

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ THƯƠNG LƯỢNG VÀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ: NGHIÊN CỨU TẠI DOANH NGHIỆP DỆT MAY THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

TRƯƠNG ANH TUẤN

Liên đoàn Lao động Thành phố Hồ Chí Minh

Ho Chi Minh City Federation of Labor

Email: tuequangthuongchieu@gmail.com

Ngày nhận bài: 6/7/2026

Ngày sửa bài: 22/7/2026

Ngày duyệt đăng bài: 5/8/2026

Tóm tắt:

Thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể là những thiết chế quan trọng góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2019 đã nội luật hóa nhiều tiêu chuẩn quốc tế, hiệu quả thực thi tại các doanh nghiệp vẫn còn hạn chế, đặc biệt là ngành dệt may. Bài viết phân tích khung pháp lý hiện hành và đánh giá thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp dệt may ở TP. Hồ Chí Minh bằng phương pháp phân tích luật học kết hợp dữ liệu thực chứng. Kết quả cho thấy, dù có chuyển biến tích cực về tiền lương và phúc lợi, nhiều bản thỏa ước lao động tập thể vẫn mang tính hình thức, chủ yếu lặp lại quy định pháp luật. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các hàm ý hoàn thiện pháp luật nhằm nâng cao chất lượng thương lượng tập thể và cơ chế giám sát thực thi để đáp ứng yêu cầu hội nhập.

Từ khóa: *thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể, pháp luật lao động, doanh nghiệp dệt may, Thành phố Hồ Chí Minh*

Improving the legal framework on collective bargaining and collective labor agreements: A study of garment enterprises in Ho Chi Minh City

Abstract:

Collective bargaining and collective labor agreements are important institutions for promoting harmonious, stable, and progressive labor relations. Although Vietnam's 2019 Labor Code has incorporated many international labor standards, implementation remains limited, particularly in the garment and textile sector. This study examines the current legal framework and its application in garment enterprises in Ho Chi Minh City by combining doctrinal legal analysis with empirical evidence. The findings show that, despite improvements in wages and employee welfare, many collective labor agreements remain largely formalistic and mainly restate statutory provisions rather than establishing more favorable terms for employees. The study proposes recommendations for improving the legal framework, strengthening the substantive quality of collective bargaining, and enhancing monitoring and enforcement mechanisms to better meet the requirements of international integration.

Keywords: *collective bargaining, collective labor agreements, labor law, garment enterprises, Ho Chi Minh City*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định là điều kiện quan trọng để bảo đảm sự phát triển bền vững của doanh nghiệp (DN) và thị trường lao động Việt Nam. Thương lượng tập thể (TLTT) và thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) là những thiết chế cốt lõi giúp thúc đẩy đối thoại, cân bằng lợi ích và phòng ngừa tranh chấp lao động. Việc ban hành Bộ luật Lao động năm 2019 với các quy định về đa dạng hóa cấp độ thương lượng và ghi nhận tổ chức đại diện người lao động (NLĐ) đã đánh dấu bước tiến quan trọng trong quá trình nội luật hóa các Công ước số 98 (International Labour Organization, 1949) và Công ước số 154 (International Labour Organization, 1981) của ILO, đồng thời thực hiện các cam kết trong CPTPP và EVFTA.

Mặc dù vậy, thực tiễn cho thấy TLTT tại nhiều DN vẫn mang tính hình thức; nội dung TULĐTT chủ yếu lặp lại quy định pháp luật thay vì bổ sung các điều khoản có lợi hơn cho NLĐ. Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm của ngành dệt may - lĩnh vực giữ vai trò quan trọng trong chuỗi cung ứng toàn cầu nhưng thường xuyên đối mặt với các tranh chấp liên quan đến tiền lương, thời giờ làm việc và điều kiện lao động. Đến nay, vẫn còn thiếu các nghiên cứu kết hợp giữa phân tích pháp lý và dữ liệu thực chứng nhằm đánh giá hiệu quả của TLTT trong ngành dệt may sau khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực.

Nghiên cứu này phân tích khung pháp lý và đánh giá thực trạng TLTT tại các DN dệt may ở Thành phố Hồ Chí Minh nhằm xác định khoảng cách giữa quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện. Tại mục tiêu nhiệm kỳ 2025 - 2030, Công đoàn Dệt may phấn đấu 100% doanh nghiệp, đơn vị có tổ chức Công đoàn đủ điều kiện đại diện, thương lượng, ký kết được TULĐTT theo quy định của pháp luật, trong đó 75-80% số đơn vị trực thuộc tham gia TULĐTT ngành Dệt may Việt Nam. (Linh Nguyên, 2026). Tuy nhiên, qua thông tin và số liệu khảo sát của tác giả, nội dung thương lượng vẫn chủ yếu tập trung vào các quyền lợi ngắn hạn, trong khi những vấn đề dài hạn như đào tạo lại lao động, nâng cao kỹ năng và thích ứng với chuyển đổi số chưa được quan tâm đúng mức. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả TLTT, hướng tới xây dựng quan hệ lao động thực chất và tăng cường năng lực cạnh tranh của DN Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Nghiên cứu về TLTT và TULĐTT đã được nhiều học giả trong và ngoài nước tiếp cận từ các góc độ pháp lý, quan hệ lao động và quản trị DN. Các công trình hiện có có thể được khái quát thành 3 hướng nghiên cứu chính.

Thứ nhất, nghiên cứu về cơ sở lý luận và tiêu chuẩn lao động quốc tế nhấn mạnh vai trò của TLTT như một quyền lao động cơ bản và là công cụ thúc đẩy đối thoại xã hội, cân bằng lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động. Các nghiên cứu của ILO cùng các học giả như Hayter (Hayter, 2011) và Baccaro & Howell (Baccaro & Howell, 2017) cho thấy hiệu quả của TLTT phụ thuộc không chỉ vào khuôn khổ pháp lý mà còn vào năng lực thương lượng của các chủ thể tham gia.

Thứ hai, nghiên cứu về pháp luật và thực tiễn tại Việt Nam tập trung phân tích bản chất pháp lý của TLTT, đánh giá việc ký kết và thực hiện TULĐTT cũng như chỉ ra những bất cập trong quá trình thực thi. Các công trình của Trần Hoàng Hải (Trần Hoàng Hải, và cộng sự, 2023), Phạm Chí Tâm (Phạm Chí Tâm, 2016) và Đào Văn Tiến (Đào Văn Tiến, 2022) đều cho thấy vẫn tồn tại khoảng cách đáng kể giữa quy định của pháp luật và thực tiễn áp dụng tại DN.

Thứ ba, nghiên cứu trong bối cảnh hội nhập quốc tế chủ yếu đánh giá tác động của Bộ luật Lao động năm 2019 đối với việc nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động của ILO và thực hiện các cam kết trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như CPTPP và EVFTA.

Mặc dù đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, các nghiên cứu hiện nay vẫn chủ yếu dừng ở việc phân tích quy định pháp luật hoặc đánh giá tỷ lệ ký kết TULĐTT. Chưa có nhiều công trình kết hợp giữa phân tích pháp lý và dữ liệu thực chứng để đánh giá chất lượng thương lượng tập thể trong ngành dệt may tại

Thành phố Hồ Chí Minh sau khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực. Khoảng trống này là cơ sở để nghiên cứu làm rõ mức độ hiệu quả của TLTT và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nội dung thương lượng trong thực tiễn.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính, kết hợp phân tích luật học và nghiên cứu thực tiễn nhằm đối chiếu quy định pháp luật với việc thực thi tại DN. Dữ liệu thứ cấp được thu thập từ Hiến pháp năm 2013, Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Công đoàn năm 2024, các Công ước ILO số 98 và 154, ILO và OECD. Dữ liệu thực tiễn được khai thác từ báo cáo của 472 DN dệt may trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh.

Nghiên cứu vận dụng các phương pháp phân tích luật học, tổng hợp tài liệu, so sánh pháp luật và phân tích thực tiễn để đánh giá mức độ tương thích của pháp luật Việt Nam với tiêu chuẩn quốc tế, đồng thời xác định khoảng cách giữa quy định và thực thi. Ngành dệt may được lựa chọn làm đối tượng nghiên cứu vì là ngành thâm dụng lao động, có tỷ lệ ký kết TULĐTT cao và chịu tác động trực tiếp từ các tiêu chuẩn lao động trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

3. Kết quả và thảo luận kết quả nghiên cứu

3.1. Đặc điểm ngành dệt may và những yếu tố tác động đến thương lượng tập thể tại Thành phố Hồ Chí Minh

Ngành dệt may là ngành thâm dụng lao động lớn nhất tại Việt Nam, đóng vai trò then chốt trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Tại TP. Hồ Chí Minh, quan hệ lao động (QHLĐ) trong ngành này chịu tác động mạnh mẽ bởi đặc thù thâm dụng lao động, tỷ lệ lao động nữ cao với 75% lao động toàn ngành và sự phụ thuộc vào đơn hàng xuất khẩu. TLTT ở đây không chỉ là quyền lợi mà còn là công cụ để DN duy trì ổn định sản xuất và đáp ứng yêu cầu từ các nhãn hàng quốc tế (PV, 2026).

Kết quả khảo sát cho thấy, cơ cấu DN dệt may tại TP. Hồ Chí Minh khá đa dạng với sự chiếm ưu thế của khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (FDI).

Bảng 1. Khái quát đặc điểm DN dệt may tại Thành phố Hồ Chí Minh

Chỉ tiêu	Kết quả
Tổng số DN	472
DN có công đoàn cơ sở	461
DN đã ký kết TULĐTT	382
DN FDI	254
DN vốn trong nước	216
DN nhà nước	2
DN dưới 100 lao động	222
DN từ 100-500 lao động	146
DN từ 500-1.000 lao động	48
DN trên 1.000 lao động	56

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp, 2025.

Số liệu cho thấy tỷ lệ ký kết TULĐTT đạt khoảng 81% trên tổng số DN có công đoàn. Tuy nhiên, thực tiễn khảo sát chỉ ra việc ký kết này đôi khi chỉ nhằm mục đích tuân thủ pháp luật hoặc điều kiện để tham gia chuỗi cung ứng, thay vì tạo ra các điều khoản vượt trội cho NLĐ. Đặc điểm lao động nữ chiếm tỷ lệ cao và trình độ pháp luật chưa đồng đều khiến nhu cầu thương lượng tập trung chủ yếu vào các vấn đề thiết thân như tiền lương, bữa ăn ca, và chế độ thai sản.

3.2. Thực trạng tổ chức thương lượng tập thể tại các doanh nghiệp dệt may ở Thành phố Hồ Chí Minh

Hoạt động TLTT tại các DN đã từng bước đi vào nề nếp theo Bộ luật Lao động năm 2019, nhưng vẫn có sự khác biệt rõ rệt giữa các nhóm DN.

3.2.1. Mức độ tham gia của người sử dụng lao động

Nhận thức của người sử dụng lao động đã có chuyển biến tích cực. Khảo sát 212 DN cho thấy có tới 198 đơn vị (xấp xỉ 93%) có Giám đốc hoặc Tổng giám đốc trực tiếp tham gia thương lượng.

Bảng 2. Thành phần đại diện người sử dụng lao động tham gia thương lượng

Nội dung khảo sát	Kết quả
DN khảo sát	212
Giám đốc/Tổng giám đốc trực tiếp tham gia	198 (≈93%)
Trường hợp được ủy quyền	≈7%
Quy mô đoàn thương lượng	3 - 5 người

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả, 2025.

Việc lãnh đạo trực tiếp tham gia giúp các quyết định về tài chính và phúc lợi được thống nhất nhanh chóng. Tuy nhiên, tại một số DN nhỏ, việc ủy quyền cho cấp dưới khiến quá trình thương lượng kéo dài do phải xin ý kiến nhiều cấp.

3.2.2. Vai trò của tổ chức đại diện người lao động

Đoàn đại diện NLD chủ yếu là Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở với quy mô từ 5 đến 7 thành viên. Tại các DN lớn hoặc DN FDI, công đoàn cấp trên thường hỗ trợ về kỹ năng đàm phán, giúp giảm nguy cơ tranh chấp. Tuy nhiên, năng lực của cán bộ công đoàn cơ sở vẫn là “điểm nghẽn” khi nhiều người thiếu kiến thức pháp luật chuyên sâu và kỹ năng phân tích tài chính DN, dẫn đến các đề xuất thương lượng còn mang tính định tính.

3.2.3. Nội dung thương lượng phản ánh nhu cầu thực tiễn

Phạm vi thương lượng hiện nay vẫn tập trung vào các nhu cầu thiết yếu ngắn hạn hơn là các vấn đề chiến lược.

Bảng 3. Nội dung thương lượng phổ biến tại các DN dệt may

Nhóm nội dung	Mức độ xuất hiện
Tiền lương và điều chỉnh lương	Rất cao
Tiền ăn ca và bữa ăn giữa ca	Rất cao
Làm thêm giờ	Cao
Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi	Cao
Thưởng chuyên cần, thưởng năng suất	Cao
Hỗ trợ nhà trọ, xăng xe, giữ trẻ	Trung bình
Thai sản và bình đẳng giới	Trung bình
An toàn, vệ sinh lao động	Cao

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả, 2026.

Sự thiếu vắng các chủ đề về chuyển đổi số hay cơ chế chia sẻ lợi ích khi tăng năng suất cho thấy, TLTT chưa thực sự trở thành công cụ quản trị nguồn nhân lực dài hạn.

3.3. Đánh giá hiệu quả ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể

3.3.1. Những kết quả tích cực

Tỷ lệ ký kết TULĐTT đạt 82,9% (382/461 DN có công đoàn) cho thấy mức độ ký kết TULĐTT khá cao.

Bảng 4. Kết quả ký kết thỏa ước lao động tập thể tại các DN khảo sát

Chỉ tiêu	Số lượng	Tỷ lệ (%)
DN có công đoàn cơ sở	461	100,0
DN đã ký kết TULĐTT	382	82,9
DN chưa ký kết	79	17,1

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu khảo sát của tác giả, 2026.

Các bản thỏa ước đã bổ sung nhiều điều khoản có lợi hơn luật như: cơ chế điều chỉnh lương định kỳ, thưởng chuyên cần, hỗ trợ nhà trọ và xăng xe. Đặc biệt tại các DN FDI, TULĐTT thường tích hợp các bộ quy tắc ứng xử (Codes of Conduct) quốc tế.

3.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

Số lượng cho thấy điểm tích cực, dù vậy đánh giá về chất lượng TULĐTT vẫn còn nhiều tồn tại.

Bảng 5. Những hạn chế chủ yếu trong nội dung thỏa ước lao động tập thể

Hạn chế	Tác động
Nội dung lặp lại quy định của pháp luật	Giảm giá trị của TLTT
Ít điều khoản có lợi hơn pháp luật	Quyền lợi NLĐ chưa được mở rộng
Nội dung thương lượng còn hẹp	Chưa đáp ứng nhu cầu phát triển dài hạn
Thiếu cơ chế giám sát thực hiện	Hiệu lực thực tế của TULĐTT chưa cao

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả nghiên cứu của tác giả, 2026.

Quá trình khảo sát cho thấy, nguyên nhân chính xuất phát từ: (1) Năng lực thương lượng của công đoàn cơ sở chưa đồng đều; (2) người sử dụng lao động ưu tiên kiểm soát chi phí trong bối cảnh cạnh tranh giá; (3) Biến động lao động cao làm giảm sự gắn kết của NLĐ với quá trình thương lượng; (4) Cơ chế hỗ trợ từ cơ quan nhà nước chưa đồng bộ.

3.4. Thảo luận và hàm ý nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu khẳng định, Bộ luật Lao động năm 2019 đã tạo khung pháp lý tiệm cận tiêu chuẩn quốc tế (ILO 98, 154) và các hiệp định CPTPP, EVFTA. Tuy nhiên, vẫn tồn tại khoảng cách lớn giữa quy định pháp luật và thực tiễn thi hành.

TLTT trong ngành dệt may cần chuyển dịch từ tư duy “ký kết để tuân thủ” sang “thương lượng để tạo giá trị”. Trong bối cảnh chuỗi cung ứng xanh và các tiêu chuẩn ESG (Environmental, Social and Governance) đang trở thành bắt buộc, nội dung TLTT phải được mở rộng sang các vấn đề như: đào tạo lại kỹ năng cho kỹ nguyên số, bình đẳng giới thực chất và sức khỏe nghề nghiệp.

Nghiên cứu gợi mở việc hoàn thiện pháp luật không chỉ nằm ở quy định mà còn ở việc nâng cao năng lực thể chế cho các chủ thể tham gia. Một QHLD hài hòa chỉ có thể đạt được khi có sự tin cậy lẫn nhau và các bên đều nhìn thấy lợi ích từ việc đối thoại thực chất thay vì chỉ là các thủ tục hành chính hình thức.

3.5. Kiến nghị

Từ kết quả nghiên cứu tại các DN dệt may TP. Hồ Chí Minh, bài viết đề xuất 4 nhóm giải pháp.

Thứ nhất, hoàn thiện quy định về chất lượng TLTT, chuyển trọng tâm từ tỷ lệ ký kết sang chất lượng nội dung thỏa ước thông qua việc xây dựng bộ tiêu chí đánh giá và yêu cầu giải trình đối với các thỏa ước chỉ lặp lại quy định pháp luật.

Thứ hai, nâng cao năng lực của các chủ thể tham gia bằng cách tăng cường đào tạo kỹ năng thương lượng cho cán bộ công đoàn và nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động về vai trò của TLTT trong quản trị QHLD.

Thứ ba, hoàn thiện cơ chế giám sát và thực thi, quy định rõ trách nhiệm đánh giá định kỳ việc thực hiện TULĐTT và xây dựng cơ sở dữ liệu điện tử để tăng tính minh bạch và chia sẻ kinh nghiệm.

Thứ tư, mở rộng nội dung thương lượng theo hướng phát triển bền vững, bao gồm đào tạo kỹ năng, bảo đảm việc làm trong chuyển đổi số, bình đẳng giới và các tiêu chuẩn ESG nhằm đáp ứng yêu cầu của chuỗi cung ứng toàn cầu.

4. Kết luận

TLTT và TULĐTT giữ vai trò quan trọng trong việc xây dựng QHLD hài hòa và nâng cao năng lực cạnh tranh của DN. Kết quả nghiên cứu cho thấy, Bộ luật Lao động năm 2019 đã tạo nền tảng pháp lý phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO và mở rộng quyền tự chủ của các bên trong QHLD. Tại các DN dệt may ở TP. Hồ Chí Minh, tỷ lệ ký kết TULĐTT đạt 82,9%, phản ánh mức độ tuân thủ pháp luật tương đối cao. Tuy nhiên, chất lượng thương lượng vẫn còn hạn chế khi nhiều thỏa ước chủ yếu lặp lại quy định pháp luật, chưa đề cập đầy đủ các vấn đề mang tính chiến lược và phát triển bền vững.

Những kết quả này cho thấy, vẫn tồn tại khoảng cách giữa quy định pháp luật và thực tiễn thực thi. Vì vậy, cần đồng thời hoàn thiện khung pháp lý, nâng cao năng lực của các chủ thể tham gia và thúc đẩy văn hóa đối thoại trong DN để TLTT thực sự trở thành công cụ tạo giá trị. Nghiên cứu góp phần cung cấp cơ sở thực tiễn và luận cứ khoa học cho việc tiếp tục hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Đào Văn Tiến. (2022). Pháp luật về thương lượng tập thể: Thực trạng và hướng hoàn thiện, Luận văn Thạc sĩ. Trường Đại học Luật Hà Nội.
- Linh Nguyên. (2026). Thỏa ước ngành nâng phúc lợi cho lao động dệt may. Báo Lao động. <https://laodong.vn/cong-doan/thoa-uoc-nganh-nang-phuc-loi-cho-lao-dong-det-may-1719632.lido>
- Phạm Chí Tâm. (2016). Pháp luật về thỏa ước lao động tập thể qua thực tiễn thi hành tại Thành phố Hồ Chí Minh. Luận văn Thạc sĩ. Trường Đại học Luật Hà Nội.
- Quốc hội. (2013). Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, ban hành ngày 28/11/2013.
- Quốc hội. (2019). Luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động, ban hành ngày 20/11/2019.
- Quốc hội. (2024). Luật số 50/2024/QH15: Luật Công đoàn, ban hành ngày 27/11/2024.
- Trần Hoàng Hải, và cộng sự. (2023). Giáo trình Luật lao động (Tái bản có sửa đổi, bổ sung). Nhà xuất bản Hồng Đức.
- PV. (2026). Lao động dệt may Việt Nam: bị bỏ lại phía sau hay đứng trước một ngã rẽ?. Báo điện tử Tuổi trẻ. <https://tuoitre.vn/saigontimes/lao-dong-det-may-viet-nam-bi-bo-lai-phia-sau-hay-dang-dung-truoc-mot-ngare-1061178949.htm> .
- Baccaro, L., & Howell, C. (2017). Trajectories of neoliberal transformation: European industrial relations since the 1970s. Cambridge University Press.
- Hayter, S. (Ed.). (2011). The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice. Edward Elgar Publishing.
- International Labour Organization. (1949). Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). ILO Normlex. <https://normlex.ilo.org/>
- International Labour Organization. (1981). Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154). ILO Normlex. <https://normlex.ilo.org/>