

ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH NHẪM HIỆN THỰC HOÁ KHÁT VỌNG XÂY DỰNG MỘT VIỆT NAM PHỒN VINH, HẠNH PHÚC

Phạm Thị Thu Hà
Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh
Email: phamha.ttc@gmail.com

Tóm tắt: Lợi ích kinh tế đóng vai trò quan trọng trong việc củng cố, duy trì các mối quan hệ kinh tế giữa các chủ thể sản xuất kinh doanh. Lợi ích kinh tế là điều kiện thiết thực nhất để gắn kết từng cá nhân, từng chủ thể lao động cụ thể trong các doanh nghiệp. Khi lợi ích cá nhân trong các doanh nghiệp được bảo đảm, sẽ tạo ra động lực mạnh mẽ kích thích người lao động phát huy tính sáng tạo, sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, nâng cao năng suất lao động, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, phát triển đất nước.

Từ khóa: Lợi ích kinh tế, người lao động, khu công nghiệp, thành phố Hồ Chí Minh.

ENSURING ECONOMIC BENEFITS FOR WORKERS IN INDUSTRIAL PARKS IN HO CHI MINH CITY TO REALIZE THE ASPIRATION OF BUILDING A PROSPEROUS AND HAPPY VIETNAM

Phạm Thị Thu Hà
Ho Chi Minh Cadre Academy
Email: phamha.ttc@gmail.com

Abstract: Economic benefits play an important role in strengthening and maintaining economic relations between production and business entities. Economic benefits are the most practical condition to connect each individual and each specific labor entity in enterprises. When personal benefits in enterprises are guaranteed, it will create a strong motivation to stimulate workers to promote creativity, initiative, technical innovation, improve labor productivity, promote economic growth, and develop the country.

Keywords: Economic benefits, workers, industrial parks, Ho Chi Minh City.

Nhận bài: 01/07/2025

Phản biện: 22/07/2025

Duyệt đăng: 25/07/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Ở nước ta, sự phát triển các khu công nghiệp (KCN), khu chế xuất (KCX) đã thu hút được một lượng lớn người lao động (NLĐ) vào làm việc. Các KCN đã có những đóng góp tích cực vào thành tựu tăng trưởng và phát triển của đất nước, thông qua việc thu hút mạnh mẽ nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài; khơi dậy và nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực trong nước, bổ sung nguồn vốn quan trọng trong tổng vốn đầu tư xã hội; gia tăng kim ngạch xuất khẩu, góp phần mở rộng thị trường quốc tế, thay đổi cơ cấu hàng xuất khẩu; đóng góp đáng kể vào nguồn thu ngân sách và tạo việc làm cho NLĐ. Tuy nhiên, thực tế đang đặt ra nhiều vấn đề bức xúc liên quan đến NLĐ ở các KCN, trong đó có vấn đề đảm bảo lợi ích kinh tế, như: thu nhập, tiền lương, phúc lợi, điều kiện nhà ở, nơi làm việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, điều kiện sinh hoạt... cần được quan tâm giải quyết.

Nhận thức rõ vai trò và tầm quan trọng của lợi ích kinh tế đối với NLĐ nói riêng, với các DN và xã hội nói chung, những năm qua, các cấp, các ngành từ Trung ương đến địa phương đã chú trọng quan tâm tới việc xây dựng, hoàn thiện các cơ chế

bảo đảm lợi ích kinh tế của NLĐ tại các KCN. Những cơ chế này được coi là hành lang pháp lý, ràng buộc các chủ thể trong quan hệ lao động phải thực thi nhằm đảm bảo lợi ích kinh tế cho NLĐ.

Từ ngày 01/7/2025 thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM) cũ đã thực hiện sáp nhập với tỉnh Bình Dương, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu thành TP.HCM mới. TP.HCM là đô thị lớn nhất Việt Nam. Dân số TP.HCM sau khi sáp nhập là khoảng 14.002.598 người, diện tích tự nhiên là 6.772,59 km², bao gồm 168 đơn vị hành chính cấp xã.

TP. HCM sau sáp nhập có triển vọng trở thành một đại đô thị hiện đại, một trung tâm công nghiệp lớn ở khu vực Đông Á, thu hút một lượng lớn NLĐ đến làm việc tại các KCN, góp phần giải quyết công ăn việc làm cho lực lượng lao động ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long và các tỉnh phía Nam.

Tuy nhiên, vấn đề đặt ra đối với chính quyền Thành phố là phải có cơ chế đảm bảo lợi ích kinh tế cho NLĐ tại các KCN nhằm góp phần cùng cả nước hiện thực hoá khát vọng xây dựng một Việt Nam phồn vinh, hạnh phúc trong kỷ nguyên mới – kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Một số khái niệm

* *Lợi ích kinh tế* theo nghĩa rộng được hiểu là một phạm trù kinh tế khách quan, được quy định bởi hệ thống các quan hệ kinh tế nhất định và biểu hiện mối quan hệ lẫn nhau giữa các chủ thể trong việc giải quyết nhu cầu của chính mình. Xét ở nghĩa hẹp, lợi ích kinh tế có thể là những “lợi ích vật chất, lợi ích thu được khi thực hiện các hoạt động kinh tế của con người”. Cụ thể hơn, đó là khoản thu nhập, những điều kiện nhất định được quyết định bởi các quan hệ kinh tế nhằm bảo đảm cho các chủ thể giải quyết nhu cầu sống, hoạt động và phát triển. Bảo đảm lợi ích cho NLĐ là nguyên tắc quan trọng, bắt buộc trong các KCN hiện nay.

* *Giải quyết lợi ích kinh tế* của NLĐ trong các doanh nghiệp (DN) nói chung, trong các DN ở KCN nói riêng, thực chất là giải quyết mối quan hệ lợi ích kinh tế giữa NLĐ và người sử dụng lao động (NSDLĐ). Đề cập đến cơ chế bảo đảm lợi ích kinh tế của NLĐ trong các DN là đề cập đến những quy định, quy trình, thủ tục tác động, ràng buộc đến các chủ thể để lợi ích kinh tế của NLĐ được thực hiện. Trong quá trình hoạt động của DN, những yếu tố có tính chất tác động, ràng buộc NSDLĐ thực hiện đảm bảo lợi ích kinh tế của NLĐ bao gồm: pháp luật của Nhà nước, quy định của DN và hoạt động của tổ chức Công đoàn. Trong đó, pháp luật của Nhà nước đóng vai trò hành lang pháp lý và là cơ sở điều chỉnh hành vi của các chủ thể; các quy định, chính sách của DN về tiền lương, phúc lợi là căn cứ, cơ sở trực tiếp đảm bảo lợi ích kinh tế cho NLĐ; Công đoàn với vai trò là cơ quan giám sát, đại diện cho tiếng nói của NLĐ, yêu cầu NSDLĐ tôn trọng và thực hiện đúng quy định pháp luật về đảm bảo lợi ích kinh tế cho NLĐ.

2.2. Cơ chế chính sách của Nhà nước về đảm bảo lợi ích kinh tế cho NLĐ

Thứ nhất, đã thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng thành hệ thống chính sách, pháp luật về lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 đánh dấu bước phát triển quan trọng của hệ thống pháp luật trong lĩnh vực lao động, trong đó đã thể chế hóa đường lối đổi mới của Đảng, cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp năm 2013 về lao động. Ngoài ra, quá trình thực hiện lợi ích kinh tế của NLĐ còn bị ràng buộc bởi các luật, như: Luật Doanh nghiệp, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế, Luật An toàn vệ sinh lao động; Luật Việc làm,

Luật Công đoàn, Luật Tiền lương tối thiểu, Luật Quan hệ lao động để bảo đảm quyền lợi cho NLĐ.

Thứ hai, công tác quản lý nhà nước về lao động nói chung và đảm bảo lợi ích kinh tế cho NLĐ nói riêng tiếp tục được tăng cường bằng việc ban hành các nghị định, thông tư hướng dẫn thực hiện các quy định pháp luật. Đồng thời, các cơ quan quản lý nhà nước đã tổ chức thực hiện và tăng cường kiểm tra, giám sát đối với việc thực thi luật pháp và các chính sách có liên quan đến lợi ích kinh tế của NLĐ trong các DN tại các KCN.

Thứ ba, hệ thống chính sách về tiền lương được ban hành và áp dụng trong thực tiễn đã góp phần tăng thêm thu nhập. Sự điều chỉnh mặt bằng lương tối thiểu của Nhà nước, mức tăng tiền lương trên thị trường lao động cũng như việc cạnh tranh nguồn nhân lực giữa các DN ngành, nghề đã dẫn đến việc các DN phải điều chỉnh mức tiền lương thỏa thuận với NLĐ. Cùng với việc điều chỉnh tiền lương, nhiều DN còn hỗ trợ tiền đi lại, nhà ở, xây dựng trường Mầm non để trông giữ trẻ cho công nhân yên tâm làm việc và gắn bó lâu dài với DN, nhiều DN xây dựng nhà ở cho NLĐ,...

Thứ tư, quy định của Nhà nước về phúc lợi DN tạo ràng buộc các DN trong việc xây dựng quy chế, quy định nội bộ điều tiết việc phân bổ phúc lợi DN. Việc trích lập quỹ phúc lợi DN và chế độ ưu đãi thuế trong việc trích lập quỹ phúc lợi được quy định trong Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp (năm 2008) và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp (năm 2013). Ngoài ra, còn được quy định tại một số văn bản, như: Nghị định số 91/2015/NĐ-CP, ngày 13/10/2015 của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại DN; Nghị định số 120/2016/NĐ-CP ngày 23/8/2016 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Phí và lệ phí; Thông tư số 56/2022/TT-BTC của Bộ Tài chính hướng dẫn một số nội dung về cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập...

Đa số các DN trong các KCN hiện nay đã xây dựng và ban hành hệ thống quy chế, quy định điều tiết phân bổ phúc lợi cũng như các hoạt động khác liên quan đến quyền lợi của NLĐ như nội quy lao động, quy chế tuyển dụng, sử dụng lao động, quy chế trả lương, trả thưởng, nâng lương, phúc lợi tập thể, an toàn vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường, phòng, chống cháy nổ, thi đua, khen thưởng, kỷ luật và các quy chế, quy định nội bộ khác liên quan đến NLĐ.

Thứ năm, vai trò của tổ chức Công đoàn, nhất là Công đoàn cơ sở trong việc đại diện kiến nghị yêu cầu NSDLĐ tôn trọng và thực hiện đúng quy định pháp luật lao động ở nhiều nơi được khẳng định góp phần đảm bảo lợi ích kinh tế của NLĐ. Các hoạt động của Công đoàn đảm bảo lợi ích kinh tế của NLĐ trong các KCN tập trung vào các hoạt động cụ thể, như: lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng và triển khai hướng dẫn chế độ chính sách đối với NLĐ; hỗ trợ hoàn thiện về chính sách tiền lương và thưởng của DN; tổ chức cho công nhân lao động về quê đón Tết; trao hỗ trợ cho đoàn viên, công nhân lao động...

2.3. Một số tồn tại trong cơ chế đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động tại các khu công nghiệp

Một là, thể chế quản lý phúc lợi DN ở nước ta còn đơn giản, chủ yếu là các quy định mang tính tùy nghi, khuyến nghị, ít chế tài. Chưa có những quy định khung về sử dụng phúc lợi DN. Còn có những quy định mâu thuẫn, bất hợp lý về trích lập phúc lợi DN đối với các loại hình DN. Chưa cập nhật những nội dung phổ biến về phúc lợi DN theo thông lệ quốc tế.

Hai là, việc thanh tra, kiểm tra của các cơ quan chức năng chưa có nhiều tác động điều chỉnh các vi phạm của DN trong bảo đảm phúc lợi cho NLĐ.

Đặc biệt, cơ sở phúc lợi xã hội trong KCN còn rất hạn chế. Các dự án nhà ở xã hội, ký túc xá công nhân còn thiếu, nên hầu hết công nhân lao động phải thuê nhà tại các khu nhà trọ do các hộ gia đình, cá nhân tự đầu tư xây dựng gần các KCN. Mô hình nhà trọ này rất đa dạng, song pháp luật chưa có quy định cụ thể về tiêu chuẩn, nên chất lượng thường không đồng đều, chật hẹp, thiếu nước sạch, môi trường ô nhiễm, giá thuê trọ cao, không có hạ tầng xã hội, hạ tầng kỹ thuật kèm theo, dẫn đến không đảm bảo chất lượng sống của NLĐ.

Ba là, một nhân tố có vai trò quan trọng trong thực hiện phúc lợi cho NLĐ là NSDLĐ. Nếu NSDLĐ là người có tinh thần trách nhiệm, có tầm nhìn xa, hiểu biết pháp luật, hiểu đúng vai trò của NLĐ đối với sự phát triển của DN, thường có ý thức chấp hành phúc lợi DN như một công cụ thúc đẩy, động viên, khuyến khích NLĐ làm việc vì sự phát triển bền vững của DN. Ngoài ra, sự kiểm tra, giám sát của các cơ quan chức năng về lao động, tiền lương, nhằm chấn chỉnh, uốn nắn những sai phạm, đưa việc thực hiện phúc lợi ở mỗi DN vào nền nếp, theo quy định pháp luật cũng tác động không nhỏ đến thực thi phúc lợi DN.

Bốn là, xét theo loại hình DN, các DN nhà nước thực hiện khá tốt và thường xuyên chế độ phúc lợi; bảo đảm cho NLĐ những phúc lợi cơ bản, tối thiểu. Các doanh nghiệp FDI đa số cũng thực hiện được những phúc lợi cơ bản, tối thiểu. Một số DN có uy tín, thương hiệu có chế độ phúc lợi đa dạng, phong phú, bao gồm cả những phúc lợi nâng cao, thông qua đó, động viên, khuyến khích và giữ chân người lao động, nhất là lao động lành đạo, quản lý, lao động chất lượng cao. Tuy nhiên, cũng có những DN mà ngay cả những quyền lợi cơ bản, tối thiểu của NLĐ cũng không thực hiện, chưa nói đến những phúc lợi cho NLĐ.

Năm là, Công đoàn - tổ chức đại diện của NLĐ trong DN cũng có vai trò quan trọng. Nơi nào Công đoàn cơ sở hoạt động tích cực, đấu tranh bảo vệ quyền lợi của NLĐ trong đàm phán, thương thảo, thuyết phục lãnh đạo, quản lý DN ký kết thỏa ước lao động với các điều khoản cụ thể, nơi đó, phúc lợi DN được thực hiện nền nếp. Tuy nhiên, hoạt động Công đoàn cơ sở trong nhiều DN còn hạn chế, vì nhiều nguyên nhân khác nhau như: thiếu cán bộ công đoàn chuyên trách, năng lực cán bộ công đoàn còn hạn chế, phụ thuộc vào lãnh đạo DN... làm giảm khả năng bảo vệ lợi ích kinh tế cho NLĐ.

2.4. Giới thiệu khái quát về các khu công nghiệp, tổ chức công đoàn trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

Từ ngày 01/7/2025, thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM) mới hình thành trên cơ sở sáp nhập TP. HCM cũ, tỉnh Bình Dương và tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu tạo ra một trung tâm công nghiệp (gồm khai thác, chế biến, sản xuất, xây dựng...) quy mô gần 930.000 tỷ đồng, chiếm hơn 25,52% trong giá trị công nghiệp cả nước, tính đến năm 2024. TP. HCM sau sáp nhập có triển vọng trở thành trung tâm công nghiệp lớn ở khu vực Đông Á. TP. HCM mới có 66 khu chế xuất và khu công nghiệp, với tổng diện tích đất hơn 27.000 ha. “Theo quy hoạch tầm nhìn đến năm 2050, địa phương sẽ có 105 khu chế xuất, khu công nghiệp với tổng diện tích quy hoạch hơn 49.000 ha, là trung tâm công nghiệp hàng đầu của quốc gia”.

TP.HCM mới “hoàn toàn có thể trở thành trung tâm công nghiệp tích hợp, công nghệ cao, hiện đại và bền vững của cả nước”. Triển vọng này đến từ việc địa giới mang lại sự đồng bộ về chính sách đầu tư, hạ tầng, ưu đãi thuế, giúp DN thuận lợi trong sản xuất và mở rộng quy mô. Thế mạnh từng địa phương trước sáp nhập cũng cho phép

kết hợp hiệu quả nguồn lực. Cụ thể, TP.HCM cũ dẫn đầu về đổi mới, sáng tạo; Bình Dương chuyên sản xuất - chế biến; Bà Rịa - Vũng Tàu phát triển năng lượng và logistics biển. Sự đa dạng ngành nghề từ thực phẩm, điện tử đến cơ khí, hóa dầu tạo điều kiện để thu hút dòng vốn FDI muốn tận dụng hệ sinh thái hoàn chỉnh.

Ngoài ra, đầu tàu kinh tế TP. HCM sở hữu lực lượng DN công nghiệp đông đảo và năng động nhất cả nước. Tính đến cuối 2024, ba địa phương cũ có tổng cộng gần 45.000 DN công nghiệp, chiếm gần 28,4% số DN công nghiệp cả nước. “TP.HCM sau sáp nhập hoàn toàn có thể trở thành trung tâm công nghiệp tích hợp công nghệ cao, hiện đại bền vững của cả nước”. Hệ sinh thái sản xuất, đô thị và cảng biển ngày càng được tích hợp và đa chức năng; kết hợp cùng thị trường nội địa lớn giúp duy trì và mở rộng quy mô sản xuất, thu hút đầu tư. “TP.HCM đang sở hữu nhiều điều kiện thuận lợi để vươn lên trong cạnh tranh công nghiệp ở khu vực Đông Á”.

Ngày 11/7/2025, Liên đoàn lao động (LĐLĐ) TP. HCM tổ chức Hội nghị công bố quyết định thành lập 139 Công đoàn phường, xã, đặc khu tại 139/168 phường, xã, đặc khu trên địa bàn Thành phố. Chủ tịch Công đoàn phường, xã, đặc khu kiêm Phó chủ tịch Mặt trận Tổ quốc của địa phương.

Sau sáp nhập, LĐLĐ TP. HCM đang quản lý khoảng 2,2 triệu đoàn viên và 21.000 Công đoàn cơ sở. Với số lượng đoàn viên, Công đoàn cơ sở phải quản lý lớn, trong giai đoạn mới thành lập các Công đoàn phường, xã, đặc khu sẽ phải đối mặt nhiều khó khăn, thách thức.

Trong những tháng cuối năm là thời điểm quan hệ lao động có nhiều chuyển biến, đặc biệt là các vấn đề liên quan đến việc làm, lương, thưởng của đoàn viên, NLĐ. Do vậy, lãnh đạo LĐLĐ Thành phố yêu cầu các Công đoàn phường, xã cần theo dõi sát tình hình để kịp thời có giải pháp đảm bảo quyền lợi cho người lao động và ổn định quan hệ lao động trên địa bàn.

2.5. Một số biện pháp đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh hiện nay

Một là, phải dựa trên cơ sở hệ thống pháp luật và chính sách của Nhà nước.

Hệ thống pháp luật và chính sách của Nhà nước là một trong những yếu tố quan trọng, tạo hành lang pháp lý điều chỉnh các quan hệ lao động trong DN để bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Do đó, việc bảo đảm quyền lợi nói

chung và lợi ích kinh tế nói riêng của NLĐ cần phải dựa trên cơ sở hệ thống pháp luật và chính sách của Nhà nước. Chỉ có sự tuân thủ nguyên tắc này mới bảo đảm được vai trò kiểm tra, giám sát của Nhà nước đối với các DN để bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ.

Hai là, kết hợp hài hòa lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động

Trong quá trình quản lý và SXKD, các DN cần phải kết hợp hài hòa lợi ích của NLĐ và NSDLĐ để bảo đảm lợi ích của cả hai bên, đồng thời là cơ sở để bảo đảm cho sự ổn định bền vững của mối quan hệ lao động này. Như vậy, trong quá trình thực hiện các cam kết và nội quy lao động, các DN cũng cần phải vừa quan tâm tới lợi ích của các cá nhân, vừa phải bảo đảm lợi ích của tập thể và của DN cũng như của xã hội. Các lợi ích kinh tế này luôn gắn bó hữu cơ với nhau, trong đó lợi ích kinh tế của cá nhân được xem là động lực trực tiếp và có ý nghĩa quyết định tới việc tạo ra năng suất và sản phẩm của DN. Mỗi DN khi tiến hành thực hiện các lợi ích kinh tế của NLĐ về bản chất là quá trình giải quyết mối quan hệ lợi ích kinh tế giữa các chủ thể trong DN, do đó phải hướng tới bảo đảm thực hiện trong mối quan hệ lợi ích kinh tế một cách hài hòa, ổn định, tránh để xảy ra tình trạng tranh chấp, dẫn đến xung đột và mâu thuẫn về lợi ích kinh tế. Đây cũng là điều kiện quan trọng để giải quyết hài hòa lợi ích kinh tế của NSDLĐ và NLĐ.

Ba là, bảo đảm tái sản xuất sức lao động và cải thiện đời sống của NLĐ

Qua thực tế cho thấy, mặc dù đã có sự quan tâm của các cấp các ngành đối với việc quy định và bảo đảm quyền lợi của người lao động, tuy nhiên, thu nhập của NLĐ tại các KCN trên địa bàn TP. HCM nhìn chung vẫn còn thấp, chưa bảo đảm mức sống và điều kiện sinh hoạt của NLĐ, đặc biệt là trong bối cảnh lạm phát tăng cao như hiện nay ở các thành phố lớn. Do đó, trong thời gian tới, việc bảo đảm lợi ích kinh tế của NLĐ tại các KCN ở TP. HCM cần phải được quán triệt theo hướng không ngừng nâng cao thu nhập của NLĐ. Qua đó, góp phần bảo đảm được quá trình tái sản xuất sức lao động và cải thiện đời sống cho họ. Có như vậy mới tạo được động lực thúc đẩy việc tăng năng suất lao động cũng như chất lượng sản phẩm của DN.

Bốn là, phải dựa trên cơ sở phát triển SXKD của DN

Trong các DN, việc thực hiện lợi ích kinh tế

của NLĐ không chỉ đặt trong mối quan hệ hài hòa với lợi ích kinh tế của NSDLĐ, mà còn thể hiện mối quan hệ mật thiết với tình hình hoạt động của DN. Lợi ích kinh tế của NLĐ có được thực hiện như thế nào hoàn toàn phụ thuộc vào tình hình hoạt động của DN. Trên thực tế, với các DN có tình hình SXKD phát triển, làm ăn có lãi về cơ bản đều thực hiện tương đối tốt lợi ích kinh tế cho NLĐ. Và ngược lại, những DN hoạt động thua lỗ đều là những DN xử lý không tốt về lợi ích kinh tế và phúc lợi cho NLĐ. NLĐ không có việc làm ổn định, tiền lương và thu nhập bấp bênh, không bảo đảm tái sản xuất sức lao động và những nhu cầu tối thiểu của NLĐ. Do đó, chỉ khi bảo đảm tốt về lợi ích kinh tế của người lao động DN mới có thể hướng tới sự phát triển bền vững của DN và là yếu tố quan trọng giúp nâng cao năng suất lao động và hiệu quả SXKD.

Năm là, nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn và thực hiện thỏa ước tập thể

Trong các DN, NLĐ có quyền đề xuất ý kiến cá nhân hoặc kiến nghị tập thể yêu cầu NSDLĐ thực hiện những quyền lợi chính đáng của NLĐ. Những ý kiến cá nhân và các thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ thường được thực hiện thông qua hoạt động của tổ chức Công đoàn cơ sở và các tổ chức chính trị – xã hội khác. Tổ chức công đoàn cơ sở có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc giải quyết mâu thuẫn về lợi ích kinh tế giữa NLĐ và chủ sử dụng lao động. Tổ chức công đoàn không

chỉ có vai trò quan trọng trong việc xây dựng và phát triển tổ chức, phát triển DN, mà còn thực hiện nhiệm vụ to lớn trong việc đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ trong các DN theo quy định của pháp luật.

III. KẾT LUẬN

Những năm gần đây, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, nhận thức của NLĐ ngày càng được nâng cao. Xu hướng hội nhập và phát triển công nghiệp đã giúp điều kiện lao động tại các DN được cải thiện. Tuy nhiên, do mặt bằng tiền lương thấp, tốc độ lạm phát cao, giá cả các mặt hàng sinh hoạt thiết yếu tăng mạnh nên thu nhập thực tế của NLĐ chỉ đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu, đời sống công nhân còn gặp nhiều khó khăn. Tại một số DN, nhất là những ngành thâm dụng lao động vẫn còn tình trạng tăng ca, làm thêm giờ; công nhân lao động làm việc với máy móc lạc hậu, điều kiện làm việc nặng nhọc. Các dịch vụ xã hội cơ bản như cơ sở y tế, trường học, nhà ở, các thiết chế văn hóa... hầu hết ở các khu đô thị chưa được hoạch định đầy đủ hạ tầng xã hội, từ đó ảnh hưởng đến nhu cầu thụ hưởng ở mức cơ bản của công nhân. Vì vậy, đảm bảo lợi ích kinh tế cho NLĐ tại các KCN, KCX ở TP. HCM nhằm góp phần cùng cả nước hiện thực hoá khát vọng xây dựng một Việt Nam phồn vinh, hạnh phúc trong kỷ nguyên mới – kỷ nguyên vươn mình của dân tộc là một vấn đề cấp thiết hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành Trung ương khoá X*, tr. 43 – 44, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Phạm Thị Thương (2018), *Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở tỉnh Thừa Thiên Huế*. Luận án Tiến sĩ chuyên ngành: Kinh tế chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
3. Đỗ Huy Hà và cộng sự (2013), *Giải quyết quan hệ lợi ích kinh tế trong quá trình đô thị hóa ở nước ta hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. <https://vnexpress.net/co-hoi-canh-tranh-cho-nganh-cong-nghiep-tp-hcm-sau-sap-nhap-4915420.html>