

## PROMOTING THE ROLE OF THE VIETNAM TRADE UNION IN PROTECTING THE RIGHTS AND INTERESTS OF WORKERS IN NON-STATE ENTERPRISES TODAY

Bui Van Tien

Academy of Finance

ARTICLE INFO		ABSTRACT
Received:	06/11/2025	In the context of Vietnam's private sector increasingly becoming a key driver of the national economy, protecting workers' legitimate rights and interests in non-state enterprises has posed new challenges. The objective of this study is to analyze the role of the Vietnam Trade Union in representing and safeguarding employees' interests, and to propose solutions to enhance the protection of workers' rights in non-state enterprises within a market-oriented economy. The research employs both qualitative and quantitative methods, based on the analysis and synthesis of secondary data sources, including Party documents, current legal frameworks, reports of the Vietnam General Confederation of Labour, statistical yearbooks, and relevant academic publications. The findings indicate that although trade unions have made significant contributions to collective bargaining, supervision, protection of workers' interests, and workers' welfare, their coverage and operational effectiveness remain limited, particularly in small and medium-sized enterprises. Accordingly, the paper proposes a set of solutions to strengthen the unions' representative capacity, improve their operational efficiency, and foster harmonious, progressive, and sustainable labour relations between employees and enterprises.
Revised:	30/12/2025	
Published:	30/12/2025	

### KEYWORDS

Workers  
Rights and interests  
Trade union  
Private economy  
Non-state enterprises

## PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM TRONG VIỆC BẢO VỆ LỢI ÍCH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI QUỐC DOANH HIỆN NAY

Bùi Văn Tiên

Học viện Tài chính

THÔNG TIN BÀI BÁO		TÓM TẮT
Ngày nhận bài:	06/11/2025	Trong bối cảnh khu vực kinh tế tư nhân ngày càng trở thành động lực quan trọng của nền kinh tế Việt Nam, vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh đặt ra nhiều thách thức mới. Mục tiêu của nghiên cứu là phân tích vai trò của tổ chức Công đoàn Việt Nam trong việc đại diện và bảo vệ lợi ích người lao động, qua đó đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường bảo vệ quyền lợi người lao động tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường. Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp mô tả, tổng hợp, dựa trên phân tích, tổng hợp các nguồn dữ liệu thứ cấp gồm văn kiện của Đảng, pháp luật hiện hành, báo cáo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Niên giám Thống kê và các bài báo khoa học có liên quan. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, mặc dù tổ chức công đoàn đã có nhiều đóng góp trong việc thương lượng, giám sát, bảo vệ lợi ích và chăm lo đời sống người lao động, nhưng mức độ bao phủ và hiệu quả hoạt động còn hạn chế, đặc biệt tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Từ đó, bài viết đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường năng lực đại diện, nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn và xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ, bền vững giữa người lao động và các doanh nghiệp.
Ngày hoàn thiện:	30/12/2025	
Ngày đăng:	30/12/2025	

### TỪ KHÓA

Người lao động  
Quyền lợi  
Công đoàn  
Kinh tế tư nhân  
Doanh nghiệp ngoài quốc doanh

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.13961>

Email: [tienbv@hvtc.edu.vn](mailto:tienbv@hvtc.edu.vn)

<http://jst.tnu.edu.vn>

321

Email: [jst@tnu.edu.vn](mailto:jst@tnu.edu.vn)

## 1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa, khu vực kinh tế tư nhân ngày càng khẳng định vai trò là động lực quan trọng của tăng trưởng kinh tế Việt Nam. Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã khẳng định: Kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng để phát triển kinh tế. Kinh tế nhà nước, kinh tế tập thể cùng với kinh tế tư nhân là nòng cốt để phát triển nền kinh tế độc lập, tự chủ [1]. Tiếp đó, Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu phát triển nhanh, bền vững, hiệu quả khu vực này, phấn đấu đến năm 2030, tốc độ tăng trưởng bình quân của kinh tế tư nhân đạt khoảng 10 - 12%/năm, cao hơn tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế; đóng góp khoảng 55 - 58% tổng sản phẩm quốc nội (GDP), khoảng 35 - 40% tổng thu ngân sách nhà nước, giải quyết việc làm cho khoảng 84 - 85% tổng số lao động; năng suất lao động tăng bình quân khoảng 8,5 - 9,5%/năm [2].

Cùng với sự phát triển mạnh mẽ đó, vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong khu vực kinh tế tư nhân (doanh nghiệp ngoài quốc doanh) đang trở thành một yêu cầu cấp thiết. Người lao động tại khu vực này thường chịu tác động mạnh bởi điều kiện làm việc, tiền lương, phúc lợi, bảo hiểm xã hội và an toàn lao động - những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp (DN).

Nhiều công trình nghiên cứu trong nước gần đây đã đề cập đến vai trò của công đoàn trong quan hệ lao động và những thách thức trong việc đại diện, bảo vệ người lao động. Nghiên cứu của tác giả Lê Thị Minh và Nguyễn Tiến Dũng [3] chỉ ra rằng đối thoại và thương lượng tập thể là công cụ hiệu quả để công đoàn bảo vệ quyền lợi người lao động, đặc biệt trong các doanh nghiệp tư nhân. Trong khi đó, tác giả Phạm Quang Trung [4] có các bài viết phân tích những rào cản pháp lý và thực tiễn trong việc thành lập công đoàn và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp nhỏ và vừa. Tác giả Tống Thị Hạnh [5] với các nội dung phân tích các yếu tố tác động tới vai trò đại diện của tổ chức công đoàn. Bên cạnh đó còn có nghiên cứu của tác giả Vũ Minh Châu [6] nêu rõ sự thay đổi của quan hệ lao động trong nền kinh tế số, đòi hỏi công đoàn phải thích ứng về kỹ năng và phương thức đại diện và phân tích thực trạng công đoàn tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng, tay nghề cho người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI). Trong một nghiên cứu khác, một số giải pháp tăng cường vai trò của công đoàn trong lĩnh vực chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp và chính đáng cho đoàn viên, người lao động cũng đã được đề xuất, đặc biệt là trong bối cảnh khi Việt Nam tham gia các Hiệp định tự do thương mại thế hệ mới (FTA), trong đó nổi bật là Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiên bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu (EU) – EVFTA [7]. Ngoài ra, nghiên cứu của Tống Thị Hạnh [8] cũng nhấn mạnh việc nâng cao năng lực của cán bộ công đoàn trong đối thoại và thương lượng là yếu tố then chốt để bảo vệ hiệu quả quyền lợi của người lao động.

Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu trên mới tập trung vào doanh nghiệp nhà nước hoặc khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, trong khi khu vực doanh nghiệp ngoài quốc doanh - nơi chiếm gần 98% tổng số doanh nghiệp cả nước vẫn chưa được phân tích đầy đủ, đặc biệt về cơ chế đại diện và hiệu quả bảo vệ quyền lợi của người lao động. Khoảng trống này đòi hỏi cần có một nghiên cứu chuyên sâu nhằm làm rõ vai trò thực tiễn của tổ chức Công đoàn Việt Nam trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa hiện nay. Từ thực tiễn đó, mục tiêu của bài viết là phân tích vai trò của tổ chức Công đoàn Việt Nam trong việc đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh; đánh giá những hạn chế, nguyên nhân; và đề xuất nhóm giải pháp nhằm nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của công đoàn, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ và bền vững giữa người lao động và các doanh nghiệp ngoài quốc doanh.

## 2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp mô tả, tổng hợp, nhằm phân tích và đánh giá vai trò của tổ chức Công đoàn Việt Nam trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh.

Cụ thể, nguồn dữ liệu nghiên cứu chủ yếu là dữ liệu thứ cấp, được thu thập từ các văn kiện của Đảng, chính sách và văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước về lao động - công đoàn; các báo cáo thường niên của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Niên giám Thống kê quốc gia giai đoạn 2020-2025; cùng các công trình khoa học, bài báo đăng trên các tạp chí uy tín trong và ngoài nước.

Bên cạnh đó, bài viết sử dụng phương pháp phân tích - tổng hợp, so sánh - đối chiếu và logic - diễn giải để làm rõ các mối quan hệ giữa công đoàn, người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Một số số liệu định lượng được trích xuất từ báo cáo của cơ quan chức năng (Tổng cục Thống kê, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam) được sử dụng nhằm minh họa và củng cố luận điểm.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu xác định được thực trạng hoạt động của công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, phân tích những hạn chế, nguyên nhân, và đề xuất các nhóm giải pháp khả thi nhằm nâng cao hiệu quả đại diện và bảo vệ người lao động trong khu vực doanh nghiệp ngoài quốc doanh.

### **3. Kết quả và bàn luận**

#### ***3.1. Đóng góp của người lao động đối với sự phát triển của doanh nghiệp ngoài quốc doanh***

Văn kiện Đại hội XIII của Đảng khẳng định “con người là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và là mục tiêu của sự phát triển” [9]. Người lao động là nhân tố trung tâm trong mọi hoạt động của doanh nghiệp, do đó, khu vực ngoài quốc doanh cũng không thể là ngoại lệ mà phải luôn luôn coi trọng, tìm kiếm, phát triển và tạo động lực gắn bó đối với nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho các hoạt động sản xuất, kinh doanh, điều hành của doanh nghiệp.

Trước hết, người lao động là nguồn lực trực tiếp tạo ra giá trị gia tăng khi họ vận hành máy móc, sản xuất sản phẩm và cung ứng dịch vụ. Hiệu quả làm việc của đội ngũ này quyết định năng suất, chất lượng, chi phí sản xuất, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường.

Thứ hai, sự ổn định về nhân lực đóng vai trò quan trọng. Khi người lao động gắn bó lâu dài, doanh nghiệp sẽ tiết kiệm được chi phí tuyển dụng, đào tạo lại và hạn chế rủi ro biến động nhân sự. Một lực lượng lao động ổn định chính là nền tảng để doanh nghiệp tự nhân phát triển bền vững.

Thứ ba, người lao động là chủ thể của đổi mới, sáng kiến. Nhiều sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất thường xuất phát từ thực tiễn lao động trực tiếp. Theo thống kê của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, mỗi năm có hàng chục nghìn sáng kiến được áp dụng, góp phần làm lợi hàng nghìn tỷ đồng cho doanh nghiệp, trong đó phần lớn đến từ khu vực ngoài quốc doanh.

Thứ tư, người lao động còn góp phần giảm thiểu rủi ro cho doanh nghiệp. Khi quyền lợi được bảo vệ và môi trường làm việc bảo đảm an toàn, tai nạn lao động và tranh chấp tập thể sẽ giảm đáng kể. Điều này tạo điều kiện cho doanh nghiệp duy trì sản xuất ổn định, tránh những tổn thất tài chính và uy tín.

Cuối cùng, trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, khả năng thích ứng công nghệ mới của người lao động trở thành lợi thế cạnh tranh quan trọng. Khi được đào tạo và chăm lo phúc lợi đầy đủ, người lao động nhanh chóng tiếp nhận và vận dụng công nghệ hiện đại vào sản xuất - kinh doanh, qua đó giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả và tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu.

#### ***3.2. Vai trò của tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh***

Trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh, tổ chức công đoàn giữ vai trò nòng cốt trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Trước hết, công đoàn là đại diện trong thương lượng tập thể, đứng ra ký kết thỏa ước lao động tập thể với người sử dụng lao động. Nhờ đó, người lao động được bảo đảm các quyền lợi cơ bản về tiền lương, tiền thưởng, chế độ phúc lợi, đồng thời tạo cơ sở pháp lý để hạn chế các vi phạm về hợp đồng và điều kiện làm việc.

Thứ hai, công đoàn là kênh đối thoại, phản hồi quan trọng giữa người lao động và chủ doanh nghiệp. Thông qua đối thoại định kỳ hoặc đột xuất, công đoàn giúp phát hiện, xử lý sớm những mâu thuẫn, tránh để xảy ra tranh chấp kéo dài gây ảnh hưởng đến sản xuất. Nhiều vụ việc tại các

khu công nghiệp cho thấy, nơi nào công đoàn cơ sở hoạt động hiệu quả, nơi đó quan hệ lao động thường ổn định hơn.

Thứ ba, công đoàn thực hiện chức năng giám sát việc thi hành pháp luật lao động. Các nội dung như đóng và chi trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, cũng như bảo đảm an toàn vệ sinh lao động đều có sự phối hợp giám sát của công đoàn.

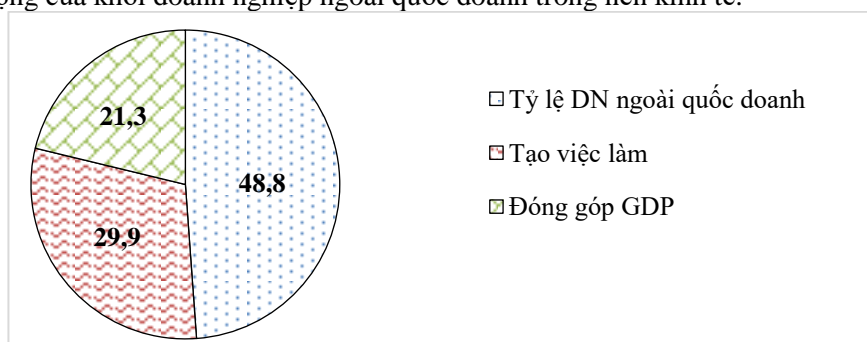
Bên cạnh đó, công đoàn còn chăm lo đời sống tinh thần và phúc lợi cho đoàn viên thông qua việc tổ chức các hoạt động hỗ trợ như bữa ăn ca, chỗ ở giá rẻ, học bổng cho con em công nhân. Những hoạt động này không chỉ nâng cao mức sống mà còn tăng cường sự gắn bó lâu dài của người lao động với doanh nghiệp.

Cuối cùng, công đoàn góp phần nâng cao uy tín và thương hiệu tuyển dụng. Doanh nghiệp có công đoàn cơ sở hoạt động mạnh thường tạo được hình ảnh tốt, thu hút lao động có tay nghề, giữ chân được lực lượng lao động chất lượng cao. Đây là lợi thế quan trọng trong bối cảnh thị trường lao động cạnh tranh gay gắt.

### 3.3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

#### 3.3.1. Quy mô và vai trò của doanh nghiệp ngoài quốc doanh

Tính đến cuối năm 2024, cả nước có khoảng 920.000 ngoài quốc doanh trên tổng số 940.000 doanh nghiệp đang hoạt động [10]. Đây là con số cho thấy khu vực tư nhân thực sự là lực lượng chiếm ưu thế tuyệt đối trong nền kinh tế. Không chỉ đông về số lượng, khu vực này còn đóng góp khoảng 42–43% GDP, đồng thời tạo ra hơn 60% tổng số việc làm trong khu vực doanh nghiệp. Với vai trò cung cấp việc làm cho hàng chục triệu lao động, doanh nghiệp ngoài quốc doanh góp phần quan trọng vào việc giảm thất nghiệp, nâng cao thu nhập, bảo đảm an sinh xã hội và thúc đẩy tiêu dùng nội địa. Các chỉ số về tỷ lệ đóng góp GDP và tạo việc làm tại Hình 1 cho thấy vai trò quan trọng của khối doanh nghiệp ngoài quốc doanh trong nền kinh tế.



Hình 1. Tỷ trọng các chỉ số của doanh nghiệp ngoài quốc doanh năm 2024

Bước sang năm 2025, xu hướng này tiếp tục được củng cố. Trong 6 tháng đầu năm, cả nước có hơn 91.000 doanh nghiệp thành lập mới và khoảng 61.500 doanh nghiệp quay trở lại hoạt động, nâng tổng số doanh nghiệp gia nhập và tái gia nhập thị trường lên hơn 152.000, tăng 26,5% so với cùng kỳ năm trước. Vốn đầu tư toàn xã hội đạt 1,591,9 nghìn tỷ đồng, trong đó khu vực ngoài Nhà nước chiếm khoảng 54% (tương đương 858,9 nghìn tỷ đồng). Những số liệu này cho thấy khu vực ngoài quốc doanh tiếp tục là động lực quan trọng thúc đẩy tăng trưởng, khi GDP 6 tháng đầu năm 2025 đạt mức 7,52%, cao nhất trong giai đoạn 2011–2025 [11].

Không những vậy, nhiều doanh nghiệp tư nhân quy mô lớn đã khẳng định được thương hiệu trên thị trường trong nước và quốc tế, như Vingroup, Thaco, Hòa Phát, FPT... góp phần nâng cao vị thế của Việt Nam trong chuỗi giá trị toàn cầu. Sự phát triển của khu vực này cũng thúc đẩy cạnh tranh, đổi mới công nghệ và nâng cao năng suất lao động xã hội. Vì vậy, có thể khẳng định rằng khu vực ngoài quốc doanh không chỉ là bộ phận cấu thành quan trọng, mà còn là động lực phát triển tất yếu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta.

### 3.3.2. Thực trạng thực hiện quyền lợi người lao động

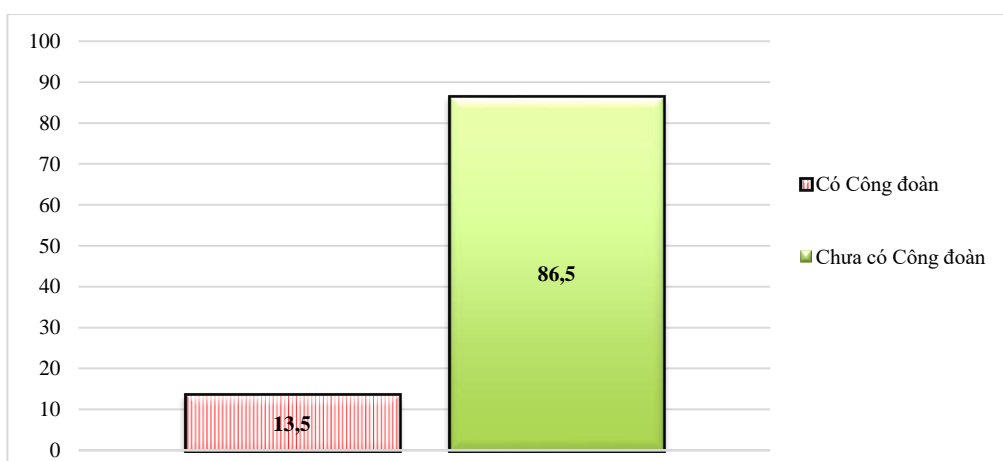
Trong những năm gần đây, việc thực hiện quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong khu vực doanh nghiệp ngoài quốc doanh đã có những chuyển biến tích cực, song vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế. Trước hết, tình trạng nợ, trốn đóng bảo hiểm xã hội (BHXH) vẫn diễn ra phổ biến và có xu hướng gia tăng. Tính đến hết tháng 5/2025, tổng số nợ BHXH trên toàn quốc đã lên gần 14.000 tỷ đồng, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi an sinh của hàng triệu lao động [12]. Trước thực trạng đó, từ ngày 01/7/2025, Luật BHXH (sửa đổi) chính thức có hiệu lực, tăng nặng chế tài xử phạt hành vi chậm đóng, trốn đóng BHXH và bảo hiểm y tế nhằm bảo vệ tốt hơn quyền lợi chính đáng của người lao động.

Song song với vấn đề BHXH, an toàn và vệ sinh lao động cũng là lĩnh vực còn nhiều bất cập. Sáu tháng đầu năm 2025, cả nước đã ghi nhận 2.569 vụ tai nạn lao động, làm 2.633 người bị nạn, giảm 13,62% số vụ so với cùng kỳ năm 2024. Trong đó, số vụ chết người là 32 vụ với 319 người tử vong. Tuy số liệu có xu hướng giảm so với năm 2024, khi cả năm ghi nhận 8.286 vụ tai nạn với 8.472 người bị nạn và 727 người tử vong, nhưng thiệt hại vật chất do tai nạn lao động vẫn rất lớn, vượt 42.565 tỷ đồng trong năm 2024. Những con số này phản ánh thực tế rằng khu vực doanh nghiệp ngoài quốc doanh, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa, vẫn chưa quan tâm đầy đủ đến việc xây dựng môi trường làm việc an toàn, dẫn đến những tổn thất lớn cho cả người lao động và doanh nghiệp [13].

Có thể nhận định rằng, mặc dù khu vực ngoài quốc doanh đã đóng góp quan trọng vào việc tạo việc làm và thúc đẩy tăng trưởng, nhưng việc đảm bảo quyền lợi cho người lao động vẫn còn hạn chế và thiếu đồng bộ. Những khó khăn chủ yếu xuất phát từ năng lực tài chính và ý thức tuân thủ pháp luật của chủ doanh nghiệp, sự yếu kém trong hoạt động giám sát của các tổ chức công đoàn tại khu vực doanh nghiệp, cùng với việc người lao động còn hạn chế trong hiểu biết pháp luật và ngại khi bảo vệ quyền lợi của mình.

### 3.3.3. Thực trạng tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp ngoài quốc doanh

Tổ chức công đoàn cơ sở là lực lượng nòng cốt trong việc đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, thực trạng phát triển công đoàn tại khu vực ngoài quốc doanh vẫn còn nhiều hạn chế. Theo báo cáo cuối năm 2023, chỉ khoảng 35% doanh nghiệp ngoài nhà nước có công đoàn cơ sở, nghĩa là hơn 60% doanh nghiệp tư nhân vẫn chưa có tổ chức đại diện người lao động chính thức. Điều này cho thấy mức độ “phủ sóng” công đoàn trong khu vực tư nhân còn thấp, đặc biệt ở các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ.



Hình 2. Tỷ lệ doanh nghiệp ngoài quốc doanh có tổ chức công đoàn (2024)

Đến giữa năm 2025, theo báo cáo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, cả nước đã có khoảng 127.357 công đoàn cơ sở được thành lập [14]. Sự gia tăng này phản ánh nỗ lực mở rộng

mạng lưới công đoàn, đặc biệt trong bối cảnh các khu công nghiệp, khu chế xuất ngày càng thu hút đông đảo lao động. Tuy nhiên, với số lượng khoảng hơn 920.000 doanh nghiệp ngoài quốc doanh hoạt động năm 2024 [5], thì tỷ lệ doanh nghiệp có công đoàn cơ sở mới chỉ đạt khoảng 13–14% (tính toán từ số liệu [10], [14]). Điều đó đồng nghĩa với việc một bộ phận rất lớn lao động chưa được công đoàn đại diện, dẫn đến nguy cơ quyền lợi không đảm bảo và khó tiếp cận các kênh thương lượng, bảo vệ chính thức. Kết quả tại Hình 2 cho thấy, với tỷ lệ 86,5% doanh nghiệp ngoài quốc doanh chưa có tổ chức công đoàn là khoảng trống rất lớn cần phát triển tổ chức công đoàn góp phần đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Tại các trung tâm kinh tế lớn, bức tranh có phần sáng hơn. Riêng Thành phố Hồ Chí Minh - đầu tàu công nghiệp của cả nước - đến giữa năm 2024 đã có 18.830 công đoàn cơ sở, với 1,41 triệu đoàn viên trên tổng 1,54 triệu lao động [15]. Tỷ lệ đoàn viên đạt hơn 90% lao động ở những nơi đã thành lập công đoàn, cho thấy khi công đoàn hiện diện thì khả năng tập hợp, đại diện và bảo vệ người lao động được phát huy rõ rệt. Song, tình trạng mất cân đối giữa các vùng vẫn tồn tại: các tỉnh miền núi, vùng sâu, vùng xa hoặc nơi tập trung nhiều doanh nghiệp nhỏ vẫn khó phát triển công đoàn cơ sở.

Nhìn tổng thể, tổ chức công đoàn tại khu vực ngoài quốc doanh của Việt Nam đã có bước phát triển về số lượng, đặc biệt trong các khu vực công nghiệp trọng điểm, nhưng vẫn còn hạn chế về độ phủ và chất lượng hoạt động. Thực trạng này đặt ra hai vấn đề lớn: (1) cần tiếp tục mở rộng mạng lưới công đoàn để giảm “khoảng trống đại diện” cho người lao động ở các doanh nghiệp nhỏ; (2) đồng thời phải nâng cao năng lực của công đoàn cơ sở, tránh tình trạng hình thức, để công đoàn thực sự trở thành “chỗ dựa pháp lý” của người lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh.

### 3.3.4. Một số khuyến nghị

Khu vực doanh nghiệp ngoài quốc doanh hiện nay đã trở thành lực lượng chủ đạo trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam, với vị trí quan trọng và đóng góp to lớn cho nền kinh tế và thị trường lao động thì công tác định hướng, quản lý việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động tại khu vực này vẫn còn nhiều hạn chế, nhất là ở các doanh nghiệp nhỏ và vừa: tình trạng nợ đọng BHXH, vi phạm pháp luật lao động, chưa bảo đảm tiền lương tối thiểu và mất an toàn lao động vẫn khá phổ biến. Để khắc phục, cần có những giải pháp tổng thể, sự phối hợp chặt chẽ từ bốn chủ thể liên quan.

*Một là, đối với Nhà nước:* Cần tiếp tục hoàn thiện thể chế pháp luật lao động, đồng bộ hóa các quy định liên quan đến tiền lương, BHXH, thời giờ làm việc và an toàn vệ sinh lao động. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý nghiêm các vi phạm, đặc biệt là hành vi nợ, trốn đóng BHXH. Đồng thời, Nhà nước cần ban hành chính sách hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa trong việc thực hiện nghĩa vụ pháp luật, gắn với khuyến khích đổi mới công nghệ, nâng cao năng suất và phúc lợi cho người lao động.

*Hai là, đối với tổ chức Công đoàn:* Phải đổi mới mạnh mẽ nội dung và phương thức hoạt động, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở, đặc biệt về kỹ năng thương lượng tập thể, đối thoại và giám sát. Công đoàn cần chủ động hơn trong việc mở rộng mạng lưới tại khu vực ngoài quốc doanh, tránh tình trạng “trống công đoàn” ở nhiều doanh nghiệp. Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò là cầu nối, tăng cường các phong trào thi đua “Lao động giỏi, lao động sáng tạo”, gắn kết quyền lợi người lao động với sự phát triển của doanh nghiệp.

*Ba là, đối với doanh nghiệp:* Cần nhận thức rõ rằng người lao động không chỉ là chi phí mà là nguồn lực chiến lược. Đầu tư vào con người, bảo đảm lương, thưởng, phúc lợi, an toàn lao động không chỉ nâng cao năng suất mà còn tăng tính bền vững và khả năng cạnh tranh dài hạn. Doanh nghiệp cũng nên coi việc phối hợp chặt chẽ với công đoàn là giải pháp xây dựng quan hệ lao động hài hòa, qua đó ổn định sản xuất kinh doanh.

*Bốn là, đối với người lao động:* Cần chủ động nâng cao trình độ tay nghề, ý thức kỷ luật lao động, đồng thời trang bị kiến thức pháp luật để tự bảo vệ quyền lợi của mình. Việc tích cực tham gia

tổ chức công đoàn không chỉ mang lại lợi ích cá nhân, mà còn góp phần củng cố sức mạnh tập thể, tạo ra sức ép xã hội tích cực nhằm buộc doanh nghiệp thực hiện đầy đủ nghĩa vụ pháp lý và chính trị.

#### 4. Kết luận

Thực trạng quan hệ lao động trong khu vực doanh nghiệp ngoài quốc doanh cho thấy bức tranh hai chiều, với cả điểm sáng và những hạn chế tồn tại. Về mặt tích cực, nhiều doanh nghiệp tư nhân lớn đã bắt đầu quan tâm hơn đến chính sách phúc lợi và công tác đào tạo người lao động. Một số doanh nghiệp đã triển khai các chương trình chăm sóc sức khỏe, nhà ở xã hội, bữa ăn ca, hay học bổng cho con em công nhân, đồng thời chú trọng nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho đội ngũ lao động. Những nỗ lực này góp phần xây dựng quan hệ lao động ổn định, tăng cường gắn bó và nâng cao năng suất lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực, vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế đáng lo ngại. Không ít doanh nghiệp nhỏ và vừa còn vi phạm các quy định của Bộ luật Lao động, tình trạng chậm đóng, nợ đóng bảo hiểm xã hội (BHXH) diễn ra khá phổ biến, trực tiếp ảnh hưởng đến quyền lợi an sinh của người lao động. Việc bảo đảm tiền lương tối thiểu vùng chưa được thực hiện nghiêm túc ở nhiều nơi; người lao động vẫn phải làm thêm giờ vượt quy định mà chưa được trả lương thỏa đáng. Công tác bảo đảm an toàn vệ sinh lao động còn nhiều bất cập, thể hiện qua số lượng các vụ tai nạn lao động vẫn ở mức cao, gây thiệt hại cả về người và của.

Nguyên nhân của những hạn chế trên xuất phát từ nhiều yếu tố. Ý thức tuân thủ pháp luật của một bộ phận chủ doanh nghiệp còn hạn chế, đặt mục tiêu lợi nhuận trước mắt lên trên lợi ích lâu dài của người lao động. Công đoàn cơ sở ở nhiều nơi chưa phát huy được vai trò, thiếu cán bộ có trình độ, kỹ năng thương lượng và giám sát. Bản thân người lao động cũng chưa nắm rõ đầy đủ quyền lợi pháp lý của mình, thậm chí e ngại hoặc thiếu cơ chế an toàn để lên tiếng khi bị xâm phạm quyền lợi. Những yếu tố này cộng hưởng khiến việc bảo vệ quyền lợi người lao động trong khu vực ngoài quốc doanh còn nhiều khoảng trống cần khắc phục.

Việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong doanh nghiệp ngoài quốc doanh không chỉ là yêu cầu xã hội, mà còn là điều kiện tiên quyết để nâng cao năng suất, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và phát triển bền vững. Với khu vực tư nhân, vai trò của công đoàn cơ sở rất quan trọng trong việc cân bằng quan hệ lao động, tạo môi trường ổn định, đặc biệt trong việc chăm lo đời sống và bảo vệ quyền lợi người lao động. Đây cũng chính là động lực nội sinh để xây dựng khu vực kinh tế tư nhân năng động, sáng tạo, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển nhanh, bền vững của đất nước.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] The Politburo, *Resolution No. 10-NQ/TW dated June 3, 2017 on developing the private economy as an important driving force of the socialist-oriented market economy in Vietnam*, 2017.
- [2] The Politburo, *Resolution No. 68-NQ/TW dated May 4, 2025 on continuing to innovate, develop, and improve the efficiency of the private economy in the new context*, 2025.
- [3] T. M. Le and T. D. Nguyen, "The effectiveness of workplace dialogue and collective bargaining," *Vietnam Journal of Social Sciences*, vol. 1, no. 281, pp. 22-35, 2022.
- [4] Q. T. Pham, "Issues facing trade-union organizations when new labor organizations emerge in enterprises," *Journal of Trade Union Science Research*, vol. 8, no. 3, pp. 90-101, 2023.
- [5] T. H. Tong, "Factors Affecting the Representative Role of Trade Union Organizations," *Journal of Trade Union Science Research*, vol. 34, pp. 13-18 2024.
- [6] M. C. Vu, "Improving labor policies and laws amid changes in labor relations in Vietnam's digital-platform economy," *Journal of Industry and Trade*, vol. 25, no. 4, pp. 56-68, 2025.
- [7] X. H. Nguyen and T. H. Phung, "Trade Unions Enhance Participation in Training and Professional Skill Development for Workers in FDI Enterprises," *Journal Industry and Trade*, December 2024. [Online]. Available: <https://tapchicongthuong.vn/>. [Accessed Oct. 10, 2025].
- [8] T. H. Tong, "Enhancing the skills of trade-union officials in enterprise-level dialogue," *Journal of Trade Union Science Research*, vol. 15, no. 1, pp. 22-34, 2024.

- 
- [9] Communist Party of Vietnam, *Documents of the 13th National Congress of the Communist Party of Vietnam*, vol. 1. Truth National Political Publishing House, Hanoi, 2021.
- [10] General Statistics Office, *Statistical Yearbook of Vietnam 2024*. Statistical Publishing House, Hanoi, 2024.
- [11] Vietnam General Confederation of Labor, *Report on the Situation of Social Insurance Debts and the Development of Grassroots Trade Unions in the First Half of 2025*, Hanoi, 2025.
- [12] Labor Newspaper, "Difficulties in recovering social-insurance debts: Management agencies struggle while workers suffer losses," 2025. [Online]. Available: <https://laodong.vn/xa-hoi/nan-giai-thu-hoi-no-bao-hiem-xa-hoi-co-quan-quan-ly-keu-kho-nguoi-lao-dong-lanh-du-1534672.lido>. [Accessed Oct. 10, 2025].
- [13] A. Ngan, "The rate of occupational accidents tends to decrease," *Nhan Dan Newspaper*, 2025. [Online]. Available: <https://nhandan.vn/ty-le-tai-nan-lao-dong-co-xu-huong-giam-post906609.html>. [Accessed Oct. 10, 2025].
- [14] Vietnam Trade Union, "Over 127,000 grassroots trade unions established nationwide," 2025. [Online]. Available: <https://laodong.vn/cong-doan/127357-cong-doan-co-so-duoc-thanh-lap-tren-ca-nuoc-1513190.lido>. [Accessed Oct. 10, 2025].
- [15] Vietnam General Confederation of Labor, *Report on the situation of grassroots trade unions and union members in Ho Chi Minh City*, May 31, 2024.