

PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG VIỆC ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Tóm tắt: 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”, 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 kinh tế cho người lao động là nguyên tắc quan trọng, bắt buộc trong các khu công nghiệp hiện nay ở nước ta.

Từ khóa: Lợi ích kinh tế, vai trò của tổ chức Công đoàn, khu công nghiệp, thành phố Hồ Chí Minh.

PROMOTING THE ROLE OF TRADE UNIONS IN ENSURING ECONOMIC BENEFITS FOR WORKERS IN INDUSTRIAL PARKS IN HO CHI MINH CITY

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

Abstract: Economic benefits in a broad sense are understood as an objective economic category, determined by a system of certain economic relations and expressing the mutual relationship between subjects in solving their own needs. In a narrow sense, economic benefits can be “material benefits, benefits obtained when performing human economic activities”, which are income, certain conditions determined by economic relations to ensure that subjects solve their needs for living, working and developing. Ensuring economic benefits for workers is an important and mandatory principle in industrial zones in our country today.

Keywords: Economic benefits, role of trade union, industrial park, Ho Chi Minh city.

Nhận bài: 16/07/2025

Phản biện: 16/08/2025

Duyệt đăng: 20/08/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nghiên cứu tập trung làm rõ vai trò của lợi ích kinh tế đối với người lao động (NLĐ) trong các khu công nghiệp (KCN), coi đây là vấn đề sống còn đối với sự tồn tại và phát triển của cả doanh nghiệp (DN) lẫn NLĐ. Lợi ích kinh tế được hiểu vừa là thu nhập, điều kiện vật chất bảo đảm nhu cầu cơ bản của NLĐ, vừa là động lực thúc đẩy họ tham gia tích cực vào hoạt động sản xuất, kinh doanh. Khi thu nhập được bảo đảm, NLĐ có xu hướng làm việc sáng tạo, gia tăng giá trị cho DN, khách hàng và xã hội. Như vậy, lợi ích kinh tế không chỉ duy trì sự tồn tại cá nhân mà còn tạo động lực phát triển xã hội. Đồng thời, nó cũng là yếu tố then chốt gắn kết các quan hệ sản xuất, tạo điều kiện để NLĐ phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, nâng cao năng suất. Nhận thức tầm quan trọng này, các cấp, ngành Trung ương và TP. Hồ Chí Minh đã chú trọng chỉ đạo DN tại các KCN thực hiện tốt chính sách, bảo đảm lợi ích kinh tế cho NLĐ. Trong đó, tổ chức Công đoàn giữ vai trò nòng cốt trong việc bảo vệ, duy trì và phát triển lợi ích của NLĐ, góp phần ổn định quan hệ lao động và thúc đẩy sự phát triển bền vững của DN cũng như toàn xã hội.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Một số khái niệm

* *Khái niệm Công đoàn*

Tại điều 1 luật Công đoàn định nghĩa: “Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo; đại diện cho công nhân, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động (sau đây gọi chung là người lao động), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; giám sát, phản biện xã hội; tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, tham gia các phong trào thi đua, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.”

* *Quyền và trách nhiệm của tổ chức Công đoàn*
“Điều 11 Luật Công đoàn quy định: Đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính

đáng của đoàn viên công đoàn và người lao động

1. Công đoàn Việt Nam là tổ chức duy nhất đại diện của người lao động ở cấp quốc gia trong quan hệ lao động; là thành viên của các ủy ban, ban chỉ đạo, hội đồng quốc gia có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và quyền, trách nhiệm của tổ chức Công đoàn.

2. Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng tập thể, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật về lao động.

3. Đại diện theo pháp luật cho tập thể người lao động khởi kiện vụ việc lao động tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị vi phạm.

4. Đại diện cho người lao động, tập thể người lao động tham gia tố tụng dân sự, hành chính trong vụ việc, vụ án lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tập thể người lao động theo quy định của pháp luật.

5. Tham gia xây dựng, ban hành và giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng; nội quy lao động; kế hoạch, nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; quy chế thực hiện dân chủ của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp và các văn bản, nội dung khác theo quy định của pháp luật.

6. Phối hợp với người sử dụng lao động tổ chức hội nghị cán bộ, công chức, viên chức, người lao động theo quy định của pháp luật về thực hiện dân chủ ở cơ sở.

7. Đối thoại tại nơi làm việc với người sử dụng lao động về các vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp và nghĩa vụ của người lao động theo quy định của pháp luật.

8. Tổ chức các hoạt động chăm lo, nâng cao đời sống, văn hóa, tinh thần; động viên, khen thưởng, hỗ trợ khi ốm đau, thai sản, khó khăn, hoạn nạn và các hoạt động chăm lo khác cho đoàn viên công đoàn và người lao động.

9. Hỗ trợ đào tạo, học nghề, tìm việc làm; hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về quyền, nghĩa vụ của người lao động khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc.

10. Tổ chức hoạt động hỗ trợ pháp lý cho đoàn viên công đoàn, người lao động.

11. Đầu tư xây dựng nhà ở xã hội, công trình văn hóa, thể thao, hạ tầng kỹ thuật có liên quan để phục vụ đoàn viên công đoàn, người lao động theo quy định của pháp luật.

12. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong việc đại

diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động.

13. Chỉ đạo, hướng dẫn hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp nhà nước theo quy định của pháp luật về thực hiện dân chủ ở cơ sở.

14. Quản lý, hướng dẫn hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên, tham gia điều tra tai nạn lao động theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

15. Tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

16. Kiến nghị với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền xem xét, giải quyết khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động hoặc của người lao động bị xâm phạm.

17. Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.”

2.2. Khái quát về các khu công nghiệp và tổ chức Công đoàn tại thành phố Hồ Chí Minh

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 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. 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. Chính vì vậy, ngày 11/7/2025, Liên đoàn lao động (LĐLĐ) TP. HCM đã 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.

Phát biểu tại hội nghị, ông Bùi Thanh Nhân - Chủ tịch LĐLĐ TP. HCM cho biết, 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 NLĐ và ổn định quan hệ lao động trên địa bàn.

2.3. Những kết quả đã đạt được của tổ chức Công đoàn cơ sở ở tỉnh Bình Dương, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu và thành phố Hồ Chí Minh trước sáp nhập trong việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động ở các KCN

Một là, nâng cao đời sống người lao động

Trong bối cảnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ “nâu” sang “xanh”, hướng đến các ngành công nghiệp công nghệ cao, thân thiện với môi trường, Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu và TP. Hồ Chí Minh trước sáp nhập đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách sáng tạo nhằm thu hút đầu tư nước ngoài, đặc biệt tại các khu công nghiệp (KCN). Quá trình này đã thu hút hàng triệu lao động đến làm việc, kéo theo yêu cầu không chỉ bảo đảm thu nhập mà còn nâng cao đời sống vật chất, tinh thần để giữ chân người lao động (NLĐ).

Một trong những công cụ pháp lý quan trọng là thỏa ước lao động tập thể, được Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) các địa phương phối hợp với công đoàn cơ sở triển khai hiệu quả. Các thỏa ước không chỉ tuân thủ luật định mà còn bổ sung nhiều điều khoản có lợi hơn cho NLĐ, như: lương tối thiểu cao hơn mức vùng, thưởng tháng lương thứ 13, suất ăn ca từ 17.000 đồng, trợ cấp khó khăn, hiếu hỷ, thăm hỏi ốm đau, nghỉ mát; hỗ trợ tiền nhà trọ, xăng xe 300.000 đồng/tháng; phụ cấp thâm niên 25.000–600.000 đồng/tháng; xe đưa đón miễn phí; hỗ trợ phương tiện về quê ăn Tết; bảo đảm chi trả lương thưởng đúng hạn và đóng đủ bảo hiểm xã hội. Ngoài ra, DN còn đặc biệt quan tâm đến lao động nữ với chính sách thai sản, xây dựng phòng trữ sữa cho phụ nữ nuôi con nhỏ. Những điều khoản này không chỉ cải thiện đời sống NLĐ mà còn củng cố niềm tin, sự gắn bó với DN, đồng thời nâng cao năng suất lao động.

Tuy vậy, đời sống NLĐ vẫn còn nhiều khó khăn do dịch vụ y tế, giáo dục, nhà ở, thiết chế văn hóa chưa đáp ứng kịp nhu cầu. Để khắc phục, công đoàn các cấp đã triển khai nhiều chương trình thiết thực như “Phúc lợi đoàn viên”, “Tết sum vầy”, “Chợ tết công đoàn”, “Chuyến xe nghỉ dưỡng”, “Tháng Công nhân”... Cùng với đó, công tác đối thoại định kỳ giữa lãnh đạo TP và NLĐ, các hoạt động thăm hỏi, hỗ trợ người lao động khó khăn cũng được duy trì. Chỉ riêng nhiệm kỳ 2018–2023, tỉnh Bình Dương cũ đã chăm lo cho hơn 5 triệu lượt đoàn viên, NLĐ với tổng kinh phí trên 2.296 tỷ đồng.

Tóm lại, các chính sách và thỏa ước lao động tập thể tại các KCN không chỉ bảo đảm quyền lợi kinh tế mà còn từng bước cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho NLĐ, qua đó tăng cường sự gắn bó, ổn định quan hệ lao động và thúc đẩy phát triển bền vững.

Hai là, xây dựng thiết chế văn hóa cho người lao động

LĐLĐ tỉnh Bình Dương còn phối hợp với các ngành, địa phương, DN tổ chức nhiều hoạt động văn hóa - văn nghệ, thể dục thể thao, các hội thi nhằm tạo sân chơi lành mạnh, bổ ích, nâng cao đời sống tinh thần cho đoàn viên, NLĐ. Nhiều sân chơi vui tươi đã giúp đoàn viên, NLĐ vui chơi, tiếp thêm năng lượng để tiếp tục lao động, sản xuất giỏi. Phát động nhiều phong trào thi đua phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, khen thưởng, biểu dương, cảm ơn, tri ân NLĐ ... Các phong trào, các hoạt động chăm lo tinh thần cho công nhân lao động theo hướng phục vụ trực tiếp và đúng đối tượng, thực hiện đồng bộ giữa trách nhiệm và đối tượng thụ hưởng, góp phần xây dựng nếp sống văn hóa trong công nhân lao động toàn Tỉnh.

Tỉnh Bình Dương yêu cầu các cấp công đoàn đề cao đạo đức, văn hóa kinh doanh, trách nhiệm của chủ DN, doanh nhân, trách nhiệm xã hội của DN trong việc nâng cao đời sống tinh thần cho công nhân lao động; xác định chủ DN, doanh nhân, công nhân lao động vừa là chủ thể vừa là đối tượng thụ hưởng thành quả của việc tạo dựng và phát triển môi trường văn hóa lành mạnh. Cùng với đó, các cấp công đoàn chú trọng xây dựng và nhân rộng các mô hình công nhân văn hóa, gia đình công nhân văn hóa, DN văn hóa gắn với đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

Chung tay với các cấp chính quyền, rất nhiều DN trên địa bàn Tỉnh đã có những cách làm hay, thiết thực chăm lo đời sống NLĐ. Bên cạnh bảo đảm việc làm, thu nhập, các chế độ chính sách, những công ty có số lượng lớn công nhân đang làm việc như Công ty TNHH Yazaki EDS Việt Nam, Công ty TNHH Hải Mỹ, Công ty TNHH Shyang Hung Cheng còn có chế độ phúc lợi riêng cho NLĐ như hỗ trợ tiền đi lại, nhà trọ, ốm đau... Điều đáng hoan nghênh là các DN trên còn xây dựng trường mầm non riêng cho con em NLĐ. Những phần quà thiết thực, những lời động viên chân thành đã giúp NLĐ vượt qua khó khăn, phấn đấu vươn lên trong cuộc sống. Được chăm lo tốt về mọi mặt, nhiều NLĐ đã trở thành cá nhân tiêu biểu trong lao động, sản xuất, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đóng góp tích cực vào kết quả SXKD của DN.

Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho NLĐ, Liên đoàn Lao động TP.HCM đã có nhiều cách làm hay giúp NLĐ vượt qua khó khăn, ổn định cuộc sống. Đáng chú ý, chương trình học bổng Nguyễn Đức Cảnh của LĐLĐ Thành phố đã giúp

hàng nghìn con em NLĐ vượt khó vươn lên, được xem là gương điển hình của tổ chức Công đoàn Việt Nam.

2.4. Một số biện pháp phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn trong việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động tại các KCN trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

Một là, tham gia đối thoại, thương lượng tập thể, hướng tới xây dựng thỏa ước lao động tập thể chất lượng, bảo đảm quyền lợi thực chất cho NLĐ. Bảo vệ quyền lợi đoàn viên thông qua việc giám sát thực hiện hợp đồng lao động, quy chế trả lương, thưởng, điều kiện làm việc và các chế độ phúc lợi khác.

Hai là, tiếp tục tổ chức các phong trào thi đua, hoạt động văn hóa-thể thao, góp phần nâng cao đời sống tinh thần cho đoàn viên, tạo môi trường làm việc tích cực, gắn kết. Phối hợp chặt chẽ với Ban Giám đốc trong việc xây dựng văn hóa DN, bảo đảm hài hòa lợi ích giữa NLĐ và người sử dụng lao động.

Ba là, công đoàn cơ sở mới thành lập cần nhanh chóng xây dựng quy chế hoạt động và chương trình công tác cụ thể, phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị. Phát huy tinh thần đoàn kết, dân chủ, lắng nghe ý kiến, nguyện vọng của đoàn viên, kịp thời phản ánh, đề xuất với ban lãnh đạo đơn vị những giải pháp cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống NLĐ.

Bốn là, phối hợp chặt chẽ với người sử dụng lao động tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, tham quan, nghỉ mát, chăm lo đời sống tinh thần cho đoàn viên. Tích cực hưởng ứng các phong trào thi đua do công đoàn cấp trên phát động, xây dựng môi trường làm việc văn minh, chuyên nghiệp, thân thiện.

Năm là, đẩy mạnh chuyển đổi số từ công tác phát triển, quản lý đến thông tin, tuyên truyền pháp luật và thực hiện các chính sách cho công nhân lao động. Công đoàn cơ sở chú trọng tổ chức hiệu quả các phong trào thi đua, sáng kiến cải tiến,

đổi mới sáng tạo trong cán bộ, công chức, viên chức, đoàn viên công đoàn, công nhân lao động với nội dung, hình thức phù hợp để khơi dậy và phát huy mạnh mẽ phong trào đổi mới sáng tạo trong cộng đồng DN và công nhân, NLĐ.

III. KẾT LUẬN

Một tổ chức công đoàn cơ sở nếu thực sự phát huy được tối đa vai trò và năng lực của mình thì những lợi ích mà công đoàn mang lại thật sự vô cùng lớn cho cả DN cũng như NLĐ.

** Đối với người lao động:* Công đoàn không chỉ là nơi để sinh hoạt mà còn là nơi giải quyết những khúc mắc của NLĐ với DN, tham gia ý kiến với DN trong việc tổ chức bữa ăn ca cho NLĐ. Bên cạnh đó, Công đoàn còn đóng góp ý kiến với DN về môi trường làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của NLĐ; đề nghị DN kiểm tra lại hệ thống bảo hộ sức khỏe và trang bị đầy đủ thiết bị bảo hộ lao động theo đúng công việc cho NLĐ.

** Đối với doanh nghiệp:* Công đoàn là cầu nối trong việc giải quyết các mâu thuẫn, xung đột giữa NLĐ với người sử dụng lao động. Khi có tranh chấp xảy ra như đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, đình công... Công đoàn cơ sở sẽ tổ chức đối thoại nhằm dung hòa lợi ích của NLĐ với người sử dụng lao động trên tư cách là một chủ thể độc lập, trung gian giải quyết tranh chấp lao động, hạn chế công nhân hoặc NLĐ tự ý bỏ việc, làm việc không hết trách nhiệm, không tôn trọng cam kết, thỏa ước lao động... Tổ chức Công đoàn cơ sở trong DN nếu được phát huy hiệu quả thì hoạt động SXKD trong DN được đẩy mạnh. NLĐ mặc nhiên được bảo vệ về các quyền lợi và hưởng chế độ khác từ Công đoàn cấp trên qua đó sẽ đem lại những lợi ích thiết thực cho DN cũng như NLĐ. Đồng thời tạo động lực cho DN phát triển bền vững và xây dựng đội ngũ lao động vững mạnh, góp phần nâng cao sức cạnh tranh, uy tín, hình ảnh, thương hiệu của DN trên thị trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. 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.
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. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoá XV, *Luật số 50/2024/QH 15, Luật Công đoàn, Điều 1*, Hà Nội ngày 27/11/2024.