

NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ KIM NGÀ

Trường Đại học Gia Định

Gia Dinh University

Email: nnga60271@gmail.com

Ngày nhận bài: 24/7/2026

Ngày sửa bài: 12/8/2026

Ngày duyệt đăng bài: 24/8/2026

Tóm tắt:

Bảo đảm quyền của người lao động là yêu cầu quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế ở Việt Nam. Trong khu vực doanh nghiệp tư nhân, việc thực hiện pháp luật lao động đã đạt nhiều kết quả tích cực, góp phần bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động và thúc đẩy phát triển bền vững. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn còn tồn tại tình trạng vi phạm về tiền lương, thời giờ làm việc, bảo hiểm xã hội và an toàn lao động. Bài viết phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động tại doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: thực hiện pháp luật, quyền người lao động, doanh nghiệp tư nhân

Enhancing the effectiveness of legal implementation in safeguarding workers' rights in private enterprises in Vietnam today

Abstract:

Safeguarding workers' rights is an important requirement in the development of Vietnam's socialist-oriented market economy and international integration. In private enterprises, implementation of labor law has produced positive results, contributing to the protection of workers' lawful rights and interests and promoting sustainable development. However, violations relating to wages, working hours, social insurance, and occupational safety continue to occur in practice. This study analyzes the current implementation of laws protecting workers' rights in private enterprises in Vietnam and proposes several solutions to improve legal compliance and strengthen the protection of workers' rights in the current period.

Keywords: law implementation, workers' rights, private enterprises

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh Việt Nam tiếp tục hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, “việc bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp là yêu cầu tất yếu trong tiến trình xây dựng nhà nước pháp quyền và hội nhập quốc tế” (Phan Thị Lam Hồng, 2025, tr.61). Trong những năm qua, hệ thống pháp luật lao động không ngừng được hoàn thiện, góp phần bảo vệ tốt hơn các quyền cơ bản của người lao động về việc làm, tiền lương, thời giờ làm việc, an toàn lao động, bảo hiểm xã hội và đối thoại tại nơi làm việc. Tuy nhiên, trên thực tế, việc thực hiện pháp luật ở một số doanh nghiệp tư nhân vẫn còn nhiều hạn chế như vi phạm hợp đồng lao động, chậm đóng bảo hiểm xã hội, nợ lương, điều kiện làm việc chưa bảo đảm,... Thực trạng này đòi hỏi phải có các giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật, bảo đảm tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, góp phần xây dựng môi trường lao động công bằng, ổn định và phát triển bền vững.

2. Một số vấn đề lý luận về bảo đảm quyền của người lao động

Quyền của người lao động được hiểu là tổng thể các quyền cơ bản mà người lao động được thừa nhận và bảo vệ trong quá trình tham gia quan hệ lao động. Các quyền của người lao động được thể hiện ở rất nhiều phương diện của đời sống xã hội như các quyền về kinh tế, chính trị, xã hội,... Trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam, quyền của người lao động không chỉ là những quyền cơ bản được pháp luật ghi nhận mà còn là những giá trị phản ánh sự tiến bộ, công bằng và văn minh của xã hội. Tại Điều 35 Hiến pháp năm 2013 ghi rõ: “1. Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. 2. Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi. 3. Nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu” (Quốc hội, 2013, tr.12).

Tại Khoản 1, Điều 5 Bộ luật Lao động cũng ghi rõ, người lao động có các quyền sau: a) Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc; b) Hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể; c) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động; d) Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc; đ) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” (Quốc hội, 2019, tr.6).

Từ góc độ lý luận, bảo đảm quyền của người lao động được hiểu là tổng hợp các biện pháp về pháp luật, tổ chức, kinh tế và xã hội nhằm tạo điều kiện để người lao động thực hiện đầy đủ các quyền của mình, đồng thời phòng ngừa, phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi xâm phạm quyền lợi của họ. Trong doanh nghiệp tư nhân, việc bảo đảm quyền của người lao động càng có ý nghĩa quan trọng bởi đây là

khu vực có số lượng lao động lớn, quan hệ lao động đa dạng và thường chịu áp lực về cạnh tranh, chi phí sản xuất, dẫn đến nguy cơ phát sinh các hành vi vi phạm pháp luật lao động nếu không được kiểm soát hiệu quả. Vì vậy, “việc bảo đảm quyền cho người lao động không chỉ bảo đảm các chính sách cơ bản cho người lao động, mà còn giúp doanh nghiệp phát triển hài hòa, bền vững và ổn định” (Đặng Thị Loan, 2025, tr.62).

3. Thực trạng thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động tại các doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam hiện nay

3.1. Những kết quả đạt được

Trong những năm qua, việc thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động tại các doanh nghiệp tư nhân đã đạt được nhiều kết quả tích cực, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Thứ nhất, hệ thống quyền cơ bản của người lao động ngày càng được các doanh nghiệp quan tâm bảo đảm theo quy định của pháp luật. Việc giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản được thực hiện phổ biến hơn, quyền được trả lương đúng thời hạn, nghỉ ngơi, nghỉ phép, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từng bước được bảo đảm. Nhiều doanh nghiệp đã xây dựng nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, quy chế trả lương, thưởng và đánh giá người lao động theo hướng công khai, minh bạch, tạo điều kiện để người lao động yên tâm làm việc, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Thứ hai, công tác tổ chức thực hiện và giám sát việc chấp hành pháp luật lao động ngày càng được tăng cường, góp phần nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền của người lao động. Các cơ quan quản lý nhà nước đã đẩy mạnh hoạt động thanh tra, kiểm tra, hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện đúng các quy định của pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm và an toàn, vệ sinh lao động. Đồng thời, tổ chức công đoàn tại nhiều doanh nghiệp tư nhân đã từng bước phát huy vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thông qua đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động.

Thứ ba, điều kiện làm việc, phúc lợi và các chính sách chăm lo đời sống người lao động tại nhiều doanh nghiệp tư nhân đã có sự cải thiện rõ rệt. Bên cạnh việc thực hiện các chế độ theo quy định của pháp luật, nhiều doanh nghiệp còn chủ động triển khai các chính sách phúc lợi như hỗ trợ ăn ca, nhà ở, phương tiện đưa đón, khám sức khỏe định kỳ, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động.

3.2. Một số tồn tại, hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, thực tế cho thấy việc thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động tại các doanh nghiệp tư nhân vẫn còn những hạn chế.

Thứ nhất, việc thực hiện các quy định pháp luật về quyền của người lao động tại một bộ phận doanh nghiệp tư nhân chưa đầy đủ. Trên thực tế, vẫn còn tình trạng doanh nghiệp ký kết hợp đồng lao động không đúng quy định, chậm ký hợp đồng hoặc sử dụng lao động không có hợp đồng nhằm né tránh trách nhiệm pháp lý. Một số doanh nghiệp chưa thực hiện đầy đủ chế độ tiền lương, tiền thưởng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, chế độ làm thêm giờ và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật. Bên

cạnh đó, việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động ở một số doanh nghiệp còn chậm, nợ đọng hoặc trốn đóng, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Thứ hai, công tác bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh lao động và cơ chế bảo vệ quyền lợi của người lao động vẫn còn những hạn chế. Không ít doanh nghiệp chưa quan tâm đúng mức đến việc đầu tư trang thiết bị bảo hộ lao động, cải thiện môi trường làm việc hoặc tổ chức huấn luyện an toàn lao động theo quy định. Tình trạng tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp vẫn xảy ra ở một số ngành nghề có nguy cơ cao.

Thứ ba, hiệu quả tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động có mặt còn chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Hoạt động thanh tra, kiểm tra tại một số địa phương chưa được tiến hành thường xuyên, phạm vi bao quát còn hạn chế, trong khi số lượng doanh nghiệp tư nhân ngày càng gia tăng. Bên cạnh đó, nhận thức pháp luật của một bộ phận người sử dụng lao động và người lao động còn hạn chế, chưa chủ động tìm hiểu và tuân thủ các quy định pháp luật về lao động.

4. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động tại các doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam hiện nay

4.1. Tiếp tục hoàn thiện pháp luật và nâng cao tính đồng bộ, khả thi của các quy định về bảo đảm quyền của người lao động tại các doanh nghiệp tư nhân

Trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, doanh nghiệp tư nhân là một bộ phận quan trọng của nền kinh tế, tạo việc làm và thu nhập cho một lực lượng lớn người lao động. Vì vậy, việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động cần hướng tới bảo đảm hài hòa lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động, đồng thời tạo hành lang pháp lý ổn định cho doanh nghiệp phát triển. Các quy định về hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp lao động cần tiếp tục được rà soát, sửa đổi, bổ sung theo hướng thống nhất, minh bạch, dễ áp dụng. Đặc biệt, cần khắc phục những khoảng trống hoặc quy định còn thiếu cụ thể, hạn chế tình trạng doanh nghiệp lợi dụng sự chưa rõ ràng của pháp luật để né tránh nghĩa vụ đối với người lao động. Đồng thời, tăng cường hướng dẫn thực hiện pháp luật đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa, doanh nghiệp mới thành lập, giúp người sử dụng lao động nhận thức đầy đủ trách nhiệm pháp lý và chủ động tuân thủ. Quá trình hoàn thiện pháp luật cũng cần tính đến những hình thức việc làm mới, quan hệ lao động linh hoạt và tác động của chuyển đổi số nhằm bảo đảm quyền lợi chính đáng của người lao động trong điều kiện mới.

4.2. Tăng cường tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật và nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật của người sử dụng lao động và người lao động

Thực tế cho thấy, một trong những nguyên nhân làm hạn chế hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động là nhận thức pháp luật của một bộ phận chủ doanh nghiệp, cán bộ quản lý và người lao động chưa đầy đủ. Vì vậy, cần đổi mới nội dung, phương thức phổ biến pháp luật theo hướng thiết thực, dễ hiểu, dễ tiếp cận và phù hợp với từng nhóm đối tượng. Đối với người sử dụng lao động, cần chú trọng phổ biến các quy định liên quan trực tiếp đến trách nhiệm tuyển dụng, ký kết

và thực hiện hợp đồng lao động, trả lương, đóng bảo hiểm, bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn lao động và giải quyết tranh chấp. Đối với người lao động, cần trang bị kiến thức về quyền, nghĩa vụ, cơ chế khiếu nại, tố cáo, đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp để họ có khả năng tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Có thể đẩy mạnh ứng dụng nền tảng số, mạng xã hội, công thông tin điện tử, tài liệu trực tuyến và các hình thức tư vấn pháp luật từ xa để mở rộng khả năng tiếp cận. Bên cạnh đó, các tổ chức đại diện người lao động cần chủ động tham gia tuyên truyền, tư vấn, hỗ trợ pháp lý, góp phần hình thành văn hóa tuân thủ pháp luật và quan hệ lao động tiến bộ, ổn định trong doanh nghiệp tư nhân.

4.3. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả thanh tra, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm pháp luật lao động tại doanh nghiệp tư nhân

Thanh tra, kiểm tra là công cụ quan trọng bảo đảm pháp luật được thực thi nghiêm minh trên thực tế. Do đó, cần tăng cường năng lực của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc phát hiện, phòng ngừa và xử lý các hành vi vi phạm quyền của người lao động. Hoạt động thanh tra cần chuyển mạnh từ cách tiếp cận bị động, chỉ xử lý khi có đơn thư hoặc phản ánh, sang chủ động nhận diện những lĩnh vực, ngành nghề và doanh nghiệp có nguy cơ vi phạm cao. Nội dung kiểm tra cần tập trung vào các vấn đề dễ phát sinh tranh chấp như ký kết và thực hiện hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động và việc thực hiện các chế độ đối với người lao động. Các hành vi vi phạm phải được xử lý kịp thời, nghiêm minh, tương xứng với tính chất và mức độ vi phạm; đồng thời yêu cầu khắc phục hậu quả, bảo đảm quyền lợi của người lao động. Cần hạn chế tình trạng xử phạt nhưng doanh nghiệp chậm hoặc không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ khắc phục. Việc công khai kết quả xử lý theo quy định cũng góp phần nâng cao tính răn đe và thúc đẩy ý thức tuân thủ pháp luật của cộng đồng doanh nghiệp.

4.4. Phát huy vai trò của các tổ chức đại diện người lao động và hoàn thiện cơ chế đối thoại, thương lượng, giải quyết tranh chấp lao động

Bảo đảm quyền của người lao động không chỉ phụ thuộc vào sự quản lý của Nhà nước mà còn cần cơ chế để người lao động trực tiếp tham gia bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Vì vậy, cần nâng cao năng lực của tổ chức đại diện người lao động trong doanh nghiệp, nhất là kỹ năng tư vấn pháp luật, đối thoại, thương lượng tập thể và tham gia giải quyết tranh chấp. Doanh nghiệp cần thực hiện thực chất cơ chế đối thoại tại nơi làm việc, tạo điều kiện để người lao động phản ánh tâm tư, nguyện vọng và những vấn đề liên quan đến việc làm, thu nhập, điều kiện lao động. Thương lượng tập thể cần được coi là phương thức quan trọng để xây dựng các thỏa thuận phù hợp với đặc điểm của từng doanh nghiệp, đồng thời bảo đảm không thấp hơn các chuẩn mực pháp luật tối thiểu. Khi tranh chấp phát sinh, cần ưu tiên các phương thức đối thoại, hòa giải và thương lượng trên cơ sở tôn trọng quyền, lợi ích hợp pháp của các bên; đồng thời bảo đảm người lao động có khả năng tiếp cận các cơ chế tài phán khi cần thiết. Cùng với đó, cần tăng cường phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ. Đây là cơ sở quan trọng để nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật, bảo vệ tốt hơn quyền của người lao động và tạo môi trường thuận lợi cho doanh nghiệp tư nhân phát triển bền vững.

5. Kết luận

Bảo đảm quyền của người lao động tại doanh nghiệp tư nhân không chỉ là yêu cầu pháp lý mà còn là điều kiện quan trọng để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ, góp phần phát triển kinh tế - xã hội bền vững. Trong thời gian qua, việc thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động ở Việt Nam đã đạt được nhiều kết quả tích cực, song vẫn còn tồn tại những hạn chế như tình trạng vi phạm pháp luật lao động, công tác thanh tra, kiểm tra và vai trò của các tổ chức đại diện người lao động chưa phát huy đầy đủ... Vì vậy, cần triển khai đồng bộ các giải pháp như tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật, nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước, đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến pháp luật, phát huy vai trò của tổ chức công đoàn và nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Chỉ khi các chủ thể cùng thực hiện đầy đủ trách nhiệm của mình thì quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động mới được bảo đảm toàn diện, góp phần xây dựng môi trường lao động công bằng, văn minh và tạo động lực cho sự phát triển bền vững của khu vực kinh tế tư nhân ở Việt Nam ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Đặng Thị Loan. (2025). Bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam. Tạp chí Cộng sản điện tử. https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/1097102/bao-dam-quyen-lam-viec-cua-nguoi-lao-dong-trong-boi-can- cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-o-viet-nam.aspx.
- Phan Thị Lam Hồng. (2021). Bảo vệ quyền của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước theo pháp luật Việt Nam - thực trạng và kiến nghị. Tạp chí Công Thương điện tử. <https://tapchicongthuong.vn/bao-ve-quyen-cua-nguoi-lao-dong-trong-cac-doanh-nghiep-ngoai-nha-nuoc-theo-phap-luat-viet-nam---thuc-trang-va-kien-nghi-78165.htm>.
- Phan Thị Lam Hồng. (2025). Pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp. Tạp chí Quản lý nhà nước, số 352 (tháng 5/2025), tr.61-65.
- Quốc hội. (2013). Hiến pháp năm 2013, ban hành ngày 28/11/2013.
- Quốc hội. (2019). Bộ luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động năm 2019, ban hành ngày 20/11/2019.