

Đồng chí Nguyễn Xuân Hùng, Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (trái) trao Bằng khen cho doanh nghiệp tại Hội nghị Tôn vinh doanh nghiệp và đoàn viên tiêu biểu năm 2025 do Liên đoàn Lao động Cần Thơ tổ chức. Ảnh: ĐVCC.

Đẩy mạnh phát triển đoàn viên công đoàn tại doanh nghiệp FDI trong bối cảnh mới

NGUYỄN XUÂN HÙNG

Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Trong hơn ba thập kỷ qua, khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đã trở thành một bộ phận quan trọng của nền kinh tế Việt Nam, đóng góp lớn vào tăng trưởng GDP, xuất khẩu và chuyển dịch cơ cấu lao động. Tuy nhiên, sự phát triển của tổ chức Công đoàn và số lượng đoàn viên công đoàn trong khu vực FDI vẫn chưa tương xứng với quy mô lao động, đặt ra nhiều thách thức cho việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Bài viết này tập trung phân tích cơ sở lý luận về chính sách công trong phát triển đoàn viên công đoàn, tổng quan nghiên cứu liên quan, đánh giá thực trạng và bối cảnh mới, từ đó đề xuất một hệ thống giải pháp chính sách nhằm thúc đẩy phát triển đoàn viên công đoàn trong doanh nghiệp FDI tại Việt Nam.

1. Mở đầu

Từ khi thực hiện đường lối đổi mới năm 1986, Việt Nam đã đẩy mạnh hội nhập kinh tế quốc tế, trong đó khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) giữ vai trò ngày càng quan trọng. Tính đến năm 2024, Việt Nam đã thu hút hơn 470 tỷ USD vốn đăng ký FDI với hàng nghìn dự án, đóng góp khoảng 25% tổng vốn đầu tư toàn xã hội và trên 70% kim ngạch xuất khẩu hàng hóa. Khu vực FDI cũng tạo ra hơn 3,6 triệu việc làm trực tiếp và khoảng 5–6 triệu việc làm gián tiếp, trở thành lực lượng lao động chủ lực trong nhiều ngành xuất khẩu như dệt may, da giày, điện tử.

Tuy nhiên, sự phát triển mạnh mẽ của khu vực FDI cũng đặt ra nhiều thách thức về quan hệ lao động, đặc biệt là việc thành lập công đoàn cơ sở và phát triển đoàn viên công đoàn. Thực tế cho thấy, mặc dù số lượng lao động trong FDI rất lớn, nhưng tỷ lệ gia nhập công đoàn còn thấp, nhiều doanh nghiệp chưa có tổ chức Công đoàn, hoặc công đoàn hoạt động còn mang tính hình thức. Điều này dẫn tới tình trạng một bộ phận người lao động thiếu kênh đại diện, gia tăng nguy cơ đình công tự phát, ảnh hưởng đến sự ổn định quan hệ lao động và uy tín quốc gia trong quá trình hội nhập.

Trong bối cảnh Việt Nam đã tham gia nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (EVFTA, CPTPP) và cam kết thực thi các công ước cơ bản của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), đặc biệt là Công ước số 98 về quyền thương lượng tập thể, yêu cầu bảo đảm quyền gia nhập công đoàn của người lao động trong khu vực FDI ngày càng cấp thiết. Đây không chỉ là vấn đề nội bộ của tổ chức Công đoàn Việt Nam mà còn là yêu cầu khách quan từ tiến trình hội nhập quốc tế và trách nhiệm quốc gia.

2. Thực trạng phát triển đoàn viên công đoàn trong doanh nghiệp FDI tại Việt Nam

2.1. Khung pháp luật hiện hành

Trong những năm qua, hệ thống pháp luật Việt Nam về công đoàn và lao động đã từng bước được hoàn thiện, tạo nền tảng pháp lý quan trọng cho việc hình thành và phát triển đoàn viên công đoàn. Luật Công đoàn năm 2012 đã lần đầu tiên khẳng định rõ ràng nguyên tắc người lao động (NLĐ) được quyền tự nguyện gia nhập công đoàn, không phân biệt giới tính, dân tộc, tín ngưỡng, đồng thời quy định chi tiết hơn về quyền và nghĩa vụ của đoàn viên. Tiếp đó, Bộ luật Lao động năm 2019 đã đưa vào hệ thống pháp luật nhiều cơ chế mới, đặc biệt là quy định về đối thoại định kỳ và thương lượng tập thể, qua đó tạo cơ chế pháp lý để công đoàn phát huy vai trò đại diện.

Đặc biệt, Luật Công đoàn (sửa đổi) năm 2024 - có hiệu lực từ 1/7/2025, được coi là bước tiến quan trọng. Luật này mở rộng đối tượng đoàn viên sang cả NLĐ nước ngoài làm việc hợp pháp tại Việt Nam, đồng thời quy định trách nhiệm rõ ràng hơn đối với doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp FDI, trong việc bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn cơ sở. Tuy nhiên, cần nhìn nhận rằng Việt Nam hiện vẫn chưa phê chuẩn



Đại diện Công đoàn cơ sở Công ty TNHH New Apparel Far Eastern - Việt Nam (xã Đồng Phú, tỉnh Đồng Nai) tặng quà cho đoàn viên. Ảnh: CĐCC

Công ước 87 của ILO về quyền tự do hiệp hội, do đó quyền lập hội độc lập chưa được pháp điển hóa đầy đủ. Khoảng trống này không chỉ làm hạn chế khả năng công đoàn phát triển trong khu vực FDI mà còn ảnh hưởng tới việc thực thi các cam kết quốc tế.

2.2. Quy mô FDI và đặc điểm lực lượng lao động

Khu vực FDI đã và đang giữ vị trí đặc biệt quan trọng trong nền kinh tế Việt Nam. Tính đến năm 2024, khu vực này chiếm hơn 70% kim ngạch xuất khẩu, tạo ra khoảng 3,6 triệu việc làm trực tiếp và hàng triệu việc làm gián tiếp. Lực lượng lao động trong các doanh nghiệp FDI có một số đặc điểm đáng chú ý:

Thứ nhất, độ tuổi trẻ: đa phần NLĐ trong FDI nằm trong độ tuổi từ 18–35. Đây là lực lượng nhanh nhạy, có khả năng thích ứng cao với công nghệ và mô hình quản lý hiện đại. Tuy nhiên, sự trẻ trung này cũng đi kèm với tâm lý "dễ biến động", sẵn sàng thay đổi công việc nếu tìm được cơ hội tốt hơn, dẫn tới khó khăn trong duy trì tính ổn định của đoàn viên công đoàn.

Thứ hai, nguồn gốc di cư: phần lớn NLĐ trong các khu công nghiệp, khu chế xuất (KCN, KCX) đến từ các vùng nông thôn, di cư lên thành thị để tìm kiếm việc làm. Họ thường có nhu cầu lớn về nhà ở, dịch vụ xã hội, chăm sóc sức khỏe và đời sống tinh thần. Điều này tạo điều kiện để công đoàn nếu biết gắn hoạt động của mình với lợi ích thiết thực sẽ dễ dàng tiếp cận NLĐ.

Thứ ba, mức độ gắn bó thấp: đặc thù sản xuất công nghiệp với áp lực công việc cao khiến tỷ lệ nghỉ việc và thay đổi chỗ làm trong FDI khá lớn. Điều này đặt ra thách thức cho công đoàn khi muốn phát triển và duy trì đoàn viên lâu dài.

Có thể nói, lực lượng lao động FDI vừa là cơ hội vừa là thách thức. Nếu công đoàn xây dựng được chính sách sát thực tiễn, dựa trên nhu cầu và đặc điểm của NLĐ trẻ, thì đây sẽ là mảnh đất màu mỡ để phát triển đoàn viên.

2.3. Kết quả bước đầu

Theo báo cáo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đến năm 2024, cả nước có khoảng 60.582 công



Tổ chức công đoàn luôn quan tâm phối hợp với các doanh nghiệp bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Trong ảnh: Liên đoàn Lao động tỉnh Thái Nguyên hỏi thăm tâm tư, nguyện vọng của công nhân Công ty cổ phần Đầu tư và Thương mại TNG. Ảnh: Phan Vũ.

đoàn cơ sở với hơn 8,2 triệu đoàn viên, trong đó khu vực FDI chiếm một tỉ lệ đáng kể. Một số ngành có tỷ lệ công đoàn hóa khá cao như dệt may, da giày, nhờ tác động của các nhãn hàng quốc tế yêu cầu doanh nghiệp phải tuân thủ trách nhiệm xã hội (CSR).

Đặc biệt, ở nhiều địa phương trọng điểm công nghiệp như Bắc Ninh, Hải Phòng, Bình Dương (nay là TP HCM), Đồng Nai, công đoàn cơ sở đã từng bước khẳng định vai trò cầu nối NLĐ – người sử dụng lao động (NSDLĐ), tham gia vào thương lượng tập thể, góp phần hạn chế tranh chấp lao động.

> ***Trong bối cảnh mới, khi các hiệp định thương mại thế hệ mới yêu cầu tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế, khi CSR và ESG trở thành chuẩn mực toàn cầu, và khi cơ cấu lao động ngày càng biến đổi nhanh chóng, việc phát triển đoàn viên công đoàn trong FDI không còn chỉ là nhiệm vụ nội bộ của Công đoàn Việt Nam mà đã trở thành chỉ dấu năng lực hội nhập và phát triển bền vững của quốc gia".***

2.4. Hạn chế chủ yếu

Bên cạnh những kết quả trên, vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế cản trở quá trình phát triển đoàn viên công đoàn trong FDI. Trước hết, tỷ lệ đoàn viên công đoàn trong FDI còn thấp so với quy mô lao động. Tiếp đó, sự chống đối hoặc né tránh từ phía một số chủ doanh nghiệp là trở ngại đáng kể. Ngoài ra, nhận thức của NLĐ còn hạn chế. Cuối cùng, nguồn lực công đoàn còn yếu.

3. Bối cảnh mới tác động đến phát triển đoàn viên công đoàn

3.1. Hội nhập quốc tế và cam kết lao động

Quá trình hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu đã đưa Việt Nam trở thành thành viên của nhiều hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới như CPTPP, EVFTA, RCEP. Điểm đặc biệt của những FTA này là không chỉ tập trung vào thương mại – đầu tư mà còn gắn với các cam kết về lao động và công đoàn. Theo đó, Việt Nam có nghĩa vụ thực thi các công ước cơ bản của ILO, bao gồm quyền tự do hiệp hội, quyền thương lượng tập thể và xóa bỏ phân biệt đối xử trong lao động.

Điều này tạo ra một sức ép cải cách thể chế mạnh mẽ. Nếu Việt Nam không đáp ứng, nguy cơ bị khiếu kiện trong cơ chế giải quyết tranh chấp FTA hoặc bị giảm ưu đãi thương mại là hiện hữu. Ngược lại, nếu thực thi nghiêm túc, Việt Nam sẽ không chỉ củng cố uy tín quốc tế mà còn tạo cơ hội để công đoàn phát triển vững chắc hơn, đặc biệt trong khu vực FDI vốn chịu nhiều giám sát từ các nhãn hàng toàn cầu.

Như vậy, hội nhập quốc tế vừa là thách thức (vì buộc phải thay đổi nhanh, phù hợp chuẩn mực quốc tế) vừa là cơ hội để thúc đẩy phát triển đoàn viên công đoàn, biến nó thành một tiêu chí hội nhập kinh tế – xã hội.

3.2. Dịch chuyển chuỗi cung ứng và yêu cầu ESG

Sự dịch chuyển chuỗi cung ứng toàn cầu, đặc biệt sau đại dịch Covid-19 và trong bối cảnh căng thẳng thương mại Mỹ – Trung đã khiến Việt Nam trở thành điểm đến hấp dẫn của dòng vốn FDI mới. Song, cùng với đó, các tập đoàn đa quốc gia ngày càng đặt nặng tiêu chuẩn ESG (Môi trường – Xã hội – Quản trị) và trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR).

Trong khung ESG, quyền của NLĐ và sự hiện diện của công đoàn cơ sở được coi là thước đo quan trọng về "S – Social". Doanh nghiệp không chứng minh được sự tồn tại và hoạt động của công đoàn sẽ khó duy trì quan hệ hợp tác với các tập đoàn toàn cầu. Điều này đồng nghĩa với việc phát triển đoàn viên công đoàn trong FDI không còn là "việc nội bộ"

của Công đoàn Việt Nam, mà đã trở thành yếu tố cạnh tranh quốc tế, tác động trực tiếp đến khả năng tham gia chuỗi giá trị toàn cầu của doanh nghiệp.

Do vậy, công đoàn có thể tận dụng "đòn bẩy ESG" này để thuyết phục và gây áp lực tích cực buộc doanh nghiệp FDI chấp nhận, thậm chí đồng hành trong việc phát triển đoàn viên.

3.3. Áp lực đổi mới từ chính Công đoàn Việt Nam

Bản thân tổ chức Công đoàn Việt Nam đang đứng trước yêu cầu đổi mới mạnh mẽ. Các văn kiện gần đây của Tổng Liên đoàn đều xác định phát triển đoàn viên trong khu vực FDI là "mặt trận trọng điểm". Bởi lẽ, nếu không thành công trong việc tổ chức và đại diện cho lực lượng lao động FDI – vốn đang ngày càng chiếm tỉ trọng lớn trong nền kinh tế – thì công đoàn khó có thể duy trì vị thế là tổ chức đại diện rộng rãi, chính danh của giai cấp công nhân.

Áp lực đổi mới thể hiện ở nhiều mặt: phải nâng cao năng lực cán bộ, chuyển đổi số toàn diện, đổi mới mô hình công đoàn cơ sở, đồng thời phải gắn kết hoạt động công đoàn với lợi ích thực tế của NLĐ. Đây chính là phép thử quyết định cho tương lai và uy tín của Công đoàn Việt Nam trong kỷ nguyên hội nhập.

4. Giải pháp và khuyến nghị

4.1. Hoàn thiện pháp luật và thể chế

Khung pháp luật là nền tảng bảo đảm cho mọi hoạt động công đoàn. Theo lý thuyết chính sách công, thể chế có vai trò điều chỉnh hành vi các chủ thể và tạo động lực cho sự thay đổi. Trong thực tiễn, một số quy định hiện hành về quyền công đoàn tuy đã tiến bộ nhưng chưa đủ mạnh, khiến NLĐ trong FDI còn thiếu cơ chế bảo vệ khi gia nhập công đoàn.

Thứ nhất, cần sớm phê chuẩn Công ước 87 của ILO về quyền tự do hiệp hội. Thứ hai, phải bổ sung chế tài đủ mạnh đối với các doanh nghiệp cản trở công đoàn. Thứ ba, quy định trách nhiệm bắt buộc của doanh nghiệp FDI trong việc hỗ trợ công đoàn cơ sở.



Lãnh đạo Liên đoàn Lao động thành phố Hải Phòng thăm, trò chuyện với người lao động Công ty TNHH GPN Automotive. Ảnh: Nguyên Nguyên.



LĐLĐ Đà Nẵng trao quyết định thành lập CĐCS tại Công ty KR Auto Parts Việt Nam, gắn kết người lao động. Ảnh: ĐVCC.

4.2. Chính sách khuyến khích doanh nghiệp FDI đồng hành

Thực tiễn quốc tế cho thấy, công đoàn chỉ phát triển bền vững khi có sự hợp tác từ phía người sử dụng lao động. Do đó, ngoài chế tài bắt buộc, cần có chính sách khuyến khích doanh nghiệp coi công đoàn là đối tác thay vì đối trọng.

Một cách tiếp cận hiệu quả là lồng ghép tiêu chí về công đoàn vào hệ thống đánh giá CSR và ESG. Khi tỷ lệ đoàn viên công đoàn, mức độ thương lượng tập thể trở thành một chỉ số trong báo cáo bền vững, doanh nghiệp sẽ có động lực cải thiện. Đặc biệt, các nhãn hàng quốc tế ngày càng quan tâm đến yếu tố này, nên chính sách khuyến khích sẽ trở thành đòn bẩy để doanh nghiệp FDI thay đổi.

Bên cạnh đó, cần xây dựng cơ chế ưu đãi và khen thưởng dành cho doanh nghiệp có công đoàn hoạt động hiệu quả, ví dụ: ưu tiên tiếp cận đất đai, tín dụng, thủ tục hành chính, hoặc được ghi nhận trong bảng xếp hạng doanh nghiệp bền vững.

Ngoài ra, cần thiết lập cơ chế đối thoại ba bên định kỳ ở cấp khu công nghiệp, nơi công đoàn, doanh nghiệp và chính quyền cùng trao đổi, tháo gỡ vướng mắc. Như vậy, chính sách khuyến khích sẽ góp phần chuyển đổi vai trò công đoàn từ chỗ thường bị xem như "rào cản" sang "người đồng hành" cùng doanh nghiệp trong quản trị nguồn nhân lực và phát triển bền vững.

4.3. Đổi mới phương thức phát triển đoàn viên và nâng cao năng lực công đoàn

Sự phát triển đoàn viên không thể đạt kết quả nếu công đoàn vẫn giữ mô hình truyền thống nặng tính hành chính. Trong bối cảnh mới, cần một chiến lược đổi mới toàn diện.

Trước hết, chuyển đổi số công đoàn là xu hướng tất yếu. Một ứng dụng di động hoặc cổng điện tử có thể giúp NLĐ trong FDI đăng ký đoàn viên trực tuyến, tra cứu quyền lợi, tiếp cận phúc lợi và nhận tư vấn pháp lý nhanh chóng. Đây là phương thức hiện đại, phù hợp với lao động trẻ, thường xuyên sử dụng công nghệ.

Tiếp theo, cần đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách cho FDI, chú trọng kỹ năng thương lượng tập thể, kỹ năng ngoại ngữ và hiểu biết pháp luật quốc tế. Có cơ chế thu hút, đãi ngộ cán bộ giỏi gắn bó lâu dài để bảo đảm tính chuyên nghiệp.

Ngoài ra, trong những doanh nghiệp FDI quy mô nhỏ hoặc nơi người sử dụng lao động né tránh, cần xây dựng mô hình công đoàn liên kết hoặc công đoàn ngành, bảo đảm người lao động (NLĐ) không bị bỏ trống đại diện. Đây là giải pháp để mở rộng

bao phủ, không phụ thuộc vào sự "cho phép" của chủ doanh nghiệp.

Quan trọng hơn cả là gia tăng phúc lợi đoàn viên, vì đây là "nam châm" hút NLĐ. Các chương trình như nhà ở công nhân, siêu thị công đoàn, bảo hiểm bổ sung, dịch vụ tư vấn pháp lý miễn phí... nếu được triển khai hiệu quả sẽ giúp NLĐ thấy rõ giá trị gia nhập công đoàn.

Nếu thực hiện đồng bộ, các giải pháp này sẽ biến công đoàn trở thành "người bạn thiết thực" thay vì chỉ là một tổ chức mang tính hình thức.

4.4. Chính sách đối với người lao động trong FDI

Người lao động là trung tâm của mọi nỗ lực phát triển đoàn viên. Nếu không tạo được niềm tin từ NLĐ, mọi cải cách sẽ khó thành công.

Một nhiệm vụ trước tiên là tăng cường truyền thông đa ngôn ngữ, đa kênh. Tiếp theo, phải xây dựng cơ chế bảo vệ NLĐ trước phân biệt đối xử. Cuối cùng, cần khuyến khích mô hình "tự quản đoàn viên" thông qua các nhóm nòng cốt trong từng bộ phận sản xuất.

4.5. Kiến nghị cụ thể

Từ các phân tích trên, có thể đưa ra một số kiến nghị:

- Đối với Nhà nước: sớm phê chuẩn Công ước 87; bổ sung chế tài đủ mạnh; gắn điều kiện phát triển công đoàn vào chiến lược thu hút FDI.

- Đối với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam: xây dựng chiến lược số hóa toàn diện; tập trung đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn FDI; mở rộng và nâng cao chất lượng phúc lợi đoàn viên.

- Đối với công đoàn ngành và địa phương: triển khai linh hoạt mô hình công đoàn liên kết; chủ động phối hợp với doanh nghiệp FDI và chính quyền KCN; xây dựng mạng lưới đoàn viên nòng cốt.

- Đối với doanh nghiệp FDI: thay đổi nhận thức từ "né tránh" sang "đồng hành"; coi công đoàn là đối tác trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

5. Kết luận

Phát triển đoàn viên công đoàn trong các doanh nghiệp FDI là một yêu cầu khách quan, xuất phát từ cả bối cảnh hội nhập quốc tế lẫn nhu cầu nội tại của nền kinh tế Việt Nam. Sau gần bốn thập kỷ thu hút FDI, có thể thấy khu vực này đã trở thành động lực tăng trưởng quan trọng, nhưng sự phát triển công đoàn vẫn chưa tương xứng với quy mô và vai trò của lực lượng lao động. Những hạn chế về hành lang pháp lý, sự cản trở từ phía một số doanh nghiệp, nhận thức chưa đầy đủ của NLĐ, cùng với sự chậm đổi mới trong tổ chức công đoàn đã tạo ra khoảng trống lớn trong việc phát triển đoàn viên.

Trong bối cảnh mới, khi các hiệp định thương mại thế hệ mới yêu cầu tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế, khi CSR và ESG trở thành chuẩn mực toàn cầu, và khi cơ cấu lao động ngày càng biến đổi nhanh chóng, việc phát triển đoàn viên công đoàn trong FDI không còn chỉ là nhiệm vụ nội bộ của Công đoàn Việt Nam mà đã trở thành chỉ dấu năng lực hội nhập và phát triển bền vững của quốc gia.

Để đạt được mục tiêu này, cần triển khai đồng bộ nhiều giải pháp: hoàn thiện thể chế pháp luật và phê chuẩn Công ước 87; khuyến khích DN FDI đồng hành với công đoàn thông qua cơ chế ưu đãi và lồng ghép CSR/ESG; đổi mới toàn diện phương thức phát triển đoàn viên, đặc biệt là ứng dụng chuyển đổi số và tăng cường phúc lợi; bảo vệ và nâng cao năng lực NLĐ trong FDI; đồng thời mở rộng hợp tác quốc tế, học hỏi kinh nghiệm thành công từ các quốc gia.

Thành công trong phát triển đoàn viên công đoàn trong khu vực FDI sẽ mang lại nhiều giá trị: tăng cường vai trò đại diện của công đoàn, bảo vệ tốt hơn quyền lợi hợp pháp, chính đáng của NLĐ, xây dựng quan hệ lao động hài hòa – ổn định – tiến bộ, và nâng cao uy tín, vị thế của Việt Nam trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Đây chính là bước đi chiến lược để Công đoàn Việt Nam khẳng định vị trí nòng cốt của giai cấp công nhân, đóng góp tích cực cho sự phát triển bền vững của đất nước trong kỷ nguyên hội nhập. ■