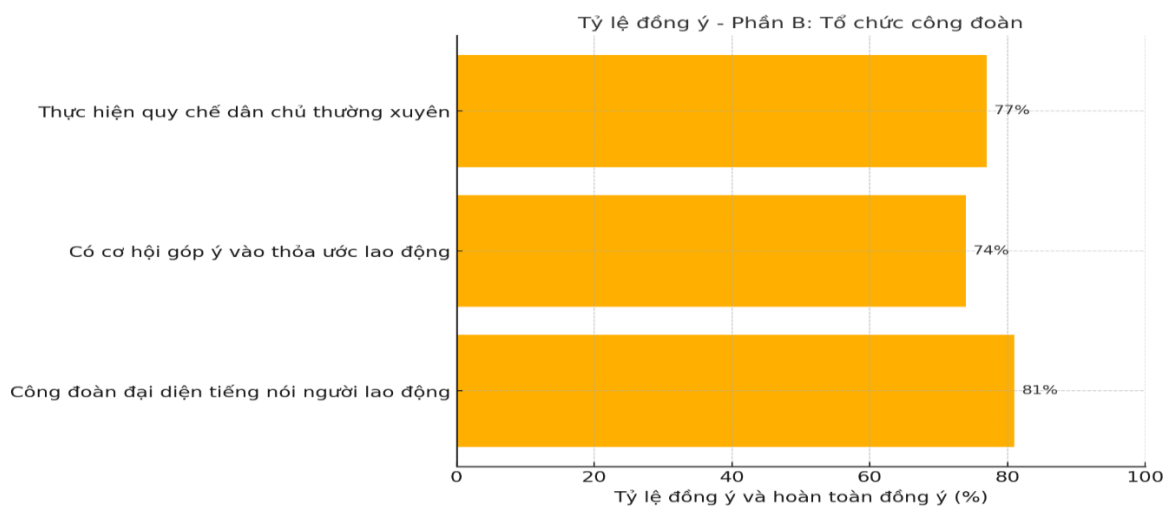
3.2.1.3. Thiết lập cơ chế bảo vệ quyền chính trị của mọi công dân trong đó có người lao động trong các khu công nghiệp

Thứ nhất, thực hiện vai trò của cấp ủy và chính quyền địa phương trong định hướng chính sách. Tỉnh ủy và UBND tỉnh Bình Dương (cũ) đã ban hành nhiều nghị quyết, chương trình hành động chuyên đề, thể hiện rõ quan điểm chăm lo toàn diện cho người lao động, đặc biệt là trong việc đảm bảo thực chất các quyền chính trị cơ bản. Các tổ chức Đảng, đoàn thể chính trị – xã hội được yêu cầu tích cực xây dựng tổ chức cơ sở trong doanh nghiệp, đặc biệt ở

khu vực FDI và khu vực tư nhân, nơi quyền chính trị của người lao động dễ bị xem nhẹ hoặc không được thực thi đầy đủ.

Thứ hai, phát triển tổ chức công đoàn - cơ chế trung gian thiết yếu đảm bảo quyền chính trị của người lao động. Cùng với chỉ đạo của Đảng, tổ chức công đoàn tại tỉnh Bình Dương (cũ) đóng vai trò nòng cốt trong việc đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Tính đến cuối năm 2024, công đoàn cơ sở tại địa phương đã đạt được nhiều chỉ tiêu vượt kế hoạch: thành lập mới đạt 125% kế hoạch; tỷ lệ giới thiệu đoàn viên ưu tú cho Đảng đạt 156%; thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc đạt 100,8% [17]. Những con số này không chỉ phản ánh hiệu quả hoạt động tổ chức công đoàn mà còn minh chứng cho việc hiện thực hóa quyền tham gia chính trị gián tiếp của người lao động thông qua tổ chức trung gian, đại diện - tổ chức công đoàn.

Biểu đồ 3.7: Đánh giá hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn



Nguồn: Khảo sát của tác giả năm 2024

Kết quả khảo sát của tác giả năm 2024 thể hiện qua biểu đồ trên cho thấy, tỷ lệ người lao động đồng thuận với các phát biểu liên quan đến vai trò đại diện của công đoàn dao động từ 74% đến 81%. Đặc biệt, phát biểu “Công đoàn cơ sở thực sự đại diện cho tiếng nói và nguyện vọng của người lao động” đạt mức đồng thuận cao nhất (81%). Đây là chỉ báo tích cực không chỉ cho thấy sự tín nhiệm của người lao động với tổ chức đại diện mà còn phản

ánh vai trò chính trị ngày càng rõ nét của công đoàn trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN.

Thứ ba, thực hiện quy chế dân chủ và thương lượng tập thể - thiết chế nền tảng đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Việc thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc và thương lượng tập thể là hai thiết chế nền tảng trong việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Tại tỉnh Bình Dương (cũ) - địa bàn công nghiệp trọng điểm, hai cơ chế này được triển khai đồng bộ và mang lại hiệu quả thiết thực.

Dưới sự chỉ đạo sát sao của Liên đoàn Lao động tỉnh, các công đoàn cơ sở đã tổ chức đối thoại định kỳ, tiếp nhận và phản ánh kịp thời ý kiến, kiến nghị của người lao động, đồng thời phối hợp giải quyết ngay tại cơ sở. Các thỏa ước lao động tập thể không chỉ tuân thủ quy định pháp luật mà còn đưa ra nhiều điều khoản có lợi như: tăng lương định kỳ, thưởng lễ tết, hỗ trợ bảo hiểm sức khỏe tự nguyện, chăm sóc tai nạn lao động, hỗ trợ chi phí gửi trẻ, xây dựng nhà ở, tổ chức hoạt động văn hóa – thể thao.

Tính đến cuối năm 2024, hơn 80% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn đã ký kết thỏa ước lao động tập thể, trong đó nhiều văn bản có nội dung vượt khung quy định hiện hành [7]. Việc thực thi hiệu quả hai thiết chế nêu trên đã góp phần giải quyết kịp thời các bức xúc tại nơi làm việc, làm giảm số vụ đình công và tranh chấp lao động tự phát, đồng thời tăng cường sự gắn bó giữa người lao động và doanh nghiệp. Năm 2024, toàn tỉnh chỉ xảy ra 70 vụ đình công, giảm hơn 60% so với năm 2019. Hơn 2.800 kiến nghị của người lao động đã được công đoàn các cấp phối hợp giải quyết hiệu quả ngay tại cơ sở [7].

Bảng 3.1: Số vụ đình công tại Bình Dương giai đoạn 2019–2024

Năm	Số vụ đình công
2019	200

2020	180
2021	150
2022	120
2023	100
2024	70

Nguồn: [82]

Thứ tư, thực hiện cơ chế pháp lý và hỗ trợ người lao động trong tranh chấp. Hầu hết các vụ việc đều được giải quyết nhanh chóng, thể hiện vai trò của tổ chức công đoàn và chính quyền địa phương. Tuy nhiên, trong bối cảnh quan hệ lao động ngày càng phức tạp tại các KCN của tỉnh Bình Dương (cũ), việc phát sinh tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động là điều khó tránh khỏi. Trong giai đoạn 2019–2024, mặc dù hơn 85–90% tranh chấp lao động được hòa giải thành công hoặc giải quyết tại cơ sở, vẫn có từ 7% đến 10% vụ việc không đạt được đồng thuận và phải chuyển sang hệ thống tòa án để phân xử. Những tranh chấp này phần lớn liên quan đến vấn đề chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, không thực hiện đúng nghĩa vụ thanh toán chế độ, hoặc từ chối bồi thường khi xảy ra tai nạn lao động. Trong những trường hợp này, quyền chính trị của người lao động vẫn tiếp tục được đảm bảo thông qua một hệ thống cơ chế đa tầng và có tính dân chủ. Cụ thể:

+ Thực hiện các quy định pháp luật hiện hành, tiêu biểu là Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Công đoàn năm 2024 (có hiệu lực từ 01/7/2025), quy định rõ về quyền khởi kiện của người lao động trong trường hợp hòa giải không thành. Đây chính là sự thể chế hóa quyền tiếp cận công lý, một trong những quyền chính trị cơ bản của công dân. Việc người lao động có thể đưa vụ việc ra Tòa án nhân dân hoặc yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động không chỉ là hành động pháp lý, mà còn là biểu hiện rõ ràng của xã hội dân chủ.

+ Các tổ chức công đoàn cơ sở và công đoàn cấp trên trực tiếp tại tỉnh Bình Dương (cũ) đóng vai trò chủ thể trung gian, hỗ trợ người lao động trong quá trình tố tụng. Trên thực tế, nhiều vụ việc chuyển sang tòa án đã có sự

đồng hành pháp lý và vận động truyền thông từ phía tổ chức công đoàn, nhằm đảm bảo tiếng nói của người lao động được lắng nghe và quyền lợi được bảo vệ một cách hợp pháp. Điều này thể hiện vai trò đại diện của công đoàn không bị gián đoạn ngay cả khi tranh chấp bước sang giai đoạn căng thẳng hơn về pháp lý.

+ Tỉnh Bình Dương (cũ) cũng đã phát huy vai trò của các tổ chức chính trị – xã hội và tổ chức xã hội như Mặt trận Tổ quốc, Hội Luật gia, Trung tâm trợ giúp pháp lý trong việc tư vấn, hỗ trợ người lao động khi xảy ra tranh chấp. Các tổ chức này không chỉ giúp phổ biến pháp luật mà còn trực tiếp can thiệp, tư vấn quy trình và đảm bảo quyền phản ánh, khiếu nại của người lao động được thực thi một cách công khai, minh bạch. Đây là biểu hiện cụ thể của quyền tham gia chính trị và giám sát xã hội của công dân lao động.

Thứ năm, giám sát, kiểm tra và xử lý vi phạm - thiết chế đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Trong hệ thống đảm bảo quyền chính trị của công dân nói chung và người lao động nói riêng, hoạt động giám sát, kiểm tra và xử lý vi phạm đóng vai trò là thiết chế thực thi mang tính cưỡng chế và điều chỉnh. Đây không chỉ là công cụ để phát hiện và ngăn chặn các hành vi xâm phạm quyền chính trị, mà còn góp phần kiến tạo môi trường pháp lý - chính trị minh bạch, công bằng và dân chủ trong quan hệ lao động. Hoạt động giám sát và thanh tra góp phần phát hiện kịp thời các hành vi vi phạm liên quan đến quyền bầu cử, ứng cử của người lao động, quyền tham gia xây dựng chính sách tại doanh nghiệp, cũng như việc thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc. Việc xử lý nghiêm minh các vi phạm tạo ra hiệu ứng răn đe cần thiết, nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật của người sử dụng lao động, đồng thời củng cố niềm tin của người lao động. Các biện pháp giám sát hiệu quả góp phần duy trì môi trường lao động dân chủ, minh bạch và ổn định, qua đó thúc đẩy người lao động tích cực tham gia vào các hoạt động chính trị - xã hội và gắn bó hơn với doanh nghiệp.

Theo báo cáo của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương

năm 2024, các cơ quan chức năng đã tiến hành hơn 650 đợt thanh tra, kiểm tra tại các doanh nghiệp trong KCN. Nội dung kiểm tra tập trung vào việc thực hiện các quy định liên quan đến quyền chính trị và lợi ích hợp pháp của người lao động, bao gồm: tổ chức hội nghị người lao động, triển khai quy chế dân chủ, thực hiện thương lượng tập thể, đóng bảo hiểm xã hội và đảm bảo an toàn vệ sinh lao động. Kết quả cho thấy, có khoảng 32% doanh nghiệp vi phạm các quy định về quyền chính trị của người lao động. Các vi phạm phổ biến bao gồm: không tổ chức hội nghị người lao động theo quy định, không thực hiện đầy đủ nội dung thỏa ước lao động tập thể đã ký, hạn chế quyền tiếp cận thông tin hoặc quyền phản ánh của người lao động. Các trường hợp vi phạm đều được xử lý nghiêm theo quy định của pháp luật. Cụ thể, trong năm 2024, 148 doanh nghiệp đã bị xử phạt hành chính với tổng mức phạt lên đến 2,2 tỷ đồng, đồng thời bị yêu cầu khắc phục hậu quả và đảm bảo quyền lợi cho người lao động [83].

Nhằm nâng cao hiệu quả công tác giám sát, các cơ quan chức năng đã đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin và cải cách thủ tục hành chính trong lĩnh vực lao động - công đoàn. Một trong những bước tiến quan trọng là việc xây dựng và vận hành hệ thống quản lý trực tuyến, cho phép cập nhật, giám sát và tra cứu thông tin liên quan đến công đoàn, bảo hiểm xã hội, thương lượng tập thể... Điều này không chỉ tăng tính minh bạch mà còn rút ngắn thời gian tiếp cận và xử lý thông tin giữa doanh nghiệp, người lao động và cơ quan quản lý nhà nước. Tỉnh Bình Dương (cũ) đã triển khai các dịch vụ công trực tuyến mức độ 3 và 4, cho phép doanh nghiệp và người lao động thực hiện các thủ tục đăng ký công đoàn, ký thỏa ước lao động tập thể, gửi đơn khiếu nại, tố cáo... thông qua môi trường số, từ đó giảm thiểu thời gian, chi phí của các bên.

Đáng chú ý, các cán bộ thanh tra, kiểm tra được tập huấn thường xuyên về kỹ năng sử dụng công nghệ số, cập nhật kiến thức pháp luật lao động và các quy định về quyền chính trị của người lao động. Việc nâng cao năng lực của đội ngũ công chức này góp phần quan trọng trong chuyên nghiệp hóa hoạt động giám sát, xử lý vi phạm liên quan đến đảm bảo quyền chính trị của người

lao động trong các KCN. Nhờ sự kết hợp giữa cơ chế thanh tra truyền thống và công nghệ hiện đại, công tác này đã đạt được những kết quả tích cực trong việc giảm thiểu vi phạm, nâng cao hiệu lực thực thi pháp luật và đảm bảo quyền chính trị của người lao động. Tỷ lệ doanh nghiệp vi phạm giảm qua từng năm, số vụ tranh chấp và đình công có xu hướng đi xuống rõ rệt. Đồng thời, việc người lao động cảm nhận được sự bảo vệ thiết thực từ phía các cơ quan chức năng đã góp phần tăng cường sự hài lòng, ổn định lực lượng lao động và nâng cao niềm tin của họ. Mặt khác, các doanh nghiệp cũng dần nhận thức rõ hơn về trách nhiệm chính trị – xã hội của mình trong việc đảm bảo các quyền hợp pháp của người lao động, không chỉ vì yêu cầu tuân thủ pháp luật mà còn vì hiệu quả quản trị nội bộ và hình ảnh thương hiệu trong dài hạn.

Có thể khẳng định rằng, công tác giám sát, kiểm tra và xử lý vi phạm trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN tại tỉnh Bình Dương (cũ) đã được triển khai bài bản, đồng bộ và gắn với tiến trình cải cách hành chính hiện đại, tạo ra một thiết chế bảo vệ quyền chính trị của người lao động một cách hiệu quả và thực chất. Việc kết hợp giữa quản lý truyền thống và chuyển đổi số không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả giám sát, mà còn thúc đẩy môi trường lao động dân chủ, kỷ cương và minh bạch - nền tảng quan trọng cho sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững tại địa phương. Đây là một trong những kinh nghiệm có giá trị tham khảo cho việc mở rộng mô hình sang TP.HCM sau sáp nhập, trong bối cảnh cần một thể chế dân chủ hiệu quả hơn trong quản trị nguồn nhân lực công nghiệp.

3.2.1.4 Hiện thực hóa các quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp

Thứ nhất, quá trình thực hiện các quy định của pháp luật về đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Trước khi sáp nhập, Tỉnh ủy và UBND tỉnh Bình Dương (cũ) đã ban hành nhiều nghị quyết, chỉ thị chuyên đề nhằm tăng cường sự lãnh đạo đối với việc phát triển tổ chức Đảng, công đoàn và các đoàn thể trong doanh nghiệp - đặc biệt là tại khu vực FDI và

tư nhân, nơi quyền chính trị của người lao động dễ bị xem nhẹ. Nghị quyết 02-NQ/TU ngày 10/10/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy nhấn mạnh đây là nhiệm vụ chiến lược, yêu cầu cấp ủy phối hợp công đoàn phát hiện, bồi dưỡng, kết nạp đảng viên. Chỉ thị số 13-CT/TU (2019) đặt trọng tâm vào việc hình thành mạng lưới cộng tác viên chính trị tại các khu nhà trọ - một sáng kiến độc đáo giúp gắn quyền chính trị với không gian sống của người lao động nhập cư.

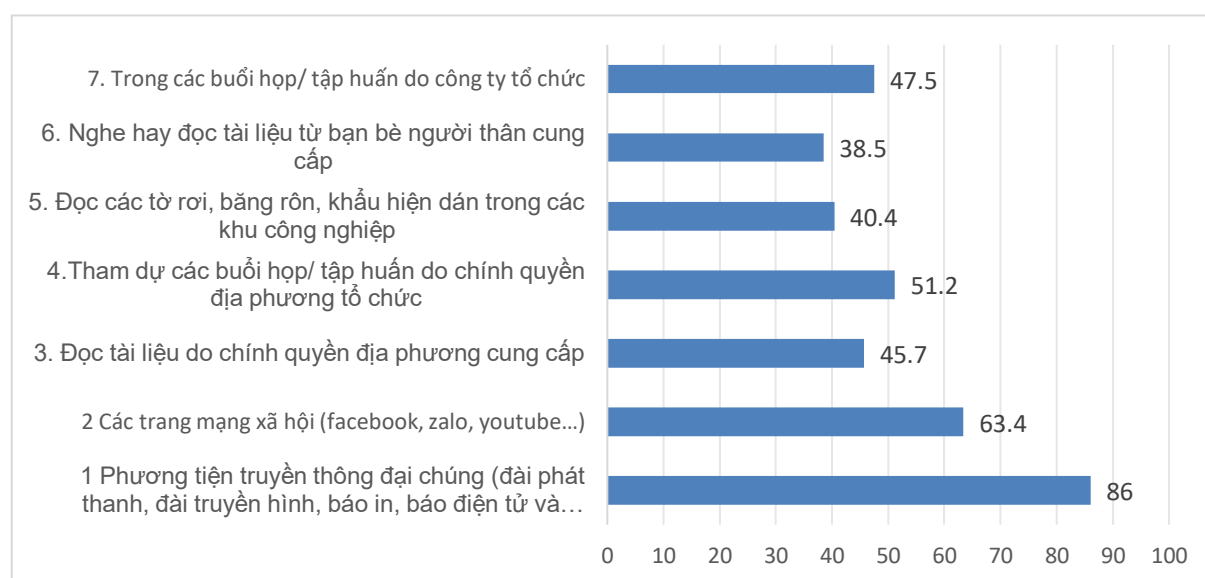
Đặc biệt, tỉnh đã cụ thể hóa các yêu cầu về dân chủ cơ sở bằng những công cụ quản trị hiệu quả như Quyết định 2743/QĐ-UBND ngày 15/3/2022 về tổ chức hội nghị người lao động và đối thoại định kỳ, hay Quyết định 1818/QĐ-UBND năm 2023 về bộ tiêu chí đánh giá việc thực hiện quy chế dân chủ trong doanh nghiệp, trong đó tích hợp chỉ số hài lòng của người lao động và tỷ lệ giải quyết kiến nghị. Không dừng lại ở quy phạm pháp luật, tỉnh Bình Dương (cũ) còn triển khai thí điểm mô hình “Cụm giám sát lao động” tại 5 khu công nghiệp lớn như VSIP, Sóng Thần, Mỹ Phước, huy động sự tham gia liên ngành giữa công đoàn, hội luật gia, Ban quản lý KCN và cộng tác viên tư pháp, từ đó đảm bảo thực chất quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội của người lao động theo tinh thần Điều 28 Hiến pháp 2013. Việc này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng giám sát xã hội mà còn thúc đẩy minh bạch, công khai và dân chủ tại nơi làm việc.

Có thể khẳng định rằng, thông qua sự lãnh đạo nhất quán của Tỉnh ủy, chỉ đạo điều hành hiệu quả của chính quyền và nỗ lực thể chế hóa từ cơ sở, tỉnh Bình Dương (trước sáp nhập) đã xây dựng được một hệ thống chính sách và pháp luật mang tính bao trùm, hiệu lực và thích ứng cao với bối cảnh CNH, HĐH. Mô hình này không chỉ đảm bảo quyền chính trị cho người lao động ở cấp độ thực thi, mà còn góp phần xây dựng nền tảng dân chủ trong môi trường lao động - sản xuất, tạo điều kiện để quyền làm chủ của công nhân lao động được thực hiện một cách thực chất và bền vững. Các chính sách này có thể kế thừa và nhân rộng tại TP.HCM sau sáp nhập, góp phần nâng cao

hiệu quả quản trị lao động và xây dựng thiết chế dân chủ tại nơi làm việc trong bối cảnh phát triển kinh tế – xã hội hiện nay.

Thứ hai, công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho người lao động trong các KCN. Song song với các giải pháp thể chế, công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật được tỉnh triển khai như một chiến lược nâng cao năng lực chính trị cho người lao động. Với hơn 65% lao động là người nhập cư, tỉnh đã đẩy mạnh tuyên truyền đa kênh, từ truyền thanh công đoàn, mạng xã hội (Zalo, Facebook), chuyên mục “Lao động và Công đoàn”, đến các chương trình “Pháp luật vào nhà trọ”, giúp đưa thông tin đến gần hơn với đối tượng đặc thù.

Biểu đồ 3.8: Các kênh thông tin người lao động trong các khu công nghiệp sử dụng tìm hiểu thông tin



Nguồn: Khảo sát của tác giả năm 2024

Qua khảo sát thực tiễn tại tỉnh Bình Dương (cũ) cho thấy, công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật đã được triển khai một cách có hệ thống, đổi mới mạnh mẽ cả về nội dung lẫn hình thức, nhằm đảm bảo quyền chính trị không chỉ dừng ở hình thức “được quy định” mà còn được hiểu đúng, thực hiện đúng và bảo vệ kịp thời. Hàng năm, Sở Tư pháp tỉnh đã tổ chức nhiều đợt tuyên truyền, thu hút số lượng lớn công nhân lao động tham gia, khẳng

định tính chủ động của địa phương trong việc đưa pháp luật đến gần hơn với người lao động.

Bên cạnh đó, các hoạt động truyền thông gắn với sự kiện lớn như “Tháng công nhân” hàng năm năm đã góp phần thu hút được hơn 3.200 sáng kiến công nhân lao động và 270 tỷ đồng được huy động để chăm lo Tết mỗi năm; hàng ngàn lượt người lao động được tuyên dương, hỗ trợ qua các phiên chợ 0 đồng, trao quà, khám sức khỏe miễn phí. Những hoạt động này không chỉ mang lại lợi ích vật chất mà còn tạo niềm tin và sự gắn kết xã hội trong lực lượng lao động. Hàng năm Liên đoàn Lao động tỉnh cũng triển khai hàng loạt hình thức truyền thông đa dạng: thực hiện 320 phóng sự trên truyền hình, đăng gần 450 bài trên Cổng Thông tin điện tử của Liên đoàn, hơn 3.500 bài trên các trang mạng xã hội công đoàn, gần 620 bài trên các báo, tạp chí ngành. Đồng thời, các cấp công đoàn tích cực phối hợp với BHXH, công an, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội khác tổ chức tuyên truyền tại các khu nhà trọ, góp phần đảm bảo an ninh trật tự và ổn định xã hội. Các hoạt động này đã góp phần nâng cao nhận thức về quyền chính trị cho người lao động trong các KCN, cũng như đội ngũ cán bộ trong cơ quan quản lý nhà nước. Kết quả điều tra của tác giả luận án cho thấy, phần lớn công nhân tại các KCN ở tỉnh Bình Dương (trước sáp nhập) đã nhận thức được các quyền chính trị cơ bản được ghi nhận trong Hiến pháp và các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

Từ thực tiễn trên có thể thấy rằng, công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật không chỉ dừng lại ở công tác giáo dục pháp lý, mà chính là một phần quan trọng trong chiến lược nâng cao năng lực chính trị cho người lao động, góp phần giảm tranh chấp, xây dựng môi trường lao động hài hòa, và thúc đẩy xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN từ cơ sở. Việc tiếp tục đổi mới nội dung theo hướng tương tác cao, cá nhân hóa thông tin, mở rộng mạng lưới tuyên truyền tại khu nhà trọ, phối hợp đa ngành giữa công đoàn, chính quyền

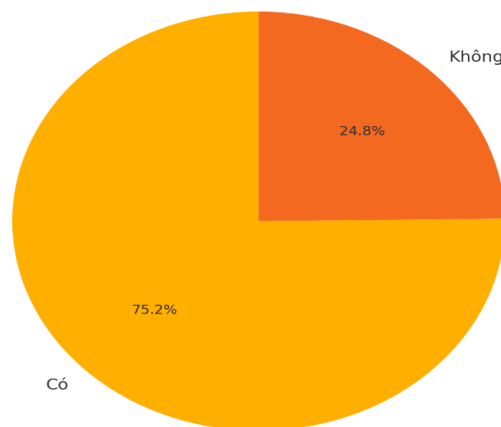
và tổ chức xã hội sẽ là hướng đi tất yếu trong bối cảnh chuyển đổi số và yêu cầu chính trị ngày càng cao trong lực lượng lao động hiện đại.

Thứ ba, thực hành quyền chính trị của người lao động trong thực tiễn các KCN ở tỉnh Bình Dương (trước sáp nhập). Không chỉ dừng lại ở mức độ nhận thức, người lao động trong các KCN đã tích cực tham gia thực hiện các quyền chính trị cơ bản.

- Thực hành quyền bầu cử: Trong tổng số 1800 người lao động trong các KCN tham gia trả lời phiếu hỏi có 75.2% trực tiếp tham gia bầu cử Quốc hội khóa XV và HĐND các cấp nhiệm kỳ 2021 - 2026. Kết quả khảo sát cho thấy 75,2% người lao động trong các KCN tại tỉnh Bình Dương (cũ) đã trực tiếp tham gia bầu cử Quốc hội khóa XV và HĐND các cấp nhiệm kỳ 2021–2026 là một chỉ số mang ý nghĩa sâu sắc, phản ánh mức độ thực thi quyền chính trị và hiệu quả vận hành của nền dân chủ đại diện trong bối cảnh công nghiệp hóa và đô thị hóa nhanh.

Biểu đồ 3.9: Tỷ lệ người lao động tham gia bầu cử Quốc hội khóa XV và HĐND các cấp nhiệm kỳ 2021-2026

Tỷ lệ người lao động tham gia bầu cử Quốc hội khóa XV và HĐND các cấp
(n=1800)

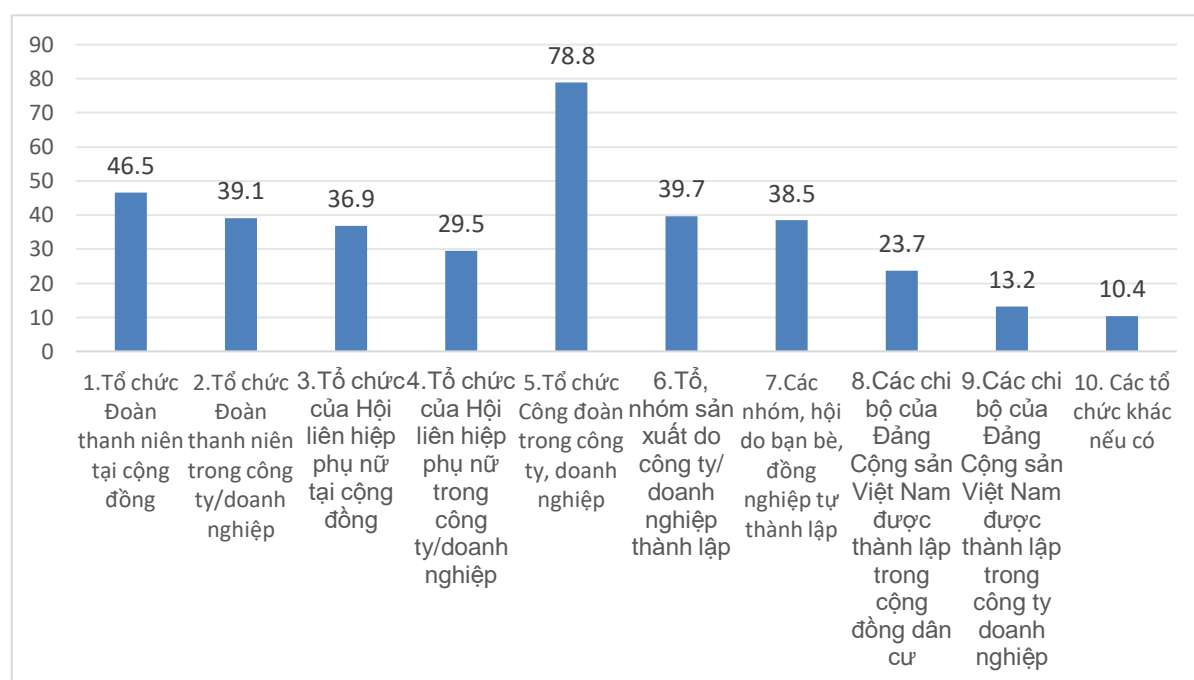


Nguồn: Khảo sát của tác giả năm 2024

Tỷ lệ tham gia cao này không chỉ thể hiện sự hiện diện tích cực của người lao động mà còn khẳng định năng lực hệ thống chính trị ở cấp cơ sở. Đây là minh chứng cho hiệu quả của các chính sách và thiết chế dân chủ, đặc biệt là trong việc mở rộng điều kiện thực thi quyền bầu cử cho nhóm

công nhân không thường trú, thông qua việc tạo điều kiện đăng ký tạm trú, cấp thẻ cử tri, bố trí điểm bỏ phiếu linh hoạt tại khu nhà trọ và KCN. Việc người lao động chủ động tham gia bầu cử còn phản ánh mức độ hội nhập chính trị của họ, cho thấy nhận thức về quyền và nghĩa vụ công dân đang được nâng cao, từ đó góp phần xây dựng nền dân chủ từ cơ sở. Bên cạnh đó, hành vi tham gia bầu cử còn là chỉ số đo lường của lòng tin chính trị, thể hiện sự tin tưởng vào ý nghĩa của lá phiếu, vào tính đại diện của ứng viên, cũng như niềm tin vào hiệu quả của thể chế đại diện.

Biểu đồ 3.10: Tỷ lệ người lao động trong các KCN là thành viên/tham gia sinh hoạt với các tổ chức, đoàn thể



Nguồn: Khảo sát của tác giả năm 2024

- Thực hành quyền thành lập và tham gia công đoàn: Tính đến giữa năm 2025, tỉnh Bình Dương (cũ) có hơn 670.000 đoàn viên công đoàn trong tổng số khoảng 818.000 công nhân, người lao động làm việc tại các đơn vị có tổ chức công đoàn trong các KCN. Điều này cho thấy tỷ lệ người lao động tham gia công đoàn ở Bình Dương đạt gần 80%, một tỷ lệ rất cao so với mặt bằng chung cả nước. Công đoàn tỉnh Bình Dương hiện có khoảng 4.151 công đoàn cơ sở, hoạt động mạnh mẽ trong việc đại diện, bảo vệ

quyền lợi hợp pháp của người lao động. Mỗi năm, công đoàn các cấp đã thành lập mới hàng trăm công đoàn cơ sở và phát triển thêm hàng trăm ngàn đoàn viên mới, thể hiện sự phát triển liên tục và bền vững của tổ chức công đoàn trong các KCN [59].

Số liệu khảo sát qua Biểu đồ trên thể hiện tỷ lệ người lao động trong các KCN tại tỉnh Bình Dương tham gia vào các tổ chức, đoàn thể chính trị – xã hội, được khảo sát theo 10 nhóm tổ chức khác nhau. Điều này phản ánh rõ mức độ tham gia của người lao động vào đời sống chính trị – xã hội cơ sở, một trong những yếu tố quan trọng để hiện thực hóa quyền chính trị và xây dựng nền dân chủ từ cơ sở.

Tỉnh Bình Dương (cũ) đã đạt được những thành tựu nổi bật và toàn diện trong việc hiện thực hóa quyền chính trị của người lao động tại các KCN, thông qua một chuỗi các chính sách có hệ thống, liên ngành, kết hợp giữa pháp lý, tổ chức, tuyên truyền và đổi mới thể chế, góp phần nâng cao vai trò chính trị của người lao động - lực lượng trung tâm của quá trình công nghiệp hóa. TP.HCM sau khi sáp nhập cần kế thừa và phát triển những giá trị này thành một chiến lược lâu dài để xây dựng một môi trường lao động vừa năng suất, vừa dân chủ, đồng thời đảm bảo vững chắc quyền chính trị của người lao động trong điều kiện phát triển bền vững.

3.2.2. Những hạn chế trong việc đảm bảo các quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh

3.2.2.1. Hạn chế trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo và nhận thức của cấp ủy, chính quyền trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp

Thứ nhất, tư duy lãnh đạo vẫn còn có sự thiên lệch, khi đặt nặng yếu tố ưu tiên phát triển kinh tế hơn là đảm bảo quyền chính trị. Phần lớn các chính sách phát triển công nghiệp của tỉnh ưu tiên thu hút đầu tư, ổn định sản xuất và duy trì trật tự trong doanh nghiệp, trong khi các yếu tố dân chủ, quyền tham gia chính trị và xây dựng thiết chế dân chủ tại nơi làm việc vẫn chưa được coi

trọng tương xứng. Điều này thể hiện rõ trong văn kiện lãnh đạo khi các thuật ngữ như “ôn định quan hệ lao động”, “kỷ cương sản xuất” được nhấn mạnh, còn những khái niệm như “quyền tham gia của người lao động”, “giám sát xã hội” hay “dân chủ cơ sở” chỉ xuất hiện thứ yếu. Trên thực tế, nhiều chính sách tại KCN vẫn tập trung vào phúc lợi vật chất thay vì nâng cao năng lực thực hành chính trị cho người lao động. Công tác tổ chức hội nghị người lao động, đối thoại định kỳ và tuyên truyền pháp luật tuy có triển khai nhưng còn hình thức. Theo khảo sát của tác giả luận án đối với 1.800 người lao động tại các KCN năm 2024, chỉ 50,3% từng góp ý nội quy lao động, 34,7% từng dự hội nghị người lao động, và chỉ 31,1% cảm thấy ý kiến của mình có ảnh hưởng thực tế đến chính sách. Trong khi đó, tới 81,5% mong muốn có thêm kênh phản hồi chính sách trực tiếp tại KCN [xem Phụ lục 2].

Thêm vào đó, nhiều doanh nghiệp và cấp ủy cơ sở chưa nhìn nhận đúng vai trò của tổ chức công đoàn. Thiết chế công đoàn bị hành chính hóa, thay vì là cầu nối chính trị giữa người lao động và người sử dụng lao động. Điều này làm giảm tính phản biện xã hội và hạn chế vai trò của công đoàn trong thúc đẩy dân chủ nơi làm việc. Nếu không có sự chuyển dịch tư duy, việc phát triển công nghiệp có nguy cơ thiếu bền vững khi không có nền tảng chính trị vững chắc. Việc đảm bảo quyền chính trị không chỉ là tuân thủ Hiến pháp 2013 và các công ước quốc tế như ICCPR, Công ước ILO 98, mà còn là điều kiện cốt lõi để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển bền vững.

Thứ hai, công tác lãnh đạo, chỉ đạo còn thiếu thống nhất và chiều sâu. Dù Tỉnh ủy đã ban hành các nghị quyết chuyên đề, quá trình triển khai ở các cấp và tại doanh nghiệp nhưng vẫn chưa thật sự đồng bộ và hiệu quả. Một số địa phương còn lúng túng trong tổ chức thực hiện, thiếu kế hoạch cụ thể và không coi trọng sơ kết, tổng kết. Ví dụ, theo báo cáo của Ban Tổ chức Tỉnh ủy năm 2024, chỉ có khoảng 37% đơn vị thực hiện báo cáo định kỳ về phát triển tổ chức đảng trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, trong khi phần lớn chưa đạt chỉ tiêu nghị quyết đề ra. Khảo sát định tính với 25 cán bộ

cấp ủy cơ sở cho thấy, 76% cho rằng nguyên nhân chủ yếu là do thiếu hướng dẫn cụ thể, thiếu cán bộ chuyên trách và không có công cụ đánh giá hiệu quả. Khảo sát định lượng với 1.800 người lao động cho thấy chỉ 48,3% từng tiếp cận hoạt động của tổ chức đảng, đoàn thể tại nơi làm việc - một con số phản ánh rõ mức độ hiện diện chính trị còn mờ nhạt [xem Phụ lục 2].

Một hạn chế nữa là việc chưa có thiết chế điều phối liên ngành hoặc bộ chỉ số giám sát thực hiện quyền chính trị trong doanh nghiệp. Trách nhiệm hiện đang phân tán giữa công đoàn, Sở Nội vụ, Ban Quản lý KCN, Mặt trận Tổ quốc... mà thiếu một cơ quan đầu mối thống nhất. Đội ngũ cán bộ dân vận, cán bộ cơ sở tại các địa bàn có nhiều KCN còn yếu về năng lực vận động, kiến thức pháp lý và kỹ năng tuyên truyền chính trị. Một bộ phận còn e ngại việc người lao động phát huy các quyền phản biện, giám sát vì lo ngại ảnh hưởng đến doanh nghiệp hoặc quan hệ với nhà đầu tư FDI.

Bên cạnh đó, chưa có chính sách khuyến khích doanh nghiệp thực hiện tốt quyền chính trị như một tiêu chí để hưởng ưu đãi đầu tư hoặc đánh giá doanh nghiệp phát triển bền vững. Hạ tầng chính trị gồm: thể chế dân chủ, pháp luật, tổ chức đại diện chưa được đầu tư tương xứng với hạ tầng kinh tế. Các mô hình tiên tiến như “Cụm giám sát lao động”, “Cộng tác viên pháp luật tại nhà trọ”... vẫn chỉ dừng ở mức thí điểm.

Tóm lại, những hạn chế nêu trên cho thấy công tác lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy và UBND tỉnh Bình Dương (cũ) đối với quyền chính trị của người lao động tại KCN mới dừng ở mức khởi động, thử nghiệm. Để phát triển thực chất, TP.HCM sau sáp nhập cần: (1) điều chỉnh tư duy chính trị theo hướng coi quyền chính trị là điều kiện của phát triển bền vững; (2) thiết lập cơ chế điều phối liên ngành; (3) xây dựng bộ chỉ số đánh giá quyền chính trị; (4) đào tạo đội ngũ cán bộ dân vận, pháp lý tại cơ sở; (5) lồng ghép quyền chính trị vào tiêu chí phát triển doanh nghiệp và hệ thống chính trị cơ sở vững mạnh.

3.2.2.2. Hạn chế trong hoạt động của tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN

Thứ nhất, hạn chế trong hoạt động của tổ chức công đoàn trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN.

Hệ thống tổ chức công đoàn cơ sở tại các KCN tỉnh Bình Dương (cũ) đang đối mặt với nhiều trở ngại và hạn chế trong việc đảm bảo thực chất quyền chính trị của người lao động. Những hạn chế này không chỉ bắt nguồn từ nội tại của tổ chức công đoàn, mà còn gắn chặt với bối cảnh thể chế, quan hệ lao động và đặc thù của lực lượng lao động công nghiệp. Những hạn chế này thể hiện qua các điểm sau:

Một là, hạn chế về năng lực và chuyên môn của cán bộ công đoàn cơ sở là vấn đề then chốt ảnh hưởng đến hiệu quả đại diện. Theo kết quả khảo sát của tác giả luận án, có tới 33,8% cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp FDI được đánh giá là chưa đáp ứng yêu cầu về chuyên môn và kỹ năng công đoàn, đặc biệt trong các nội dung như thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp hay tuyên truyền chính trị. Kết quả phỏng vấn sâu cũng cho thấy nhiều cán bộ lần đầu tham gia công tác đoàn thể, chưa được đào tạo bài bản về kỹ năng và kiến thức pháp luật, chưa có kinh nghiệm trong việc tham gia đối thoại, dẫn đến tâm lý e dè, né tránh và chàm với người sử dụng lao động. Điều này trực tiếp làm suy giảm vai trò đại diện quyền chính trị, đặc biệt là quyền tham gia quản lý, giám sát và phản biện của người lao động.

Hai là, nguồn lực tài chính và cơ sở vật chất của công đoàn cơ sở còn hạn chế. Có tới trên 50% công đoàn cơ sở phản ánh gặp khó khăn trong kinh phí hoạt động, đặc biệt là các công đoàn không được doanh nghiệp hỗ trợ đầy đủ, thậm chí bị giữ lại kinh phí. Thiếu kinh phí khiến việc tổ chức hội nghị người lao động, các buổi sinh hoạt chính trị, tập huấn quyền công dân, hay truyền thông về dân chủ cơ sở đều bị cắt giảm hoặc làm qua loa. Bên cạnh đó, nhiều công đoàn không có phòng làm việc riêng, không gian sinh hoạt bị thu hẹp, làm giảm tính chủ động và khả năng tiếp cận người lao động.

Ba là, sự can thiệp từ phía doanh nghiệp là một trở ngại rất lớn. Khảo sát định tính từ cán bộ công đoàn tại các KCN cho thấy, một bộ phận không nhỏ doanh nghiệp né tránh việc thành lập công đoàn, trì hoãn tổ chức hội nghị

người lao động, thậm chí có hành vi kiểm soát tài chính và gây áp lực với cán bộ công đoàn tích cực. Có những doanh nghiệp coi công đoàn như một hình thức “hợp thức hóa” chính sách phúc lợi đã có sẵn, từ đó không khuyến khích các hoạt động có nội dung chính trị - xã hội như đối thoại, giám sát dân chủ hay tổ chức lấy ý kiến tập thể. Điều này làm vô hiệu hóa vai trò công đoàn như một tổ chức chính trị - xã hội đúng nghĩa.

Bốn là, hoạt động công đoàn còn mang tính hình thức, thiếu đổi mới và chưa sát với nhu cầu thực tiễn. Qua khảo sát của tác giả luận án với 1.800 người lao động, chỉ 18,2% đánh giá nội dung hoạt động công đoàn sát thực với đời sống và nguyện vọng của họ, trong khi hơn 45% cho rằng công đoàn chủ yếu tổ chức hoạt động phong trào, hình thức (Phụ lục 2). Việc phát triển đoàn viên không tương xứng với tốc độ mở rộng của doanh nghiệp, còn chạy theo chỉ tiêu số lượng, khiến chất lượng đoàn viên thấp, thiếu ý thức chính trị và năng lực tham gia hoạt động công đoàn.

Năm là, môi trường sản xuất và đặc thù lao động công nghiệp cũng là rào cản lớn. Công nhân làm việc theo ca, lao động nhập cư, trình độ học vấn thấp khiến công đoàn gặp khó trong việc tổ chức hoạt động tập trung, truyền thông pháp lý hay nâng cao nhận thức chính trị. Thực tế, nhiều cán bộ công đoàn cho biết rất khó tập hợp được công nhân trong khung giờ ngoài ca làm, trong khi doanh nghiệp lại không hỗ trợ thời gian sinh hoạt công đoàn trong giờ làm việc.

Cuối cùng, việc phối hợp giữa công đoàn với cấp ủy, chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội khác còn lỏng lẻo, thiếu đồng bộ. Ở một số KCN, công đoàn cơ sở chưa được tham vấn hoặc không được mời tham gia vào các hội nghị liên quan đến lao động, dân chủ cơ sở. Một số cấp ủy và chính quyền địa phương cũng chưa coi trọng vai trò của công đoàn trong bảo vệ quyền chính trị người lao động, thiếu sự kiểm tra, giám sát và hỗ trợ thường xuyên. Điều này khiến tiếng nói của công đoàn dễ bị lu mờ, không tạo được sự lan tỏa và khẳng định vị thế.

Tổng thể, những hạn chế nói trên đã làm suy yếu vai trò đại diện chính trị - xã hội của công đoàn tại các KCN, khiến quyền chính trị của người lao động, đặc biệt là quyền tham gia, giám sát, phản biện và đối thoại chưa được thể chế hóa một cách thực chất. Trong bối cảnh TP.HCM mở rộng đang hướng đến xây dựng mô hình quản trị công nghiệp gắn với thực hiện dân chủ, việc nâng cao năng lực cán bộ công đoàn, đảm bảo tính độc lập, chuyên nghiệp và sáng tạo trong tổ chức hoạt động công đoàn là yêu cầu cấp thiết để khôi phục niềm tin của người lao động và bảo vệ họ một cách toàn diện trong kỷ nguyên phát triển mới.

3.2.2.3. Hạn chế của các tổ chức và người sử dụng lao động, người lao động trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp

Thứ nhất, hạn chế từ Ban quản lý các KCN. Trong mối quan hệ giữa nhà nước - doanh nghiệp - người lao động tại Việt Nam, Ban Quản lý KCN giữ vai trò đặc biệt trong điều phối phát triển công nghiệp, thực thi chính sách quản lý nhà nước tại các KCN, đồng thời có chức năng hỗ trợ doanh nghiệp và giám sát quan hệ lao động. Tuy nhiên, thực tiễn tại tỉnh Bình Dương (cũ) cho thấy, Ban quản lý KCN vẫn còn bộc lộ nhiều bất cập trong việc thực hiện chức năng đảm bảo quyền chính trị của người lao động.

Trước hết, một trong những hạn chế cơ bản bắt nguồn từ nhận thức phiến diện về vai trò của Ban quản lý KCN. Trên thực tế, phần lớn Ban Quản lý tại các KCN ở Bình Dương (cũ) vẫn định hình chức năng quản lý chủ yếu theo hướng hành chính, tập trung vào các lĩnh vực như cấp phép đầu tư, quản lý xây dựng, môi trường, an toàn lao động, mà chưa chú trọng đến khía cạnh đảm bảo dân chủ cơ sở hay quyền tham gia chính trị của công nhân. Điều này thể hiện rõ trong kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh.

Hộp 3.4: Phỏng vấn sâu cán bộ Ban quản lý KCN VSIP .

Trích dẫn từ phỏng vấn đại diện Ban quản lý KCN: “*Chúng tôi chỉ xử lý các sự vụ liên quan đến vi phạm pháp luật hoặc môi trường; còn công nhân có được phát biểu hay*

không là do doanh nghiệp hoặc công đoàn quyết định” [Phỏng vấn cán bộ Ban quản lý, KCN VISIP, tháng 12/2024].

Nguồn: Phỏng vấn sâu của NCS tại Ban quản lý KCN VISIP, tỉnh Bình Dương (cũ) tháng 12/2024.

Nhận định này phản ánh khoảng trống trong tư duy quản trị khu công nghiệp, khi quyền chính trị của người lao động chưa được xem là một phần thiết yếu, phần lớn cán bộ Ban quản lý ở các KCN cho rằng các quyền chính trị của người lao động là “việc nội bộ doanh nghiệp” hoặc “phạm vi hoạt động của tổ chức công đoàn”, chứ không thuộc trách nhiệm quản lý của mình. Quan điểm này thể hiện một khoảng trống trong nhận thức của cán bộ Ban quản lý KCN, chưa tích hợp nội dung nhân quyền, dân chủ và quyền chính trị công nhân vào hoạt động quản lý khu công nghiệp.

Thiếu cơ chế giám sát và hỗ trợ thực thi quyền chính trị tại doanh nghiệp là một tồn tại phổ biến. Theo kết quả khảo sát định lượng trên 1.800 người lao động tại các KCN Bình Dương, chỉ có 11,7% cho rằng Ban quản lý KCN có vai trò trong bảo vệ quyền tham gia hội nghị người lao động hoặc quyền phản ánh nguyện vọng; trong khi đó, có tới 58,6% cho rằng họ “không biết gì về chức năng của Ban quản lý KCN trong lĩnh vực này”. Điều này cho thấy, các công cụ kiểm tra, giám sát việc thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở, tổ chức hội nghị người lao động, đối thoại định kỳ... chưa được triển khai một cách có hệ thống và hiệu quả. Vai trò của Ban quản lý KCN trong đảm bảo các thiết chế dân chủ tại nơi làm việc dường như vẫn còn mang tính hình thức, hành chính và thiếu cơ chế định lượng.

Về phương diện tổ chức, Ban quản lý KCN vẫn thiếu đội ngũ chuyên trách và không được trang bị đầy đủ năng lực chính trị - pháp lý để thực thi nhiệm vụ liên quan đến quyền công dân và quyền người lao động. Các phòng ban trong Ban quản lý chủ yếu tập trung vào các phòng quản lý xây dựng, môi trường, đầu tư, trong khi các nội dung liên quan đến quan hệ lao động, dân chủ cơ sở, hoặc truyền thông chính sách pháp luật cho người lao động thường bị

xem nhẹ. Theo khảo sát chuyên gia, gần 40% cán bộ Ban quản lý KCN chưa được tiếp cận hoặc đào tạo về Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở (2022), cũng như các cam kết quốc tế như CPTPP, EVFTA, những văn kiện có ảnh hưởng trực tiếp đến quyền đại diện và thương lượng tập thể trong doanh nghiệp. Điều này dẫn tới sự lúng túng, bị động trong xử lý các vấn đề phát sinh liên quan đến đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN.

Ngoài ra, việc thiếu chủ động trong phát huy vai trò trung gian phản biện và bảo vệ tiếng nói của người lao động cũng là một hạn chế cần được nhận diện rõ. Trong nhiều tình huống tranh chấp hoặc đình công tự phát xảy ra tại KCN Tân Đông Hiệp (2019), KCN Đại Đăng (2021), Ban quản lý chủ yếu can thiệp dưới góc độ “hành chính – điều tiết”, thay vì chủ động kiến tạo cơ chế đối thoại hoặc tiếp nhận phản ánh từ phía người lao động. Nhiều công nhân được khảo sát chia sẻ rằng họ “không biết Ban quản lý có kênh phản ánh nào” hoặc “không tin tưởng Ban quản lý sẽ can thiệp nếu kiến nghị về quyền tham gia bị vi phạm”. Việc thiếu các kênh tiếp nhận thông tin hai chiều, minh bạch và thân thiện với người lao động đã làm suy giảm đáng kể vai trò kết nối và điều tiết của Ban quản lý KCN trong môi trường sản xuất hiện đại.

Cuối cùng, sự phối hợp giữa Ban quản lý KCN với công đoàn, chính quyền địa phương và các tổ chức chính trị - xã hội khác vẫn còn thiếu gắn kết và tính chiến lược. Mặc dù các văn bản pháp luật hiện hành (như Luật Công đoàn, Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở) đều quy định rõ trách nhiệm phối hợp, nhưng trên thực tế, các hoạt động liên ngành như kiểm tra thực hiện dân chủ cơ sở, tiếp xúc công nhân, giám sát thực hiện đối thoại thường chỉ được tổ chức khi có chỉ đạo hành chính từ trên tỉnh, thiếu tính tự thân vận động. Chính sự thiếu chủ động này đã góp phần làm giảm hiệu lực của cơ chế dân chủ tại nơi làm việc, đồng thời khiến tiếng nói chính trị của người lao động chưa được đảm bảo đúng mức thông qua hệ thống chính trị cơ sở tại KCN.

Từ những phân tích trên cho thấy, tại tỉnh Bình Dương (cũ), Ban quản lý KCN vẫn chưa phát huy đầy đủ vai trò của một thiết chế trung gian trong đảm

bảo quyền chính trị của người lao động trong môi trường CNH. Những hạn chế về nhận thức, tổ chức và năng lực đã và đang đặt ra yêu cầu cấp bách về cải cách thể chế, xây dựng cơ chế phối hợp, mới có thể đóng góp hiệu quả vào việc thiết lập môi trường sản xuất dân chủ, ổn định và bền vững trong tiến trình phát triển TP. HCM mở rộng.

Thứ hai, hạn chế từ người sử dụng lao động trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Người sử dụng lao động không chỉ đóng vai trò là chủ thể sản xuất mà còn giữ vị trí trung tâm trong việc quyết định mức độ thực thi hoặc cản trở quyền chính trị của người lao động tại nơi làm việc. Tuy nhiên, thực tiễn khảo sát tại tỉnh Bình Dương (cũ) cho thấy, người sử dụng lao động vẫn còn thể hiện nhiều biểu hiện hạn chế, thậm chí là cản trở, đối với việc đảm bảo các quyền chính trị của người lao động.

Một trong những rào cản đáng kể là tư duy quản trị mang tính kinh tế thuần túy, xem nhẹ vai trò chính trị - xã hội của người lao động. Kết quả phỏng vấn sâu với cán bộ công đoàn và công nhân tại một số KCN lớn như VSIP, Sóng Thần, Mỹ Phước, Đồng An cho thấy nhiều chủ doanh nghiệp coi quyền phản ánh, giám sát, kiến nghị của người lao động là “việc nội bộ công đoàn” hoặc “không cần thiết nếu công ty đang hoạt động ổn định”.

Hộp 3.5: Phỏng vấn sâu cán bộ công đoàn.

Trích dẫn từ phỏng vấn đại diện Ban Chấp hành công đoàn của doanh nghiệp: *“Chủ doanh nghiệp không cấm công nhân tham gia hội nghị người lao động, nhưng luôn nhắc chúng tôi không nên nêu ý kiến nhạy cảm, tránh làm mất đoàn kết nội bộ”* [Phỏng vấn Chủ tịch CĐCS công ty TNHH Rinnai Việt Nam, KCN Đồng An, tháng 12/2024].

Nguồn: Phỏng vấn sâu của NCS tại KCN Đồng An, tỉnh Bình Dương (cũ) thực hiện tháng 12/2024.

Về thực hiện các thiết chế dân chủ, chỉ 32,5% người lao động tham gia khảo sát cho biết doanh nghiệp tổ chức hội nghị người lao động đúng quy định và có lấy ý kiến thực chất, trong khi hơn 40% cho rằng hội nghị chỉ mang tính hình thức hoặc bị ủy quyền ký thay. Thậm chí, gần 18% người lao động cho biết doanh nghiệp của họ chưa từng tổ chức hội nghị người lao động

hoặc đối thoại định kỳ trong vòng 2 năm trở lại đây, dù pháp luật yêu cầu thực hiện hàng năm. Những con số này phản ánh rõ khoảng cách giữa quy định pháp lý và thực tiễn triển khai tại doanh nghiệp, nơi mà tiếng nói tập thể của người lao động bị xem nhẹ bởi tâm lý e ngại từ phía người lao động và sự thiếu thiện chí từ phía người sử dụng lao động.

Đáng lo ngại hơn là hiện tượng can thiệp vào hoạt động của tổ chức đại diện người lao động. Nhiều cán bộ công đoàn cơ sở phản ánh trong phỏng vấn rằng họ bị giám sát quá mức, không được tự quyết kinh phí hoặc bị điều chuyển công tác nếu tỏ ra tích cực phản biện các chính sách chưa phù hợp. Một cán bộ công đoàn tại công ty Seiwa Kaiun, KCN Tân Đông Hiệp chia sẻ: “Chúng tôi muốn tổ chức một buổi nói chuyện về Luật dân chủ cơ sở cho công nhân, nhưng doanh nghiệp không đồng ý vì sợ công nhân ‘hiểu sai’ và đòi hỏi nhiều hơn”. Trong khi đó, kết quả khảo sát cho thấy 56,8% người lao động cho rằng họ chưa từng được tham gia bất kỳ buổi truyền thông nào liên quan đến quyền chính trị tại nơi làm việc, và chỉ 9,4% cảm thấy họ có thể tự do phát biểu ý kiến tại hội nghị người lao động mà không lo bị “đề ý” hoặc bị gây khó dễ.

Bên cạnh đó, phần lớn doanh nghiệp không thiết lập các kênh tiếp nhận kiến nghị, phản ánh từ người lao động một cách minh bạch và hiệu quả. Gần 65% người được hỏi cho biết họ không biết gửi ý kiến cho ai nếu có kiến nghị về quyền lợi chính trị, và chỉ 14,3% biết rõ quy trình phản ánh, xử lý khiếu nại nội bộ. Thực tế này dẫn đến tâm lý ngại lên tiếng và chấp nhận im lặng trước các bất công.

Cuối cùng, việc không đầu tư vào nâng cao nhận thức chính trị, pháp lý cho người lao động cũng là một biểu hiện rõ ràng của sự thờ ơ từ phía người sử dụng lao động. Trong các doanh nghiệp được khảo sát, hơn 70% công nhân khẳng định họ chỉ được phổ biến về nội quy lao động và an toàn vệ sinh lao động, hoàn toàn không được cung cấp kiến thức về quyền công dân, quyền giám sát, phản biện hay tham gia quản lý doanh nghiệp. Điều này khiến phần lớn người lao động không ý thức đầy đủ về vai trò của mình trong cơ

cầu quyền lực tại nơi làm việc, đồng thời dẫn đến sự thụ động trong tham gia các thiết chế dân chủ cơ sở.

Từ khảo sát bằng định tính và định lượng nêu trên có thể thấy, người sử dụng lao động trong nhiều trường hợp đã và đang tạo ra những rào cản hữu hình và vô hình đối với việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động, dù pháp luật đã có những quy định cụ thể. Chính những hành vi né tránh, đối phó hoặc can thiệp trực tiếp vào không gian dân chủ tại doanh nghiệp đã làm suy yếu bản chất chính trị - xã hội của quan hệ lao động trong các KCN. Do đó, để đảm bảo thực chất quyền chính trị của người lao động, không chỉ điều chỉnh hành lang pháp lý mà còn phải thể chế hóa trách nhiệm của người sử dụng lao động, tạo áp lực giám sát từ công đoàn, Ban quản lý KCN và chính quyền địa phương nhằm thúc đẩy mô hình quản trị doanh nghiệp gắn với dân chủ, minh bạch và phát triển bền vững.

Thứ ba, hạn chế từ chính bản thân người lao động trong thực hiện quyền chính trị của mình. Người lao động tuy là chủ thể trung tâm của quan hệ sản xuất nhưng vẫn chưa phát huy đầy đủ vai trò của mình trong việc tham gia và thực hiện các quyền chính trị tại nơi làm việc và tại địa phương nơi cư trú.

Trước hết, hạn chế lớn nhất xuất phát từ sự thiếu hụt về nhận thức chính trị và kiến thức pháp luật. Qua khảo sát định lượng trên 1.800 người lao động cho thấy 62,7% không hiểu rõ các quyền như tham gia hội nghị người lao động, bầu chọn đại diện hay gửi kiến nghị, trong khi phỏng vấn sâu ghi nhận nhiều công nhân cho rằng “chính trị là chuyện của Đảng, Nhà nước và công đoàn”, còn họ chỉ cần “làm việc và nhận lương đúng hạn” (Phụ lục 2).

Tâm lý thụ động và sợ bị phân biệt đối xử cũng khiến người lao động ngần ngại phát biểu ý kiến. Chỉ 14,3% cảm thấy an toàn khi phản ánh vấn đề qua công đoàn, trong khi gần 48% lo ngại việc bày tỏ quan điểm có thể ảnh hưởng đến việc làm hoặc thu nhập, dẫn đến hiện tượng “tự giải quyết” và chọn cách im lặng. Bên cạnh đó, phần lớn người lao động thiếu kỹ năng thực hành dân chủ cơ sở như đối thoại, viết kiến nghị, phản biện hoặc tham gia tổ

chức đại diện; chỉ khoảng 7,6% từng được tập huấn về dân chủ tại nơi làm việc (Phụ lục 2).

Điều kiện lao động đặc thù và áp lực mưu sinh khiến nhiều người không có thời gian hoặc cơ hội tham gia sinh hoạt chính trị – công đoàn; gần 60% cho biết họ không thể tham gia các buổi tuyên truyền pháp luật do lịch làm việc theo ca hoặc tăng ca liên tục.

Cuối cùng, ý thức đoàn kết và tinh thần công dân còn hạn chế trong cộng đồng công nhân, thể hiện qua việc thiếu hành động tập thể bảo vệ lẫn nhau khi quyền lợi bị xâm phạm.

Các yếu tố trên đã tạo nên một khoảng trống trong đảm bảo quyền chính trị tại nơi làm việc, làm suy yếu vai trò chủ thể của người lao động trong các thiết chế dân chủ cơ sở. Để khắc phục, cần xây dựng các chương trình nâng cao năng lực chính trị – pháp lý cho người lao động, thúc đẩy văn hóa dân chủ trong doanh nghiệp và từng bước khơi dậy ý thức, trách nhiệm công dân trong môi trường sản xuất hiện đại.

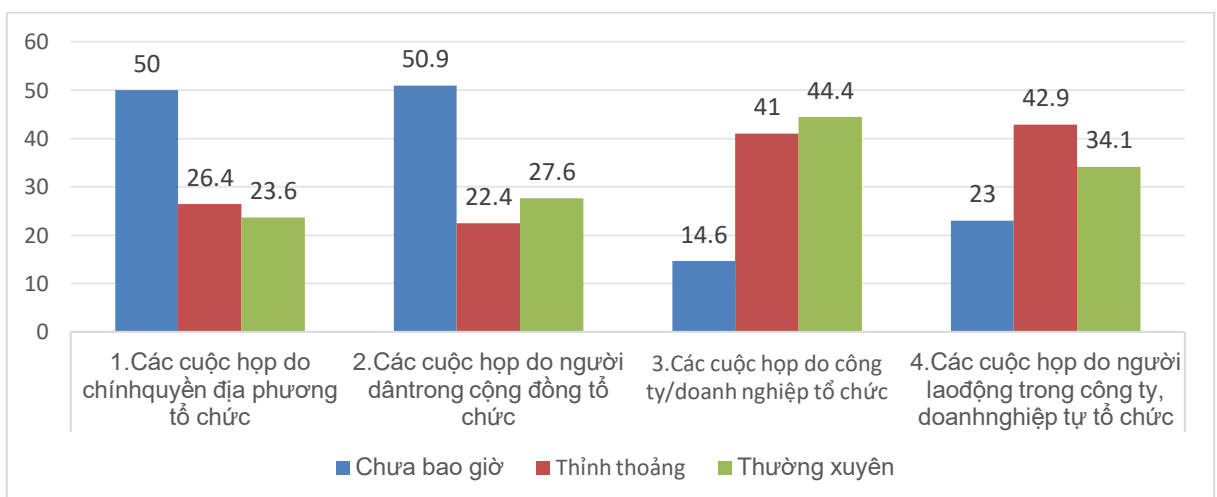
3.2.2.4. Những hạn chế trong quá trình hiện thực hóa các quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp

Thứ nhất, việc hiện thực hóa quyền chính trị của người lao động không chỉ là quá trình chuyển hóa các quy định pháp luật thành hành vi thực tiễn, mà còn phản ánh mức độ dân chủ trong quan hệ lao động. Tỉnh Bình Dương (cũ) là một địa bàn phát triển công nghiệp năng động bậc nhất cả nước, quá trình đảm bảo quyền chính trị cho người lao động trong các KCN đã được quan tâm về mặt chủ trương, nhưng quá trình triển khai thực tế vẫn còn nhiều hạn chế, cả về nhận thức, cơ chế thực thi và môi trường thể chế. Cụ thể:

Mặc dù hệ thống pháp luật Việt Nam, đặc biệt là Hiến pháp 2013, Bộ luật Lao động 2019 và Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở năm 2022 và Luật Công đoàn (2024), là bước tiến quan trọng về mặt thể chế. Tuy nhiên, các thiết chế triển khai những quyền này trong doanh nghiệp lại chưa được thiết kế với cơ chế đảm bảo đủ mạnh về mặt chính trị – pháp lý, dẫn đến tình trạng

“pháp quyền trên văn bản, hành chính trong vận hành” và việc hiện thực hóa các quyền chính trị của người lao động vẫn mang tính hình thức, thiếu chiều sâu. Thực tiễn khảo sát tại các KCN ở tỉnh Bình Dương (cũ) của tác giả cho thấy, chỉ 32,5% người lao động khẳng định doanh nghiệp tổ chức hội nghị người lao động đúng quy định và có lấy ý kiến thực chất, còn lại hoặc tổ chức hình thức, hoặc không tổ chức. Đáng chú ý, gần 40% người lao động cho rằng họ chưa từng được tham vấn về nội quy, quy chế lao động – những văn bản có ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi, nghĩa vụ và điều kiện làm việc hàng ngày. Trong khi đó, Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở năm 2022 yêu cầu phải lấy ý kiến người lao động trong xây dựng nội quy, quy chế và định kỳ tổ chức hội nghị người lao động để người lao động bày tỏ quan điểm. Sự chênh lệch giữa quy định và thực tiễn không chỉ là biểu hiện của quản lý hành chính kém hiệu lực, mà còn cho thấy quyền chính trị của người lao động chưa thực sự được coi trọng. Việc thiếu chế tài đủ mạnh đối với các hành vi vi phạm hoặc không tổ chức các thiết chế dân chủ đã dẫn đến tình trạng nhiều doanh nghiệp “làm cho có”, đối phó với kiểm tra, thậm chí ủy quyền cho bộ phận nhân sự hoặc công đoàn ký thay tập thể người lao động, làm suy yếu giá trị chính trị của các thiết chế này.

Biểu đồ 3.11: Tỷ lệ người lao động thường xuyên tham gia các cuộc họp



Nguồn: Khảo sát của tác giả năm 2024

Việc thực thi quyền bầu cử, đặc biệt đối với nhóm lao động di cư trong các KCN vẫn đang đối mặt với những rào cản mang tính thể chế. Dù quyền bầu

cử đã được ghi nhận tại Điều 27 Hiến pháp năm 2013 và cụ thể hóa trong Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu HĐND, nhưng trên thực tế, việc tiếp cận và thực hiện quyền này của một bộ phận người lao động vẫn còn bị hạn chế đáng kể. Trên địa bàn tỉnh Bình Dương (cũ), qua khảo sát trong kỳ bầu cử Quốc hội khóa XV và HĐND cấp nhiệm kỳ 2021–2026, có đến 22% người lao động đang làm việc tại các KCN trên địa bàn tỉnh không được đưa vào danh sách cử tri và không được phát thẻ cử tri tại nơi đang cư trú hoặc làm việc. Bên cạnh đó, 22,7% người lao động không trực tiếp tham gia bỏ phiếu trong đợt bầu cử này. Những con số này phản ánh rõ khoảng cách giữa quyền được quy định trên phương diện pháp lý với khả năng thực thi trên thực tế.

Số liệu được trình bày tại Biểu đồ 3.11 cho thấy có một tỷ lệ lớn người lao động trong các KCN chưa bao giờ thực hiện các hoạt động liên quan đến các quyền tham gia hoạch định chính sách lao động và kinh tế. Tỷ lệ người lao động trong KCN biết đến và sử dụng quyền còn rất hạn chế. Số lượng người lao động tham gia các cuộc họp chung của cộng đồng hay các cuộc họp tập thể ở công ty còn thấp.

Thứ hai, thiếu thiết chế tiếp nhận, xử lý và bảo vệ quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Trong bối cảnh các KCN tại tỉnh Bình Dương (cũ), nơi tập trung lực lượng lao động đông đảo, đa dạng cần một cơ chế kết nối đa chiều giữa các thiết chế chính trị – xã hội tại cơ sở để đảm bảo quyền chính trị thực chất cho người lao động. Tuy nhiên, thực tiễn lại cho thấy đây chính là một trong những điểm nghẽn nghiêm trọng nhất trong việc hiện thực hóa quyền chính trị của người lao động.

Theo quy định, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức trực thuộc (Công đoàn, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Đoàn Thanh niên) và chính quyền địa phương đều có vai trò trong bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, đặc biệt là trong việc tuyên truyền pháp luật, thực hiện dân chủ cơ sở, tiếp nhận phản ánh và giám sát việc thực thi các thiết chế dân chủ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy các thiết chế này hoạt động phân tán, thiếu tính liên thông, mỗi tổ chức thực hiện

nhiệm vụ của mình một cách riêng rẽ, thiếu các cơ chế phối hợp chặt chẽ, định kỳ và có mục tiêu chung hướng đến bảo vệ quyền chính trị cho người lao động. Hệ quả là không có một chủ thể nào thực sự đóng vai trò trung tâm trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động, khiến quyền chính trị của người lao động dễ bị “lạc lõng” giữa các tầng lớp tổ chức.

Khảo sát tại một số doanh nghiệp lớn trong các KCN Sóng Thần cho thấy, các cuộc đối thoại định kỳ hoặc hội nghị người lao động thường chỉ có sự tham gia của đại diện công đoàn và doanh nghiệp, trong khi các tổ chức khác như Đoàn Thanh niên, Hội phụ nữ, thậm chí chính quyền địa phương ít hoặc không được mời tham dự với vai trò quan sát, phản biện hoặc giám sát. Ngay cả khi có tham gia, các tổ chức này cũng thiếu kiến thức chuyên môn, thiếu thông tin và không có quyền can thiệp, dẫn đến vai trò mờ nhạt. Một cán bộ công đoàn được phỏng vấn chia sẻ rằng: “Hội Phụ nữ chỉ tổ chức tuyên truyền dịp 8/3, còn những vấn đề về quyền chính trị thì hầu như không tham gia”. Điều này cho thấy các thiết chế chính trị - xã hội vẫn đang bị hành chính hóa, phân mảnh, thiếu liên kết theo hướng tác động chính trị tổng thể (Phụ lục 2).

Từ góc nhìn lý luận, sự thiếu kết nối giữa các thiết chế chính trị – xã hội trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động cho thấy thiết chế dân chủ ở cơ sở tại KCN mới được xây dựng theo chiều dọc (tổ chức theo ngành dọc từ trên xuống dưới), nhưng thiếu hoàn toàn chiều ngang (liên kết giữa các tổ chức với nhau) để tạo thành một mạng lưới giám sát và bảo vệ lẫn nhau. Sự thiếu hụt này không chỉ làm suy yếu năng lực phản biện xã hội đối với doanh nghiệp, mà còn cản trở khả năng thúc đẩy cải cách thể chế từ cơ sở – một nguyên tắc then chốt trong tiến trình dân chủ.

Một hệ quả nghiêm trọng khác của sự thiếu liên kết là không hình thành được áp lực chính trị tập thể từ các tổ chức xã hội đối với doanh nghiệp và chính quyền, dẫn đến tình trạng nhiều kiến nghị của người lao động bị lãng quên, không được tiếp nhận, phản hồi hoặc nâng lên cấp có thẩm quyền. Điều này khiến người lao động mất niềm tin vào hiệu quả của hệ thống chính trị cơ

sở, từ đó dẫn đến sự thờ ơ, rút lui khỏi các thiết chế chính trị tại nơi làm việc, và vô hình trung làm suy yếu năng lực làm chủ của chính họ.

Tóm lại, thiếu cơ chế liên kết giữa các thiết chế chính trị - xã hội trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động không chỉ là biểu hiện của yếu kém trong công tác phối hợp hành chính, mà phản ánh một lỗ hổng trong hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở là nơi đáng lẽ phải là điểm tựa để thực dân chủ trong quan hệ lao động. Để khắc phục, cần thiết lập các cơ chế phối hợp liên ngành, định kỳ, có sự phân công rõ ràng về trách nhiệm, quyền hạn và cơ chế giám sát lẫn nhau, đồng thời củng cố vai trò trung tâm điều phối của công đoàn trong việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong không gian sản xuất công nghiệp hiện đại.

3.2.2.5. Hạn chế trong cách thức đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp

Tại các KCN, các cách thức đảm bảo quyền chính trị của người lao động vẫn còn mang tính hình thức, hành chính hóa và thiếu chiều sâu. Trên thực tế, một số nội dung của quyền chính trị như: tham gia hội nghị người lao động, kiến nghị, giám sát và phản biện thường chỉ được tổ chức theo quy trình định sẵn, thiên về báo cáo thành tích hơn là tạo lập một không gian đối thoại dân chủ thực chất. Theo khảo sát định lượng với 1.800 người lao động, chỉ 27,4% biết rõ kênh phản ánh kiến nghị và quy trình tham gia đối thoại tại nơi làm việc, trong khi gần 45% cho rằng các hoạt động lấy ý kiến là “mang tính hình thức, không có tác động đến chính sách”.

Việc quá phụ thuộc vào tổ chức công đoàn, vốn còn hạn chế về năng lực và thiếu tính độc lập khiến các cách thức thực thi quyền chính trị thiếu tính phản biện và không bảo vệ hiệu quả tiếng nói của người lao động. Ngoài ra, hệ thống hiện hành cũng chưa thiết lập được cơ chế bảo vệ người thực thi quyền chính trị, dẫn đến tâm lý e ngại và từ chối tham gia của công nhân lao động. Đặc biệt, sự thiếu vắng vai trò của các thiết chế bên ngoài như Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức trực thuộc, chính quyền địa phương trong giám sát dân chủ

cơ sở tại doanh nghiệp đã làm giảm đáng kể tính minh bạch và hiệu lực của các thiết chế đảm bảo quyền chính trị. Những hạn chế này cho thấy cần có một tư duy cải cách thể chế toàn diện, trong đó các cách thức đảm bảo quyền chính trị phải được thiết kế theo hướng trao quyền thực chất, tạo điều kiện tham gia bình đẳng, bảo vệ người phát ngôn và gắn kết chặt chẽ giữa các thiết chế nhà nước với các chủ thể xã hội trong việc hình thành không gian dân chủ.

3.3. NGUYÊN NHÂN CỦA THÀNH TỰU VÀ HẠN CHẾ

3.3.1. Nguyên nhân của những thành tựu đạt được trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, công tác lãnh đạo, chỉ đạo rõ ràng và xuyên suốt của cấp ủy đảng. Các cấp ủy đảng xác định rõ ràng, muốn xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh - một lực lượng trung tâm trong quá trình phát triển công nghiệp thì không thể chỉ quan tâm đến đời sống vật chất mà còn phải đảm bảo các quyền về chính trị, nhất là quyền tham gia vào các quyết định có liên quan đến công nhân. Vì vậy, nhiều nghị quyết, chỉ thị của Đảng bộ tỉnh Bình Dương (cũ) đã được ban hành, khuyến khích thành lập tổ chức Đảng, công đoàn và các đoàn thể ngay trong doanh nghiệp, kể cả doanh nghiệp FDI. Điểm đặc biệt là quan điểm của lãnh đạo tỉnh không chỉ dừng lại ở việc “có tổ chức” mà còn yêu cầu các tổ chức này phải “thực chất”, nghĩa là người lao động phải thật sự có tiếng nói, được đối thoại, được kiến nghị và được lắng nghe. Đây là biểu hiện rõ nét của thực hành dân chủ, khi quyền làm chủ của người dân được thực hiện không chỉ qua bầu cử mà còn qua các hình thức tham gia hàng ngày tại nơi làm việc và địa phương nơi cư trú.

Thứ hai, chính quyền tỉnh vận hành hiệu quả theo tinh thần “kiến tạo, phát triển”. UBND tỉnh Bình Dương (cũ) đóng vai trò tích cực trong việc cụ thể hóa các chỉ đạo của Tỉnh ủy thành những chính sách dễ thực hiện. Chính quyền không chờ đợi sự phản ánh bị động từ cơ sở, mà chủ động thiết kế các chương trình, kế hoạch như: xây dựng nhà ở cho công nhân gắn với thiết chế

công đoàn (Quyết định 595), ứng dụng công nghệ để người lao động có thể gửi ý kiến trực tiếp qua điện thoại (ứng dụng Bình Dương IDEA), hoặc yêu cầu doanh nghiệp phải lấy ý kiến người lao động mỗi năm một lần (Quyết định 15/2023/QĐ-UBND). Những mô hình này không chỉ giúp người lao động được nói lên ý kiến của mình, mà còn buộc doanh nghiệp và chính quyền phải lắng nghe và điều chỉnh chính sách cho phù hợp. Đây là cách thực hiện quyền chính trị từ thực tiễn, theo tinh thần của Hiến pháp và các cam kết quốc tế mà Việt Nam đã tham gia.

Thứ ba, tổ chức công đoàn với tư cách là một thiết chế chính trị - xã hội đóng vai trò trung tâm trong việc đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, không chỉ trên phương diện kinh tế - xã hội mà còn về chính trị. Tỉnh Bình Dương (cũ), công đoàn không chỉ tổ chức hoạt động phong trào mà thực sự trở thành cầu nối giữa người lao động với Đảng và chính quyền. Công đoàn giúp công nhân hiểu luật, biết cách phản ánh, kiến nghị và đối thoại đúng cách. Tỷ lệ người lao động tin tưởng công đoàn đại diện cho mình rất cao (hơn 80%), cho thấy tổ chức này đã làm tốt vai trò trung gian chính trị trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Công đoàn cũng tham gia giám sát việc thực hiện pháp luật, phối hợp tổ chức các hội nghị người lao động, đối thoại định kỳ, từ đó tạo điều kiện để người lao động thực hành quyền chính trị trong đời sống lao động thường ngày.

Thứ tư, dân chủ được thực hiện ngay tại nơi làm việc và nơi ở. Tỉnh Bình Dương (cũ) là trung tâm công nghiệp trọng điểm của khu vực Đông Nam Bộ, quá trình thu hút hàng triệu lao động nhập cư đã đặt ra những yêu cầu cấp thiết về đảm bảo quyền chính trị cho nhóm đối tượng đặc thù này. Trước đây, phần lớn người lao động nhập cư trong các khu công nghiệp thường gặp khó khăn khi tham gia vào đời sống chính trị - xã hội tại địa phương do những rào cản pháp lý và hành chính, đặc biệt là điều kiện cư trú thường trú (hộ khẩu). Hệ quả là người lao động tuy sinh sống và làm việc lâu dài tại địa phương nhưng lại bị giới hạn về mặt pháp lý trong việc thực hiện các quyền công dân

cơ bản, trong đó có quyền chính trị. Nhằm khắc phục tình trạng này, tỉnh Bình Dương (cũ) đã chủ động ban hành và thực thi nhiều chính sách mở rộng quyền tham gia chính trị cho lao động nhập cư. Cụ thể, người lao động đang tạm trú dài hạn được cho phép đăng ký tham gia bầu cử, ứng cử và sinh hoạt trong các tổ chức tự quản tại nơi cư trú thực tế. Đây là bước đi quan trọng, góp phần tạo cơ sở pháp lý vững chắc để người lao động trở thành chủ thể chính trị thực thụ trong cộng đồng dân cư nơi họ đang sinh sống và làm việc.

Đặc biệt, các mô hình như “Tổ công nhân tự quản”, “Tổ dân phố công nhân” hay “Khu nhà trọ văn hóa” đã phát huy hiệu quả tích cực, giúp kết nối người lao động nhập cư với hệ thống chính trị cơ sở. Thông qua đó, người lao động có thể phản ánh nguyện vọng, kiến nghị chính sách và tham gia vào các hoạt động tự quản, từ đó nâng cao vai trò và vị thế chính trị của họ trong cộng đồng địa phương. Quá trình chuyển hóa từ “người ngoài cuộc” thành “chủ thể chính trị” không chỉ thể hiện ở quyền được lắng nghe mà còn ở năng lực tổ chức, ý thức trách nhiệm và hành vi công dân tích cực của người lao động. Tác động của chính sách này không chỉ dừng lại ở việc mở rộng quyền, mà còn thể hiện ở sự thay đổi về chất trong nhận thức và hành vi chính trị. Người lao động nhập cư dần hình thành ý thức công dân rõ rệt hơn, chủ động tham gia vào các tiến trình quản lý nhà nước và xã hội. Điều này góp phần quan trọng vào việc ổn định xã hội, tăng cường hiệu lực quản trị của chính quyền cơ sở và nâng cao chất lượng phát triển bền vững tại các khu công nghiệp.

Song song với không gian cư trú, dân chủ cũng được mở rộng và thực hiện ngay tại nơi làm việc, người lao động không chỉ thực hiện quyền bầu cử mà còn được tạo điều kiện tham gia vào các hình thức dân chủ cơ sở như hội nghị người lao động, đối thoại định kỳ với chủ doanh nghiệp, tiếp cận các tổ tư vấn pháp luật lưu động, hoặc phản ánh thông qua công đoàn cơ sở. Các hình thức này giúp người lao động thực hiện quyền chính trị một cách gần gũi và thiết thực, thay vì chỉ tồn tại trên giấy tờ. Đặc biệt, sự gắn kết giữa không gian làm việc và nơi ở - giữa tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp với các

thiết chế tự quản tại khu nhà trọ - đã tạo nên một môi trường dân chủ toàn diện. Người lao động không chỉ làm việc để mưu sinh, mà còn có cơ hội được tổ chức, được trao quyền và thực hành quyền công dân một cách thực chất. Họ dần trở thành những công dân chính trị tích cực, có trách nhiệm với cộng đồng và với tiến trình phát triển chung của địa phương.

Thực tiễn cho thấy, việc mở rộng không gian chính trị cho người lao động, nhất là lao động nhập cư không chỉ là yêu cầu trong thực thi quyền con người, mà còn là chiến lược dài hạn. Chiến lược này cần tiếp tục được thể chế hóa mạnh mẽ hơn, nhằm xây dựng một nền dân chủ vững chắc ngay tại các địa bàn công nghiệp, nơi đang hình thành các cộng đồng dân cư mới gắn với quá trình CNH, đô thị hóa hiện đại.

Thứ năm, ứng dụng công nghệ số góp phần mở rộng quyền tham gia chính trị cho người lao động trong các KCN.

Trong những năm gần đây, tỉnh Bình Dương (cũ) đã đẩy mạnh triển khai chiến lược chuyển đổi số toàn diện và xây dựng mô hình đô thị thông minh theo hướng hiện đại hóa quản trị địa phương. Đây không chỉ là yêu cầu phát triển hạ tầng số mà còn là bước tiến quan trọng trong dân chủ hóa đời sống chính trị - xã hội từ cơ sở. Với định hướng lấy con người làm trung tâm, đặc biệt là người lao động trong các KCN, chính quyền tỉnh đã chủ động tích hợp công nghệ số vào các thiết chế dân chủ nhằm tăng cường khả năng tiếp cận, tương tác và phản hồi của người dân đối với quá trình hoạch định và thực thi chính sách. Một số sáng kiến tiêu biểu như nền tảng “Bình Dương số”, Trung tâm điều hành thông minh (IOC), Cổng dịch vụ công trực tuyến và hệ thống phản ánh, kiến nghị qua mạng đã góp phần hình thành hệ sinh thái chính trị số ở cấp địa phương. Không dừng lại ở việc cung cấp thông tin hành chính, các nền tảng này còn cho phép người dân, đặc biệt là người lao động nhập cư theo dõi thông báo bầu cử, ứng cử, các hoạt động của HĐND, phản ánh trực tiếp các vấn đề về lao động, nhà ở, an sinh xã hội, hoặc đề xuất điều chỉnh chính sách liên quan đến điều kiện làm việc.

Trong bối cảnh lực lượng lao động nhập cư thường thiếu điều kiện tham gia trực tiếp vào các cuộc họp hay hoạt động chính trị do thời gian làm việc và hạn chế nơi cư trú, việc ứng dụng công nghệ số đã mở ra một không gian dân chủ mới linh hoạt, dễ tiếp cận và không phụ thuộc vào địa điểm. Thay vì phải tham gia đối thoại trực tiếp hoặc tiếp xúc cử tri truyền thống, người lao động có thể gửi kiến nghị, góp ý, thậm chí chất vấn chính quyền thông qua các cổng góp ý công dân hoặc ứng dụng di động. Hình thức này không chỉ tiết kiệm thời gian và chi phí mà còn góp phần thu hẹp khoảng cách giữa người lao động và chính quyền, giữa quyền được biết và quyền được tham gia. Đáng chú ý, hệ thống cơ sở dữ liệu dân cư tích hợp và nền tảng dữ liệu quốc gia đã hỗ trợ chính quyền cấp cơ sở xác nhận tư cách cử tri cho người lao động tạm trú, từ đó tạo điều kiện thuận lợi hơn trong thực hiện quyền bầu cử và tham gia vào các hình thức dân chủ ở nơi cư trú thực tế. Đây là sự chuyển biến quan trọng trong tư duy quản trị, từ việc kiểm soát cư trú hành chính sang đảm bảo quyền công dân đầy đủ cho người lao động nhập cư.

Những thay đổi trên phản ánh rõ nét quá trình chuyển hóa mô hình “công dân thụ động” chỉ thực hiện quyền khi được yêu cầu sang “công dân chủ động” tích cực phản ánh, tham gia, giám sát và đồng kiến tạo chính sách. Đây chính là biểu hiện cụ thể của dân chủ XHCN trong điều kiện công nghiệp hóa và chuyển đổi số, nơi mà công nghệ trở thành công cụ thực thi quyền lực nhân dân, mở rộng không gian chính trị đến từng người lao động trong các KCN. Thực tiễn tại tỉnh Bình Dương (cũ) cho thấy, chuyển đổi số không chỉ là giải pháp kỹ thuật trong cải cách hành chính, mà còn là công cụ quan trọng trong đảm bảo quyền chính trị cho người lao động. Nó góp phần hình thành một mô hình quản trị công hiện đại, minh bạch, lấy sự tham gia của công dân làm trọng tâm, phù hợp với yêu cầu phát triển bền vững trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng. Những kinh nghiệm này cần được nghiên cứu để nhân rộng, đặc biệt trong bối cảnh TP.HCM mở rộng địa giới hành chính, đòi hỏi một nền quản trị linh hoạt, hiệu quả và lấy người lao động làm trung tâm của tiến trình dân chủ.

Thứ sáu, người lao động ngày càng có tinh thần, ý thức trách nhiệm và chủ động thực hiện quyền chính trị của mình. Tỷ lệ công nhân đi bầu cử đạt trên 75%, tỷ lệ tham gia công đoàn gần 80% là bằng chứng rõ nét cho thấy người lao động không còn là “người ngoài cuộc” trong hệ thống chính trị. Họ đã dần trở thành những người có ý thức công dân, biết quyền và biết thực hiện quyền. Niềm tin chính trị được hình thành không chỉ qua tuyên truyền mà còn từ trải nghiệm thực tế: họ thấy ý kiến của mình có giá trị, được tiếp thu, và thấy chính sách thay đổi sau khi họ lên tiếng. Đây là nền tảng quan trọng để phát triển nền dân chủ từ cơ sở một cách bền vững.

Như vậy, thành tựu của tỉnh Bình Dương (cũ) trong việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động không chỉ phản ánh nỗ lực nội tại của địa phương, mà còn là minh chứng cho khả năng vận dụng hiệu quả mô hình dân chủ XHCN trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN. Những kinh nghiệm này có giá trị tham khảo thực tiễn cao đối với quá trình mở rộng không gian dân chủ và nâng cao hiệu lực quản trị công tại TP. HCM sau sáp nhập.

3.3.2. Nguyên nhân của những hạn chế trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp

Thứ nhất, nhận thức về đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN của cấp ủy, chính quyền chưa đầy đủ. Trong quá trình phát triển theo mô hình CNH - đô thị hóa tại tỉnh Bình Dương (cũ), cấp ủy, chính quyền địa phương đã vận hành theo định hướng “phát triển kinh tế là trung tâm”, xem phát triển sản xuất, thu hút đầu tư và ổn định xã hội là mục tiêu ưu tiên, trong khi quyền chính trị, đặc biệt là quyền chính trị của người lao động trong doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp FDI chưa được đặt đúng vị trí chiến lược. Cách tiếp cận này phản ánh một sự thiên lệch chức năng trong tư duy quản trị nhà nước, khi mà các mục tiêu tăng trưởng và thu hút FDI được cụ thể hóa bằng những chính sách “nới lỏng” quản lý quan hệ lao động, đôi khi còn né tránh các yêu cầu chính trị vốn được coi là “nhạy cảm” trong môi trường doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp FDI. Các nguồn lực quản lý

thường dồn cho các lĩnh vực như quy hoạch đất đai, an ninh trật tự, hoặc cải cách hành chính phục vụ doanh nghiệp, thì công tác giáo dục chính trị, tổ chức đối thoại công nhân - chính quyền, hay kiểm tra việc thực thi quyền dân chủ cơ sở lại không được chú trọng hoặc được thực hiện một cách hình thức. Thực tế này dẫn đến tình trạng các thiết chế dân chủ cơ sở bị “hành chính hóa”, vận hành theo hình thức “báo cáo - kiểm tra” chứ không xuất phát từ nhu cầu thực sự của người lao động. Người lao động, vì thế, không được truyền cảm hứng tham gia chính trị, thiếu kênh thể hiện tiếng nói, và dần hình thành tâm lý thờ ơ chính trị.

Hai là, thiếu các quy định pháp lý cụ thể để thực thi quyền chính trị trong doanh nghiệp. Một trong những nguyên nhân căn bản làm suy giảm hiệu quả đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN tại tỉnh Bình Dương (cũ) chính là sự thiếu hoàn thiện trong khuôn khổ pháp luật và cơ chế thực thi. Dù Hiến pháp năm 2013 đã khẳng định rõ quyền chính trị phổ quát của mọi công dân, bao gồm cả quyền bầu cử, ứng cử, tham gia quản lý nhà nước và xã hội, song hệ thống pháp luật chuyên ngành hiện hành vẫn còn phân mảnh, thiếu liên kết và chưa phản ánh đầy đủ đặc thù của người lao động trong môi trường công nghiệp hiện đại.

Các luật có liên quan như Luật Bầu cử Quốc hội và Hội đồng nhân dân, Luật Cư trú, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Lao động, Luật Công đoàn và các nghị định hướng dẫn thi hành đều chưa thực sự được thiết kế theo hướng tiếp cận tổng thể và có tính liên ngành, đặc biệt đối với nhóm lao động nhập cư không có hộ khẩu thường trú tại địa phương. Hệ quả là việc xác lập tư cách cử tri, ứng cử, tham gia tổ chức tự quản, hay gửi kiến nghị chính sách của người lao động tạm trú vẫn gặp nhiều rào cản pháp lý và hành chính, khiến quyền chính trị của họ chỉ tồn tại trên lý thuyết, chưa được hiện thực hóa đầy đủ trong thực tiễn. Đặc biệt, tại doanh nghiệp - nơi người lao động trực tiếp làm việc, các quy định pháp lý về dân chủ tại nơi làm việc cũng chưa được triển khai hiệu quả. Mặc dù Luật Lao động và Luật Công đoàn có

quy định về hội nghị người lao động, đối thoại định kỳ và quyền góp ý xây dựng chính sách, nhưng những quy định này mang tính khung, thiếu các chế tài cụ thể và cơ chế giám sát thực thi. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động đến nay vẫn chưa thực sự đi vào cuộc sống, nhất là tại các doanh nghiệp nhỏ, doanh nghiệp FDI hoặc sử dụng nhiều lao động phổ thông.

Thực tiễn tại tỉnh Bình Dương (cũ) cho thấy, nhiều chủ doanh nghiệp né tránh tổ chức hội nghị người lao động hoặc đối thoại định kỳ, trong khi cơ quan quản lý nhà nước thiếu công cụ cưỡng chế, kiểm tra hoặc xử phạt vi phạm. Hơn nữa, không có cơ chế hỗ trợ pháp lý cụ thể cho người lao động khi quyền chính trị bị xâm phạm tại nơi làm việc. Đây là biểu hiện rõ ràng của khoảng trống thể chế, trong đó pháp luật chưa theo kịp tốc độ công nghiệp hóa, đô thị hóa và dịch chuyển lao động, dẫn đến việc người lao động không được đảm bảo đầy đủ các quyền chính trị cơ bản trong bối cảnh mới. Tình trạng này phản ánh sự lạc hậu của khung pháp lý so với yêu cầu của quá trình dân chủ hóa đời sống chính trị - xã hội tại các khu công nghiệp, đồng thời đặt ra đòi hỏi cấp thiết về việc thiết kế lại chính sách và cải cách thể chế theo hướng công nhận và bảo vệ thực chất quyền chính trị của người lao động trong các KCN.

Ba là, tác động của điều kiện kinh tế – xã hội đến việc hạn chế quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Bên cạnh các nguyên nhân mang tính thể chế và pháp lý, một nguyên nhân có tính nền tảng và ảnh hưởng sâu sắc đến việc thực thi quyền chính trị của người lao động trong các KCN tại tỉnh Bình Dương (cũ) chính là các yếu tố kinh tế – xã hội gắn liền với điều kiện sống, điều kiện lao động và tâm lý xã hội của người lao động nhập cư. Đây là nhóm nguyên nhân có tính phổ biến trong các đô thị công nghiệp hóa nhanh, nơi quyền chính trị của công nhân lao động tuy được khẳng định về mặt pháp lý nhưng lại bị giới hạn trong điều kiện thực tế. Phần lớn người lao động trong các KCN của tỉnh Bình Dương (cũ) là lao động phổ thông, trình độ học vấn

thấp, đến từ các vùng nông thôn, làm việc trong những ngành nghề như dệt may, da giày, điện tử, với mức thu nhập phụ thuộc đáng kể vào tăng ca, làm đêm và các khoản phụ cấp không ổn định. Cùng với đó, chi phí sinh hoạt tại các đô thị công nghiệp như tỉnh Bình Dương (cũ) ngày càng tăng, đặc biệt là tiền thuê trọ, điện nước, nuôi con, chăm sóc sức khỏe khiến phần lớn thu nhập của họ bị tiêu hao cho các nhu cầu thiết yếu. Áp lực kinh tế, tâm lý lo âu về việc làm, thu nhập và sức khỏe sau đại dịch COVID-19 càng khiến người lao động rơi vào tình trạng ưu tiên mưu sinh hơn là tham gia chính trị – xã hội.

Trong bối cảnh đó, người lao động có xu hướng xa rời các hoạt động chính trị tại nơi cư trú và nơi làm việc vì không có thời gian, không đủ điều kiện và không nhận thấy giá trị thực tế từ việc tham gia. Đây là biểu hiện rõ rệt của hiện tượng “phi chính trị hóa do điều kiện vật chất”, khi mà nhu cầu sinh tồn chiếm trọn thời gian, năng lượng và tâm trí của người lao động, khiến họ không thể tham gia bầu cử, ứng cử, đối thoại chính sách hoặc các hình thức góp ý hoạch định chính sách liên quan trực tiếp đến mình. Thực tiễn cho thấy, nhiều công nhân làm việc theo ca kíp, tăng ca ban đêm hoặc làm cả ngày nghỉ cuối tuần, không thể tham dự các kỳ họp tổ dân phố, hội nghị cử tri, hay đối thoại với chính quyền, vốn thường được tổ chức vào giờ hành chính. Điều này dẫn đến sự lệch pha giữa nhịp sống công nghiệp và lịch trình hoạt động của thiết chế dân chủ cơ sở, khiến các hình thức dân chủ trở nên hình thức, thiếu sự tham gia thực chất từ phía người lao động. Từ đó, các mô hình như “Tổ công nhân tự quản”, “Khu nhà trọ văn hóa” tuy được triển khai rộng khắp nhưng thiếu chiều sâu, chưa thực sự trở thành kênh đại diện tiếng nói chính trị của người lao động.

Hệ quả của tình trạng này là người lao động bị đẩy ra ngoài rìa của đời sống chính trị địa phương, dù họ chiếm đa số cư dân tại các KCN. Điều này làm giảm hiệu quả thực thi các chính sách dân chủ cơ sở, làm cho các quyền được công nhận trong Hiến pháp và pháp luật như quyền bầu cử, tham gia đối thoại, phản biện trở nên xa vời và khó tiếp cận. Điều này cho thấy rằng, quyền

chính trị không thể hiện thực hóa nếu không có điều kiện kinh tế - xã hội đảm bảo song hành.

Bốn là, nguyên nhân xuất phát từ nền tảng văn hóa chính trị và nhận thức xã hội của các chủ thể liên quan. Một trong những yếu tố mang tính quyết định nhưng ít được chú trọng trong đảm bảo quyền chính trị cho người lao động tại các KCN là nền tảng văn hóa chính trị thấp và nhận thức chưa đầy đủ của các chủ thể liên quan, bao gồm người lao động, người sử dụng lao động và chính quyền cấp cơ sở. Đây là nguyên nhân có tính chất “ngầm định”, khó lượng hóa, nhưng lại chi phối mạnh mẽ đến khả năng thực thi thực chất các quyền đã được pháp luật công nhận.

Về phía người lao động, đại đa số là lao động di cư có xuất thân nông thôn, trình độ học vấn phổ thông, ít được tiếp cận giáo dục pháp luật hoặc thông tin chính trị thường xuyên. Họ thiếu kiến thức nền về quyền công dân, quyền chính trị, cũng như không nắm được cơ chế thực hiện quyền trong môi trường đô thị công nghiệp. Nhiều người không phân biệt được giữa quyền lợi chính trị và nghĩa vụ hành chính, hoặc cho rằng các quyền như bầu cử, phản ánh chính sách, tham gia tổ chức tự quản là trách nhiệm “của nhà nước”, không liên quan đến mình.

Về phía doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp FDI, vẫn tồn tại tâm lý lo ngại hoặc né tránh sự tham gia chính trị của người lao động, vì cho rằng điều đó có thể ảnh hưởng đến năng suất lao động, gây xáo trộn nội bộ, hoặc mở rộng vai trò của tổ chức công đoàn, đảng, mặt trận trong doanh nghiệp - vốn bị nhìn nhận như yếu tố can thiệp hành chính. Việc thiếu thiện chí phối hợp hoặc thờ ơ với quyền chính trị của người lao động là biểu hiện của văn hóa chính trị doanh nghiệp chưa được hình thành vững chắc trong khu vực kinh tế tư nhân.

Đối với chính quyền cơ sở, dù được giao trách nhiệm triển khai các quy định về dân chủ cơ sở liên quan đến đảm bảo quyền chính trị cho người lao động trong các KCN, nhưng nhiều cán bộ vẫn coi đó là nhiệm vụ mang tính hình thức. Do chưa có các chương trình nâng cao năng lực chính trị – pháp lý

cho đội ngũ làm công tác này ở cấp cơ sở nên họ ít chủ động tạo điều kiện để người lao động trong KCN tham gia vào các thiết chế dân chủ tại nơi cư trú hoặc nơi làm việc.

Sự hạn chế trong nhận thức và văn hóa chính trị được thể hiện rõ qua tình trạng người lao động không tham gia bầu cử, không ứng cử, không phản ánh chính sách dù có quyền hợp pháp; các hội nghị người lao động tổ chức mang tính hình thức, thiếu phản biện và không có nội dung thực chất. Trong nhiều trường hợp, khi được hỏi, người lao động không biết mình có quyền gì, hoặc cho rằng việc tham gia chính trị là xa vời, không mang lại lợi ích thiết thực. Về phía doanh nghiệp, biểu hiện rõ nét là việc không phối hợp tổ chức đối thoại, hội nghị người lao động, không công nhận vai trò chính trị của tổ chức công đoàn, thậm chí gây khó khăn trong việc vận động công nhân tham gia sinh hoạt chính trị của địa phương tổ chức. Chính quyền cơ sở còn lúng túng trong việc tiếp cận người lao động tạm trú, chưa chủ động thiết kế các hình thức dân chủ phù hợp với điều kiện của người lao động nhập cư.

Từ những nguyên nhân trên, quyền chính trị của người lao động tuy đã được xác lập trong luật pháp, nhưng không được hiện thực hóa thành hành vi chính trị cụ thể. Thiếu nền tảng văn hóa chính trị khiến các thiết chế dân chủ cơ sở như “Tổ công nhân tự quản”, “Khu nhà trọ văn hóa”, “Hội nghị người lao động” tồn tại hình thức, thiếu sức sống nội tại. Không gian chính trị trong doanh nghiệp và khu dân cư công nhân lao động trở nên “trống rỗng về nội dung”, dẫn đến một lớp công dân công nghiệp bị tách biệt khỏi hệ thống chính trị, làm suy yếu tính đại diện và tính phản biện trong thiết kế chính sách. Đây là biểu hiện rõ nét của khoảng cách giữa dân chủ hình thức và dân chủ thực chất, khi các quyền chính trị được xác lập trên văn bản pháp lý nhưng không được chuyển hóa thành năng lực và hành vi tham gia chính trị thực tế. Nếu không có chiến lược bồi dưỡng văn hóa chính trị cho người lao động, văn hóa chính trị trong doanh nghiệp, và nâng cao nhận thức, trách nhiệm về đảm bảo quyền chính trị cho người lao động trong các KCN, thì việc đảm bảo quyền chính trị

cho người lao động sẽ tiếp tục rơi vào vòng luẩn quẩn: có pháp lý nhưng thiếu thực hành, có quyền nhưng không có thực quyền.

Bốn là, sự hạn chế về hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn – thiết chế vốn được xem là cầu nối giữa người lao động với Đảng và chính quyền địa phương. Trong nhiều trường hợp, công đoàn cơ sở không thực hiện đầy đủ vai trò đại diện cho ý chí, nguyện vọng chính đáng của người lao động, mà chỉ dừng lại ở việc truyền tải thông tin một chiều, thiếu tính phản biện và chủ động trong tham gia đối thoại chính sách. Thực tiễn cho thấy, phần lớn công đoàn tại doanh nghiệp trong KCN có xu hướng thiên về tổ chức phong trào mang tính hình thức hơn là thực hiện chức năng bảo vệ quyền chính trị của người lao động. Nguyên nhân sâu xa bắt nguồn từ sự hạn chế về năng lực tổ chức, thiếu hụt ngân sách hoạt động, thiếu đội ngũ cán bộ chuyên trách được đào tạo bài bản về chức năng đại diện chính trị, cũng như tư duy hành chính hóa vai trò của công đoàn trong bối cảnh kinh tế thị trường định hướng XHCN. Hệ quả là công đoàn chưa thực sự trở thành lực lượng nòng cốt trong công tác nâng cao nhận thức chính trị và kỹ năng thực hành quyền chính trị của người lao động thông qua các hoạt động đào tạo, phổ biến pháp luật, hay hỗ trợ tham gia các hình thức dân chủ tại nơi cư trú và nơi làm việc.

Đặc biệt, trong quá trình Việt Nam tham gia và thực thi các cam kết quốc tế như CPTPP, EVFTA và các tiêu chuẩn lao động cốt lõi của ILO, việc thúc đẩy hình thành các tổ chức đại diện người lao động độc lập theo nguyên tắc tự nguyện, dân chủ và trách nhiệm vẫn diễn ra chậm chạp, thiếu cơ chế thí điểm rõ ràng và chưa có sự phối hợp hiệu quả giữa các chủ thể chính trị – xã hội liên quan. Tình trạng này làm suy yếu tính đại diện thực chất của tổ chức công đoàn, khiến tổ chức này khó có thể phát huy vai trò là một kênh tham gia chính trị quan trọng của người lao động trong thời kỳ CNH, HĐH. Hệ quả kéo theo là người lao động không chỉ thiếu diễn đàn phản ánh nguyện vọng và lợi ích tập thể trong doanh nghiệp, mà còn bị hạn chế nghiêm trọng trong việc tiếp cận và thực thi các quyền chính trị. Sự thiếu vắng thiết chế đại diện thực

chất và kênh kết nối hiệu quả giữa người lao động với hệ thống chính trị đã góp phần làm suy giảm tính tích cực chính trị, cản trở quá trình dân chủ hóa, và làm gia tăng nguy cơ phát sinh mâu thuẫn, xung đột lao động không được kiểm soát hiệu quả. Đây là vấn đề mang tính cấu trúc, đòi hỏi sự cải cách đồng bộ cả về thể chế pháp lý, năng lực tổ chức và tư duy lãnh đạo của các chủ thể chính trị trong bối cảnh mới của quá trình sáp nhập và xây dựng mô hình quản trị đô thị đặc biệt tại TP. HCM trong thời gian tới.

Tiểu kết Chương 3:

Trong Chương 3, luận án đã tập trung phân tích thực trạng đảm bảo quyền chính trị của người lao động trên cơ sở khảo sát tại các KCN tại tỉnh Bình Dương (cũ) - nay là TP. HCM (nơi chiếm đến gần ¾ tỉ lệ lao động trong các KCN ở vùng Đông Nam Bộ), từ đó làm rõ những điều kiện khách quan và chủ quan chi phối việc thực thi các quyền chính trị trong không gian CNH, đô thị hóa. Trên cơ sở khảo sát và phân tích dữ liệu thực tiễn.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực, Chương 3 cũng chỉ ra những hạn chế có tính cấu trúc và hệ thống, cản trở việc thực hiện đầy đủ và thực chất các quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở tỉnh Bình Dương (cũ). Đó là sự thiếu đồng bộ trong nhận thức và hành động giữa các cấp chính quyền; sự hạn chế về năng lực, phạm vi hoạt động và tính đại diện của công đoàn cơ sở; sự vắng mặt hoặc hình thức của các cơ chế phản hồi chính sách; rào cản về trình độ, cư trú và điều kiện kinh tế khiến phần lớn người lao động, đặc biệt là lao động nhập cư chưa thể tiếp cận và thực hành các quyền chính trị của mình một cách đầy đủ. Việc chưa đẩy mạnh hình thành các tổ chức đại diện người lao động độc lập theo chuẩn quốc tế, trong khi Việt Nam đã cam kết với các hiệp định như CPTPP, EVFTA, cũng cho thấy khoảng cách giữa chuẩn mực pháp lý quốc tế và năng lực thực thi. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực, Chương 3 cũng chỉ ra những hạn chế có tính cấu trúc và hệ thống, cản trở việc thực hiện đầy đủ và thực chất các quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở tỉnh Bình Dương (cũ).

Đó là sự thiếu đồng bộ trong nhận thức và hành động giữa các cấp chính quyền; sự hạn chế về năng lực, phạm vi hoạt động và tính đại diện của công đoàn cơ sở; sự vắng mặt hoặc hình thức của các cơ chế phản hồi chính sách; rào cản về trình độ, cư trú và điều kiện kinh tế khiến phần lớn người lao động, đặc biệt là lao động nhập cư chưa thể tiếp cận và thực hành các quyền chính trị của mình một cách đầy đủ. Việc chưa đẩy mạnh hình thành các tổ chức đại diện người lao động độc lập theo chuẩn quốc tế, trong khi Việt Nam đã cam kết với các hiệp định như CPTPP, EVFTA, cũng cho thấy khoảng cách giữa chuẩn mực pháp lý quốc tế và năng lực thực thi.

Từ thực tiễn của tỉnh Bình Dương (cũ), chương này khẳng định rằng quyền chính trị của người lao động trong KCN không thể chỉ được nhìn nhận dưới góc độ quyền cá nhân, mà cần được hiểu như một phần không thể tách rời của tiến trình dân chủ hóa xã hội, xây dựng giai cấp công nhân hiện đại trong bối cảnh đô thị hóa, CNH. Việc đảm bảo các quyền này đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa các chủ thể chính trị – xã hội, sự cải cách về thể chế, và đổi mới tư duy chính trị trong điều kiện phát triển mới của TP. HCM hiện nay.

Chương 4:**QUAN ĐIỂM, PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TRONG GIAI ĐOẠN 2025 – 2030, TẦM NHÌN NĂM 2045****4.1. QUAN ĐIỂM VÀ PHƯƠNG HƯỚNG ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TRONG GIAI ĐOẠN 2025-2030, TẦM NHÌN NĂM 2045****4.1.1. Quan điểm đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh**

Trong tiến trình phát triển của cách mạng Việt Nam, giai cấp công nhân luôn được xác định là lực lượng trung tâm của quá trình CNH, HĐH đất nước và xây dựng CNXH. Đảng Cộng sản Việt Nam, ngay từ khi ra đời, đã khẳng định sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân không chỉ giới hạn ở lĩnh vực sản xuất mà còn bao hàm vai trò chính trị tiên phong trong việc lãnh đạo toàn xã hội. Do vậy, việc đảm bảo quyền chính trị của công nhân lao động, trong đó có bộ phận đông đảo công nhân trong các KCN đây không chỉ là yêu cầu khách quan của quá trình phát triển kinh tế - xã hội, mà còn là một nhiệm vụ chính trị mang tính chiến lược, gắn liền với bản chất giai cấp công nhân của Đảng.

Quan điểm chỉ đạo xuyên suốt của Đảng trong các văn kiện, từ Cương lĩnh năm 1930, Hiến pháp qua các thời kỳ, đến Văn kiện Đại hội XIV, đều nhất quán khẳng định: đảm bảo quyền chính trị của công nhân là đảm bảo quyền làm chủ của nhân dân, mở rộng dân chủ XHCN, tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân tộc. Đây là định hướng chính trị cụ thể, tạo nền tảng xã hội vững chắc cho công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế. Trong bối cảnh TP. HCM sau sáp nhập với Bình Dương và Bà Rịa - Vũng Tàu, quan điểm này càng trở nên cấp thiết bởi quy mô và tính phức tạp của lực lượng công nhân lao động tăng lên, đòi hỏi sự lãnh đạo và đảm bảo quyền chính trị đồng bộ, toàn diện hơn.

Một trong những điểm nhấn quan trọng trong quan điểm định hướng là khẳng định người lao động vừa là lực lượng sản xuất chủ yếu vừa là chủ thể chính trị. Điều này có nghĩa, quyền chính trị của công nhân không phải là “sự ban phát” từ phía Nhà nước hay doanh nghiệp, mà là quyền hiến định, gắn với tư cách công dân và bản chất của chế độ xã hội chủ nghĩa. Hiến pháp năm 2013 (sửa đổi 2025) đã khẳng định rõ các quyền cơ bản của công dân, trong đó có quyền bầu cử, ứng cử, tham gia quản lý nhà nước và xã hội, quyền lập hội, biểu tình, phản biện chính sách. Tuy nhiên, để những quyền này được hiện thực hóa với công nhân trong các KCN - vốn là nhóm xã hội có tính đặc thù cao cần có sự lãnh đạo nhất quán của Đảng và cơ chế bảo vệ cụ thể của Nhà nước. Quan điểm định hướng cũng xác lập rằng, quyền chính trị của công nhân chỉ có thể được đảm bảo thực chất trong điều kiện phát huy đầy đủ vai trò lãnh đạo của Đảng và hiệu lực quản lý của nhà nước pháp quyền XHCN.

Mặt khác, cũng cần nhấn mạnh mối quan hệ hữu cơ giữa đảm bảo quyền chính trị của công nhân với phát triển kinh tế - xã hội và ổn định chính trị. Công nhân không chỉ là đối tượng thụ hưởng, mà còn là chủ thể tham gia hoạch định, giám sát và phản biện chính sách, từ đó góp phần vào quá trình hoạch định chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Trong điều kiện TP. HCM sau sáp nhập trở thành cực tăng trưởng mới với quy mô dân số và công nhân lao động đông nhất cả nước, việc đảm bảo quyền chính trị cho người lao động càng trở thành nhân tố quyết định để xây dựng môi trường chính trị ổn định, tạo niềm tin xã hội và sức mạnh đại đoàn kết. Một nội dung trọng yếu khác là quan điểm kết hợp hài hòa giữa mục tiêu phát triển kinh tế và phát triển xã hội bền vững, trong đó đảm bảo quyền chính trị của công nhân lao động chính là một thước đo quan trọng. Sự phát triển của các KCN không thể chỉ dựa trên năng suất và lợi nhuận, mà phải đi đôi với nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của công nhân, mở rộng cơ hội tham gia vào đời sống chính trị - xã hội. Đó chính là hiện thực hóa quan điểm của Đảng: “phát triển kinh tế phải đi đôi với tiến bộ và công bằng xã hội”.

Đặc biệt, trong bối cảnh hiện nay gắn liền với quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng, các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (CPTPP, EVFTA) và các công ước ILO (số 87, 98) đòi hỏi Việt Nam phải đảm bảo quyền lập hội, thương lượng tập thể, quyền tham gia chính trị của người lao động theo chuẩn mực quốc tế. Việc thực thi nghiêm túc các cam kết này không chỉ nâng cao uy tín của Việt Nam trên trường quốc tế, mà còn tạo áp lực cải cách thể chế trong nước, góp phần củng cố nền dân chủ XHCN. Do đó, quan điểm định hướng cần nhấn mạnh tính đặc thù thể chế chính trị và yêu cầu từ hội nhập quốc tế, để đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN một cách hiệu quả.

Như vậy, quan điểm định hướng cốt lõi là: (i) đảm bảo quyền chính trị của công nhân lao động là nhiệm vụ chính trị trọng tâm, xuất phát từ bản chất giai cấp công nhân của Đảng; (ii) phải gắn kết giữa phát triển kinh tế và đảm bảo công bằng xã hội, coi công nhân vừa là lực lượng sản xuất vừa là chủ thể chính trị; (iii) thực thi quyền chính trị của người lao động trong đó có lực lượng lao động trong các KCN là điều kiện tiên quyết để củng cố niềm tin chính trị, tăng cường dân chủ XHCN và bảo vệ chế độ.

4.1.2. Phương hướng đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2025 – 2030, tầm nhìn năm 2045

Một là, tiếp tục quán triệt sâu sắc chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về đảm bảo quyền chính trị cho người lao động. Cần vận dụng và triển khai đồng bộ các nghị quyết, chỉ thị then chốt như Nghị quyết 20-NQ/TW (2008) về xây dựng giai cấp công nhân; Nghị quyết 02-NQ/TW (2021) về đổi mới tổ chức và hoạt động công đoàn; Chỉ thị 37-CT/TW (2019) về quan hệ lao động; Nghị quyết 60-NQ/TW (2025) về tổ chức công đoàn; cùng các chỉ thị, nghị định của Chính phủ liên quan đến quyền lập hội, an sinh và phúc lợi xã hội của người lao động. Trong quá trình này, Thành phố cần đổi mới phương thức quán triệt, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, mở rộng kênh phổ biến chính sách tại nhà trọ, nhà văn hóa công nhân, mạng xã

hội, bảo đảm các chủ trương, định hướng thực sự thấm nhuần vào tư tưởng và hành động của đội ngũ công nhân lao động và chủ doanh nghiệp.

Hai là, tăng cường vai trò của nhà nước trong việc thể chế hóa và bảo vệ quyền chính trị của người lao động. Thành phố cần kiến nghị sửa đổi, bổ sung các luật liên quan (Luật Công đoàn, Luật Bầu cử, Luật Hoạt động giám sát của Quốc hội và HĐND...), cụ thể hóa quyền hiến định trong Hiến pháp 2013 (sửa đổi 2025) để đảm bảo công nhân trong KCN thực sự có khả năng thực thi quyền bầu cử, ứng cử, giám sát và phản biện. Đồng thời, xây dựng hệ thống pháp luật lao động minh bạch, chặt chẽ, có cơ chế xử phạt nghiêm minh đối với các hành vi vi phạm quyền chính trị - lao động, tăng cường vai trò của thanh tra, tòa án lao động và giám sát xã hội. Cùng với đó, Nhà nước cần đổi mới phương thức quản lý, chuyển từ mô hình kiểm soát hành chính sang thúc đẩy đối thoại xã hội ba bên (nhà nước - doanh nghiệp - công nhân), nhằm hài hòa lợi ích, điều tiết xung đột giai cấp và khẳng định bản chất dân chủ của chế độ.

Ba là, nâng cao vai trò của công đoàn và các tổ chức đại diện người lao động. Công đoàn phải được củng cố về tổ chức và chức năng, mở rộng phạm vi hoạt động đến các ngành nghề mới, đặc biệt trong bối cảnh kinh tế số và lao động tự do. Cần ban hành các văn bản hướng dẫn cụ thể về việc thành lập và bảo vệ tổ chức đại diện của người lao động trong doanh nghiệp, tăng quyền tự chủ và khả năng thương lượng tập thể. Thông qua đó, công đoàn và các tổ chức đại diện sẽ thực sự trở thành cầu nối chính trị, bảo vệ quyền, giải quyết hài hòa mâu thuẫn lợi ích, góp phần ổn định chính trị - xã hội trong các KCN.

Bốn là, gắn kết với các cam kết và chuẩn mực quốc tế. Thành phố cần thúc đẩy thực thi Công ước ILO số 87 và 98, cùng các cam kết trong CPTPP, tiEVFTA, bảo đảm quyền lập hội, thương lượng tập thể và tham gia chính trị của người lao động. Việc thực hiện nghiêm túc các công ước quốc tế không chỉ nâng cao vị thế chính trị - pháp lý của Việt Nam, mà còn tạo điều kiện cho người lao động được thụ hưởng các chuẩn mực dân chủ tiên bộ, đồng thời gia tăng sức ép thực hiện dân chủ cơ sở tại nơi làm việc.

Như vậy, phương hướng đảm bảo quyền chính trị cho người lao động trong các KCN tại TP. Hồ Chí Minh cần dựa trên quan điểm định hướng xuyên suốt của Đảng và Nhà nước, đồng thời triển khai thành các phương thức hành động cụ thể: quán triệt đường lối, hoàn thiện pháp luật, đổi mới quản lý, nâng cao vai trò công đoàn và thực hiện các cam kết quốc tế.

4.2. GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TRONG GIAI ĐOẠN 2025-2030, TẦM NHÌN NĂM 2045.

4.2.1. Nâng cao nhận thức chính trị - tư tưởng cho người lao động và các chủ thể quản lý trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh

Một là, đổi mới công tác giáo dục chính trị - pháp luật theo hướng hiện đại, linh hoạt và dễ tiếp cận. Việc truyền thông về quyền công dân, quyền chính trị cần vượt ra khỏi khuôn khổ hội nghị, tài liệu giấy hay lớp học tập trung, để tiến tới ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin. Người lao động trong KCN hiện nay thường xuyên sử dụng điện thoại thông minh, mạng xã hội, các ứng dụng di động, do đó, các kênh này cần trở thành phương tiện chính để truyền tải nội dung giáo dục chính trị – tư tưởng. Những hình ảnh trực quan, bằng video, infographic, hay podcast có thể được triển khai thông qua ứng dụng riêng hoặc nền tảng mạng xã hội phổ biến. Đồng thời, cần thiết kế các chương trình chuyên biệt cho từng nhóm công nhân: lao động ca đêm, lao động nhập cư, nữ công nhân, lao động trẻ... Như vậy, đổi mới giáo dục chính trị - pháp luật không chỉ nhằm nâng cao tri thức pháp lý mà còn hướng đến hình thành năng lực công dân thực chất, tạo cơ sở cho công nhân thực thi đầy đủ các quyền chính trị như đã giới hạn trong đề tài.

Hai là, nâng cao ý thức trách nhiệm của chủ doanh nghiệp, ban quản lý KCN và chính quyền cơ sở trong việc đảm bảo quyền chính trị cho công nhân. Đây là nhóm chủ thể nắm vai trò quyết định đến việc quyền chính trị của công nhân được tôn trọng hay bị hạn chế trong thực tiễn. Nếu doanh nghiệp và ban

quản lý KCN chỉ tập trung vào lợi ích kinh tế mà coi nhẹ khía cạnh chính trị – xã hội, công nhân sẽ khó có cơ hội tham gia vào đời sống chính trị, dẫn đến tình trạng mất cân bằng lợi ích và nguy cơ bùng phát xung đột lao động. Ngược lại, khi doanh nghiệp coi việc bảo vệ quyền chính trị của công nhân là thành tố cấu thành của phát triển bền vững, gắn với trách nhiệm xã hội và chiến lược ổn định lâu dài, thì quan hệ lao động sẽ hài hòa hơn, niềm tin chính trị của người lao động được củng cố. Trong bối cảnh TP. HCM mở rộng, nơi tập trung mật độ cao các doanh nghiệp FDI và KCN, việc nâng cao nhận thức và trách nhiệm của nhóm chủ thể này càng trở nên quan trọng. Bởi lẽ, nhiều tập đoàn đa quốc gia cũng đặt yêu cầu khắt khe về tiêu chuẩn lao động, quyền con người, trách nhiệm xã hội, coi đây là điều kiện để duy trì chuỗi cung ứng bền vững.

Ba là, đa dạng hóa hình thức tuyên truyền, phù hợp với nhịp sống và điều kiện làm việc đặc thù của công nhân. Thay vì chỉ tập trung vào các buổi họp, hội nghị hay tài liệu văn bản vốn khó thu hút sự quan tâm của công nhân, cần tổ chức tuyên truyền thông qua các diễn đàn trực tuyến, lớp học e-learning ngắn hạn, đối thoại trực tiếp theo ca kíp hoặc ngay tại nhà trọ công nhân. Việc kết hợp nhiều hình thức vừa giúp nâng cao hiệu quả tiếp cận, vừa tạo ra không gian dân chủ đa chiều, nơi công nhân có thể phản hồi, bày tỏ ý kiến, và từ đó hình thành thói quen tham gia chính trị. Đặc biệt, trong môi trường đô thị - công nghiệp rộng lớn sau sáp nhập, nơi công nhân tập trung đông, việc triển khai các hình thức tuyên truyền lưu động (xe truyền thông, điểm tư vấn lưu động, các buổi tiếp xúc cử tri ngay tại nhà trọ, nhà ở xã hội) sẽ góp phần thu hẹp khoảng cách giữa chính quyền và công nhân, bảo đảm tính bao phủ và tính công bằng trong thực hiện quyền chính trị. Để triển khai hiệu quả những nội dung trên, cần có biện pháp thực hiện cụ thể.

Thứ nhất, chính quyền thành phố cần xây dựng một chương trình tổng thể về giáo dục chính trị – pháp luật cho công nhân KCN, trong đó xác định rõ mục tiêu, đối tượng, nội dung, phương thức, và cơ chế giám sát. Chương trình này có thể được số hóa thành ứng dụng di động, tích hợp học liệu, công cụ hỏi

- đáp, khảo sát, phản ánh ý kiến, và chứng chỉ trực tuyến cho người hoàn thành khóa học. Đồng thời, các thiết chế văn hóa cơ sở như nhà văn hóa công nhân, nhà trọ lớn, khu sinh hoạt cộng đồng cần trở thành điểm truyền thông trực tiếp, kết hợp giữa hình thức offline và online.

Thứ hai, UBND TP. HCM cần ban hành bộ chỉ số đánh giá trách nhiệm của doanh nghiệp và Ban quản lý các KCN về đảm bảo quyền chính trị cho công nhân, như: số lần tổ chức đối thoại định kỳ, mức độ minh bạch trong cung cấp thông tin, tỷ lệ kiến nghị của công nhân được phản hồi kịp thời. Bộ chỉ số này vừa là công cụ giám sát, vừa tạo động lực cạnh tranh lành mạnh giữa các doanh nghiệp trong việc thực hiện trách nhiệm xã hội. Các doanh nghiệp có thành tích tốt cần được tuyên dương, ưu tiên trong các chính sách hỗ trợ, ngược lại, những trường hợp vi phạm cần bị xử lý nghiêm khắc, công khai.

Thứ ba, các hình thức tuyên truyền cần được đổi mới theo hướng đa kênh, đa thời điểm, phù hợp với lịch sinh hoạt của công nhân. Việc tổ chức các buổi đối thoại ngắn gọn trước hoặc sau ca làm, xây dựng podcast hoặc video clip dễ hiểu, kết hợp với việc mời những gương công nhân tiêu biểu tham gia truyền thông, sẽ tạo sự gần gũi, dễ tiếp nhận hơn so với cách truyền thống. Đặc biệt, cần thiết lập cơ chế phản ứng nhanh trước thông tin sai lệch, tin giả trên mạng xã hội liên quan đến quyền chính trị, đảm bảo người lao động có thể tiếp cận thông tin chính thống, chính xác và kịp thời.

Tóm lại, nhóm giải pháp về chính trị - tư tưởng giữ vai trò nền tảng, bởi nó trực tiếp nâng cao năng lực công dân và ý thức chính trị của người lao động, đồng thời tạo ra sự chuyển biến trong nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể quản lý. Trong bối cảnh đặc thù của TP. HCM sau sáp nhập, giải pháp này càng trở nên quan trọng, vì nó giúp dung hòa sự đa dạng văn hóa - xã hội của lực lượng lao động, khắc phục tình trạng bất đối xứng thông tin, thu hẹp khoảng cách giữa chính sách và thực tiễn, từ đó củng cố niềm tin chính trị và góp phần đảm bảo ổn định chính trị - xã hội trong không gian công nghiệp - đô thị mới. Đây chính là nền tảng để triển khai các nhóm giải pháp tiếp theo về thể

chế, tổ chức và hội nhập, nhằm hiện thực hóa đầy đủ và thực chất quyền chính trị của người lao động trong các KCN trên địa bàn thành phố.

4.2.2. Nâng cao vai trò của hệ thống chính trị trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động ở thành phố Hồ Chí Minh

4.2.2.1. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đảng trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đảng xây dựng các nghị quyết đảm bảo các quyền chính trị của người lao động trong KCN. Xây dựng các nghị quyết chuyên đề của các cấp ủy là phương thức hiệu quả để cụ thể hóa đường lối chính trị thành hành động thống nhất. Trước bối cảnh mở rộng không gian hành chính và công nghiệp, việc ban hành nghị quyết chuyên đề của Thành ủy về đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN là cần thiết. Nghị quyết chuyên đề cần tập trung vào ba nội dung cốt lõi:

- + Củng cố, mở rộng, tăng cường vai trò tổ chức Đảng trong doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp FDI và tư nhân, tạo điểm tựa chính trị, pháp lý vững chắc cho người lao động. Tổ chức Đảng tại doanh nghiệp không chỉ truyền đạt chủ trương mà còn là chủ thể giám sát, tập hợp, phản ánh và bảo vệ tiếng nói chính trị của công nhân qua sinh hoạt chi bộ và các hoạt động bảo vệ quyền dân chủ cơ sở, pháp luật lao động.

- + Xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ công nhân lao động trong các khu công nghiệp tham gia giám sát, phản biện hoạt động doanh nghiệp và các quyết sách liên quan đến đời sống công nhân, thúc đẩy dân chủ cơ sở, tăng cường minh bạch và trách nhiệm quản lý.

- + Mở rộng, thiết lập các kênh phản ánh và đối thoại trực tiếp giữa người lao động trong các KCN với cấp ủy và chính quyền, thiết lập cơ chế đối thoại định kỳ tại nơi làm việc, trung tâm sinh hoạt công nhân và nền tảng phản hồi chính sách số. Sự hiện diện của cấp ủy, chính quyền và công đoàn trong các kênh này thể hiện cam kết chính trị của Đảng trong việc lắng nghe và đồng

hành cùng công nhân. Việc ban hành nghị quyết chuyên đề tạo khuôn khổ chính trị – pháp lý và hành động thống nhất, định hướng toàn bộ hệ thống chính trị cơ sở trong công tác vận động, tổ chức và bảo vệ quyền chính trị người lao động. Đây là biểu hiện của năng lực lãnh đạo mềm dẻo, linh hoạt và hiện đại của Đảng trong giai đoạn phát triển mới.

Thứ hai, thiết lập cơ chế lãnh đạo liên vùng, liên ngành đối với các KCN sau sáp nhập. Không gian hành chính - kinh tế liên vùng mới hình thành sau sáp nhập tạo ra yêu cầu cấp thiết về sự phối hợp thống nhất trong lãnh đạo các vấn đề liên quan đến người lao động. Sự khác biệt về tổ chức, phương thức vận hành giữa các địa phương cũ có nguy cơ gây phân mảnh và thiếu đồng bộ. Việc thiết lập cơ chế lãnh đạo liên vùng, đặt dưới sự chỉ đạo trực tiếp của cấp ủy đảng, là giải pháp nhằm đảm bảo quyền chính trị của người lao động được thực hiện thống nhất, hiệu quả và liên thông trên toàn khu vực. Cơ chế này phù hợp với quan điểm của Đảng trong Kết luận 79-KL/TW (2013) nhấn mạnh sự cần thiết phát triển tổ chức Đảng, công đoàn và nâng cao hiệu quả phối hợp liên kết giữa các thiết chế chính trị – xã hội nhằm bảo vệ quyền lợi người lao động và Nghị quyết số 06-NQ/TW (2022) về phát triển đô thị khẳng định đổi mới mô hình quản lý, tăng cường phân cấp, phân quyền, đồng thời đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý thống nhất của Trung ương, tạo cơ sở pháp lý cho mô hình chỉ đạo liên vùng trong không gian công nghiệp hóa cao.

Việc chỉ đạo thành lập Ban liên vùng đặc trách KCN do Thành ủy quản lý, có sự tham gia của các ban đảng, chính quyền, mặt trận và công đoàn là một đề xuất có cơ sở và phù hợp với xu hướng phát triển hiện nay, đặc biệt trong bối cảnh các KCN ngày càng mở rộng và có tính liên kết vùng, liên kết ngành để tạo lợi thế cạnh tranh, thúc đẩy phát triển kinh tế hiệu quả hơn. Việc quản lý, thu hút đầu tư và phát triển hạ tầng KCN theo mô hình thông minh như tại TP. HCM cũng đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa nhiều địa phương và các ngành liên quan. Một Ban liên vùng đặc trách trực thuộc Thành ủy sẽ giúp tăng cường sự chỉ đạo, điều phối liên vùng, tránh chồng chéo, nâng cao hiệu quả quản lý và

phát triển đồng bộ. Ban liên vùng đặc trách KCN, do Thành ủy quản lý thực hiện các chức năng:

+ Thống nhất chỉ đạo công tác dân vận, công đoàn, Mặt trận và tổ chức Đảng trong doanh nghiệp, khắc phục sự phân tán, xây dựng hệ thống chính trị liên thông không phụ thuộc địa giới hành chính cũ.

+ Xây dựng quy chế phối hợp bảo vệ quyền chính trị người lao động, quy định rõ vai trò các tổ chức trong tiếp nhận, xử lý kiến nghị, tổ chức đối thoại, tiếp xúc cử tri tại nơi làm việc.

+ Giám sát việc thực hiện chính sách lao động và quyền chính trị của người lao động thông qua bộ chỉ số giám sát định kỳ, báo cáo cấp ủy và khuyến nghị điều chỉnh chính sách phù hợp.

Kinh nghiệm quốc tế cũng cho thấy, sự tổ chức và đại diện của người lao động trong các khu công nghiệp, đặc biệt qua các mô hình như hội đồng công nhân (works councils), có tác động tích cực đến sự tham gia chính trị và quyền lợi của người lao động [155]. Việc tổ chức liên vùng giúp khắc phục các xung đột địa phương, thúc đẩy đồng thuận chính trị trong mạng lưới sản xuất toàn cầu [165].

4.2.2.2. Tăng cường quản lý của Nhà nước trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh

Đảm bảo của Nhà nước về quyền chính trị của người lao động trong các KCN không chỉ là biểu hiện cụ thể của vai trò nhà nước pháp quyền XHCN mà còn là điều kiện nền tảng để hiện thực hóa quyền làm chủ của người lao động trong tiến trình CNH - HĐH đất nước. Trong bối cảnh hiện nay, sự hình thành không gian kinh tế liên vùng năng động, việc đảm bảo quyền chính trị cho lực lượng lao động di cư, làm việc tập trung trong các KCN càng trở nên cấp thiết. Thực tiễn cho thấy, nhiều quyền chính trị được ghi nhận trong Hiến pháp năm 2013 như quyền bầu cử, ứng cử, quyền biểu tình, quyền tham gia phản biện, xây dựng chính sách... vẫn chưa được thể chế hóa đầy đủ hoặc chưa thực hiện được trong môi trường lao động tập trung, do thiếu sự vào cuộc tích cực, đồng bộ của các cơ quan quản lý nhà nước. Mặt khác, cam kết quốc tế của Việt Nam

thông qua các công ước như ICCPR và Công ước số 87, 98 của ILO cũng đặt ra yêu cầu tăng cường năng lực nhà nước trong thực thi và bảo vệ quyền chính trị cho người lao động. Trên cơ sở đó, việc tăng cường vai trò và hiệu lực quản lý nhà nước cần được triển khai theo hướng quản lý không chỉ hành chính, mà còn bao gồm quản lý chính trị – xã hội đối với không gian công nghiệp, đô thị mới hình thành.

Trước hết, hoàn thiện thể chế pháp luật và chính sách địa phương về quyền chính trị của người lao động. TP. HCM cần xây dựng hệ thống văn bản quy phạm pháp luật cấp tỉnh liên quan đến quyền bầu cử, ứng cử, đối thoại, phản biện, tham gia tổ chức đại diện tại doanh nghiệp. Việc lồng ghép quyền chính trị vào các chiến lược phát triển kinh tế – xã hội địa phương cũng là một nội dung cần thiết, nhất là trong quy hoạch và vận hành khu công nghiệp.

Hai là, nâng cao năng lực của bộ máy quản lý nhà nước các cấp trong thực hiện nhiệm vụ đảm bảo quyền chính trị. Điều này bao gồm cả năng lực thể chế (ban hành, hướng dẫn thi hành, giám sát) và năng lực cán bộ (nhận thức, kỹ năng vận dụng luật quốc tế, kỹ năng đối thoại xã hội...). Đồng thời, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các sở ngành (Sở nội vụ, Ban Quản lý Khu công nghiệp...) và hệ thống chính quyền cấp cơ sở (phường, xã có KCN) nhằm đảm bảo quản lý đồng bộ, không chồng chéo.

Ba là, thiết lập cơ chế kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm liên quan đến việc thực hiện quyền chính trị của người lao động. TP. HCM cần ban hành các chỉ số đánh giá định kỳ mức độ thực thi quyền chính trị trong doanh nghiệp như: chỉ số tham gia đối thoại định kỳ, chỉ số bầu cử tại nơi cư trú, tạm trú, chỉ số phản ánh và tiếp nhận chính sách lao động... Đây là cơ sở để đánh giá hiệu lực thực tế của chính sách và đưa ra điều chỉnh kịp thời. Để giải pháp đạt hiệu quả thực thi, cần triển khai đồng bộ các vấn đề sau:

+ Ban hành quy định pháp lý cấp địa phương: UBND TP. HCM cần sớm ban hành Quy chế quản lý lao động tại KCN gắn với quyền tham gia chính trị của người lao động. Bên cạnh đó, HĐND thành phố có thể ban hành nghị quyết

chuyên đề về phát huy và đảm bảo quyền chính trị của người lao động tại KCN, khu chế xuất.

+ Xây dựng cơ sở dữ liệu quản lý người lao động: Thống kê chính xác số lao động tạm trú, tình trạng tham gia tổ chức, mức độ hiểu biết chính trị, tỉ lệ tham gia bầu cử, phản biện, góp ý chính sách... để làm nền tảng cho xây dựng chính sách và phân bổ nguồn lực.

+ Đẩy mạnh phân cấp, ủy quyền gắn với giám sát: Các Ban quản lý khu công nghiệp cần được ủy quyền thực hiện một số chức năng quản lý quyền chính trị, nhưng phải gắn với chế độ giám sát công khai, minh bạch từ HĐND và tổ chức Mặt trận Tổ quốc, công đoàn địa phương.

+ Tăng cường đào tạo cán bộ quản lý và thanh tra lao động: Chú trọng đào tạo về quyền con người, quyền lao động, kỹ năng tiếp cận và giải quyết xung đột chính trị – xã hội trong doanh nghiệp. Đây là lực lượng nòng cốt để đảm bảo chính sách được triển khai thực chất và bền vững.

+ Thiết lập cơ chế phản hồi: Ứng dụng công nghệ số vào công tác quản lý, theo dõi quyền chính trị. Ví dụ: xây dựng cổng thông tin điện tử chuyên tiếp nhận ý kiến, kiến nghị, phản ánh của người lao động tại KCN.

Tăng cường sự quản lý của Nhà nước không chỉ nhằm kiểm soát hành chính mà còn là điều kiện cốt lõi để thể chế hóa quyền làm chủ của người lao động trong KCN. Trong bối cảnh phát triển liên vùng, giải pháp này giúp đảm bảo quyền chính trị của người lao động trở thành một bộ phận cấu thành của chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đóng góp vào quá trình dân chủ hóa đời sống xã hội, củng cố niềm tin của người lao động vào Nhà nước và hệ thống chính trị.

4.2.2.3. Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người lao động trong bảo vệ quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh

Hiến pháp sửa đổi, bổ sung năm 2025, tại Điều 9 và Điều 10, xác định rõ vai trò của Mặt trận Tổ quốc và công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền và

lợi ích hợp pháp của nhân dân, người lao động trong đó có quyền chính trị, đặc biệt tổ chức Công đoàn Việt Nam là đại diện của người lao động ở cấp quốc gia trong quan hệ lao động và quan hệ quốc tế. Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động năm 2019 lần đầu tiên cho phép thành lập tổ chức đại diện người lao động độc lập tại doanh nghiệp, phù hợp với lộ trình thực hiện các cam kết quốc tế, đặc biệt là các công ước ILO số 87 và 98.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy hoạt động của các tổ chức này tại các KCN còn nhiều hạn chế. Công đoàn tại một số doanh nghiệp chưa phát huy được vai trò thực sự là tổ chức chính trị – xã hội mà chủ yếu tập trung vào phúc lợi. Tổ chức đại diện người lao động còn non trẻ, thiếu cơ chế vận hành thực chất, đã xuất hiện tình trạng có những tổ chức bất hợp pháp mượn danh đại diện cho người lao động để đề nghị tham gia các tổ chức quốc tế về lao động và công đoàn với mục đích chống phá Đảng, Nhà nước và tổ chức Công đoàn. Mặt trận Tổ quốc chưa có chương trình giám sát chuyên sâu đối với việc thực hiện quyền chính trị ở các KCN.

Nội dung các giải pháp này tập trung vào việc nâng cao năng lực chính trị, hành chính cho các thiết chế trung gian, cụ thể là tổ chức công đoàn - đại diện của người lao động nhằm phát huy vai trò chủ động của các chủ thể này trong bảo vệ và thúc đẩy quyền chính trị của người lao động tại các KCN, đặc biệt trong bối cảnh đô thị công nghiệp đặc thù sau sáp nhập ở TP. HCM.

Thứ nhất, đối với tổ chức công đoàn, cần cấu trúc chức năng hoạt động để vượt qua khuôn khổ truyền thống thiên về “bảo vệ quyền lợi vật chất, phúc lợi”, hướng đến mở rộng vai trò đại diện chính trị – pháp lý. Trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, công đoàn phải trở thành cầu nối thực chất giữa người lao động và hệ thống chính trị, góp phần hình thành “nền dân chủ từ cơ sở”. Công đoàn cần chủ động tổ chức các hoạt động như: đối thoại chính sách giữa người lao động và chính quyền; hỗ trợ ứng cử viên công nhân vào cơ quan dân cử; phổ biến Hiến pháp, pháp luật về quyền công dân tại nơi làm việc.

Thực tế ở nhiều nước có hệ thống công đoàn hiện đại, công đoàn không

chỉ là tổ chức đại diện lợi ích vật chất mà còn là một thiết chế chính trị xã hội, góp phần tạo ra áp lực xã hội tích cực đối với việc xây dựng và giám sát chính sách công. Do đó, tại Việt Nam, nhất là ở TP. HCM, nơi có hơn 1,6 triệu lao động trong KCN sau sáp nhập, công đoàn cần trở thành trung tâm giáo dục chính trị thường xuyên, tạo nền tảng cho người lao động tiếp cận và thực hành quyền chính trị trong đời sống thực tế.

Thứ hai, đối với tổ chức đại diện người lao động, mô hình mới được pháp luật ghi nhận từ Bộ luật Lao động năm 2019 và đang trong giai đoạn thí điểm triển khai, cần định vị rõ là một thiết chế phản biện chính sách độc lập ở cấp doanh nghiệp. Trong điều kiện chưa có tổ chức công đoàn hoặc công đoàn hoạt động yếu, tổ chức đại diện người lao động phải đóng vai trò là “điển đàn chính trị sơ cấp” nơi người lao động có thể thảo luận, lên tiếng và đề xuất các sáng kiến cải thiện môi trường làm việc, chính sách tiền lương, thời gian làm việc, thực hành dân chủ cơ sở. Điều quan trọng là Nhà nước cần sớm luật hóa rõ chức năng chính trị của tổ chức này, không chỉ giới hạn ở thương lượng tập thể, mà mở rộng sang quyền phản ánh, kiến nghị các chính sách lao động tại doanh nghiệp. Việc thúc đẩy quyền tự do lập hội trong khuôn khổ luật pháp quốc gia cũng là một bước đi thực hiện các cam kết quốc tế mà Việt Nam đã ký kết.

Thứ ba, đối với Mặt trận Tổ quốc Việt Nam (từ ngày 01/7/2025, 05 tổ chức chính trị - xã hội, trong đó có tổ chức công đoàn trực thuộc Mặt trận), với tư cách là tổ chức liên minh chính trị rộng lớn nhất trong hệ thống chính trị Việt Nam, cần phát huy mạnh hơn vai trò giám sát và phản biện xã hội đối với quyền chính trị của người lao động. Trong thực tiễn KCN, Mặt trận Tổ quốc cần chủ trì hoặc phối hợp giám sát việc thực hiện quyền bầu cử cho người lao động tạm trú, vốn là nhóm dân cư thường bị loại khỏi các thiết chế chính trị địa phương do chưa đủ điều kiện hành chính. Đồng thời, Mặt trận có thể tham gia vào quá trình xây dựng các chính sách dân chủ cơ sở tại doanh nghiệp, góp phần tạo nên môi trường chính trị lành mạnh, nơi người lao động được tham gia đóng góp ý kiến, được lắng nghe và có quyền giám sát. Mô hình “điển đàn

Mặt trận lắng nghe công nhân” hay “tổ phản biện chính sách lao động trong các khu chế xuất” cần được nghiên cứu thí điểm, qua đó củng cố vai trò của Mặt trận như một trung tâm đoàn kết và bảo vệ quyền công dân hiện đại trong điều kiện công nghiệp hóa.

Như vậy, nếu được nâng cao đồng bộ về năng lực, thể chế và phối hợp thực thi, các tổ chức trung gian như công đoàn, tổ chức đại diện người lao động và Mặt trận Tổ quốc có thể trở thành trụ cột trong cấu trúc chủ thể bảo vệ quyền chính trị của người lao động. Điều này không chỉ góp phần xây dựng một nền quản trị có tính bao trùm, mà còn giúp hiện thực hóa chủ trương của Đảng và Nhà nước về “dân chủ hóa đời sống xã hội gắn với phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa”, như đã nêu tại Nghị quyết số 27-NQ/TW, Văn kiện Đại hội XIII và dự thảo Văn kiện Đại hội XIV của Đảng.

Để giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động của Mặt trận tổ quốc và các tổ chức trực thuộc thực sự đi vào thực tiễn và phát huy vai trò trong bảo vệ quyền chính trị của người lao động, cần triển khai đồng bộ các biện pháp thể chế, tổ chức, nhân sự và chuyển đổi số. Việc thực hiện cần gắn với đặc điểm địa phương, nhất là tại TP. HCM, nơi có hệ thống KCN phát triển mạnh, dân số công nhân tạm cư đông đảo và yêu cầu cấp thiết về cải cách hành chính, chính trị cơ sở trong giai đoạn hậu sáp nhập. Cụ thể:

Thứ nhất, thể chế hóa vai trò đại diện chính trị của các tổ chức. Công đoàn, tổ chức đại diện người lao động và Mặt trận Tổ quốc đã được xác lập vị trí pháp lý rõ ràng tại Điều 9, Điều 10 của Hiến pháp năm 2013, sửa đổi, bổ sung năm 2025 và Luật Công đoàn năm 2015. Tại địa phương, các tổ chức này cần được xác lập vai trò chính trị rõ ràng trong khung pháp lý cấp địa phương, không chỉ với tư cách tổ chức đại diện lợi ích kinh tế mà còn là thiết chế bảo vệ quyền công dân trong môi trường lao động. Theo đó, cần ban hành Quy chế phối hợp ba bên giữa chính quyền – công đoàn, tổ chức đại diện – Mặt trận tại các KCN, trong đó quy định cụ thể các nội dung như: trách nhiệm bảo vệ quyền bầu cử, quyền kiến nghị chính sách của người lao động tạm trú; cơ chế

tiếp nhận và xử lý phản ánh chính trị từ cơ sở - doanh nghiệp; tham gia xây dựng chính sách dân chủ tại nơi làm việc.

Đối với tổ chức đại diện người lao động, cần khẩn trương hoàn thiện hệ thống quy định vận hành, theo đúng tinh thần của Bộ luật Lao động 2019 và các cam kết quốc tế như ILO 98. Điều này đặc biệt quan trọng để tránh tình trạng “tồn tại hình thức” hoặc bị chi phối bởi doanh nghiệp hay núp bóng dưới chiêu bài bảo vệ quyền, lợi người lao động để hoạt động chính trị với âm mưu chống phá Đảng, Nhà nước và chia rẽ khối đại đoàn kết toàn dân tộc, làm suy giảm vai trò đại diện thực chất.

Thứ hai, nâng cao năng lực và kỹ năng của đội ngũ cán bộ. Nhân tố con người có vai trò quyết định trong việc triển khai hiệu quả các thiết chế. Do đó, TP. HCM cần chỉ đạo Học viện cán bộ TP. HCM, Viện Nghiên cứu phát triển thành phố Hồ Chí Minh; phối hợp với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh để tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu cho cán bộ công đoàn, cán bộ Mặt trận tổ quốc và cán bộ các tổ chức đại diện người lao động. Nội dung đào tạo không chỉ giới hạn ở kiến thức pháp luật lao động, mà cần mở rộng sang chính trị học ứng dụng, kỹ năng đối thoại chính sách, vận động quần chúng, giám sát dân chủ cơ sở, và kỹ năng sử dụng công nghệ để tiếp cận người lao động. Đồng thời, cần phát triển đội ngũ công nhân nòng cốt có năng lực chính trị, vừa làm hạt nhân đoàn kết trong doanh nghiệp, vừa là lực lượng tiềm năng cho công tác phát triển đảng viên, đoàn viên chính trị trong khu vực ngoài nhà nước. Đây là giải pháp nhân lực chiến lược để mở rộng nền dân chủ từ cơ sở.

Thứ ba, thí điểm và nhân rộng mô hình đổi mới. Thay vì triển khai đại trà, TP. HCM nên chọn một số KCN lớn và có tính chất đa dạng về lao động để thí điểm các mô hình đổi mới hoạt động chính trị công nhân tại các khu công nghiệp. Những mô hình như:

- “Diễn đàn công nhân tham gia chính sách”: Tổ chức định kỳ dưới hình thức đối thoại mở giữa người lao động với chính quyền, nơi công nhân có thể đề xuất thay đổi chính sách lao động, nhà ở, an sinh, giáo dục.

- “Công đoàn phản biện pháp luật”: Thành lập tổ chuyên trách trong Liên đoàn lao động thành phố hoặc công đoàn cơ sở để nghiên cứu và góp ý các dự thảo luật liên quan trực tiếp đến quyền của người lao động trong đó có quyền chính trị.

- “Tổ đại diện công nhân trong tiếp xúc cử tri”: Phối hợp với HĐND xã, phường tổ chức buổi tiếp xúc cử tri tại nhà văn hóa KCN, có sự tham gia chính thức của đại diện người lao động hoặc toàn thể.

Các mô hình này không chỉ có giá trị thực tiễn mà còn là nơi thí điểm chính sách, tạo dữ liệu thực tiễn cho cải cách thể chế dân chủ tại đô thị công nghiệp.

Thứ tư, ứng dụng công nghệ trong hoạt động đại diện. Ứng dụng công nghệ số trong hoạt động đại diện là xu thế không thể thiếu. TP. HCM cần đầu tư xây dựng cổng thông tin dành riêng cho người lao động trong các KCN, hệ thống góp ý chính sách trực tuyến, và diễn đàn công nhân điện tử do công đoàn chủ trì. Các nền tảng này giúp người lao động dễ dàng tiếp cận thông tin chính trị, pháp luật, chủ động tham gia phản biện chính sách, đồng thời gia tăng tính minh bạch, công khai trong điều hành. Đây cũng là biểu hiện cụ thể của việc xây dựng “nền dân chủ số” trong điều kiện đô thị hóa và chuyển đổi số quốc gia, hướng đến một xã hội dân chủ, hiện đại, lấy con người làm trung tâm, như mục tiêu chiến lược đã được xác định trong Văn kiện Đại hội XIII của Đảng.

Tóm lại, việc triển khai đồng bộ các biện pháp trên nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn, tổ chức đại diện người lao động và Mặt trận Tổ quốc là điều kiện cần thiết để đảm bảo quyền chính trị cho người lao động trong các KCN. Những biện pháp này không chỉ góp phần cụ thể hóa vai trò đại diện chính trị của các thiết chế trung gian trong hệ thống chính trị, mà còn thúc đẩy quá trình dân chủ hóa từ cơ sở, phù hợp với yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN. Đối với TP. HCM, địa phương đi đầu trong phát triển công nghiệp và cải cách thể chế, việc thực hiện hiệu quả các biện pháp trên sẽ tạo nền tảng quan trọng để nâng cao năng lực tham gia chính trị của người lao động, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững trong giai đoạn mới.

4.2.3. Hoàn thiện pháp luật đảm bảo quyền chính trị của người lao động tại các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh

Trong tiến trình xây dựng và hoàn thiện thể chế dân chủ XHCN, việc đảm bảo quyền chính trị của công dân nói chung và của người lao động trong các KCN nói riêng luôn được Đảng và Nhà nước ta xác định là nhiệm vụ trọng yếu. Tuy nhiên, trong bối cảnh TP. HCM hiện nay, nhiệm vụ này đặt ra với mức độ khẩn thiết và phức tạp hơn nhiều. Sự tồn tại của khoảng cách giữa “quyền hiến định” và khả năng thực thi đang là thách thức lớn nhất. Trên phương diện pháp lý, Hiến pháp năm 2013 (sửa đổi năm 2025) cùng với Luật Bầu cử, Luật Công đoàn, Luật Lao động... đã thiết lập khung khổ quan trọng để đảm bảo quyền chính trị cho công dân. Thế nhưng trong thực tiễn tại các KCN, những quyền này thường bị ràng buộc bởi thủ tục hành chính phức tạp, sự chông chéo thẩm quyền giữa Ban quản lý KCN, các sở ngành và chính quyền địa phương, cũng như sự thiếu vắng kênh phản biện, giám sát chuyên biệt cho người lao động. Điều này khiến nhiều quyền vốn được ghi nhận nhưng trở thành “quyền hình thức”, không có điều kiện để vận hành trong thực tế đời sống chính trị - xã hội của công nhân lao động trong các KCN.

Bên cạnh đó, yêu cầu hội nhập quốc tế cũng tạo sức ép cải cách mạnh mẽ. Là thành viên của ICCPR từ năm 1982, cũng như tham gia các công ước 98 của ILO (công ước số 87 đang trong lộ trình thực hiện các thủ tục để tham gia), Việt Nam đã cam kết đảm bảo các quyền tự do hiệp hội, thương lượng tập thể và tham gia đời sống chính trị - xã hội. Các hiệp định thương mại thế hệ mới như CPTPP hay EVFTA tiếp tục đặt ra nghĩa vụ cao hơn về dân chủ trong quan hệ lao động và minh bạch trong quản trị. Trong bối cảnh TP. HCM mở rộng là trung tâm công nghiệp - xuất khẩu hàng đầu, việc chậm thể chế hóa các cam kết này không chỉ ảnh hưởng đến uy tín quốc tế mà còn làm giảm sức cạnh tranh, hạn chế khả năng tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu vốn ngày càng gắn chặt với tiêu chuẩn lao động và chỉ số ESG.

Trên cơ sở đó, nội dung của nhóm giải pháp về pháp lý này cần được

triển khai đồng bộ trên cả hai cấp độ: quốc gia và địa phương. Ở cấp quốc gia, việc sửa đổi, bổ sung các đạo luật hiện hành là hết sức cần thiết. Luật Công đoàn hiện hành được sửa đổi bổ sung năm 2024 và chính thức có hiệu lực từ ngày 01/7/2025, cần được điều chỉnh lại cho phù hợp khi Công đoàn được sáp nhập trực thuộc Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, theo hướng phù hợp với Hiến pháp sửa đổi 2025 và các quy định mới trong hoạt động của Mặt trận, cần bỏ đi quy định coi Công đoàn là tổ chức “đại diện duy nhất, rộng rãi” cho người lao động, chuyển sang xác định là tổ chức đại diện chính thức của người lao động trong hệ thống chính trị để phù hợp với Luật lao động 2019 về tổ chức đại diện người lao động trong doanh nghiệp.

Những thay đổi này cần đảm bảo chặt chẽ sự lãnh đạo của Đảng và quản lý nhà nước, cũng như phù hợp với các cam kết quốc tế mà Việt Nam đã tham gia. Đồng thời chuẩn hóa thương lượng tập thể thực chất với hiệu lực ràng buộc rõ ràng và cơ sở dữ liệu công khai; Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và HĐND phải cụ thể hóa quyền bầu cử và ứng cử của lao động di cư, thông qua đăng ký cư trú điện tử, tổ chức điểm bỏ phiếu lưu động trong KCN và mở rộng khung giờ bầu cử phù hợp với ca kíp. Đồng thời, cần thí điểm cơ chế ứng cử trong môi trường doanh nghiệp nhằm khuyến khích sự tham gia chính trị trực tiếp của công nhân. Luật Hoạt động giám sát của Quốc hội và HĐND phải bổ sung cơ chế giám sát chuyên đề hàng năm đối với quyền chính trị của người lao động trong KCN, đồng thời thiết lập điều trần bắt buộc khi có vi phạm và tổ chức các hình thức tiếp xúc cử tri đặc thù tại KCN; Bộ luật Lao động phải quy định rõ việc tham vấn bắt buộc người lao động khi ban hành hoặc sửa đổi nội quy lao động có liên quan đến quyền - nghĩa vụ công dân. Các luật liên quan khác như Luật Trợ giúp pháp lý, Luật Khiếu nại và Tố cáo, Luật Tiếp cận thông tin cần mở rộng diện trợ giúp pháp lý miễn phí cho người lao động, nhất là lao động di cư có thu nhập thấp, đồng thời thiết lập cơ chế bảo vệ người tố cáo trong quan hệ lao động, bảo đảm họ không bị thiệt hại về thu nhập và vị trí việc làm. Nguyên tắc xuyên suốt ở cấp quốc gia là chuyển đổi từ “quyền hiến

định” sang “quyền thực thi”, với quy trình, biểu mẫu, thời hạn, trách nhiệm và chế tài cụ thể.

Ở cấp địa phương, TP. HCM mở rộng cần ban hành nghị quyết của HĐND chuyên đề về đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN, với mục tiêu, chỉ tiêu định lượng và cơ chế giám sát hàng năm. Cùng với đó là việc thiết lập một quy chế phối hợp liên thông giữa Ban quản lý KCN, các sở ngành, chính quyền địa phương, Mặt trận Tổ quốc, công đoàn, tổ chức đại diện người lao động, tòa án và đoàn luật sư, hình thành Tổ công tác Đảm bảo quyền của người lao động tại KCN để làm đầu mối tiếp nhận, phân luồng và kiến nghị xử lý vi phạm. Thành phố cũng cần xây dựng hạ tầng số để đảm bảo quyền của người lao động trong các KCN, thông qua việc vận hành Cổng thông tin điện tử trong các khu KCN, tích hợp chức năng tiếp nhận tố cáo, kiến nghị, lịch tiếp dân, dữ liệu thỏa ước tập thể, theo dõi tiến độ xử lý vụ việc và kết nối trực tiếp với VNeID cùng cơ sở dữ liệu quốc gia về cư trú. Bên cạnh đó, quyền phản biện và tham vấn cần được thể chế hóa thông qua việc quy định bắt buộc tham vấn đại diện người lao động khi ban hành chính sách tác động đến người lao động trong các KCN và tổ chức các cuộc điều trần chính sách định kỳ tại các khu công nhân lao động. Thành phố cũng phải đầu tư hạ tầng hỗ trợ pháp lý và giải quyết tranh chấp, như trung tâm trợ giúp pháp lý lưu động, đường dây nóng 24/7 và cơ chế hòa giải - trọng tài nhanh, miễn giảm phí cho người lao động, các rào cản hành chính liên quan đến cư trú, tạm trú, đăng ký tổ chức đại diện cần được rà soát và tháo gỡ.

Tóm lại, giải pháp trên không chỉ xuất phát từ yêu cầu nội tại của tiến trình công nghiệp hóa - đô thị hóa mà còn gắn liền với nghĩa vụ hội nhập quốc tế. Đây là bước đi chiến lược nhằm chuyển hóa người lao động từ đối tượng quản lý sang chủ thể chính trị, góp phần xây dựng nền dân chủ xã hội chủ nghĩa có kiểm soát, củng cố hệ thống chính trị cơ sở, ổn định quan hệ lao động và tạo dựng nền tảng phát triển bền vững cho toàn khu vực liên vùng.

4.2.4. Nhóm giải pháp về kinh tế - xã hội đảm bảo quyền chính trị

của người lao động trong các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, cần bảo đảm điều kiện thu nhập và an sinh xã hội của người lao động, bởi chỉ khi nào họ vượt qua mức sống tối thiểu, có thu nhập đủ trang trải nhu cầu cơ bản và một phần tích lũy, thì mới có khả năng dành thời gian và ý chí tham gia các hoạt động chính trị - xã hội. Chính quyền thành phố cần có lộ trình cụ thể để từng bước tiến tới “tiền lương đủ sống”, song song với việc phát triển hệ thống phúc lợi linh hoạt như bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp, quỹ hỗ trợ khẩn cấp và tín dụng ưu đãi cho công nhân. Cơ chế “giờ công dân có lương” cũng là một gợi ý đáng chú ý, theo đó doanh nghiệp dành một phần thời gian có trả lương để người lao động tham dự đối thoại, trưng cầu ý kiến hay tham vấn chính sách và các hoạt động chính trị - xã hội khác. Đây không chỉ là biện pháp kinh tế mà còn mang tính chính trị sâu sắc, vì nó trực tiếp hạ thấp “chi phí cơ hội” khi công nhân lựa chọn tham gia chính trị, thực tế nhiều doanh nghiệp sẽ không tính giờ công lao động khi công nhân tham gia các hoạt động ngoài sản xuất.

Thứ hai, vấn đề nhà ở và dịch vụ công là điều kiện kinh tế - xã hội gắn chặt với năng lực công dân. Phần lớn công nhân tại KCN TP. HCM sống trong các khu nhà trọ chật hẹp, thiếu tiện ích và không đảm bảo an toàn, điều này khiến họ xa rời đời sống cộng đồng và thiếu các thiết chế văn hóa - chính trị để tham gia. Vì vậy, thành phố cần quy hoạch lại không gian công nghiệp - đô thị theo hướng tích hợp: mỗi KCN đều phải dành quỹ đất tối thiểu cho nhà ở công nhân, nhà trẻ ca kíp, nhà văn hóa lao động và điểm sinh hoạt cộng đồng. Song song đó, mô hình “trạm dịch vụ công lưu động” cần được triển khai tại các cụm nhà trọ và nhà máy lớn, giúp người lao động thuận lợi hơn trong việc thực hiện thủ tục cư trú, bảo hiểm, khiếu nại - tố cáo và tiếp cận thông tin chính trị - pháp lý. Bên cạnh đó, chính sách giao thông công cộng, xe đưa đón công nhân, và hỗ trợ giá vé cũng có ý nghĩa chính trị quan trọng: nó giúp giảm chi phí đi lại, rút ngắn thời gian lao động, qua đó mở rộng khả năng tham gia các hoạt động xã hội và chính trị.

Thứ ba, giải quyết vấn đề di cư và cư trú là then chốt trong đảm bảo quyền chính trị. Với tỷ lệ lớn lao động nhập cư từ các tỉnh khác, rào cản về hộ khẩu và chính sách đăng ký tạm trú khiến nhiều công nhân bị loại trừ khỏi không gian tham gia chính trị ở nơi làm việc và nơi cư trú. Để khắc phục, thành phố cần thiết kế cơ chế “công dân KCN”, cho phép người lao động di cư được tham dự đầy đủ các hình thức trung cầu ý kiến, tiếp xúc cử tri, giám sát cộng đồng ngay tại nơi cư trú hoặc KCN. Điều này đồng nghĩa với việc phải liên thông dữ liệu cư trú - lao động - an sinh, đảm bảo mỗi công nhân nhập cư đều được mời gọi, thông báo và bảo vệ quyền tham gia chính trị bình đẳng như công dân thường trú. Đặc biệt, cần chú ý đến rào cản ngôn ngữ - văn hóa, khi TP. HCM ngày càng thu hút lao động từ nhiều vùng miền và dân tộc khác nhau; do đó, các tài liệu, biểu mẫu, thông báo cần có thêm tài liệu tiếng dân tộc tại những khu vực đông bào dân tộc tập trung sống thành từng khu, được thiết kế dễ hiểu và phù hợp với bối cảnh cộng đồng ở từng khu dân cư.

Thứ tư, phát triển kỹ năng số và thiết lập các kênh tham gia trực tuyến là một bước đi tất yếu trong bối cảnh chuyển đổi số quốc gia và yêu cầu của nền kinh tế số. Đối với công nhân KCN, việc trang bị “năng lực công dân số” không chỉ giúp họ tiếp cận thông tin chính trị - pháp luật mà còn trao cho họ công cụ để tham gia, phản biện và giám sát chính sách một cách linh hoạt, vượt qua rào cản về thời gian và không gian. Chính quyền TP. HCM cần phát triển các cổng tham vấn điện tử cấp KCN, nơi người lao động có thể gửi ý kiến, phản hồi, và theo dõi công khai quá trình xử lý. Đồng thời, cơ chế ngân sách tham gia ở cấp phường, xã có đông công nhân cần được thí điểm, cho phép người lao động trực tiếp đề xuất và biểu quyết những dự án thiết yếu liên quan đến đời sống hàng ngày như chiếu sáng, sân chơi... Khi đó, sự tham gia chính trị không còn mang tính hình thức mà trở thành một phần của quản trị đô thị.

Cuối cùng, giải pháp kinh tế - xã hội còn gắn với việc phát triển con người, đảm bảo bình đẳng giới và an toàn cộng đồng cho công nhân. Riêng đối với lao động nữ, phải có cơ chế hỗ trợ cụ thể như nhà trẻ ca đêm, dịch vụ sức

khỏe sinh sản, phòng chống quấy rối tình dục nơi làm việc, đồng thời tăng cường an ninh - trật tự trong các khu trọ công nhân. Đây không chỉ là giải pháp xã hội mà còn trực tiếp tạo điều kiện để lao động nữ - một lực lượng quan trọng nhưng dễ bị tổn thương có thể phát huy vai trò công dân chính trị của mình.

Tóm lại, nhóm giải pháp về kinh tế - xã hội có ý nghĩa nền tảng trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở TP. HCM. Nếu coi các giải pháp về thể chế và thiết chế là “khung xương” thì điều kiện kinh tế - xã hội chính là “mạch máu” để quyền đó vận động trong thực tiễn. Việc cải thiện thu nhập, an sinh, nhà ở, dịch vụ công, di cư, cư trú, kỹ năng số, cũng như cơ chế khuyến khích doanh nghiệp và đảm bảo bình đẳng giới sẽ tạo nên hệ sinh thái chính trị - xã hội lành mạnh, trong đó người lao động vừa là đối tượng thụ hưởng, vừa là chủ thể tham gia tích cực.

4.2.5. Đa dạng hóa phương thức đảm bảo quyền chính trị cho người lao động trong các khu công nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, tăng cường tuyên truyền, giáo dục chính trị, nâng cao nhận thức về quyền chính trị cho người lao động trong KCN là giải pháp có tính nền tảng, đóng vai trò dẫn đường trong toàn bộ quá trình nâng cao năng lực chính trị của người lao động. Nhận thức chính trị không tự nhiên hình thành, mà là kết quả của quá trình giáo dục có hệ thống, gắn với điều kiện sống và làm việc cụ thể của người lao động. Trong bối cảnh phần lớn công nhân là lao động trẻ, có trình độ học vấn vừa phải, và ít được tiếp cận với các chương trình giáo dục, việc tuyên truyền cần được thực hiện dưới hình thức linh hoạt, gần gũi, phù hợp với tâm lý, thời gian và điều kiện tiếp cận thông tin của họ. Các hình thức như phát hành cẩm nang phổ thông về quyền công dân, tổ chức lớp bồi dưỡng định kỳ, lồng ghép nội dung giáo dục chính trị trong hoạt động phổ biến pháp luật hoặc tập huấn an toàn lao động, đồng thời ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin (video ngắn, infographic, mạng xã hội nội bộ) sẽ góp phần hình thành nhận thức chính trị đúng đắn và khơi dậy tinh thần chủ động tham gia đời sống chính trị của người lao động.

Thứ hai, đa dạng hóa các hình thức tham gia chính trị của người lao

động là bước chuyển từ nhận thức sang hành động chính trị thực tiễn. Trong khi quyền bầu cử, ứng cử và tham gia tổ chức chính trị – xã hội đã được Hiến pháp và pháp luật ghi nhận, việc cụ thể hóa các hình thức tham gia phù hợp với điều kiện khu công nghiệp là yêu cầu cấp thiết. Cần mở rộng không gian và điều kiện thực thi các quyền này bằng cách tổ chức bầu cử tổ đại diện người lao động tại nơi làm việc, tạo điều kiện để công nhân ứng cử vào cơ quan dân cử, đồng thời khuyến khích sự tham gia của người lao động vào công đoàn cơ sở, các tổ chức chính trị – xã hội tại địa phương. Ngoài ra, việc thiết lập các kênh đối thoại trực tiếp giữa người lao động với doanh nghiệp và chính quyền thông qua mô hình đối thoại ba bên định kỳ là hình thức dân chủ thực chất, góp phần tạo diễn đàn thể hiện tiếng nói chính trị và nguyện vọng tập thể của người lao động một cách công khai, minh bạch và hiệu quả.

Thứ ba, thực hiện dân chủ trong doanh nghiệp là giải pháp gắn kết trực tiếp quyền chính trị với đời sống kinh tế – xã hội hàng ngày của người lao động. Quyền được biết, được bàn, được tham gia đóng góp ý kiến và giám sát các vấn đề liên quan đến điều kiện làm việc, phúc lợi, quy chế nội bộ, thang bảng lương... là biểu hiện thiết thực nhất của dân chủ cơ sở trong môi trường công nghiệp. Tuy nhiên, hiện nay, nhiều doanh nghiệp vẫn thực hiện dân chủ một cách hình thức, chưa có cơ chế đảm bảo tính hiệu quả và thực chất. Do vậy, cần thể chế hóa và giám sát việc thực thi các thiết chế như hội nghị người lao động, hội đồng lao động, tổ giám sát nội bộ, đồng thời thúc đẩy việc công khai thông tin doanh nghiệp và khuyến khích người lao động thực hiện quyền giám sát thông qua ứng dụng công nghệ số, phiếu đánh giá ẩn danh hoặc diễn đàn trực tuyến. Việc dân chủ hóa môi trường làm việc không chỉ góp phần bảo vệ quyền chính trị của người lao động mà còn nâng cao trách nhiệm xã hội và tính minh bạch trong quản trị doanh nghiệp.

Thứ tư, tăng cường phối hợp giữa các tổ chức công đoàn, chính quyền địa phương và doanh nghiệp nhằm bảo vệ quyền lợi hợp pháp, giải quyết tranh chấp lao động và đảm bảo thực hiện đồng bộ quyền chính trị với các quyền kinh tế – xã hội là một yêu cầu mang tính hệ thống. Trong thực tế, quyền chính

trị của người lao động không thể được bảo vệ đầy đủ nếu bị tách rời khỏi điều kiện sống, thu nhập, an sinh và các thiết chế hỗ trợ. Do đó, việc xây dựng cơ chế phối hợp liên ngành thường xuyên, hiệu quả giữa các chủ thể có vai trò chi phối và ảnh hưởng trực tiếp đến người lao động là rất cần thiết. Cụ thể, công đoàn cần chủ động nắm bắt tình hình tư tưởng và kiến nghị của người lao động, chính quyền địa phương cần xây dựng cơ chế tiếp nhận và xử lý kiến nghị kịp thời, trong khi doanh nghiệp cần thực hiện trách nhiệm xã hội trong việc tôn trọng quyền con người và quyền công dân của người lao động tại nơi làm việc. Đồng thời, cần ban hành các chính sách khen thưởng, khuyến khích doanh nghiệp thực hiện tốt quyền dân chủ và có cơ chế xử lý nghiêm minh đối với các hành vi vi phạm quyền tham gia chính trị của người lao động.

Tổng thể các giải pháp trên không chỉ là phương thức đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp, mà còn là bước đi chiến lược nhằm hiện thực hóa dân chủ xã hội chủ nghĩa trong khu vực công nghiệp, khu vực đang ngày càng đóng vai trò chủ đạo trong phát triển kinh tế – xã hội đất nước. Việc ghi nhận, tôn trọng, bảo vệ và thực thi đầy đủ quyền chính trị cho người lao động sẽ góp phần nâng cao năng lực tham gia chính trị của giai cấp công nhân, tăng cường sự ổn định xã hội, đồng thời củng cố tính chính danh của hệ thống chính trị trong giai đoạn chuyển đổi mô hình phát triển hướng đến hiện đại, dân chủ và bền vững.

Tiểu kết Chương 4:

Chương này của luận án đã tập trung làm rõ các nhóm giải pháp có tính khả thi và định hướng chiến lược nhằm tăng cường đảm bảo quyền chính trị cho người lao động trong các KCN ở TP. HCM. Cụ thể, luận án đã nhấn mạnh đến những nhóm giải pháp trọng tâm:

Thứ nhất, nâng cao năng lực hoạt động và đổi mới phương thức của các tổ chức đại diện cho người lao động, đặc biệt là công đoàn và các tổ chức chính trị – xã hội.

Thứ hai, nâng cao nhận thức và năng lực thực thi quyền chính trị của

người lao động, bao gồm việc chủ động tiếp cận thông tin, tham gia vào các cơ chế thương lượng tập thể, hành động tập thể, và thực hiện quyền giám sát, phản biện trong quản lý nhà nước và xã hội.

Thứ ba, thiết lập các cơ chế thể chế và chính sách đảm bảo sự tham gia chính trị bình đẳng của người lao động, đặc biệt là lao động nhập cư, trong quá trình hoạch định, thực thi và giám sát chính sách công tại địa phương. Luận án đã đưa ra các gợi ý tham chiếu từ kinh nghiệm quốc tế, đồng thời đề xuất điều chỉnh phương thức thực thi dân chủ cơ sở, tạo điều kiện để người lao động tham gia vào các quyết định mang tính cộng đồng.

Thứ tư, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và xây dựng khuôn khổ pháp lý cho sự tham gia chính trị số (e-participation), nhằm xóa bỏ các rào cản không gian, thời gian và thể chế truyền thống trong việc thực hiện các quyền chính trị cơ bản của người lao động. Việc này không chỉ đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số quốc gia mà còn mở rộng không gian dân chủ và thúc đẩy minh bạch hóa quy trình quản trị công.

Những giải pháp này, nếu được triển khai đồng bộ, có thể tạo ra bước chuyển căn bản trong việc xây dựng môi trường dân chủ toàn diện, bao trùm và bền vững cho nhóm đối tượng chiếm tỷ trọng ngày càng lớn trong cơ cấu xã hội đô thị – công nghiệp tại TP. HCM nói riêng và cả nước nói chung.

KẾT LUẬN

Trong tiến trình phát triển kinh tế - xã hội hiện nay, các KCN đã và đang đóng vai trò trụ cột trong chiến lược tăng trưởng của Việt Nam nói chung và TP. HCM nói riêng. Sự phát triển mạnh mẽ của các KCN đã góp phần tạo ra hàng triệu việc làm, thu hút lao động từ nhiều địa phương khác nhau, góp phần thúc đẩy đô thị hóa, gia tăng năng suất lao động và chuyển dịch cơ cấu kinh tế địa phương theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đó, vấn đề đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp đang đặt ra nhiều thách thức cần được nhận diện và giải quyết một cách căn cơ, chiến lược và bền vững.

Dựa trên khung lý luận về đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Qua quá trình khảo sát, phân tích và đánh giá, luận án đã chỉ ra rằng mặc dù TP. HCM đã có những bước tiến quan trọng trong việc cải thiện môi trường pháp lý và điều kiện lao động, song thực tế vẫn còn tồn tại nhiều khoảng trống cả về thể chế lẫn thực tiễn trong việc đảm bảo quyền chính trị cho người lao động. Việc thiếu vắng các tổ chức đại diện độc lập, hạn chế trong cơ chế đối thoại và thương lượng, sự lệ thuộc của công đoàn cơ sở vào giới chủ, cũng như tâm lý e ngại, thiếu thông tin và kiến thức chính trị từ phía người lao động đã tạo nên một môi trường chính trị hạn chế, ít đối thoại và thiếu sức phản biện từ dưới lên.

Luận án đã kiến nghị một hệ thống giải pháp toàn diện, trong đó nhấn mạnh vai trò then chốt của việc nội luật hóa các công ước quốc tế về quyền lao động (đặc biệt là Công ước số 87 và 98 của ILO), tạo hành lang pháp lý rõ ràng, minh bạch để người lao động được lập hội, được bảo vệ khi lên tiếng, được tổ chức phản biện chính sách hoặc thương lượng các điều kiện lao động mà không lo bị trừ dập hay kỳ thị. Cùng với đó là đổi mới mô hình quản lý lao động theo hướng giảm sự can thiệp hành chính đơn thuần, tăng cường các cơ chế đối thoại ba bên (Nhà nước – doanh nghiệp – người lao động), cũng như

thiết lập cơ chế giám sát độc lập và minh bạch đối với các hành vi vi phạm quyền chính trị của người lao động, nhất là trong khu vực tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI).

Một nội dung quan trọng khác được luận án khẳng định là cần nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn và các tổ chức đại diện người lao động. Công đoàn trong bối cảnh mới không chỉ là nơi đại diện quyền lợi vật chất, mà còn phải thực sự là một thiết chế chính trị – xã hội tham gia phản biện chính sách, làm cầu nối giữa người lao động với Đảng và các cấp chính quyền. Đặc biệt, việc đào tạo cán bộ công đoàn, tuyên truyền pháp luật và nâng cao ý thức chính trị công dân của người lao động cần được xem là một chiến lược lâu dài để từng bước xây dựng một tầng lớp công nhân lao động có tri thức, có năng lực tổ chức và tham gia hiệu quả vào đời sống chính trị.

Đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở TP. HCM không chỉ là một yêu cầu pháp lý đơn thuần, mà là một nhiệm vụ chính trị chiến lược có tính chất lâu dài, nhằm xây dựng một môi trường lao động công bằng, dân chủ và ổn định. Đây chính là nền tảng để kiến tạo một xã hội hiện đại, nơi phát triển kinh tế luôn gắn liền với phát triển con người và đảm bảo quyền chính trị thực chất cho mọi tầng lớp nhân dân.

Trong tương lai, nếu các giải pháp này được thực hiện nghiêm túc và đồng bộ, TP. HCM có thể trở thành hình mẫu điển hình về quản trị lao động dân chủ, hiệu quả và mang tính nhân văn, góp phần hiện thực hóa mục tiêu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN và nền dân chủ XHCN trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN mà Đảng và Nhà nước ta đang thực hiện.

đóng vai trò trụ cột trong chiến lược tăng trưởng của Việt Nam nói chung và TP. HCM nói riêng. Sự phát triển mạnh mẽ của các KCN đã góp phần tạo ra hàng triệu việc làm, thu hút lao động từ nhiều địa phương khác nhau, góp phần thúc đẩy đô thị hóa, gia tăng năng suất lao động và chuyển dịch cơ cấu kinh tế địa phương theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đó, vấn đề đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong

các khu công nghiệp đang đặt ra nhiều thách thức cần được nhận diện và giải quyết một cách căn cơ, chiến lược và bền vững.

Dựa trên khung lý luận về đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN. Qua quá trình khảo sát, phân tích và đánh giá, luận án đã chỉ ra rằng mặc dù TP. HCM đã có những bước tiến quan trọng trong việc cải thiện môi trường pháp lý và điều kiện lao động, song thực tế vẫn còn tồn tại nhiều khoảng trống cả về thể chế lẫn thực tiễn trong việc đảm bảo quyền chính trị cho người lao động. Việc thiếu vắng các tổ chức đại diện độc lập, hạn chế trong cơ chế đối thoại và thương lượng, sự lệ thuộc của công đoàn cơ sở vào giới chủ, cũng như tâm lý e ngại, thiếu thông tin và kiến thức chính trị từ phía người lao động đã tạo nên một môi trường chính trị hạn chế, ít đối thoại và thiếu sức phản biện từ dưới lên.

Luận án đã kiến nghị một hệ thống giải pháp toàn diện, trong đó nhấn mạnh vai trò then chốt của việc nội luật hóa các công ước quốc tế về quyền lao động (đặc biệt là Công ước số 87 và 98 của ILO), tạo hành lang pháp lý rõ ràng, minh bạch để người lao động được lập hội, được bảo vệ khi lên tiếng, được tổ chức phản biện chính sách hoặc thương lượng các điều kiện lao động mà không lo bị trừ dập hay kỳ thị. Cùng với đó là đổi mới mô hình quản lý lao động theo hướng giảm sự can thiệp hành chính đơn thuần, tăng cường các cơ chế đối thoại ba bên (Nhà nước – doanh nghiệp – người lao động), cũng như thiết lập cơ chế giám sát độc lập và minh bạch đối với các hành vi vi phạm quyền chính trị của người lao động, nhất là trong khu vực tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI).

Một nội dung quan trọng khác được luận án khẳng định là cần nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn và các tổ chức đại diện người lao động. Công đoàn trong bối cảnh mới không chỉ là nơi đại diện quyền lợi vật chất, mà còn phải thực sự là một thiết chế chính trị – xã hội tham gia phản biện chính sách, làm cầu nối giữa người lao động với Đảng và các cấp chính quyền. Đặc biệt, việc đào tạo cán bộ công đoàn, tuyên truyền pháp luật và nâng cao ý thức chính

trị công dân của người lao động cần được xem là một chiến lược lâu dài để từng bước xây dựng một tầng lớp công nhân lao động có tri thức, có năng lực tổ chức và tham gia hiệu quả vào đời sống chính trị.

Đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở TP. HCM không chỉ là một yêu cầu pháp lý đơn thuần, mà là một nhiệm vụ chính trị chiến lược có tính chất lâu dài, nhằm xây dựng một môi trường lao động công bằng, dân chủ và ổn định. Đây chính là nền tảng để kiến tạo một xã hội hiện đại, nơi phát triển kinh tế luôn gắn liền với phát triển con người và đảm bảo quyền chính trị thực chất cho mọi tầng lớp nhân dân.

Trong tương lai, nếu các giải pháp này được thực hiện nghiêm túc và đồng bộ, TP. HCM có thể trở thành hình mẫu điển hình về quản trị lao động dân chủ, hiệu quả và mang tính nhân văn, góp phần hiện thực hóa mục tiêu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN và nền dân chủ XHCN trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN mà Đảng và Nhà nước ta đang thực hiện.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU
LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Vũ Thị Yên (2025), *Đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp (Qua thực tiễn tỉnh Bình Dương)*, tạp chí *Lý luận chính trị* (điện tử), ngày 31/5/2025
2. Vũ Thị Yên (2025), *Việt Nam thúc đẩy đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp (qua thực tế ở tỉnh Bình Dương)*, tạp chí tạp chí *Lý luận chính trị* (điện tử), ngày 29/4/2025
3. Vũ Thị Yên (2022), *Đảm bảo quyền của lao động nữ trong các khu công nghiệp ở Việt Nam*, tạp chí *Quyền con người*, 08/7/2023
4. Vũ Thị Yên (2024), *Đẩy mạnh xây dựng chính quyền số tại tỉnh Bình Dương*, tạp chí *Tin học và đời sống*, Số 02 (06/2024), tr.54-58.
5. Vũ Thị Yên (2024), *Phát triển nhà ở xã hội, nhà ở công nhân trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030*, NXB. Lý luận chính trị, Hà Nội.
6. Vũ Thị Yên (2024), *Xây dựng chính quyền số tỉnh Bình Dương – Lý luận và thực tiễn*, NXB. Lý luận chính trị, Hà Nội.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**Tiếng Việt**

1. Nguyễn Bình An (2016). *Quyền của người lao động theo pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam*. Tạp chí *Dân chủ và Pháp luật*, (5) 2016.
2. Vĩnh An (2013). *Quyền dân sự, chính trị trong xã hội ta*. Tạp chí *Quốc phòng toàn dân*, (10) 2013.
3. Ban Bí thư Trung ương Đảng (2016), Chỉ thị số 52-CT/TW ngày 09/01/2016 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về việc: “tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động các khu công nghiệp”; tài liệu lưu hành nội bộ, Hà Nội.
4. Ban Chấp hành Trung ương (2017), *Nghị quyết số 10-NQ/TW, ngày 03-6-2017 về phát triển kinh tế tư nhân trở thành một động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*, tài liệu lưu hành nội bộ, Hà Nội.
5. Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy Bình Dương, *Kế hoạch số 23-KH/BTGTU ngày 19/11/2018 về Thực hiện Đề án đổi mới công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị nhằm xây dựng, phát triển tổ chức Đảng, tổ chức chính trị- xã hội trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương, giai đoạn 2017-2020 và những năm tiếp theo*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
6. Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Bình Dương (2022), *Tình hình thực hiện nhiệm vụ Quý I năm 2022 của các Khu công nghiệp Bình Dương*, <https://kcn.binhduong.gov.vn>.
7. Báo Lao động và Công đoàn (2024), *Liên đoàn lao động tỉnh Bình Dương vượt nhiều chỉ tiêu, được biểu dương xuất sắc*. Truy cập từ <https://laodongcongdoan.vn/ldld-tinh-binh-duong-vuot-nhieu-chi-tieu-duoc-bieu-duong-xuat-sac-108723.html>].

8. Bộ Chính trị (2008), Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28/01/2008 về “Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, tài liệu lưu hành nội bộ, Hà Nội.
9. Bộ Chính trị (2021), *Nghị quyết số 02 ngày 12/6/2021 về về việc đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới*, tài liệu lưu hành nội bộ, Hà Nội.
10. Burke, E. (2018), *Phản ánh về Cách mạng Pháp* (Bản dịch tiếng Việt). NXB Tri thức, Hà Nội. (Tác phẩm gốc xuất bản năm 1790)].
11. Nguyễn Hữu Chí, Đào Mộng Điệp (2010), *Pháp luật công đoàn của một số nước và kinh nghiệm cho Việt Nam*. Tạp chí *Luật học* (6) 2010.
12. Nguyễn Hữu Chí, & Đào Mộng Điệp. (2010). *Pháp luật công đoàn của một số nước và kinh nghiệm cho Việt Nam*. Tạp chí *Luật học*, (6) 2010.
13. Nguyễn Hữu Chí (2012), *Tự do công đoàn và đình công dưới góc độ quyền kinh tế - xã hội của người lao động*. Tạp chí *Luật học* (6) 2012.
14. Chính phủ (2014), Nghị định số 98/2014/NĐ-CP, ngày 24/10/2014 của Chính phủ Quy định việc thành lập tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp; chinhphu.vn.
15. Chính phủ (2021), Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 14/6/2021 của Thủ tướng Chính phủ về việc: “đảm bảo an ninh, trật tự trong tình hình mới đối với công nhân, người lao động tại các khu công nghiệp, khu chế xuất và khu kinh tế”, chinhphu.vn.
16. Chính phủ (2022), Nghị định quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế, số 35/2022/NĐ-CP, ngày 28/5/2022, Hà Nội.
17. Cổng Thông tin điện tử tỉnh Bình Dương. (2024). *Nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn trong tình hình mới*. Truy cập từ <https://www.binhduong.gov.vn/tin-tuc/2024/12/906-binh-duong-nang-cao-vai-tro-cua-to-chuc-cong-doan-trong-tinh-hinh-moi>].
18. Trần Nguyên Cường (2016), *Bảo đảm quyền của người lao động làm việc tại 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, Hà Nội.
19. Nguyễn Đăng Dung (2015), “Quyền con người và bảo vệ, bảo đảm thực hiện quyền con người theo Hiến pháp năm 2013”, Tạp chí *Nghiên cứu Lập pháp*, (11) 2015.
 20. Đặng Ngọc Dinh. (2020), *Tiếng nói công nhân trong quản trị khu công nghiệp: Từ lý thuyết đến thực tiễn tại Việt Nam*. NXB. Khoa học Xã hội, Hà Nội.
 21. Trần Ngọc Duyệt (2024), “Phát triển các khu công nghiệp ở tỉnh Bình Dương – điểm đột phá để phát triển kinh tế hiện nay” <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/09/10/phat-trien-cac-khu-cong-nghiep-o-tinh-binh-duong-diem-dot-pha-de-phat-trien-kinh-te-hien-nay/>
 22. Đảng bộ tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu (2020), Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu nhiệm kỳ 2020-2025, lưu hành nội bộ.
 23. Đảng bộ tỉnh Bình Dương (2020), Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ XI, lưu hành nội bộ, Bình Dương.
 24. Đảng bộ tỉnh Bình Dương (2015), Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ X, lưu hành nội bộ, Bình Dương.
 25. Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh (2020), Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố Hồ Chí Minh, nhiệm kỳ 2020-2025, (Lưu hành nội bộ)
 26. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, NXB. Chính trị quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
 27. Đại học Quốc gia Hà Nội (2011), *Giới thiệu các văn kiện quốc tế về quyền con người - An introduction to International Human Rights Instruments*, Hà Nội.
 28. Đại học quốc gia Hà Nội, Khoa Luật, Trung tâm nghiên cứu quyền con người - quyền công dân: “*Giới thiệu các văn kiện quốc tế về quyền con người*”, NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
 29. Đặng Việt Đạt (2018), *Bảo vệ quyền của người lao động di trú trong cộng đồng ASEAN*. Tạp chí nghiên cứu Đông Nam Á (8) 2018.

30. Đào Mộng Điệp (2014), *Vai trò của tổ chức đại diện lao động trong đối thoại xã hội, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể*. Tạp chí Luật học (1) 2014.
31. Đào Mộng Điệp (2015), *Đại diện lao động và pháp luật về đại diện lao động – Những vấn đề lý luận và thực tiễn ở Việt Nam*. NXB Tư pháp, Hà Nội.
32. Nguyễn Quốc Định (2015), *Tình hình thực hiện quyền của người lao động tại một số doanh nghiệp FDI ở thành phố Biên Hoà*, tạp chí Khoa học xã hội (8) 2015, Hà Nội.
33. Đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh Bình Dương (2025), *Báo cáo số 84/BC-ĐDBQH ngày 19/3/2025 về kết quả giám sát chuyên đề: “Việc thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế – xã hội” trên địa bàn tỉnh*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
34. Trần Văn Độ (2018), *Hài hòa pháp luật Việt Nam với chuẩn mực quốc tế về quyền chính trị*. Nhà xuất bản Khoa học Xã hội, Hà Nội.
35. Trương Chánh Đức (2023), *Pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp – một góc nhìn mới về quyền công đoàn ở Việt Nam*. Tạp chí Pháp luật về quyền con người (5) 2023.
36. Vũ Công Giao, Lã Khánh Tùng (2014). *ABC về các quyền dân sự, chính trị cơ bản*. NXB Đại học quốc gia Hà Nội.
37. Nguyễn Thị Thu Hà (2018), *Thực hiện pháp luật về quyền chính trị đối với phụ nữ ở Việt Nam hiện nay*. Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
38. Hoàng Văn Hải. (2022), *Vai trò của tổ chức xã hội dân sự trong bảo vệ quyền lao động: Trường hợp các trung tâm hỗ trợ công nhân*. Tạp chí Nhà nước & Pháp luật, (8)
39. Hoàng Văn Hào và Chu Hồng Thanh (1997), *Một số vấn đề về quyền dân sự và chính trị*. NXB. Chính trị quốc gia.

40. Phạm Thị Thanh Hằng. (2021), Công đoàn Việt Nam trong bối cảnh hội nhập: Thách thức từ các hiệp định thương mại tự do. *Tạp chí Lao động & Xã hội*, (Số đặc biệt).
41. Heywood, A. (2017), *Chính trị học* (Nguyễn Đình An dịch). NXB Thế giới, Hà Nội.
42. Đỗ Quỳnh Hoa (2023), *Những vấn đề xã hội của các khu công nghiệp ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
43. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2002), *Các văn kiện quốc tế cơ bản về quyền con người*. Trung tâm nghiên cứu quyền con người, Hà Nội.
44. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2002), *Sự phát triển quyền dân sự và chính trị trong thời kỳ đổi mới ở Việt Nam (1986 - 2001)*.
45. Hội Luật gia Việt Nam (2007), *Tập hợp các văn kiện pháp lý quốc tế cơ bản về quyền con người*. Nxb. Hồng Đức.
46. Hồ Chí Minh (2011). *Toàn tập*, Tập 5. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
47. Phan Thị Lam Hồng (2020), *Bảo vệ quyền của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước theo pháp luật Việt Nam*. *Tạp chí Công thương* (12) 2020.
48. Phan Thị Lam Hồng (2021), *Thực trạng vi phạm quyền của người lao động và một số kiến nghị*. *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật* (9) 2021.
49. Trần Thanh Hương (2006), *Những bảo đảm pháp lý cho việc thực hiện quyền cơ bản của công dân trong lĩnh vực tự do cá nhân*. Luận án Tiến sĩ luật, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
50. Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Dương (2023), *Nghị quyết số 04/2023/NQ-HĐND về phát triển nhà ở xã hội cho công nhân lao động*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
51. Nguyễn Thị Lan Hương (2022), *Tham gia chính trị của công nhân khu*

- công nghiệp: Rào cản từ thể chế. Tạp chí Lý luận chính trị, (2) 2022.*
52. Phạm Khiêm Ích & Hoàng Văn Hào (Chủ biên) (1995), *Quyền con người trong thế giới hiện đại*. Viện Thông tin Khoa học Xã hội, Hà Nội.
 53. Nguyễn Tuấn Khanh (2012), *Bảo đảm pháp lý quyền khiếu nại, tố cáo của công dân ở nước ta hiện nay*. Luận án Tiến sĩ.
 54. Vũ Trung Kiên (2019), *Hiệu quả công tác giáo dục chính trị - tư tưởng cho công nhân các khu công nghiệp ở miền Đông Nam Bộ hiện nay*. luận án, Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Hà Nội.
 55. Hoàng Kim Khuyên (2019), *Công ước số 98 về quyền được tổ chức, thương lượng tập thể và vấn đề pháp lý cần hoàn thiện ở Việt Nam hiện nay*. Tạp chí Luật học (3) 2019.
 56. Liên đoàn lao động tỉnh Bình Dương (2022), *Kế hoạch số 40/KH-LĐLĐ ngày 25/5/2022 về công tác tạo nguồn, phát triển đảng viên là CNLĐ trong các DNNKVNN giai đoạn 2021-2025*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
 57. Liên đoàn lao động (2018), *Kế hoạch số 46/KH-LĐLĐ, ngày 12/9/2018, “Kế hoạch thực hiện đề án hỗ trợ nguồn lực phát triển tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp Nhà nước trên địa bàn tỉnh Bình Dương, giai đoạn 2018-2020”*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
 58. Liên Đoàn lao động tỉnh Bình Dương (2023), *Báo cáo công tác phát triển đảng viên là đoàn viên công đoàn, công nhân trong các DNNKVNN giai đoạn 2018-2023*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
 59. Liên đoàn lao động tỉnh Bình Dương (2023), *Báo cáo tháng 5/2023*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
 60. Liên đoàn Lao động tỉnh Bình Dương (6/2025), *Báo cáo hoạt động công đoàn 6 tháng đầu năm 2025*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
 61. Liên hiệp quốc (1948), *Tuyên ngôn Nhân quyền (1948)*, trong cuốn *Các văn kiện pháp lý quốc tế về quyền con người*, NXB. Hồng Đức.
 62. Liên hiệp quốc (1979), *Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối*

- xử với phụ nữ (CEDAW, 1979), NXB. Hồng Đức.
63. Liên hiệp quốc (1966), Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR, 1966). NXB. Hồng Đức.
64. Liên hiệp quốc (1966), Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR, 1966), NXB. Hồng Đức.
65. C. Mác và Ph. Ăngghen (2004). *Tuyên ngôn Đảng Cộng sản* (Hồ Chí Minh dịch). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
66. Nguyễn Văn Mạnh (1995), *Xây dựng và hoàn thiện bảo đảm pháp lý thực hiện quyền con người trong điều kiện đổi mới ở nước ta hiện nay*. Luận án Tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
67. Âu Thị Tâm Minh (2021), “*Việt Nam thực hiện pháp luật quốc tế về quyền chính trị của công dân*”, Tạp chí Lý luận chính trị, số 7.
68. Phạm Thị Thúy Nga (2019), *Hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể trong bối cảnh hội nhập ở Việt Nam hiện nay*. NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
69. Nguyễn Thị Kim Ngân (2015), *Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị - Nội dung và thực tiễn thi hành*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
70. Hoàng Phê (Chủ biên) (1994), Từ điển *Tiếng Việt*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
71. Nguyễn Thị Kim Phụng (2006), *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường*. Luận án Tiến sĩ.
72. Đặng Thị Phượng (2020), “*Quyền chính trị hiến định của công dân trong Hiến pháp Việt Nam*”, Tạp chí Từ điển học và Bách khoa thư, số 3.
73. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2013), *Hiến pháp nước Cộng hòa XHCN Việt Nam năm 2013 (sửa đổi năm 2025)*, NXB. Chính trị quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
74. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2017), Bộ Luật hình sự năm 2015, sửa đổi bổ sung năm 2017, NXB. Chính trị quốc gia – Sự thật,

Hà Nội.

75. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2015), Luật Mặt trận tổ quốc Việt Nam, NXB. Chính trị quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
76. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2019), Bộ Luật Lao động năm 2015, sửa đổi bổ sung năm 2019, NXB. Chính trị quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
77. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2016), Luật Tiếp cận thông tin năm 2016, NXB. Chính trị quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
78. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2024), Luật Công đoàn năm 2024, NXB. Chính trị quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
79. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2019), Luật Lao động năm 2019, Hà Nội, NXB. Chính trị quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
80. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2025), Nghị quyết số 202/2025/QH15 của Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, tài liệu lưu hành nội bộ, Hà Nội.
81. Scruton, R. (2014), *Bản chất của chủ nghĩa bảo thủ*. NXB. Tổng hợp TP.Hồ Chí Minh, Tp. Hồ Chí Minh.
82. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội (2024), *Báo cáo tình hình đối thoại, lấy ý kiến của người lao động trong các doanh nghiệp*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
83. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương (2024), *Báo cáo tình hình quan hệ lao động và đình công trên địa bàn tỉnh năm 2024*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
84. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương (2024), *Báo cáo thanh tra tình hình quan hệ lao động và đình công trên địa bàn tỉnh năm 2024*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
85. Sở Tư pháp tỉnh Bình Dương (2024), *Thực hiện hiệu quả công tác phổ biến, giáo dục pháp luật gắn với vận động quần chúng nhân dân chấp hành pháp luật tại cơ sở*, <https://pbgdpl>

86. Trần Tuấn Sơn (2019). *Bàn về vai trò của tổ chức công đoàn trong bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập hiệp định CPTPP*. Tạp chí Công thương số 9/2019.
87. Trần Tuấn Sơn (2021), *Một số vấn đề về bảo vệ quyền của người lao động trong pháp luật Việt Nam theo cam kết của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương - CPTPP*. Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn, số 48/2021.
88. Trần Tuấn Sơn (2021), “*Bàn về vai trò của tổ chức công đoàn trong bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập hiệp định CPTPP*”, Tạp chí Công thương, số 9.
89. Trần Tuấn Sơn (2022), *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*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
90. Lưu Văn Sùng và Nguyễn Văn Long (2007), *Đình công của công nhân- Thực trạng và giải pháp xử lý ở tỉnh Đồng Nai*. Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
91. Nông Đức Tài (2024), *Bảo vệ quyền của người lao động ở Việt Nam*. Tạp chí Xây dựng Đảng, (12) 2024.
92. Lê Thị Hoài Thu (2014), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
93. Lê Thị Hoài Thu và Vũ Công Giao (2016), *Ảnh hưởng của thương mại đến nhân quyền*. NXB Hồng Đức.
94. Trần Thị Kim Thu. (2017), *Đình công tự phát ở Việt Nam: Phân tích từ góc độ chính trị học*. Tạp chí Xã hội học, (3), 45–56, Hà Nội.
95. Mai Thị Diệu Thuý (2020), “*Bảo đảm quyền chính trị của phụ nữ ở một số quốc gia trên thế giới và những bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam*”, Tạp chí Công Thương, số 3.
96. Lê Minh Tiến. (2019), *Công nhân khu công nghiệp và các hình thức đấu*

tranh phi chính thức. NXB Đại học Quốc gia TP.HCM.

97. Tỉnh ủy Bình Dương (2022), *Chương trình hành động số 58/CTr-TU ngày 11/01/2022 về thực hiện Nghị quyết 02-NQ/TW về đổi mới tổ chức và hoạt động Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
98. Tỉnh ủy Bình Dương (1997), *Chỉ thị số 03-CT/TU (1997): về xây dựng đoàn thể trong doanh nghiệp tư nhân và có vốn đầu tư nước ngoài*; tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
99. Tỉnh ủy Bình Dương (2007), *Chương trình số 51-CTr/TU (2007)*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
100. Tỉnh ủy Bình Dương (2011), *Chương trình số 13-CTr/TU (2011)*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
101. Tỉnh ủy Bình Dương (2016), *Chương trình số 16-CTr/TU (2016): về phát triển tổ chức Đảng và tổ chức chính trị – xã hội trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
102. Đinh Trọng (2022), *Bình Dương, tranh chấp lao động có xu hướng tăng trở lại*. Báo Lao động ngày 9/6/2022.
103. Đinh Trọng (2021), *Bình Dương: Sắp xếp thay ca để 16.000 công nhân đi bầu cử đúng thời gian*. Báo Lao động ngày 23/5/2021.
104. Nguyễn Thị Tố Uyên (2018), “*Thực hiện quyền chính trị của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay*”, Tạp chí Lý luận chính trị, (4) 2018.
105. Ủy ban nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu (2025), *Niên giám thống kê tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu năm 2024*, NXB. Thống kê, Hà Nội.
106. Ủy ban nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu (2024), *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội năm 2024 và phương hướng, giải pháp năm 2025*, tài liệu lưu hành nội bộ, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.
107. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương (2025), *Niên giám thống kê tỉnh Bình Dương năm 2024*, NXB. Thống kê, Hà Nội.
108. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương (2024), *Báo cáo tình hình kinh tế -*

xã hội năm 2024 và phương hướng, giải pháp năm 2025, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.

109. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương (2019), *Quyết định số 595/QĐ-UBND năm 2019 về phát triển thiết chế công đoàn và nhà ở xã hội cho công nhân*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
110. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương (2020), Đề án “*Thành phố thông minh Bình Dương*”, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
111. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương (2022), *Quyết định 2743/QĐ-UBND ngày 15/3/2022 về tổ chức hội nghị người lao động và đối thoại định kỳ*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
112. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương (2023), *Quyết định 1818/QĐ-UBND năm 2023 về bộ tiêu chí đánh giá việc thực hiện quy chế dân chủ trong doanh nghiệp*, tài liệu lưu hành nội bộ, Bình Dương.
113. Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2025), *Niên giám thống kê thành phố Hồ Chí Minh năm 2024*, NXB. Thống kê, Hà Nội.
114. Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2024), *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội năm 2024 và phương hướng, giải pháp năm 2025*, tài liệu lưu hành nội bộ, TP. HCM.
115. Viện KH Lao động & Xã hội. (2022). *Báo cáo chỉ số tham gia chính trị của người lao động khu công nghiệp Việt Nam*. Bộ Lao động-Thương binh & Xã hội, Hà Nội.
116. Võ Khánh Vinh (2011). *Những vấn đề lý luận và thực tiễn của nhóm quyền dân sự và chính trị*. NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.

II. Tài liệu tham khảo Tiếng Anh

117. Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2012). *Why nations fail: The origins of power, prosperity, and poverty* (Vì sao các quốc gia thất bại: Nguồn gốc của quyền lực, thịnh vượng và nghèo đói). New York: Crown Business.
118. Alex Conte & Richard Burchill (2009) *Defining Civil and Political*

- Rights, The Jurisprudence of the United Nations Human Rights Committee*. [Xác định các quyền dân sự và chính trị: Án lệ của Ủy ban Nhân quyền Liên Hợp Quốc]. Routledge.
119. Alston, P. (Ed.). (2005). *Labour rights as human rights* [Quyền lao động như quyền con người]. Oxford University Press.
120. Anthony G. Wilhel (2000). *Democracy in the Digital Age Challenges to Political Life in Cyberspace*. [Dân chủ trong kỷ nguyên số: Những thách thức đối với đời sống chính trị trên không gian mạng]. Routledge.
121. Azmi Sharom, Hadi Rahmat Purnama, Matthew Mullen, Melizel Asuncion & Michael Hayes (2019). *Human Rights in Southeast Asia*. [Quyền con người ở Đông Nam Á]. AUN-HRE & SHAPE-SEA.
122. Bayefsky, A. (2012). *The UN human rights treaty system in the 21st century* [Hệ thống điều ước nhân quyền của Liên Hợp Quốc trong thế kỷ XXI]. Martinus Nijhoff Publishers.
123. Beitz, C. R. (2009). *The Idea of Human Rights*. [Ý tưởng về quyền con người] Oxford University Press.
124. Budeli, M. (2010). *Understanding the right to freedom of association at the workplace: Components and scope* [Hiểu về quyền tự do hiệp hội tại nơi làm việc: Các cấu phần và phạm vi]. *Comparative and International Law Journal of Southern Africa*, 43(2).
125. Brown, D. K., Deardorff, A. V., & Stern, R. M. (2013). *Labor standards and human rights: Implications for international trade and investment* [Tiêu chuẩn lao động và quyền con người: Hệ quả đối với thương mại và đầu tư quốc tế]. University of Michigan Press.
126. Chan, J. (2019). *Labor rights in global supply chains*. [Quyền lao động trong chuỗi cung ứng toàn cầu]. Cambridge University Press.
127. China Labor Bulletin Magazine (2023). *Workers' rights and labour relations in China*. [Quyền của người lao động và quan hệ lao động ở

- Trung Quốc].
128. Compa, L. (2001). *Workers' rights as human rights* [Quyền của người lao động như quyền con người]. Cornell University Press.
 129. Cunningham, F. (2001). *Theories of democracy: A critical introduction* [Các lý thuyết về dân chủ: Một dẫn nhập phê phán]. Routledge.
 130. Dahl, R. A. (1998). *On democracy* [Về dân chủ]. New Haven, CT: Yale University Press.
 131. Dahl, R. A. (1989). *Democracy and its critics* [Dân chủ và những người phê phán nó]. Yale University Press].
 132. David Robertson (1997), *A Dictionary of Human Rights*. [Từ điển về quyền con người]. Europa Publications.
 133. Derber, M. (1970). *Labor and democracy: The worker's right to participate in management* [Lao động và dân chủ: Quyền tham gia quản lý của người lao động]. University of Illinois Press.
 134. Drusilla K. Brown, Alan V. Deardorff và Robert M. Stern (2013). *Labor Standards and Human Rights: Implications for International Trade and Investment*. [Tiêu chuẩn lao động và quyền con người: Hàm ý đối với thương mại và đầu tư quốc tế]. World Scientific Studies in International Economics Magazine.
 135. Easton, D. (1965). *A systems analysis of political life*. [Phân tích hệ thống về đời sống chính trị]. Wiley.
 136. E-Democracy (2016). *Citizens' Participation in the Digital Age* [Sự tham gia của công dân trong kỷ nguyên số] <https://europeanmovement.eu/policy>, 2016.
 137. Neumayer, E., & de Soysa, I. (2006). *Globalization and the right to free association and collective bargaining: An empirical analysis*. [Toàn cầu hóa và quyền tự do hiệp hội cùng thương lượng tập thể: Một phân tích thực nghiệm]. World Development Magazine (No 01, 34, January 2006).

138. Citroni, G., Spigno, I., & Tanzarella, P. (2023). *The Right to Political Participation, A Study of the Judgments of the European and Inter-American Courts of Human Rights*. [Quyền tham gia chính trị: Nghiên cứu các phán quyết của Tòa án Nhân quyền châu Âu và Liên Mỹ]. Routledge.
139. Gereffi, G., & Cheng, L. (n.d.), *The Contrasting Roles of the informal Sector in East Asian and Latin American Development*, [Vai trò đối lập của khu vực phi chính thức trong phát triển Đông Á và Mỹ Latinh]. Duke University.
140. Gerry Rodgers (2009). *The International Labour Organization and the Quest for Social Justice, 1919-2009*. International Labor office.
141. Gross, J. A. (2003). *Workers' rights as human rights* [Quyền của người lao động như quyền con người]. Cornell University Press.
142. Fraser, N. (2013). *Fortunes of feminism: From state-managed capitalism to neoliberal crisis*. Verso Books.
143. Hall, P. A. (Ed.). (1989). *The political power of economic ideas: Keynesianism across nations* [Quyền lực chính trị của các ý tưởng kinh tế: Chủ nghĩa Keynes trên bình diện các quốc gia]. Princeton University Press.
144. Hayek, F. A. (1960). *The constitution of liberty* [Hiến pháp của tự do]. University of Chicago Press.
145. Held, D. (2006). *Models of democracy* (3rd ed.) [Các mô hình dân chủ]. Polity Press.
146. Held, D. (1983). *States and Societies* [Nhà nước và xã hội]. Blackwell.
147. Hertel-Fernandez, A. (2021). *Policies to Strengthen Workplace Civic Engagement and Worker Political Voice*. [Các chính sách nhằm tăng cường sự tham gia dân sự tại nơi làm việc và tiếng nói chính trị của người lao động], Roosevelt Institute]
148. Heywood, A. (2019). *Political Ideologies: An Introduction* [Các hệ tư

- tướng chính trị: Nhập môn], (ấn bản lần thứ 7). Palgrave Macmillan.
149. Human Rights Committee. (2004). *General Comment No. 25: The right to participate in public affairs, voting rights and the right of equal access to public service (Article 25)*. [Bình luận chung số 25: Quyền tham gia vào các công việc công, quyền bầu cử và quyền được tiếp cận bình đẳng với dịch vụ công (Điều 25)]. CCPR/C/21/Rev.1/Add.7.
 150. Huntington, S. P. (1991). *The third wave: Democratization in the late twentieth century* [Làn sóng dân chủ thứ ba: Dân chủ hóa vào cuối thế kỷ XX]. Norman: University of Oklahoma Press.
 151. International Labour Organization. (1948). *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)*. [Công ước về Tự do hiệp hội và Bảo vệ quyền tổ chức, 1948 (Số 87)]
 152. International Labour Organization (ILO). (2003). *Decent work: Concepts, models and policies* [Việc làm bền vững: Khái niệm, mô hình và chính sách]. International Labour Office.
 153. International Labour Organization (2023). *Migrant workers rights to freedom of association and collective bargaining*. [Quyền của lao động di cư đối với tự do hiệp hội và thương lượng tập thể. Văn phòng Lao động Quốc tế]. Geneva: International Labour Office, 2023.
 154. International Labour Organization (2024). *Social Dialogue Report 2024: Peak-level social dialogue for economic development and social progress*. [Báo cáo Đối thoại xã hội 2024: Đối thoại xã hội cấp cao vì phát triển kinh tế và tiến bộ xã hội]. Geneva: International Labour Office, 2024.
 155. Jirjahn, U., & Le, T. (2025). *Political Spillovers of Worker Representation: With or Without Workplace Democracy?* [Hiệu ứng lan tỏa chính trị của đại diện người lao động: Có hay không có dân chủ tại nơi làm việc]. IZA Discussion Paper No. 17709.
 156. Kelly, P. (Ed.). (2014). “工业公民权与劳动者政治参与” [“Quyền công dân công

- nghiệp” và sự tham gia chính trị của người lao động]. In 中外劳动研究评论 (第一辑) [Tập chí Nghiên cứu Lao động Trung Quốc và Nước ngoài (Tập 1)]. Berkeley Labor Center.
157. Landau, I., Fenwick, C., & Kolben, K. (2011). *The core human rights treaties and labour rights* [Các điều ước nhân quyền cơ bản và quyền lao động]. International Labour Organization.
 158. Lukes, S. (2005). *Power: A radical view* [Quyền lực: Một cách nhìn cấp tiến] (2nd ed.). Palgrave Macmillan.
 159. Manfred Nowak (1993). *U.N. Covenant on Civil and Political Rights: CCPR Commentaries*. [Công ước Liên Hợp Quốc về các quyền dân sự và chính trị: Bình luận về CCPR]. N.P Engel, Germany.
 160. Marshall, T.H. (1950). *Citizenship and social class*. [Quyền công dân và giai cấp xã hội]. Cambridge University Press.
 161. Mouffe, C. (2000). *The democratic paradox* [Nghịch lý dân chủ]. London: Verso.
 162. Kate Nash (2009), *The Cultural Politics of Human Rights: Comparing the US and UK*, [Chính trị văn hóa của quyền con người: So sánh Hoa Kỳ và Vương quốc Anh]. Cambridge University Press.
 163. Pham Trong Nghia (2010). *Incorporating the core international labour standards on freedom of association and collective bargaining into Vietnam's legal system*. [Nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế cốt lõi về quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể vào hệ thống pháp luật Việt Nam]. Brunel University – School of Law.
 164. Nowak, M. (1993). *U.N. Covenant on Civil and Political Rights: CCPR commentaries* [Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị của Liên Hợp Quốc: Bình luận về CCPR]. N.P. Engel.
 165. Oya, C., & Schaefer, F. (2021). *The politics of labour relations in global production networks: Collective action, industrial parks, and local conflict in the Ethiopian apparel sector*. [Chính trị của quan hệ

- lao động trong các mạng lưới sản xuất toàn cầu: Hành động tập thể, khu công nghiệp và xung đột địa phương trong ngành may mặc Ethiopia]. Science Direct.
166. Joseph Raz (2007). *Human Rights without Foundations*. [Quyền con người không có nền tảng]. Oxford Legal Studies Research Paper No.14/2007. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=999874>
 167. Joseph, S., Schultz, J., & Castan, M. (2004). *The International Covenant on Civil and Political Rights: Cases, materials and commentary* [Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị: Các vụ việc, tài liệu và bình luận] (2nd ed.). Oxford University Press.
 168. Rawls. J. (1999). *The Law of peoples, With “The Idea of Public Reason Revisited”*. [Luật của các dân tộc: Kèm theo “Ý tưởng về lý trí công cộng được xem xét lại”]. Havard University Press.
 169. Rawls, J. (2005). *Political liberalism* [Chủ nghĩa tự do chính trị]. Columbia University Press.
 170. Steiner, H. J., Alston, P., & Goodman, R. (2013). *International human rights in context: Law, politics, morals* [Quyền con người quốc tế trong bối cảnh: Luật pháp, chính trị và đạo đức] (3rd ed.). Oxford University Press.
 171. Rawls, J. (1999). *The Law of Peoples*. [Luật của các dân tộc]. Harvard University Press.
 172. Rodgers, G. (2009). *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009* [Tổ chức Lao động Quốc tế và hành trình vì công bằng xã hội, 1919-2009]. International Labour Office.
 173. Rousseau, J. J. (1762). *The Social Contract* (B. G. Masters, Trans.). Penguin Classics. (Bản dịch tiếng Việt: Khế ước xã hội, NXB Tri thức, 2018).
 174. Sen, A. (1999). *Development as freedom*. [Phát triển như là tự do] Oxford University Press.

175. Nandita Shah and Nandita Gandni, *A Backgrounder: Womens Work in the Informal Sector in India*. [Lao động nữ trong khu vực phi chính thức ở Ấn Độ].
176. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (1996). *Trade, employment and labour standards: A study of core worker's rights and international trade* [Thương mại, việc làm và tiêu chuẩn lao động: Nghiên cứu về các quyền lao động cốt lõi và thương mại quốc tế]. OECD Publishing.
177. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2021). *Human rights and elections A Handbook on International Human Rights Standards on Elections*. [Quyền con người và bầu cử: Sổ tay về các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người trong bầu cử]. OHCHR.
178. Pateman, C. (1970). *Participation and democratic theory* [Tham gia và lý thuyết dân chủ] Cambridge University Press].
179. Philip Alston & Ryan Goodman (2013). *International Human Rights*. [Quyền con người quốc tế]. Oxford University.
180. Robert C. Bird (Ed) (2014), *Law, Business and Human Rights*. [Pháp luật, kinh doanh và quyền con người]. Published by Edward Elgar Publishing Limited.
181. Ruth Dukes (2014). *The Labour Constitution: The Enduring Idea of Labour Law*. [Hiến pháp lao động: Ý tưởng bền vững của luật lao động] Oxford University Press.
182. Sampson, G. P. (1999). *Labor standards and the World Trade Organization: The need for a social clause?* [Tiêu chuẩn lao động và Tổ chức Thương mại Thế giới: Sự cần thiết của một điều khoản xã hội?]. World Trade Organization.
183. Sarah Joseph, Jenny Schults và Melissa Castan (2004). *The International Convernant on Civil and Political Rights: Cases,*

- Material and Commenttary*. [Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị: Các vụ việc, tư liệu và bình luận]. University of Oxford, Second Edition.
184. Servais, J.-M. (2022). *International labour law* [Luật lao động quốc tế] (5th ed.). Kluwer Law International.
185. Schumpeter, J. A. (1942). *Capitalism, socialism and democracy* [Chủ nghĩa tư bản, chủ nghĩa xã hội và dân chủ]. Harper & Brothers].
186. Scott Sheeran & Sir Nigel Rodley (2016). *Routledge Handbook of International Human Rights Law*. [Sổ tay Routledge về luật nhân quyền quốc tế]. Routledge.
187. Sununta Siengthai, John Lawler, Chris Rowley (2010). *The Multi-Dimensions of Industrial Relations in the Asian Knowledge-Based Economies*. [Đa chiều quan hệ lao động trong các nền kinh tế tri thức châu Á] (Chandos Asian Studies Series), 1st.
188. Sununta Siengthai (2018). *Globalization and Industrial Relations in Thailand* [Toàn cầu hóa và quan hệ lao động ở Thái Lan] <https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/workers-association>.
189. Standing, G. (2011). *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies* [Cuộc sống bấp bênh: Bất ổn việc làm và phúc lợi ở các nền dân chủ giàu có]. London: Verso Books.
190. Steiner, H.J., Alston, P., & Goodman, R. (2013). *International Human Rights in Context: Law, Politics, Morals* [Quyền con người quốc tế trong bối cảnh: Pháp luật, chính trị, đạo đức] (ấn bản thứ 3). Oxford University Press.
191. Sheeran, S., & Rodley, N. (Eds.). (2016). *Routledge handbook of international human rights law* [Sổ tay Routledge về luật nhân quyền quốc tế]. Routledge.
192. Silver, B. J. (2003). *Forces of labor: Workers' movements and*

- globalization since 1870* [Những lực lượng của lao động: Phong trào công nhân và toàn cầu hóa từ năm 1870]. Cambridge University Press. tr.47.
193. Silver, B. J. (2003). *Forces of labor: Workers' movements and globalization since 1870* [Sức mạnh của giai cấp lao động: Phong trào công nhân và toàn cầu hóa từ năm 1870]. Cambridge University Press.
194. Thom Brooks (2012). *Raws and Law*. Nxb. Routledge.
195. Todd Landman (2013). *Human Rights and Democracy* [Quyền con người và dân chủ]. Bloomsbury Academic.
196. United Nations. (1966). *International Covenant on Civil and Political Rights* [Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị] Treaty Series, 999, 171.
197. United Nations General Assembly. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. [Tuyên ngôn thế giới về quyền con người]
198. United Nations General Assembly. (1948). *Universal Declaration of Human Rights* [Tuyên ngôn thế giới về quyền con người].
199. Zhang Shunqing (2008). “*Legal Guarantee for Rights of Political Participation of Citizens in Harmonious Society*” [Bảo đảm pháp lý cho quyền tham gia chính trị của công dân trong xã hội hài hòa] Yangtze Tribune Magazine.
200. 吴司 & 文军 (2010). 自我组织与遵纪守法: 工人依法维权集体行动策略——以上海SNS企业工人抗争为例 [Tự tổ chức và tuân thủ pháp luật: Chiến lược hành động tập thể của công nhân trong việc bảo vệ quyền theo pháp luật – Nghiên cứu trường hợp công nhân doanh nghiệp SNS tại Thượng Hải]. 社会(Society), 30(5).
201. Wright, E. O. (2000). *Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise* [Quyền lực giai cấp công nhân, lợi ích giai cấp tư bản và sự thỏa hiệp giai cấp]. American Journal of Sociology, 105(4).

III. Tài liệu tham khảo từ Internet

202. Nguyễn Thị Minh (Hà Hội). *Và quyền tự do lập hội*. Từ trang <https://tcnn.vn/news/detail/38626/Hoi-va-quyen-tu-do-lap-hoi-all.html>
203. Nguyễn Giang (Bình Dương): *Thực hiện hiệu quả công tác phổ biến, giáo dục pháp luật gắn với vận động quần chúng nhân dân chấp hành pháp luật tại cơ sở*. Từ trang <https://pbgdpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/pages/hoat-dong-pbgdpldp.aspx?ItemID=3857>
204. Nguyễn Thị Thanh Nga. *Về bảo đảm các quyền dân sự, chính trị ở Việt Nam hiện nay*. Từ trang <https://www.quanlynhanuoc.vn/2021/02/04/ve-bao-dam-cac-quyen-dan-su-chinh-tri-o-viet-nam-hien-nay/>
205. Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2023). Báo cáo thực thi công ước về các quyền dân sự và chính trị lần thứ 4. <https://phunudatang.org.vn/wp-content/uploads/2024/04/Bao-cao-Quoc-gia-ve-quyen-CT-va-DS.-ICCPR-4.pdf>

Phụ lục 1:
PHƯƠNG PHÁP ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC

1. Mục tiêu điều tra

Thu thập dữ liệu định lượng nhằm đánh giá mức độ nhận thức, mức độ tham gia và mức độ thực thi đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương (trước khi sáp nhập vào TP. Hồ Chí Minh); đồng thời đo lường vai trò và hiệu quả của các thiết chế đảm bảo quyền chính trị trong môi trường công nghiệp.

2. Đối tượng và phạm vi điều tra

Đối tượng điều tra: Người lao động Việt Nam đang làm việc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương (cũ).

Phạm vi không gian: Tập trung tại các khu công nghiệp lớn như VSIP, Sóng Thần, Mỹ Phước, Nam Tân Uyên...

Phạm vi thời gian: Từ tháng 3 đến tháng 5 năm 2025.

3. Phương pháp chọn mẫu

3.1. Tổng thể nghiên cứu:

Theo báo cáo tháng 3 năm 2025 của Liên đoàn lao động tỉnh Bình Dương, tổng số lao động người Việt Nam đang làm việc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước tại các KCN trên địa bàn toàn tỉnh Bình Dương là 459.287 người [58].

3.2. Công thức tính mẫu:

“Lựa chọn mức ý nghĩa là 95% (r); tỷ lệ ước lượng trước 0,5 (p); chọn khoảng tin cậy 3.5% (m), sử dụng công thức tính mẫu khi ước lượng tỷ lệ (%), chọn không lặp và không biết trước p như sau:

$$n = \frac{\varepsilon^2 \times N \times 0.25}{(m^2 \times (N - 1)) + (\varepsilon^2 \times 0.25)}$$

Ký hiệu trong công thức:

Σ : hệ số tin cậy ứng với mức tin cậy r định trước

nếu $r = 0.95$ thì $\Sigma = 1.96$; nếu $r = 0.99$ thì $\Sigma = 2.58$

N : cỡ tổng thể

- p: tỷ lệ cần ước lượng, ví dụ 0.34. Nếu không biết thì lấy 0.5
 m: phạm vi sai số ước lượng (khoảng tin cậy = $p \pm m$).
 n: cỡ mẫu¹

3.3. Kết quả tính toán:

Thay thế các số liệu vào công thức trên, cỡ mẫu cần phải điều tra tối thiểu là:

$$n = \frac{2.58^2 \times 459.287 \times 0.25}{0.035^2 \times (9.888.700 - 1) + 0.25 \times 2.58^2} = 1.079 \text{ người}$$

Từ công thức có thể thấy, cỡ mẫu tối thiểu để tác giả luận án tiến hành điều tra chọn mẫu bằng phiếu hỏi là 1.079 người lao động.

Như vậy, qua kết quả tính toán: Cỡ mẫu tối thiểu ≈ 1.079 người lao động

Tuy nhiên, để tăng độ tin cậy và phục vụ phân tích các nội dung liên quan đến luận án, cỡ mẫu khảo sát được mở rộng lên 1.800 người, được chọn theo phương pháp ngẫu nhiên phân tầng theo khu công nghiệp, ngành nghề và giới tính.

4. Mô tả cỡ mẫu

Cỡ mẫu điều tra xã hội học được thiết kế theo 3 tiêu chí: khu công nghiệp, ngành nghề, và giới tính, trên tổng số 1.800 người lao động được khảo sát trong các KCN tỉnh Bình Dương (trước sáp nhập vào TP. Hồ Chí Minh). Bảng này được xây dựng để đảm bảo tính đại diện và logic phân tầng trong nghiên cứu định lượng xã hội học.

Bảng: Cơ cấu mẫu khảo sát theo KCN - ngành nghề - giới tính

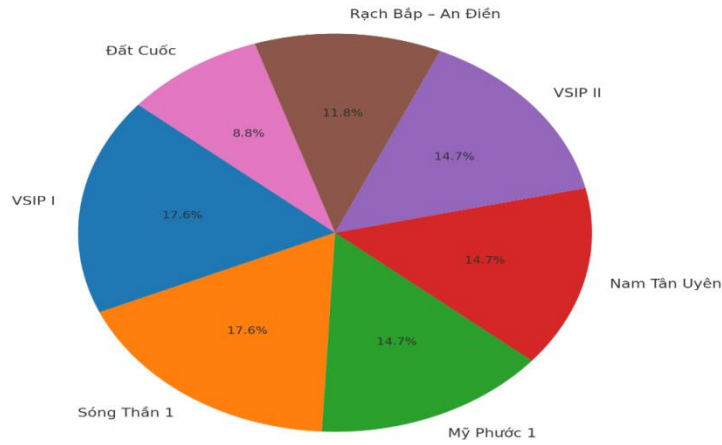
STT	Khu công nghiệp	Ngành nghề chủ yếu	Nam	Nữ	Tổng
1	VSIP I	Điện - điện tử, cơ khí	120	180	300
2	Sóng Thần 1	Dệt may, chế biến thực phẩm	100	200	300
3	Mỹ Phước 1	Gỗ, nhựa, xây dựng	140	110	250
4	Nam Tân Uyên	Cơ khí, hóa chất, logistics	130	120	250
5	VSIP II	Điện tử, y tế, thực phẩm	110	140	250
6	Rạch Bắp - An	Gỗ, chế biến, bao bì	90	110	200

¹ Nguyễn Hữu Minh (2016), *Phương pháp nghiên cứu xã hội học*, NXB khoa học xã hội, Hà Nội, tr. 81-82

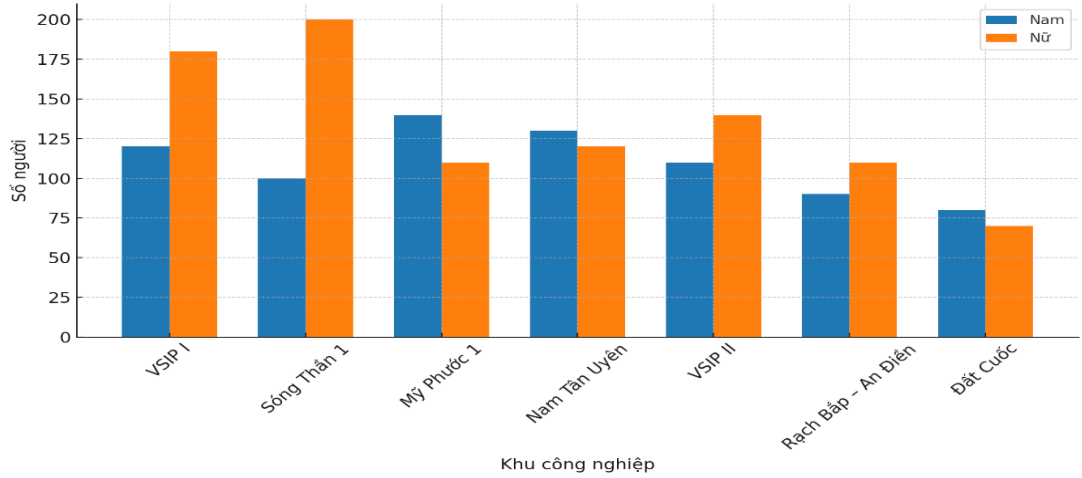
	Điền				
7	Đất Cuộc	Chế biến nông sản, cơ khí	80	70	150

Cụ thể:

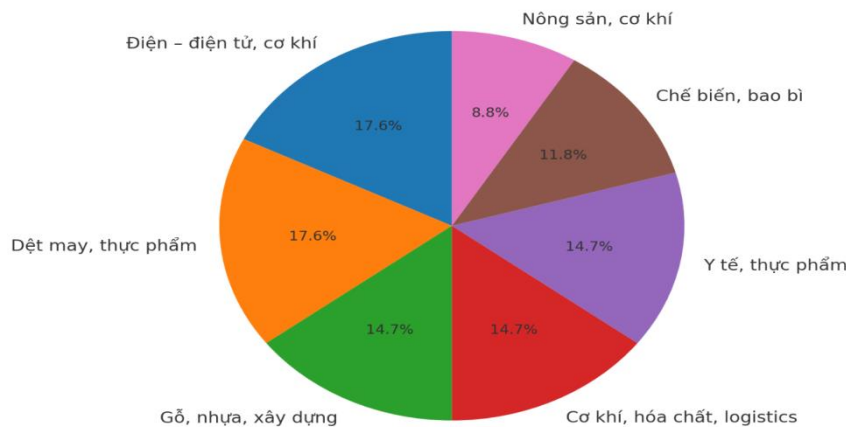
Biểu đồ 1: Cơ cấu mẫu khảo sát theo KCN (N: 1800 người)



Biểu đồ 2: Cơ cấu giới tính theo KCN (N: 1800 người)



Biểu đồ 3: Cơ cấu theo ngành nghề (N: 1800)



Ghi chú:

Cách chọn khu công nghiệp: Dựa trên quy mô, ngành nghề đặc trưng, mật độ công nhân và mức độ phát triển công nghiệp.

Giới tính: Phản ánh thực tế cơ cấu lao động trong các KCN ở tỉnh Bình Dương (trước khi sáp nhập vào TP. Hồ Chí Minh), nơi nữ lao động chiếm tỷ lệ cao trong các ngành dệt may, điện tử, chế biến.

Ngành nghề: Chọn đại diện cho nhóm ngành sản xuất chính trong các KCN ở tỉnh Bình Dương (trước khi sáp nhập vào TP. Hồ Chí Minh), phù hợp với yêu cầu phân tích so sánh theo đặc điểm công việc.

5. Thiết kế bảng hỏi

Cấu trúc: Gồm 5 phần chính

- Thông tin cá nhân – nhân khẩu học
- Nhận thức về quyền chính trị
- Mức độ tham gia vào các hoạt động chính trị – xã hội
- Mức độ thực thi quyền chính trị tại nơi làm việc và địa phương
- Đánh giá vai trò của các thiết chế liên quan (Đảng, công đoàn, chính quyền, doanh nghiệp)

Thang đo sử dụng: Likert 5 mức độ (1 - hoàn toàn không đồng ý; 5 - hoàn toàn đồng ý).

6. Công cụ xử lý và phân tích dữ liệu

Phần mềm xử lý: Kết quả khảo sát được xử lý bằng chương trình SPSS 20.0

Các kỹ thuật phân tích: Thống kê mô tả: Tần suất, trung bình, độ lệch chuẩn; Kiểm định độ tin cậy thang đo: Cronbach's Alpha; Phân tích nhân tố khám phá (EFA); So sánh - đối chiếu giữa các nhóm biến số; Một số phân tích nâng cao theo nhu cầu (nếu cần): ANOVA, hồi quy tuyến tính, phân cụm...

PHỤ LỤC 2:
PHIẾU PHÒNG VẤN SÂU
VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC
CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở TỈNH BÌNH DƯƠNG HIỆN NAY

(Dành cho lãnh đạo Văn phòng Tỉnh ủy, huyện ủy; HĐND địa phương; UBND các cấp địa phương; lãnh đạo Ban quản lý các khu công nghiệp)

Câu 1. Từ thực tế công tác, anh/chị cho ý kiến đánh giá về chủ trương, quy định của Đảng, của Tỉnh ủy Bình Dương đối với việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp?

Câu 2. Theo anh/chị, việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp có tác động như thế nào đến sự phát triển của doanh nghiệp và sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Bình Dương?

Câu 3. Qua thực tiễn công tác, anh/chị cho ý kiến đánh giá về vai trò, trách nhiệm của cấp ủy các cấp địa phương, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân đối với việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp?

Câu 4. Theo anh/chị, các tổ chức chính trị - xã hội trong doanh nghiệp tại các khu công nghiệp có vai trò gì đối với việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động?

Câu 5. Theo anh/chị, sự đồng thuận, hỗ trợ của chủ doanh nghiệp có tác động như thế nào đến việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động?

Câu 6. Trong những nội dung dưới đây, theo anh/ chị nội dung nào mang ý nghĩa quyết định đến việc nâng cao chất lượng công tác phát triển đảng viên trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước?

1. Sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, của các cấp ủy, tổ chức đảng có thẩm quyền đối với đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp;
2. Công tác chỉ đạo các tổ chức, các nhân có liên quan xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình, kế hoạch về đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN.
3. Phát huy vai trò, trách nhiệm của các tổ chức chính trị - xã hội và sự ủng hộ của chủ doanh nghiệp đối với việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN
4. Tăng cường tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức chính trị cho người lao động;
5. Đổi mới phương thức thực hiện các nội dung liên quan đến đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp...?

Câu 6. Anh/chị cho ý kiến đánh giá về kết quả thực hiện các nội dung đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp?

Câu 7. Theo anh/chị, việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Bình Dương đang gặp những khó khăn, rào cản nào?

Câu 8. Theo anh/chị, các yếu tố nào tác động đến việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Dương?

Câu 9. Qua thực tiễn công tác, anh/chị hãy đề xuất các giải pháp đột phá để đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Bình Dương?

Câu 10. Mong anh/chị cho biết những kiến nghị, đề xuất để nâng cao hiệu quả công tác đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Bình Dương trong thời gian tới?

Trân trọng cảm ơn anh/ chị đã dành thời gian cung cấp những thông tin quý báu cho cuộc nghiên cứu này!

PHỤ LỤC 3

BÁO CÁO KẾT QUẢ PHÒNG VẤN SÂU

(Dành cho lãnh đạo Văn phòng Tỉnh ủy, huyện ủy; HĐND Tỉnh, HĐND huyện ; UBND các cấp địa phương; lãnh đạo Ban quản lý các KCN)

I. MỞ ĐẦU

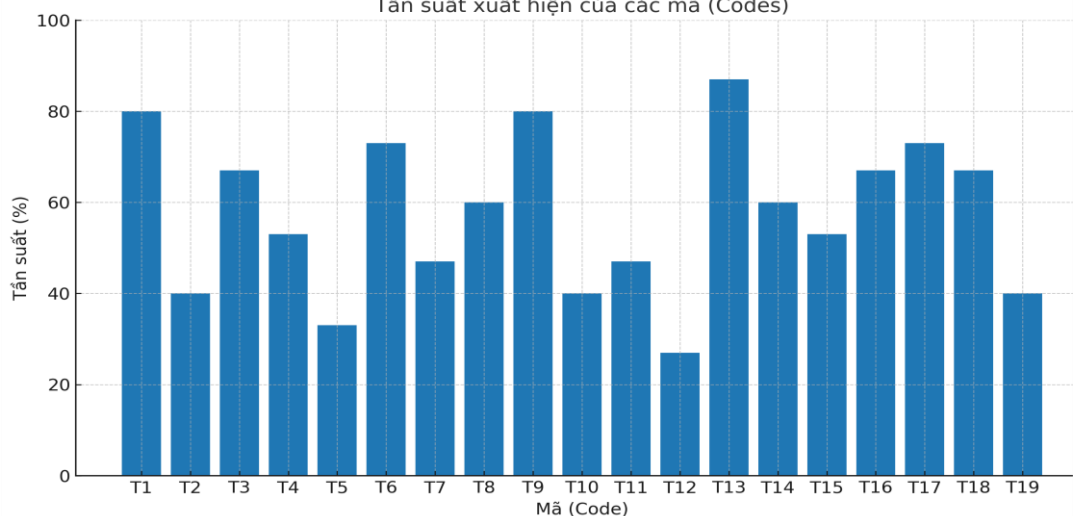
Nhằm đánh giá thực trạng đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN ở tỉnh Bình Dương, NCS đã tiến hành phỏng vấn sâu 35 đối tượng: lãnh đạo Văn phòng Tỉnh ủy, Huyện ủy, đại biểu HĐND tỉnh/huyện, cùng một số chuyên gia am hiểu lĩnh vực. Dữ liệu được mã hóa theo chủ đề, sau đó tổng hợp thành ma trận tần suất kèm trích dẫn tiêu biểu. Kết quả giúp minh chứng rõ hơn nhận thức, đánh giá và kiến nghị của các bên liên quan về việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN tỉnh Bình Dương hiện nay.

II. BẢNG MÃ HÓA THEO TỪNG NHÓM CHỦ ĐỀ KÈM TRÍCH DẪN

Chủ đề chính	Mã (Code)	Nội dung phản ánh	Số người nhắc đến (N=35)	Tần suất (%)	Trích dẫn tiêu biểu
Chủ trương, chính sách	T1	Chủ trương, quy định đúng đắn, kịp thời	28	80%	“Chủ trương của Tỉnh ủy đã bám sát tình hình công nhân, đặc biệt là việc ban hành nghị quyết chuyên đề.”
	T2	Chính sách còn chung chung, thiếu giám sát	14	40%	“Một số quy định chưa có tính khả thi, khi triển khai xuống cơ sở gặp khó.”
Tác động đến KT–XH và DN	T3	Ổn định quan hệ lao động	24	68%	“Khi công nhân có kênh tham gia chính trị, đình công tự phát giảm hẳn.”
	T4	Tăng năng suất, văn hóa DN	18	51%	“Người lao động gắn bó hơn, doanh nghiệp cũng được lợi.”
	T5	Lo ngại từ DN (FDI)	12	34%	“Một số DN FDI e ngại việc lập tổ chức Đảng trong công ty.”
Vai trò hệ thống chính trị địa phương	T6	Cấp ủy lãnh đạo, định hướng	26	74%	“Cấp ủy cơ sở phải giữ vai trò trung tâm.”
	T7	HĐND giám sát chính sách	17	48%	“HĐND đã có nghị quyết giám sát về thiết chế công đoàn.”
	T8	UBND thực thi chính sách	22	63%	“UBND huyện gắn nội dung này trong kế hoạch phát triển KCN.”

Vai trò tổ chức chính trị – xã hội trong DN	T9	Công đoàn là cầu nối	29	83%	“Công đoàn cơ sở giúp truyền đạt chính sách đến NLĐ.”
	T10	Hoạt động còn hình thức	14	40%	“Công đoàn thiếu cán bộ chuyên trách, chủ yếu làm phong trào.”
Sự đồng thuận của chủ DN	T11	Ứng hộ, tạo điều kiện	16	46%	“Khi DN đồng ý cho lập chi bộ, mọi việc rất thuận lợi.”
	T12	Không hợp tác, cản trở	10	28%	“Một số chủ DN nước ngoài không muốn có tổ chức chính trị.”
Yếu tố quyết định nâng cao chất lượng	T13	Sự lãnh đạo của Đảng	31	88%	“Không có lãnh đạo Đảng thì khó triển khai thực chất.”
	T14	Nâng cao nhận thức NLĐ	21	60%	“Công nhân phải hiểu quyền chính trị thì mới tham gia được.”
Khó khăn, rào cản	T15	Lao động di cư, biến động cao	18	51%	“Công nhân thay đổi công việc liên tục, khó duy trì sinh hoạt.”
	T16	Thiếu cán bộ, nguồn lực	23	66%	“Đảng viên nòng cốt trong DN còn quá ít.”
Giải pháp, kiến nghị	T17	Ban hành nghị quyết chuyên đề	11	73%	“Tỉnh cần có nghị quyết riêng cho công nhân KCN.”
	T18	Đối thoại ba bên	24	68%	“Nên có cơ chế cấp ủy – DN – công đoàn gặp định kỳ.”
	T19	Ứng dụng công nghệ số	27	77%	“Có thể dùng app để tuyên truyền chính trị cho công nhân.”

Tần suất xuất hiện của các mã (Codes)



Biểu đồ minh họa tần suất xuất hiện của các mã (Code)

III. KẾT QUẢ PHÂN TÍCH THEO CHỦ ĐỀ

1. Chủ trương, chính sách

Đánh giá tích cực (T1 – 80%): Chủ trương, quy định của Tỉnh ủy được đánh giá là đúng đắn, kịp thời, bám sát tình hình công nhân.

“Chủ trương của Tỉnh ủy đã bám sát tình hình công nhân, đặc biệt là việc ban hành nghị quyết chuyên đề.”

Hạn chế (T2 – 40%): Một số chính sách còn chung chung, thiếu tính khả thi và cơ chế giám sát hiệu quả.

“Một số quy định chưa có tính khả thi, khi triển khai xuống cơ sở gặp khó.”

2. Tác động đến kinh tế – xã hội và doanh nghiệp

Ổn định quan hệ lao động (T3 – 67%): Việc mở rộng kênh tham gia chính trị làm giảm đình công tự phát.

Tăng năng suất, văn hóa doanh nghiệp (T4 – 53%): Người lao động gắn bó hơn, giúp doanh nghiệp phát triển bền vững.

Lo ngại từ doanh nghiệp FDI (T5 – 33%): Một số chủ doanh nghiệp e ngại việc lập tổ chức Đảng.

3. Vai trò hệ thống chính trị địa phương

Cấp ủy lãnh đạo (T6 – 73%): Được coi là trung tâm, giữ vai trò định hướng.

HDND giám sát (T7 – 47%): Đã có nghị quyết giám sát về thiết chế công đoàn.

UBND thực thi (T8 – 60%): Gắn việc bảo đảm quyền chính trị vào kế hoạch phát triển KCN.

4. Vai trò tổ chức chính trị – xã hội trong doanh nghiệp

Công đoàn là cầu nối (T9 – 80%): Truyền đạt chính sách, kết nối NLD với hệ thống chính trị.

Hoạt động còn hình thức (T10 – 40%): Thiếu cán bộ chuyên trách, chủ yếu thiên về phong trào.

5. Sự đồng thuận của chủ doanh nghiệp

Ủng hộ, tạo điều kiện (T11 – 47%): Khi doanh nghiệp đồng ý lập chi bộ thì hoạt động thuận lợi.

Không hợp tác (T12 – 27%): Đặc biệt trong một số DN nước ngoài.

6. Yếu tố quyết định nâng cao chất lượng

Sự lãnh đạo của Đảng (T13 – 87%): Được xác định là yếu tố then chốt.

Nâng cao nhận thức NLD (T14 – 60%): Công nhân phải hiểu rõ quyền chính trị thì mới tham gia thực chất.

7. Khó khăn, rào cản

Lao động di cư, có sự biến động cao (T15 – 53%): Ảnh hưởng đến duy trì sinh hoạt chính trị.

Thiếu cán bộ, nguồn lực (T16 – 67%): Đảng viên nòng cốt trong doanh nghiệp còn rất ít.

8. Giải pháp, kiến nghị

Ban hành nghị quyết chuyên đề (T17 – 73%): Tỉnh cần có nghị quyết riêng cho công nhân KCN.

Đối thoại ba bên (T18 – 67%): Cấp ủy – DN – công đoàn cần gặp định kỳ.

Ứng dụng công nghệ số (T19 – 40%): Sử dụng app, nền tảng số để tuyên truyền, nâng cao nhận thức.

III. KẾT LUẬN

Kết quả phân tích ma trận tần suất và trích dẫn phỏng vấn cho thấy: Chủ trương, chính sách đúng đắn của Tỉnh ủy, song cơ chế giám sát và tính khả thi ở cơ sở còn hạn chế. Quyền chính trị của người lao động khi được đảm bảo sẽ góp phần ổn định quan hệ lao động, nâng cao năng suất và văn hóa doanh nghiệp, nhưng vẫn gặp sự dè dặt từ một số doanh nghiệp FDI. Hệ thống chính trị địa phương (cấp ủy, HĐND, UBND) và công đoàn giữ vai trò then chốt, song năng lực còn chênh lệch, cần chuyên nghiệp hóa đội ngũ. Sự đồng thuận của chủ doanh nghiệp là yếu tố quyết định mức độ thuận lợi trong thực thi quyền chính trị. Yếu tố then chốt được các bên khẳng định là: sự lãnh đạo của Đảng và nâng cao nhận thức chính trị của người lao động. Các giải pháp ưu tiên gồm: ban hành nghị quyết chuyên đề, xây dựng cơ chế đối thoại ba bên, và tận dụng công nghệ số để truyền thông chính trị.

PHỤ LỤC 4:**PHIẾU TRỪNG CẦU Ý KIẾN****Thưa Ông/Bà!**

Để có cơ sở khoa học nhằm đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN trong thời gian tới, chúng tôi tiến hành khảo sát để thu thập thông tin về chủ đề này. Rất mong nhận được sự ủng hộ, tham gia trao đổi ý kiến của Ông/Bà. Ý kiến của Ông/Bà được lưu giữ dưới danh khuyết danh và chỉ sử dụng vào mục đích nghiên cứu. Câu trả lời của ông/bà là vô cùng quan trọng cho sự thành công của chúng tôi.

Xin chân thành cảm ơn!

Địa bàn khảo sát:

Khu công nghiệp.....Xã/ Phường:

A: THÔNG TIN CHUNG

Vui lòng cho biết một số thông tin sau để phục vụ cho việc phân loại và trình bày các dữ liệu thống kê. (ông/bà đánh dấu (✓) vào ô tương ứng)

A1. Giới tính: 1. Nam 2. Nữ 3. Khác

A2. Năm sinh (ghi đủ 4 số):.....(nếu không nhớ ghi độ tuổi của ông/bà.....tuổi)

A3.1. Lớp học cao nhất đã hoàn thành?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----

A3.2. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:

1. Chưa qua đào tạo, chuyên môn, nghiệp vụ 2. Sơ cấp nghề 3. Trung cấp
4. Cao đẳng 5. Đại học 6. Sau đại học

A4. Tình trạng cư trú 1. Người địa phương 2. Người nhập cư

A5. Nếu là lao động nhập cư, ông/bà cho biết ông bà đã sinh sống trên địa bàn khảo sát bao nhiêu năm?.....(năm)

A6. Thành phần dân tộc: 1. Kinh 2. Hoa 3. Khmer 4. Khác

A7. Số năm làm việc tại doanh nghiệp?(năm)

B. ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

B1. Ông/ bà đánh giá mức độ đồng tình với các nhận định sau về vai trò của cấp ủy Đảng trong đảm bảo quyền chính trị cho người lao động?

Nội dung đánh giá

Mức độ đồng ý

1 Rất không đồng ý

2 Không đồng ý

3 Trung lập

4 Đồng ý

5 Rất đồng ý

1 Rất không đồng ý

2 Không đồng ý

3 Trung lập

4 Đồng ý

5 Rất đồng ý

1. Tổ chức Đảng tại doanh nghiệp hoạt động tích cực, có vai trò rõ rệt.

2. Cấp ủy các cấp ở địa phương thường xuyên nắm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tốt dân chủ ở cơ sở.

3. Tôi tin tưởng vào sự quan tâm của cấp ủy Đảng trong đảm bảo tốt quyền chính trị đối với quyền của NLĐ.

- 1 Rất không đồng ý
2 Không đồng ý
3 Trung lập
4 Đồng ý
5 Rất đồng ý

B2. Ông/ bà đánh giá mức độ đồng tình với các nhận định sau về vai trò của UBND tỉnh trong việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN:

Nội dung đánh giá

Mức độ đồng ý

1.UBND tỉnh có vai trò trong nâng cao năng lực chính trị cho người lao động

- 1 Rất không đồng ý
2 Không đồng ý
3 Trung lập
4 Đồng ý
5 Rất đồng ý

2.UBND tỉnh gắn kết hiệu quả quyền chính trị với quyền kinh tế của người lao động

- 1 Rất không đồng ý
2 Không đồng ý
3 Trung lập
4 Đồng ý
5 Rất đồng ý

3. UBND tỉnh thúc đẩy hoạt động dân chủ ở cơ sở

- 1 Rất không đồng ý
2 Không đồng ý
3 Trung lập
4 Đồng ý
5 Rất đồng ý

4.UBND tỉnh hỗ trợ đối thoại hiệu quả giữa chính quyền và người lao động

- 1 Rất không đồng ý
2 Không đồng ý
3 Trung lập
4 Đồng ý
5 Rất đồng ý

5. UBND tỉnh hỗ trợ pháp lý cho công nhân và người lao động khi cần thiết

- 1 Rất không đồng ý
2 Không đồng ý
3 Trung lập
4 Đồng ý
5 Rất đồng ý

6. UBND tỉnh bảo đảm thực chất quyền phản ánh, kiến nghị của người lao động

- 1 Rất không đồng ý
2 Không đồng ý
3 Trung lập
4 Đồng ý
5 Rất đồng ý

7. UBND tỉnh góp phần phát triển thiết chế chính trị trong khu công nghiệp

- 1 Rất không đồng ý
2 Không đồng ý
3 Trung lập
4 Đồng ý

8. UBND tỉnh phối hợp tốt với công đoàn trong bảo vệ quyền lợi người lao động
9. UBND tỉnh tổ chức thực hiện các chính sách hiệu quả và nhất quán
10. UBND tỉnh có vai trò quan trọng trong thể chế hóa các chính sách liên quan đến NLD
- Rất đồng ý
 Rất không đồng ý
 Không đồng ý
 Trung lập
 4 Đồng ý
 Rất đồng ý
 Rất không đồng ý
 Không đồng ý
 Trung lập
 4 Đồng ý
 Rất đồng ý
 Rất không đồng ý
 Không đồng ý
 Trung lập
 4 Đồng ý
 Rất đồng ý

B3. Ông/bà cho biết tầm quan trọng của việc thực hiện những quyền sau đây với ông/bà?

- | Các quyền | Tầm quan trọng |
|---|---|
| 1. Bỏ phiếu lựa chọn người đại biểu của mình vào cơ quan quyền lực nhà nước (Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp) | <input type="checkbox"/> Không quan trọng
<input type="checkbox"/> Bình thường
<input type="checkbox"/> Quan trọng
<input type="checkbox"/> 1 Không quan trọng |
| 2. Đề cử, giới thiệu người ứng cử vào cơ quan quyền lực nhà nước | <input type="checkbox"/> Không quan trọng
<input type="checkbox"/> Bình thường
<input type="checkbox"/> Quan trọng
<input type="checkbox"/> 1 Không quan trọng |
| 3. Thể hiện nguyện vọng của mình được ứng cử đại biểu Quốc hội, ứng cử đại biểu Hội đồng nhân dân | <input type="checkbox"/> Không quan trọng
<input type="checkbox"/> Bình thường
<input type="checkbox"/> Quan trọng |

B4. Trong đợt bầu cử Quốc hội khóa XV và Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2021-2026, ông/bà có được ghi tên vào danh sách cử tri và được phát thẻ cử tri ở nơi mình thường trú hoặc tạm trú hay không?

1. Có 2. Không

B5. Ông /bà có trực tiếp tham gia bầu cử Quốc hội khóa XV và Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2021 - 2026? (Nếu có chuyển tiếp câu B5, nếu không chuyển tiếp từ câu B4)

1. Có 2. Không

B6. Tại sao ông/bà không trực tiếp tham gia bầu cử Quốc hội khóa XV và Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2021 - 2026? (Đánh dấu (✓) vào ô tương ứng)

1. Tôi không biết thông tin về đợt bầu cử này
 2. Tôi không được ghi tên vào danh sách cử tri/không được phát thẻ cử tri tại nơi cư trú hoặc tạm trú
 3. Tôi bận việc và không thể tham gia đi bầu cử
 4. Tôi thấy việc bầu cử không quan trọng nên không tham gia
 5. Lý do khác

B7. Theo ông/ bà người lao động trong các khu công nghiệp có những quyền nào sau đây? (Đánh dấu (✓) vào ô tương ứng)

Các quyền	Có	Không
1. Tham gia bầu cử, ứng cử vào Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
2. Tham gia góp ý kiến đối với hoạt động của các cơ quan nhà nước	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
3. Phát biểu ý kiến về các vấn đề quản lý nhà nước, về nội dung của các quyết định quản lý	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
4. Kiến nghị hoàn thiện chính sách, pháp luật đối với những vấn đề xã hội phát sinh	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
5. Kiểm tra, giám sát hoạt động của bộ máy nhà nước	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
6. Tham gia bàn và quyết định trực tiếp những vấn đề liên quan đến đời sống tại cộng đồng	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
7. Khiếu nại, tố cáo những việc làm trái pháp luật của các cơ quan và công chức nhà nước	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

B8. Mức độ thường xuyên tham gia vào các hoạt động sau đây của ông bà? (Đánh dấu (✓) vào ô tương ứng)

Các hoạt động	Mức độ tham gia
1. Tham gia góp ý kiến đối với hoạt động của các cơ quan nhà nước	<input type="checkbox"/> 1. Chưa bao giờ
	<input type="checkbox"/> 2. Thỉnh thoảng
	<input type="checkbox"/> 3. Thường xuyên
2. Phát biểu ý kiến về các vấn đề quản lý nhà nước, về nội dung của các quyết định quản lý	<input type="checkbox"/> 1. Chưa bao giờ
	<input type="checkbox"/> 2. Thỉnh thoảng
	<input type="checkbox"/> 3. Thường xuyên
3. Kiến nghị hoàn thiện chính sách, pháp luật của Nhà nước	<input type="checkbox"/> 1. Chưa bao giờ
	<input type="checkbox"/> 2. Thỉnh thoảng
	<input type="checkbox"/> 3. Thường xuyên
4. Kiểm tra, giám sát hoạt động của bộ máy Nhà nước	<input type="checkbox"/> 1. Chưa bao giờ
	<input type="checkbox"/> 2. Thỉnh thoảng
	<input type="checkbox"/> 3. Thường xuyên
5. Tham gia bàn và quyết định trực tiếp những vấn đề liên quan đến đời sống của người dân tại cộng đồng	<input type="checkbox"/> 1. Chưa bao giờ
	<input type="checkbox"/> 2. Thỉnh thoảng
	<input type="checkbox"/> 3. Thường xuyên
6. Khiếu nại, tố cáo những việc làm trái pháp luật của các cơ quan và công chức nhà nước	<input type="checkbox"/> 1. Chưa bao giờ
	<input type="checkbox"/> 2. Thỉnh thoảng
	<input type="checkbox"/> 3. Thường xuyên

B9. Ông/bà gặp những khó khăn nào khi thực hiện một số quyền sau đây? (Đánh dấu (✓) vào ô tương ứng)

Các quyền	Những khó khăn
1. Tham gia góp ý kiến đối với hoạt	<input type="checkbox"/> 1. Tôi không biết làm thế nào để có thể góp ý kiến đối với hoạt

- động của các cơ quan nhà nước của các cơ quan nhà nước
- A. Tôi không có thông tin gì về hoạt động của các cơ quan Nhà nước
- B. Tôi bận việc và không có thời gian để quan tâm đến hoạt động của các cơ quan Nhà nước
- C. Tôi thấy các cơ quan quản lý nhà nước sẽ chẳng bao giờ lắng nghe ý kiến góp ý của chúng tôi
- D. Khó khăn khác
2. Phát biểu ý kiến về các vấn đề quản lý nhà nước, về nội dung của các quyết định quản lý
- A. Tôi không biết làm thế nào để có thể thực hiện quyền này
- B. Tôi không có thông tin gì về hoạt động này của cơ quan Nhà nước
- C. Tôi bận việc và không có thời gian để quan tâm đến các vấn đề quản lý nhà nước
- D. Tôi thấy các cơ quan quản lý nhà nước sẽ chẳng bao giờ lắng nghe ý kiến góp ý của chúng tôi
- E. Khó khăn khác
3. Kiến nghị hoàn thiện chính sách, pháp luật của Nhà nước
- A. Tôi không biết làm thế nào để có thể thực hiện quyền này
- B. Tôi không biết nhiều thông tin về chính sách, pháp luật của Nhà nước
- C. Tôi bận việc và không có thời gian để quan tâm đến chính sách, pháp luật của Nhà nước
- D. Tôi thấy các cơ quan quản lý nhà nước sẽ chẳng bao giờ lắng nghe ý kiến góp ý của chúng tôi
- E. Khó khăn khác
4. Kiểm tra, giám sát hoạt động của bộ máy Nhà nước
- A. Tôi không biết làm thế nào để kiểm tra, giám sát hoạt động của bộ máy Nhà nước
- B. Tôi không có thông tin gì về hoạt động của các cơ quan Nhà nước
- C. Tôi bận việc và không có thời gian để quan tâm đến hoạt động của các cơ quan Nhà nước
- D. Tôi thấy các cơ quan quản lý nhà nước sẽ chẳng bao giờ lắng nghe ý kiến góp ý của chúng tôi
- E. Khó khăn khác
5. Tham gia bàn và quyết định trực tiếp những vấn đề liên quan đến đời sống của người dân tại cộng đồng
- A. Tôi không biết làm thế nào để thực hiện quyền này
- B. Tôi không có thông tin gì về hoạt động chung của cộng đồng
- C. Tôi bận việc và không có thời gian quan tâm đến các hoạt động của cộng đồng
- D. Tôi thấy các cơ quan quản lý nhà nước sẽ không lắng nghe ý kiến góp ý của chúng tôi
- E. Khó khăn khác
6. Khiếu nại, tố cáo những việc
- A. Tôi không biết làm thế nào khiếu nại, tố cáo những việc làm trái

làm trái pháp luật của các cơ quan và công chức nhà nước

pháp luật của các cơ quan và công chức nhà nước

2. Tôi không có thông tin để thực hiện quyền này

3. Tôi bận việc và không có thời gian để quan tâm đến hoạt động của các cơ quan Nhà nước

4. Tôi thấy các cơ quan quản lý nhà nước sẽ chẳng bao giờ lắng nghe ý kiến góp ý của chúng tôi

5. Khó khăn khác

B10. Ông/bà thường sử dụng những kênh nào để tìm kiếm, tiếp nhận thông tin về chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước; thông tin liên quan đến quyền lợi và trách nhiệm của bản thân?(Ông/ bà đánh dấu (✓) vào ô tương ứng)

1. Phương tiện truyền thông đại chúng (đài phát thanh, đài truyền hình, báo in, báo điện tử và trang/Cổng thông tin điện tử)

2. Các trang mạng xã hội (facebook, zalo, youtube...)

3. Tài liệu, các buổi tuyên truyền do chính quyền địa phương tổ chức

4. Các hoạt động tuyên truyền tại các khu công nghiệp

5. Qua bạn bè, người thân

6. Qua tổ chức công đoàn

7. Các kênh khác

B11. Ông/bà biết ở mức độ nào về một số lĩnh vực sau đây?

1. Công dân yêu cầu cơ quan nhà nước cung cấp thông tin bằng những hình thức nào?

1. Không biết

2. Biết sơ qua

3. Biết tường tận

2. Những loại thông tin nào công dân được quyền tiếp cận?

1. Không biết

2. Biết sơ qua

3. Biết tường tận

3. Những loại thông tin nào công dân không được quyền tiếp cận?

1. Không biết

2. Biết sơ qua

3. Biết tường tận

4. Những cơ quan nào có trách nhiệm cung cấp thông tin cho người dân?

1. Không biết

2. Biết sơ qua

3. Biết tường tận

5. Trình tự, thủ tục để công dân yêu cầu cơ quan nhà nước cung cấp thông tin

1. Không biết

2. Biết sơ qua

3. Biết tường tận

6. Trình tự, thủ tục để Khiếu nại, khởi kiện, tố cáo hành vi vi phạm pháp luật về tiếp cận thông tin

1. Không biết

2. Biết sơ qua

3. Biết tường tận

B12. Ông/bà đã từng đến trụ sở của cơ quan nhà nước yêu cầu cung cấp thông tin nào đó hay chưa? (Nếu đã từng trả lời tiếp từ câu 11, nếu chưa từng trả lời tiếp từ câu 13)

1. Đã từng

2. Chưa từng

B13. Cơ quan nhà nước có cung cấp đầy đủ thông tin theo yêu cầu của ông/bà không?

1. Không

2. Có

1. Công đoàn tại doanh nghiệp là tiếng nói đại diện cho người lao động trong các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích chính đáng

- 1 Rất không đồng ý
2 Không đồng ý
3 Không có ý kiến
4 Đồng ý

2. Tổ chức công đoàn tạo điều kiện cho người lao động được góp ý vào nội dung thỏa ước lao động tập thể tại nơi làm việc

- 5 Hoàn toàn đồng ý
1 Rất không đồng ý
2 Không đồng ý
3 Không có ý kiến
4 Đồng ý

3. Công đoàn tại doanh nghiệp thực hiện đầy đủ quy chế dân chủ ở cơ sở, như hội nghị người lao động, đối thoại định kỳ.

- 5 Hoàn toàn đồng ý
1 Rất không đồng ý
2 Không đồng ý
3 Không có ý kiến
4 Đồng ý
5 Hoàn toàn đồng ý

B20. Trong thời gian tới ông/bà có nhu cầu tham gia hội họp và lập hội không?

1. Không 2. Có

B21. Ông/bà gặp phải khó khăn nào trong việc hội họp và lập hội mà mình mong muốn? (Đánh dấu (✓) vào ô tương ứng)

1. Không biết quy trình, thủ tục tham gia hội họp và lập hội
2. Tôi bị ràng buộc để không tham gia hội họp và lập hội
3. Tôi bị cản trở, phân biệt đối xử, trù dập khi có ý định tham gia hội họp và lập hội
4. Tôi quá bận rộn nên không có điều kiện để tham gia hội họp và lập hội
5. Chi phí tham gia quá lớn nên tôi không thể tham gia hội họp và lập hội
6. Các khó khăn khác

B22. Ông/bà hiểu biết ở mức độ nào về một số lĩnh vực sau đây? (Đánh dấu ✓ vào ô tương ứng)

	Không biết	Biết sơ qua	Biết tường tận
1. Những quy trình và thủ tục để thực hiện quyền biểu tình	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
2. Quyền biểu tình sẽ bị hạn chế trong những trường hợp nào	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
3. Mức hình phạt khi thực hiện biểu tình không theo quy định của pháp luật	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
4. Các hình phạt nếu ngăn cản công dân thực hiện quyền biểu tình với hình thức dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc thủ đoạn khác	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

B23. Ông bà biết đến những thông tin về quyền biểu tình; quyền tự do hội họp, lập hội, quyền gia nhập công đoàn thông qua những kênh nào sau đây? (Đánh dấu ✓ vào ô tương ứng)

1. Phương tiện truyền thông đại chúng (đài phát thanh, đài truyền hình, báo in, báo điện tử và trang/Cổng thông tin điện tử)
2. Các trang mạng xã hội (facebook, zalo, youtube...)

- 3. Tài liệu, tập huấn của chính quyền địa phương
- 4. Tài liệu, tập huấn do công ty, doanh nghiệp cung cấp
- 5. Qua bạn bè, người thân
- 6. Qua kênh khác

B21. Theo ông/bà cần có giải pháp gì để đảm bảo một số quyền của công nhân trong các KCN ở tỉnh Bình Dương hiện nay:

(1) Giải pháp để đảm bảo quyền bầu cử, ứng cử và tham gia quản lý nhà nước và xã hội

*Các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị nên làm gì và làm như thế nào?

.....

*Các tổ chức trong các khu công nghiệp nên làm gì và làm như thế nào?

.....

*Bản thân công nhân nên làm gì? Làm bằng cách nào?

.....

(2) Giải pháp để đảm bảo quyền tự do ngôn luận, báo chí và quyền tiếp cận thông tin

*Các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị nên làm gì và làm như thế nào?

.....

*Các tổ chức trong các khu công nghiệp nên làm gì và làm như thế nào?

.....

*Bản thân công nhân nên làm gì? Làm bằng cách nào?

.....

(3) Giải pháp để đảm bảo quyền tự do hội họp và lập hội

*Các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị nên làm gì và làm như thế nào?

.....

*Các tổ chức trong các khu công nghiệp nên làm gì và làm như thế nào?

.....

*Bản thân công nhân nên làm gì? Làm bằng cách nào?

.....

(4) Giải pháp để đảm bảo quyền gia nhập tổ chức công đoàn

*Các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị nên làm gì và làm như thế nào?

.....

*Các tổ chức trong các khu công nghiệp nên làm gì và làm như thế nào?

.....

*Bản thân công nhân nên làm gì? Làm bằng cách nào?

.....

(5) Giải pháp để đảm bảo quyền đình công

*Các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị nên làm gì và làm như thế nào?

.....

*Các tổ chức trong các khu công nghiệp nên làm gì và làm như thế nào?

.....

*Bản thân công nhân nên làm gì? Làm bằng cách nào?

.....

Trân trọng cảm ơn!

Phụ lục 5:
KẾT QUẢ XỬ LÝ SỐ LIỆU PHIẾU TRUNG CẦU Ý KIẾN

A. THÔNG TIN CHUNG**A1. Giới tính:**

Giới tính					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nam	872	48.4	48.4	48.4
	Nữ	923	51.3	51.3	99.7
	Khác	5	.3	.3	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

A2. Năm sinh:

Năm sinh					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1967	53	3%	2.5	2.5
	1968	27	2%	0.3	2.8
	1969	53	3%	2.3	5.1
	1970	27	2%	4.5	9.6
	1971	27	2%	2.6	12.2
	1973	27	2%	4.6	16.8
	1976	27	2%	2.4	19.2
	1977	53	3%	4.6	23.8
	1978	80	4%	2.7	26.5
	1979	53	3%	4.6	31.1
	1980	80	4%	2.5	33.6
	1981	27	2%	4.1	37.7
	1982	54	3%	2.8	40.5
	1983	28	2%	2.8	43.3
	1984	27	2%	4.6	47.9
	1985	54	3%	2.5	50.4
	1986	55	3%	4.2	54.6
	1987	27	2%	1.1	55.7
	1988	53	3%	4.6	60.3
	1989	134	7%	2.5	62.8
1990	128	7%	3.7	66.5	
1991	1	0%	4.6	71.1	
1992	100	6%	2.8	73.9	
1994	154	9%	4.1	78	

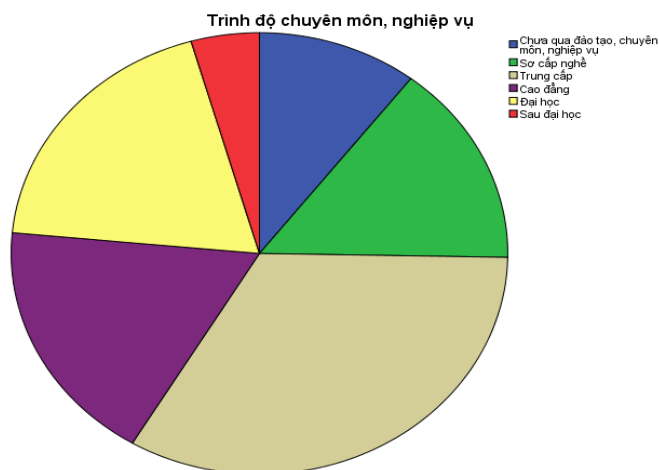
	1995	54	3%	2.11	80.11
	1996	53	3%	2.6	82.71
	1997	27	2%	2.3	85.01
	1998	101	6%	4.11	89.12
	1999	80	4%	2.12	91.24
	2000	55	3%	1.6	92.84
	2001	30	2%	2.1	94.94
	2002	26	1%	3.06	98
	2005	25	1%	2.0	100
	Total	1800	100.0	100.0	

A3.1. Lớp học cao nhất đã hoàn thành:

Lớp học cao nhất đã hoàn thành					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	347	19.3	19.3	19.3
	12	1453	80.7	80.7	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

A3.2. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Chưa qua đào tạo, chuyên môn, nghiệp vụ	188	10.4	10.4	10.4
	Sơ cấp nghề	267	14.8	14.8	25.3
	Trung cấp	599	33.3	33.3	58.6
	Cao đẳng	323	17.9	17.9	76.5
	Đại học	343	19.1	19.1	95.6
	Sau đại học	80	4.4	4.4	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	



A4. Tình trạng cư trú

Tình trạng cư trú					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Người địa phương	832	46.2	46.2	46.2
	Người nhập cư	968	53.8	53.8	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

A5. Nếu là lao động nhập cư, ông/bà cho biết ông bà đã sinh sống trên địa bàn tỉnh Bình Dương bao nhiêu năm:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	1.2	2.2	2.2
	2	23	1.3	2.4	4.5
	3	1	.1	.1	4.6
	4	2	.1	.2	4.9
	5	5	.3	.5	5.4
	6	40	2.2	4.1	9.5
	7	58	3.2	6.0	15.5
	8	22	1.2	2.3	17.8
	9	75	4.2	7.7	25.5
	10	35	1.9	3.6	29.1
	11	36	2.0	3.7	32.9
	12	58	3.2	6.0	38.8
	13	51	2.8	5.3	44.1
	15	102	5.7	10.5	54.6
	16	2	.1	.2	54.9
	17	35	1.9	3.6	58.5
	18	15	.8	1.5	60.0
	19	32	1.8	3.3	63.3
	20	31	1.7	3.2	66.5
	21	40	2.2	4.1	70.7
	22	20	1.1	2.1	72.7
	23	31	1.7	3.2	75.9
	24	18	1.0	1.9	77.8
	25	18	1.0	1.9	79.6
	26	16	.9	1.7	81.3
	27	18	1.0	1.9	83.2
	28	19	1.1	2.0	85.1
	29	43	2.4	4.4	89.6
	30	2	.1	.2	89.8

	31	20	1.1	2.1	91.8
	34	2	.1	.2	92.0
	36	30	1.7	3.1	95.1
	37	31	1.7	3.2	98.3
	38	2	.1	.2	98.6
	40	14	.8	1.4	100.0
	Total	968	53.8	100.0	

A6. Thành phần dân tộc:

Thành phần dân tộc					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kinh	1700	94.4	94.4	94.4
	Hoa	15	.8	.8	95.3
	Khmer	32	1.8	1.8	97.1
	Khác	53	2.9	2.9	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

A7. Số năm làm việc tại doanh nghiệp:

Số năm làm việc tại doanh nghiệp					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	25	1.4	1.4	1.4
	2	27	1.5	1.5	2.9
	3	81	4.5	4.5	7.4
	4	57	3.2	3.2	10.6
	5	53	2.9	2.9	13.5
	6	127	7.1	7.1	20.6
	7	54	3.0	3.0	23.6
	8	53	2.9	2.9	26.5
	9	54	3.0	3.0	29.5
	10	47	2.6	2.6	32.1
	11	53	2.9	2.9	35.1
	12	179	9.9	9.9	45.0
	13	110	6.1	6.1	51.1
	14	1	.1	.1	51.2
	15	80	4.4	4.4	55.6
	16	2	.1	.1	55.7
	17	81	4.5	4.5	60.2
	18	45	2.5	2.5	62.7
	19	34	1.9	1.9	64.6

	20	40	2.2	2.2	66.8
	21	57	3.2	3.2	70.0
	22	30	1.7	1.7	71.7
	23	27	1.5	1.5	73.2
	24	107	5.9	5.9	79.1
	26	106	5.9	5.9	85.0
	28	80	4.4	4.4	89.4
	30	29	1.6	1.6	91.1
	33	27	1.5	1.5	92.6
	35	27	1.5	1.5	94.1
	36	51	2.8	2.8	96.9
	37	56	3.1	3.1	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

B. ĐẢM BẢO QUYỀN CHÍNH TRỊ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KCN

B1. Ông/ bà đánh giá mức độ đồng tình với các nhận định sau về vai trò của cấp ủy Đảng trong đảm bảo quyền chính trị cho người lao động:

	N	Minimum	Maximum	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
1. Tổ chức Đảng tại doanh nghiệp hoạt động tích cực, có vai trò rõ rệt	1800	1	5	.463
2. Cấp ủy các cấp ở địa phương thường xuyên nắm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tốt dân chủ ở cơ sở	1800	1	5	.392
3. Tôi tin tưởng vào sự quan tâm của cấp ủy Đảng trong đảm bảo tốt quyền chính trị đối với quyền của NLD	1800	1	5	.579

1. Tổ chức Đảng tại doanh nghiệp hoạt động tích cực, có vai trò rõ rệt

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	78	4.3	4.3	4.3
	Không đồng ý	188	10.4	10.4	14.8
	Trung lập	455	25.3	25.3	40.1
	Đồng ý	714	39.7	39.7	79.7
	Rất đồng ý	365	20.3	20.3	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

2. Cấp ủy các cấp ở địa phương thường xuyên nắm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tốt dân chủ ở cơ sở

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	49	2.7	2.7	2.7
	Không đồng ý	189	10.5	10.5	13.2
	Trung lập	368	20.4	20.4	33.7
	Đồng ý	799	44.4	44.4	78.1
	Rất đồng ý	395	21.9	21.9	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

3. Tới tin tưởng vào sự quan tâm của cấp ủy Đảng trong đảm bảo tốt quyền chính trị đối với quyền của NLĐ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	49	2.7	2.7	2.7
	Không đồng ý	125	6.9	6.9	9.7
	Trung lập	356	19.8	19.8	29.4
	Đồng ý	887	49.3	49.3	78.7
	Rất đồng ý	383	21.3	21.3	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

B2. Ông/ bà đánh giá mức độ đồng tình với các nhận định sau về vai trò của Ủy ban nhân dân tỉnh trong việc đảm bảo quyền chính trị của người lao động trong các KCN:

	N	Minimum	Maximum	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
1.UBND tỉnh có vai trò trong nâng cao năng lực chính trị cho người lao động	1800	1	5	.403
2.UBND tỉnh gắn kết hiệu quả quyền chính trị với quyền kinh tế của người lao động	1800	1	5	.422
3. UBND tỉnh thúc đẩy hoạt động dân chủ ở cơ sở	1800	1	5	.349
4.UBND tỉnh hỗ trợ đối thoại hiệu quả giữa chính quyền và người lao động	1800	1	5	.306
11. UBND tỉnh hỗ trợ pháp lý cho công nhân và người lao động khi cần thiết	1800	1	5	.662

12. UBND tỉnh bảo đảm thực chất quyền phản ánh, kiến nghị của người lao động	1800	1	5	.549
13. UBND tỉnh góp phần phát triển thiết chế chính trị trong khu công nghiệp	1800	1	5	.483
14. UBND tỉnh phối hợp tốt với công đoàn trong bảo vệ quyền lợi người lao động	1800	1	5	.412
15. UBND tỉnh tổ chức thực hiện các chính sách hiệu quả và nhất quán	1800	1	5	.543
16. UBND tỉnh có vai trò quan trọng trong thể chế hóa các chính sách liên quan đến NLĐ	1800	1	5	.507

1.UBND tỉnh có vai trò trong nâng cao năng lực chính trị cho người lao động

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	13	0.7	0.7	0.7
	Không đồng ý	66	3.7	3.7	4.4
	Trung lập	245	13.6	13.6	18.0
	Đồng ý	1085	60.3	60.3	78.3
	Rất đồng ý	391	21.7	21.7	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

2.UBND tỉnh gắn kết hiệu quả quyền chính trị với quyền kinh tế của người lao động

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	26	1.4	1.4	1.4
	Không đồng ý	86	4.8	4.8	6.2
	Trung lập	302	16.8	16.8	23.0
	Đồng ý	989	54.9	54.9	77.9
	Rất đồng ý	397	22.1	22.1	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

3. UBND tỉnh thúc đẩy hoạt động dân chủ ở cơ sở

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	6	0.3	0.3	0.3
	Không đồng ý	86	4.8	4.8	5.1

	Trung lập	268	14.9	14.9	20.0
	Đồng ý	1072	59.6	59.6	79.6
	Rất đồng ý	368	20.4	20.4	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
4.UBND tỉnh hỗ trợ đối thoại hiệu quả giữa chính quyền và người lao động					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	5	0.3	0.3	0.3
	Không đồng ý	56	3.1	3.1	3.4
	Trung lập	245	13.6	13.6	17.0
	Đồng ý	1103	61.3	61.3	78.3
	Rất đồng ý	391	21.7	21.7	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
5. UBND tỉnh hỗ trợ pháp lý cho công nhân và người lao động khi cần thiết					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	5	0.3	0.3	0.3
	Không đồng ý	89	4.9	4.9	5.2
	Trung lập	356	19.8	19.8	25.0
	Đồng ý	967	53.7	53.7	78.7
	Rất đồng ý	383	21.3	21.3	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
6. UBND tỉnh bảo đảm thực chất quyền phản ánh, kiến nghị của người lao động					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	3	0.2	0.2	0.2
	Không đồng ý	99	5.5	5.5	5.7
	Trung lập	276	15.3	15.3	21.0
	Đồng ý	1026	57.0	57.0	78.0
	Rất đồng ý	396	22.0	22.0	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
7. UBND tỉnh góp phần phát triển thiết chế chính trị trong khu công nghiệp					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	2	0.1	0.1	0.1
	Không đồng ý	77	4.3	4.3	4.4
	Trung lập	209	11.6	11.6	16.0
	Đồng ý	1128	62.7	62.7	78.7

	Rất đồng ý	384	21.3	21.3	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
8. UBND tỉnh phối hợp tốt với công đoàn trong bảo vệ quyền lợi người lao động					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	3	0.2	0.2	0.2
	Không đồng ý	45	2.4	2.4	2.7
	Trung lập	168	9.3	9.3	12.0
	Đồng ý	1228	68.2	68.2	80.2
	Rất đồng ý	356	19.8	19.8	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
9. UBND tỉnh tổ chức thực hiện các chính sách hiệu quả và nhất quán					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	8	0.4	0.4	0.4
	Không đồng ý	62	3.4	3.4	3.9
	Trung lập	254	14.1	14.1	18.0
	Đồng ý	1135	63.1	63.1	81.1
	Rất đồng ý	341	18.9	18.9	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
10. UBND tỉnh có vai trò quan trọng trong thể chế hóa các chính sách liên quan đến NLD					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	3	0.2	0.2	0.2
	Không đồng ý	50	2.8	2.8	2.9
	Trung lập	199	11.1	11.1	14.0
	Đồng ý	1194	66.3	66.3	80.3
	Rất đồng ý	354	19.7	19.7	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

B3. Ông/bà cho biết tầm quan trọng của việc thực hiện những quyền sau đây với ông/bà:

	N	Minimum	Maximum	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
1. Bỏ phiếu lựa chọn người đại biểu của mình vào cơ quan quyền lực nhà nước (Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp)	1800	1	3	.303

2. Đề cử, giới thiệu người ứng cử vào cơ quan quyền lực nhà nước	1800	1	3	.322
3. Thể hiện nguyện vọng của mình được ứng cử đại biểu Quốc hội, ứng cử đại biểu HĐND	1800	1	3	.649

Đề cử, giới thiệu người ứng cử vào cơ quan quyền lực nhà nước

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không quan trọng	22	1.2	1.2	1.2
	Bình thường	112	6.2	6.2	7.4
	Quan trọng	1666	92.6	92.6	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

Thể hiện nguyện vọng của mình được ứng cử đại biểu Quốc hội, ứng cử đại biểu HĐND

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không quan trọng	182	10.1	10.1	10.1
	Bình thường	857	47.6	47.6	57.7
	Quan trọng	761	42.3	42.3	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

Thể hiện nguyện vọng của mình được ứng cử đại biểu Quốc hội, ứng cử đại biểu Hội đồng nhân dân

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không quan trọng	182	10.1	10.1	10.1
	Bình thường	857	47.6	47.6	57.7
	Quan trọng	761	42.3	42.3	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

B4. Trong đợt bầu cử Quốc hội khóa XV và Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2021-2026, ông/bà có được ghi tên vào danh sách cử tri và được phát thẻ cử tri ở nơi mình thường trú hoặc tạm trú hay không:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Có	1091	60.61	60.61	60.61
	Không	709	39.39	39.39	100.0
	Total	1800	100.0		

B5. Ông /bà có trực tiếp tham gia bầu cử Quốc hội khóa XV và Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2021 - 2026:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Có	1775	98.6	98.6	98.6
	Không	25	1.4	1.4	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

B6. Tại sao ông/bà không trực tiếp tham gia bầu cử Quốc hội khóa XV và Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2021 - 2026:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tôi không được ghi tên vào danh sách cử tri/không được phát thẻ cử tri tại nơi cư trú hoặc tạm trú	9	.5	36.0	36.0
	Tôi bận việc và không thể tham gia đi bầu cử	12	.7	48.0	84.0
	Tôi thấy việc bầu cử không quan trọng nên không tham gia	1	.1	4.0	88.0
	Lý do khác	3	.2	12.0	100.0
Total		25	1.4	100.0	

B7. Theo ông/ bà người lao động trong các KCN có những quyền nào sau đây:

N	Statistic	Có	Không
1. Tham gia bầu cử, ứng cử vào Quốc hội và HĐND các cấp	1800	1009	791
2. Tham gia góp ý kiến đối với hoạt động của các cơ quan nhà nước	1800	777	1023
3. Phát biểu ý kiến về các vấn đề quản lý nhà nước, về nội dung của các quyết định quản lý	1800	987	813
4. Kiến nghị hoàn thiện chính sách, pháp luật đối với những vấn đề xã hội phát sinh	1800	1096	704
5. Kiểm tra, giám sát hoạt động của bộ máy nhà nước	1800	779	1021
6. Tham gia bàn và quyết định trực tiếp những vấn đề liên quan đến đời sống tại cộng đồng	1800	1296	504
7. Khiếu nại, tố cáo những việc làm trái pháp luật của các cơ quan và công chức nhà nước	1800	1398	402

B8. Mức độ thường xuyên tham gia vào các hoạt động sau đây của ông bà:

N	Chưa bao giờ	Thỉnh thoảng	Thường xuyên
1. Tham gia góp ý kiến đối với hoạt động của các cơ quan nhà nước	1377	413	10
2. Phát biểu ý kiến về các vấn đề quản lý nhà nước, về nội dung của các quyết định quản lý	1296	490	14
3. Kiến nghị hoàn thiện chính sách, pháp luật của Nhà nước	1355	434	11

4. Kiểm tra, giám sát hoạt động của bộ máy Nhà nước	1404	391	5
5. Tham gia bàn và quyết định trực tiếp những vấn đề liên quan đến đời sống của người dân tại cộng đồng	1404	391	5
6. Khiếu nại, tố cáo những việc làm trái pháp luật của các cơ quan và công chức nhà nước	915	850	35

Tham gia góp ý kiến đối với hoạt động của các cơ quan nhà nước					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Chưa bao giờ	1377	76.5	76.5	76.5
	Thỉnh thoảng	413	22.9	22.9	99.4
	Thường xuyên	10	.6	.6	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Phát biểu ý kiến về các vấn đề quản lý nhà nước, về nội dung của các quyết định quản lý					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Chưa bao giờ	1296	72.0	72.0	72.0
	Thỉnh thoảng	490	27.2	27.2	99.2
	Thường xuyên	14	.8	.8	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Kiến nghị hoàn thiện chính sách, pháp luật của Nhà nước					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Chưa bao giờ	1355	75.3	75.3	75.3
	Thỉnh thoảng	434	24.1	24.1	99.4
	Thường xuyên	11	.6	.6	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Kiểm tra, giám sát hoạt động của bộ máy Nhà nước					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Chưa bao giờ	1404	78.0	78.0	78.0
	Thỉnh thoảng	391	21.7	21.7	99.7
	Thường xuyên	5	.3	.3	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Tham gia bàn và quyết định trực tiếp những vấn đề liên quan đến đời sống của người dân tại cộng đồng					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Chưa bao giờ	1404	78.0	78.0	78.0
	Thỉnh thoảng	391	21.7	21.7	99.7
	Thường xuyên	5	.3	.3	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

Khiếu nại, tố cáo những việc làm trái pháp luật của các cơ quan và công chức nhà nước					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Chưa bao giờ	915	50.8	50.8	50.8
	Thỉnh thoảng	850	47.2	47.2	98.1
	Thường xuyên	35	1.9	1.9	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

B9. Ông/bà gặp những khó khăn nào khi thực hiện một số quyền sau đây:

1. Tham gia góp ý kiến đối với hoạt động của các cơ quan nhà nước					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tôi không biết làm thế nào để có thể góp ý kiến đối với hoạt động của các cơ quan nhà nước	14	.8	.8	.8
	Tôi không có thông tin gì về hoạt động của các cơ quan Nhà nước	94	5.2	5.2	6.0
	Tôi bận việc và không có thời gian để quan tâm đến hoạt động của các cơ quan Nhà nước	1317	73.2	73.2	79.2
	Tôi thấy các cơ quan quản lý nhà nước sẽ chẳng bao giờ lắng nghe ý kiến góp ý của chúng tôi	139	7.7	7.7	86.9
	Khó khăn khác	236	13.1	13.1	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

2. Phát biểu ý kiến về các vấn đề quản lý nhà nước, về nội dung của các quyết định quản lý

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tôi không biết làm thế nào để có thể thực hiện quyền này	14	.8	.8	.8
	Tôi không có thông tin gì về hoạt động này của cơ quan Nhà nước	93	5.2	5.2	5.9
	Tôi bận việc và không có thời gian để quan tâm đến các vấn đề quản lý nhà nước	1333	74.1	74.1	80.0
	Tôi thấy các cơ quan quản lý nhà nước sẽ chẳng bao giờ lắng nghe ý kiến góp ý của chúng tôi	134	7.4	7.4	87.4

	Khó khăn khác	226	12.6	12.6	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

3. Kiến nghị hoàn thiện chính sách, pháp luật của Nhà nước					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tôi không biết làm thế nào để có thể thực hiện quyền này	16	.9	.9	.9
	Tôi không biết nhiều thông tin về chính sách, pháp luật của Nhà nước	92	5.1	5.1	6.0
	Tôi bận việc và không có thời gian để quan tâm đến chính sách, pháp luật của Nhà nước	1331	73.9	73.9	79.9
	Tôi thấy các cơ quan quản lý nhà nước sẽ chẳng bao giờ lắng nghe ý kiến góp ý của chúng tôi	134	7.4	7.4	87.4
	Khó khăn khác	227	12.6	12.6	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
4. Kiểm tra, giám sát hoạt động của bộ máy Nhà nước					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tôi không biết làm thế nào để kiểm tra, giám sát hoạt động của bộ máy Nhà nước	20	1.1	1.1	1.1
	Tôi không có thông tin gì về hoạt động của các cơ quan Nhà nước	90	5.0	5.0	6.1
	Tôi bận việc và không có thời gian để quan tâm đến hoạt động của các cơ quan Nhà nước	1333	74.1	74.1	80.2
	Tôi thấy các cơ quan quản lý nhà nước sẽ chẳng bao giờ lắng nghe ý kiến góp ý của chúng tôi	134	7.4	7.4	87.6
	Khó khăn khác	223	12.4	12.4	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
5. Tham gia bàn và quyết định trực tiếp những vấn đề liên quan đến đời sống của người dân tại cộng đồng					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tôi không biết làm thế nào để thực hiện quyền này	9	.5	.5	.5
	Tôi không có thông tin gì về hoạt động chung của cộng đồng	93	5.2	5.2	5.7
	Tôi bận việc và không có thời gian quan tâm đến các hoạt động của cộng đồng	1340	74.4	74.4	80.1
	Tôi thấy các cơ quan quản lý nhà nước sẽ không lắng nghe ý kiến góp ý của chúng tôi	134	7.4	7.4	87.6
	Khó khăn khác	224	12.4	12.4	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

6. Khiếu nại, tố cáo những việc làm trái pháp luật của các cơ quan và công chức nhà nước

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tôi không biết làm thế nào khiếu nại, tố cáo những việc làm trái pháp luật của các cơ quan và công chức nhà nước	21	1.2	1.2	1.2
	Tôi không có thông tin để thực hiện quyền này	92	5.1	5.1	6.3
	Tôi bận việc và không có thời gian để quan tâm đến hoạt động của các cơ quan Nhà nước	1328	73.8	73.8	80.1
	Tôi thấy các cơ quan quản lý nhà nước sẽ chẳng bao giờ lắng nghe ý kiến góp ý của chúng tôi	134	7.4	7.4	87.5
	Khó khăn khác	225	12.5	12.5	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

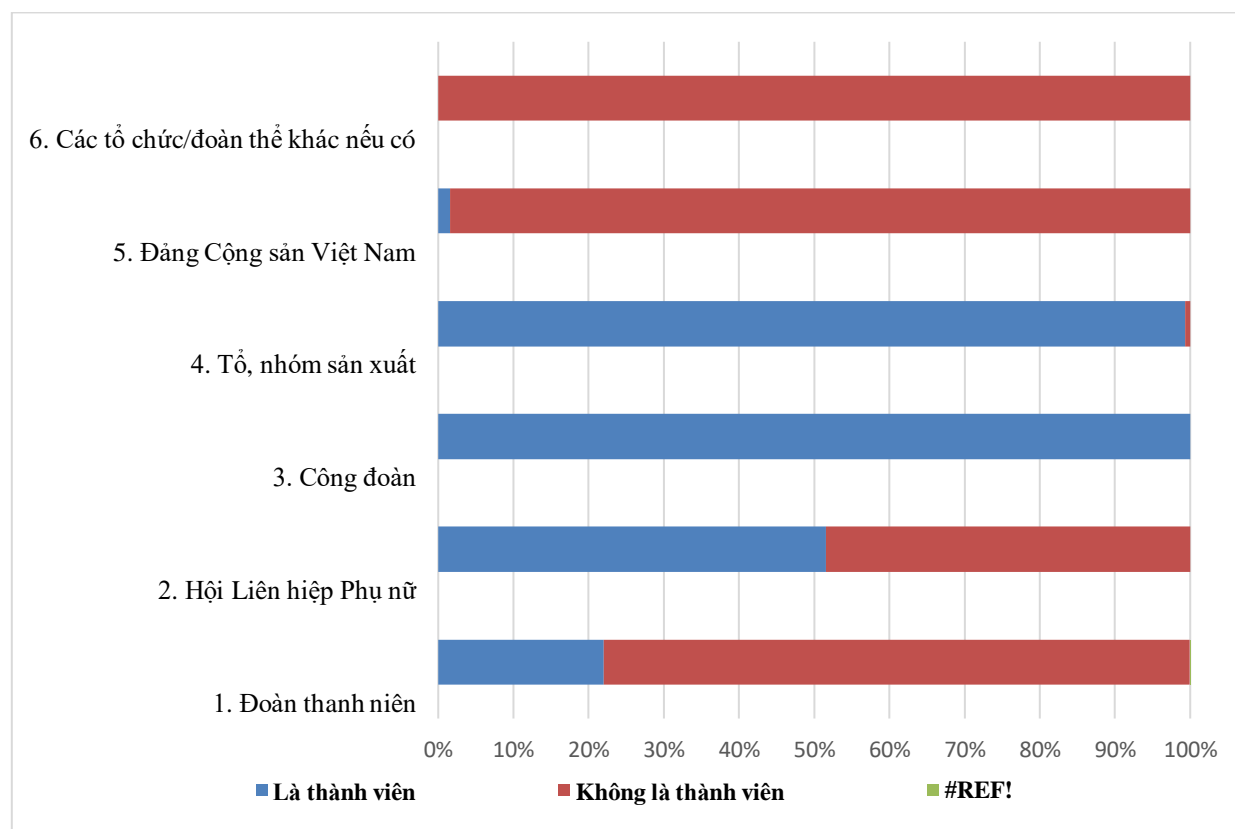
B10. Ông/bà thường sử dụng những kênh nào để tìm kiếm, tiếp nhận thông tin về chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước; thông tin liên quan đến quyền lợi và trách nhiệm của bản thân:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Phương tiện truyền thông đại chúng (đài phát thanh, đài truyền hình, báo in, báo điện tử và trang...)	772	42.9	42.9	42.9
	Các trang mạng xã hội (facebook, zalo, youtube...)	670	37.2	37.2	80.1

Tài liệu, các buổi tuyên truyền do chính quyền địa phương tổ chức	154	8.6	8.6	88.7
Các hoạt động tuyên truyền tại các khu công nghiệp	102	5.7	5.7	94.3
Qua bạn bè, người thân	102	5.7	5.7	100.0
Total	1800	100.0	100.0	

B11. Ông/bà biết ở mức độ nào về một số lĩnh vực sau đây:

N	Không biết	Biết sơ qua	Biết tường tận
1. Công dân yêu cầu cơ quan nhà nước cung cấp thông tin bằng những hình thức nào?	155	1545	100
2. Những loại thông tin nào công dân được quyền tiếp cận?	154	1559	87
3. Những loại thông tin nào công dân không được quyền tiếp cận?	154	1563	83
4. Những cơ quan nào có trách nhiệm cung cấp thông tin cho người dân?	155	1561	84
5. Trình tự, thủ tục để công dân yêu cầu cơ quan nhà nước cung cấp thông tin	365	1404	31
6. Trình tự, thủ tục để Khiếu nại, khởi kiện, tố cáo hành vi vi phạm pháp luật về tiếp cận thông tin	371	1396	33



Công dân yêu cầu cơ quan nhà nước cung cấp thông tin bằng những hình thức nào?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không biết	155	8.6	8.6	8.6
	Biết sơ qua	1545	85.8	85.8	94.4
	Biết tường tận	100	5.6	5.6	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Những loại thông tin nào công dân được quyền tiếp cận					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không biết	154	8.6	8.6	8.6
	Biết sơ qua	1559	86.6	86.6	95.2
	Biết tường tận	87	4.8	4.8	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Những loại thông tin nào công dân không được quyền tiếp cận					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không biết	154	8.6	8.6	8.6
	Biết sơ qua	1563	86.8	86.8	95.4
	Biết tường tận	83	4.6	4.6	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Những cơ quan nào có trách nhiệm cung cấp thông tin cho người dân					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không biết	155	8.6	8.6	8.6
	Biết sơ qua	1561	86.7	86.7	95.3
	Biết tường tận	84	4.7	4.7	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Trình tự, thủ tục để công dân yêu cầu cơ quan nhà nước cung cấp thông tin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không biết	365	20.3	20.3	20.3
	Biết sơ qua	1404	78.0	78.0	98.3
	Biết tường tận	31	1.7	1.7	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

Trình tự, thủ tục để Khiếu nại, khởi kiện, tố cáo hành vi vi phạm pháp luật về tiếp cận thông tin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không biết	371	20.6	20.6	20.6
	Biết sơ qua	1396	77.6	77.6	98.2
	Biết tường tận	33	1.8	1.8	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

B12. Ông/bà đã từng đến trụ sở của cơ quan nhà nước yêu cầu cung cấp thông tin nào đó hay chưa:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Đã từng	1800	100.0	100.0	100.0

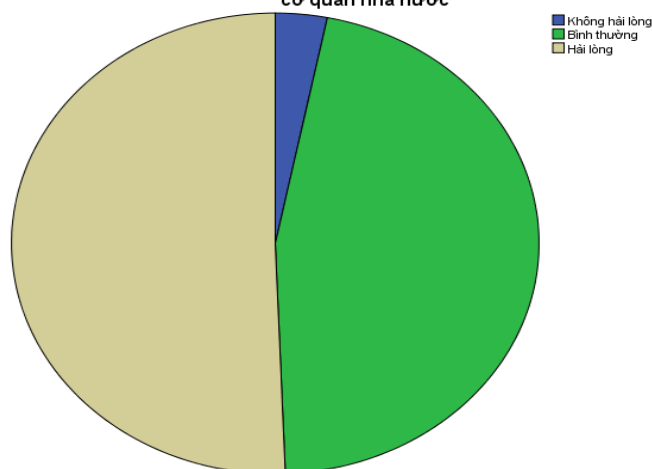
B13. Cơ quan nhà nước có cung cấp đầu đủ thông tin theo yêu cầu của ông/bà không:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không	12	.7	.7	.7
	Có	1788	99.3	99.3	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

B14. Ông/bà cho biết mức độ hài lòng của mình về các dịch vụ cung cấp thông tin của cơ quan nhà nước:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không hài lòng	57	3.2	3.2	3.2
	Bình thường	832	46.2	46.2	49.4
	Hài lòng	911	50.6	50.6	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

Ông/bà cho biết mức độ hài lòng của mình về các dịch vụ cung cấp thông tin của cơ quan nhà nước



B15. Theo ông/bà người lao động trong các khu công nghiệp có những quyền nào sau đây:

Các quyền		Có	Không		
1. Quyền tự do hội họp và lập hội với những người khác		1795	5		
2. Quyền lập và gia nhập tổ chức công đoàn để bảo vệ lợi ích của mình		1788	12		
3. Không bị ép buộc phải tham gia vào bất cứ hiệp hội nào		1795	5		
4. Quyền đình công		1791	9		
Quyền tự do hội họp và lập hội với những người khác					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Có	1795	99.7	99.7	99.7
	Không	5	.3	.3	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Quyền lập và gia nhập tổ chức công đoàn để bảo vệ lợi ích của mình					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Có	1788	99.3	99.3	99.3
	Không	12	.7	.7	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Không bị ép buộc phải tham gia vào bất cứ hiệp hội nào					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Có	1795	99.7	99.7	99.7
	Không	5	.3	.3	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Quyền đình công					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Có	1791	99.5	99.5	99.5
	Không	9	.5	.5	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

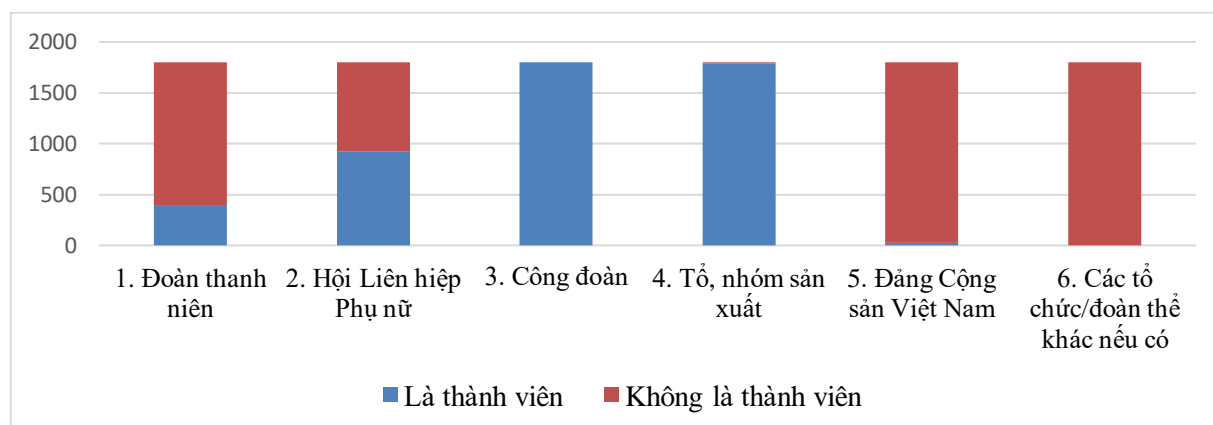
B16. Ông/bà cho biết tầm quan trọng của việc thực hiện những quyền sau đây:

Các quyền		Không quan trọng	Bình thường	Quan trọng	
1. Quyền tự do hội họp và lập hội với những người khác		78	1557	165	
2. Quyền lập và gia nhập tổ chức công đoàn để bảo vệ lợi ích của mình		77	1569	154	
3. Không bị ép buộc phải tham gia vào bất cứ hiệp hội nào		49	1499	252	
4. Quyền đình công		70	1415	315	
Quyền tự do hội họp và lập hội với những người khác					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không quan trọng	78	4.3	4.3	4.3
	Bình thường	1557	86.5	86.5	90.8

	Quan trọng	165	9.2	9.2	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Quyền lập và gia nhập các công đoàn để bảo vệ lợi ích của mình					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không quan trọng	77	4.3	4.3	4.3
	Bình thường	1569	87.2	87.2	91.4
	Quan trọng	154	8.6	8.6	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Không bị ép buộc phải tham gia vào bất cứ hiệp hội nào					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không quan trọng	49	2.7	2.7	2.7
	Bình thường	1499	83.3	83.3	86.0
	Quan trọng	252	14.0	14.0	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Quyền đình công					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không quan trọng	70	3.9	3.9	3.9
	Bình thường	1415	78.6	78.6	82.5
	Quan trọng	315	17.5	17.5	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

B17. Ông/bà hiện là thành viên của các tổ chức /đoàn thể nào sau đây:

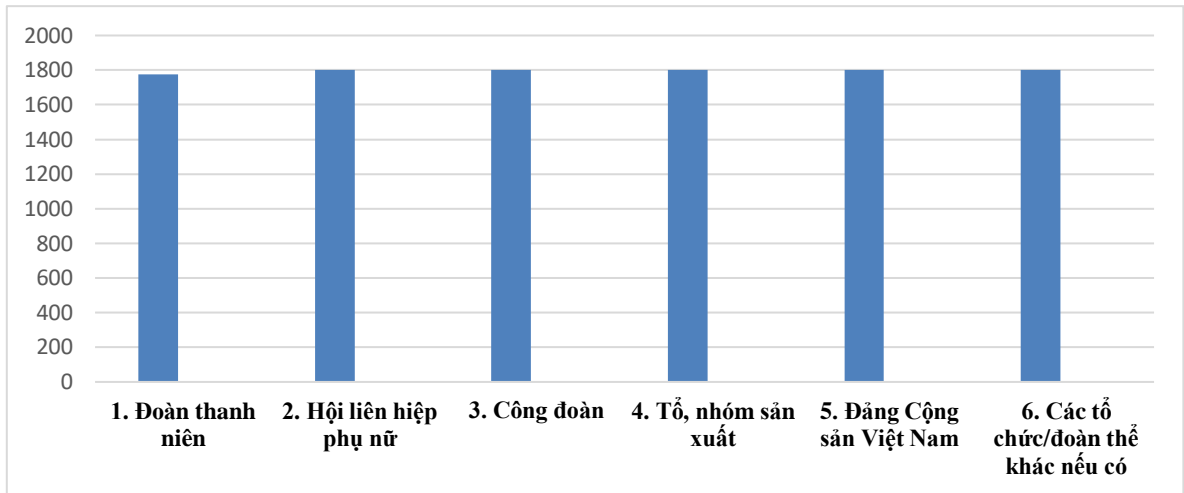
Tên tổ chức/đoàn thể	Là thành viên	Không là thành viên
1. Đoàn thanh niên	397	1403
2. Hội Liên hiệp Phụ nữ	928	872
3. Công đoàn	1350	450
4. Tổ, nhóm sản xuất	1788	12
5. Đảng Cộng sản Việt Nam	128	1771
6. Các tổ chức/đoàn thể khác nếu có	1800	0



Đoàn thanh niên					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Là thành viên	397	22.1	22.1	22.1
	Không là thành viên	1403	77.9	77.9	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Hội Liên hiệp Phụ nữ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Là thành viên	928	51.6	51.6	51.6
	Không là thành viên	872	48.4	48.4	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Công đoàn					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Là thành viên	1800	100.0	100.0	100.0
Tổ, nhóm sản xuất					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Là thành viên	1788	99.3	99.3	99.3
	Không là thành viên	12	.7	.7	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Đảng Cộng sản Việt Nam					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Là thành viên	29	1.6	1.6	1.6
	Không là thành viên	1771	98.4	98.4	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Các tổ chức/đoàn thể khác nếu có					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không là thành viên	1800	100.0	100.0	100.0

B18. Công ty, doanh nghiệp nơi ông/bà làm việc có những tổ chức nào nói lên tiếng nói và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động:

Tên tổ chức/đoàn thể	Có	Không
1. Đoàn thanh niên	1776	24
2. Hội liên hiệp phụ nữ	1800	0
3. Công đoàn	1800	0
4. Tổ, nhóm sản xuất	1800	0
5. Đảng Cộng sản Việt Nam	1800	0
6. Các tổ chức/đoàn thể khác nếu có	1800	0



Đoàn thanh niên					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Có	1776	98.7	98.7	98.7
	Không	24	1.3	1.3	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Hội Liên hiệp Phụ nữ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Có	1800	100.0	100.0	100.0
Công đoàn					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Có	1800	100.0	100.0	100.0
Tổ, nhóm sản xuất					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Có	1800	100.0	100.0	100.0
Đảng Cộng sản Việt Nam					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Có	1800	100.0	100.0	100.0
Các tổ chức/đoàn thể khác nếu có					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không	1800	100.0	100.0	100.0

B19. Ông/bà đánh giá như thế nào về vai trò của tổ chức công đoàn trong đảm bảo quyền chính trị của người lao động tại doanh nghiệp:

	N	Minimum	Maximum	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
1. Công đoàn tại doanh nghiệp là tiếng nói đại diện cho người lao động trong các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích chính đáng	1800	1	5	.413

2. Tổ chức công đoàn tạo điều kiện cho người lao động được góp ý vào nội dung thỏa ước lao động tập thể tại nơi làm việc	1800	1	5	.342
3. Công đoàn tại doanh nghiệp thực hiện đầy đủ quy chế dân chủ ở cơ sở. như hội nghị người lao động. đối thoại định kỳ	1800	1	5	.536

1. Công đoàn tại doanh nghiệp là tiếng nói đại diện cho người lao động trong các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích chính đáng

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	3	0.2	0.2	0.2
	Không đồng ý	88	4.9	4.9	5.1
	Không có ý kiến	251	13.9	13.9	19.0
	Đồng ý	1088	60.4	60.4	79.4
	Hoàn toàn đồng ý	370	20.6	20.6	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

2. Tổ chức công đoàn tạo điều kiện cho người lao động được góp ý vào nội dung thỏa ước lao động tập thể tại nơi làm việc

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	12	0.7	0.7	0.7
	Không đồng ý	68	3.8	3.8	4.4
	Không có ý kiến	388	21.6	21.6	26.0
	Đồng ý	956	53.1	53.1	79.1
	Hoàn toàn đồng ý	376	20.9	20.9	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

3. Công đoàn tại doanh nghiệp thực hiện đầy đủ quy chế dân chủ ở cơ sở. như hội nghị người lao động. đối thoại định kỳ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất không đồng ý	4	0.2	0.2	0.2
	Không đồng ý	56	3.1	3.1	3.3
	Không có ý kiến	354	19.7	19.7	23.0
	Đồng ý	996	55.3	55.3	78.3
	Hoàn toàn đồng ý	390	21.7	21.7	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

B20. Trong thời gian tới ông/bà có nhu cầu tham gia hội họp và lập hội không:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không	1493	82.9	82.9	82.9

	Có	307	17.1	17.1	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

B21. Ông/bà gặp phải khó khăn nào trong việc hội họp và lập hội mà mình mong muốn:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không biết quy trình, thủ tục tham gia hội họp và lập hội	97	5.4	5.4	5.4
	Tôi quá bận rộn nên không có điều kiện để tham gia hội họp và lập hội	1556	86.4	86.4	91.8
	Chi phí tham gia quá lớn nên tôi không thể tham gia hội họp và lập hội	1	.1	.1	91.9
	Các khó khăn khác	146	8.1	8.1	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

B22. Ông/bà hiểu biết ở mức độ nào về một số lĩnh vực sau đây:

	Không biết	Biết sơ qua	Biết tường tận
1. Những quy trình và thủ tục để thực hiện quyền biểu tình	350	1380	70
2. Quyền biểu tình sẽ bị hạn chế trong những trường hợp nào	264	1460	76
3. Mức hình phạt khi thực hiện biểu tình không theo quy định của pháp luật	210	1439	151
4. Các hình phạt nếu ngăn cản công dân thực hiện quyền biểu tình với hình thức dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc thủ đoạn khác	276	1452	72

Những quy trình và thủ tục để thực hiện quyền biểu tình

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không biết	350	19.4	19.4	19.4
	Biết sơ qua	1380	76.7	76.7	96.1
	Biết tường tận	70	3.9	3.9	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

Quyền biểu tình sẽ bị hạn chế trong những trường hợp nào

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không biết	264	14.7	14.7	14.7
	Biết sơ qua	1460	81.1	81.1	95.8
	Biết tường tận	76	4.2	4.2	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

Mức hình phạt khi thực hiện biểu tình không theo quy định của pháp luật

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không biết	210	11.7	11.7	11.7

	Biết sơ qua	1439	79.9	79.9	91.6
	Biết tường tận	151	8.4	8.4	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	
Các hình phạt nếu ngăn cản công dân thực hiện quyền biểu tình với hình thức dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc thủ đoạn khác					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không biết	276	15.3	15.3	15.3
	Biết sơ qua	1452	80.7	80.7	96.0
	Biết tường tận	72	4.0	4.0	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

B23. Ông bà biết đến những thông tin về quyền biểu tình; quyền tự do hội họp, lập hội, quyền gia nhập công đoàn thông qua những kênh nào sau đây:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Phương tiện truyền thông đại chúng (đài phát thanh, đài truyền hình, báo in, báo điện tử và trang...)	752	41.8	41.8	41.8
	Các trang mạng xã hội (facebook, zalo, youtube...)	681	37.8	37.8	79.6
	Tài liệu, các buổi tuyên truyền do chính quyền địa phương tổ chức	148	8.2	8.2	87.8
	Các hoạt động tuyên truyền tại các khu công nghiệp	105	5.8	5.8	93.7
	Qua bạn bè, người thân	105	5.8	5.8	99.5
	Qua tổ chức công đoàn	9	.5	.5	100.0
	Total	1800	100.0	100.0	

Ông bà biết đến những thông tin về quyền biểu tình; quyền tự do hội họp, lập hội, quyền gia nhập công đoàn thông qua những kênh nào sau đây

