NGHIÊN CỨU VỀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ TRONG ĐẢM BẢO LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NGÀNH DỆT MAY

ThS. Nguyễn Như Quảng*

Dệt may là ngành xuất khẩu chủ lực của kinh tế Việt Nam, với đặc thù thâm dụng lao động và chủ yếu tham gia vào các công đoạn thấp trong chuỗi giá trị toàn cầu nên giá trị gia tăng còn hạn chế. Để tối ưu hóa lợi nhuận, các doanh nghiệp thường thắt chặt chi phí sản xuất. Thực trạng này làm nảy sinh mâu thuẫn lợi ích kinh tế giữa người sử dụng lao động với người lao động, dẫn đến tranh chấp lao động và đình công. Vì vậy, thỏa ước lao động tập thể được xác định là công cụ hữu hiệu để giải quyết xung đột. Do đó, bài viết tập trung phân tích vai trò của thỏa ước lao động tập thể trong việc đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động dệt may ở Việt Nam hiện nay.

• Từ khóa: *doanh nghiệp dệt may, người lao động, lợi ích kinh tế, thỏa ước lao động tập thể.*

The textile and garment industry is a key export sector of the Vietnamese economy. Due to its labor-intensive nature and primary participation in lower stages of the global value chain, the industry's added value remains limited. To optimize profits, businesses often tighten production costs. This situation creates conflicts of economic interest between employers and employees, leading to labor disputes and strikes. Therefore, collective bargaining agreements are identified as an effective tool for resolving these conflicts. This article focuses on analyzing the role of collective bargaining agreements in ensuring the economic interests of textile and garment workers in Vietnam today.

• Key words: *textile enterprises, workers, economic benefits, collective labor agreements.*

JEL codes: D23; M12, L89, F15, F19

Ngày nhận bài: 05/01/2026
Ngày gửi phản biện: 19/02/2026
Ngày duyệt đăng: 17/3/2026
DOI: https://doi.org/10.71374/jfarv.v26.i309.55

1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, ngành dệt may luôn dẫn đầu về kim ngạch xuất khẩu, góp phần giải quyết việc làm nâng cao thu nhập cho người lao động, song cũng là "điểm nóng" về tranh chấp lao động và đình công. Nguyên nhân chủ yếu là do những mâu thuẫn về lợi ích kinh tế giữa người sử dụng lao động với người lao động về tiền lương thấp, chế độ phúc lợi còn hạn chế, nợ đọng bảo hiểm theo luật định, môi trường làm việc không đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động, thời gian làm việc, nghỉ ngơi chưa hợp lý... Để giải quyết vấn đề này, Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định thương lượng và thỏa ước lao động tập thể là một trong những giải pháp quan trọng để đảm bảo lợi ích kinh tế, qua đó góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Tuy nhiên, việc áp dụng thỏa ước lao động tập thể trong ngành dệt may ở Việt Nam còn hình thức, chưa đồng bộ giữa các doanh nghiệp và chưa thu hút được nhiều doanh nghiệp tham gia. Vì vậy, bài viết tập trung nghiên cứu làm rõ vai trò của thỏa ước lao động tập thể trong bảo đảm lợi ích kinh tế cho người lao động dệt may, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi thỏa ước lao động tập thể đối với các chủ thể có liên quan.

2. Cơ sở lý luận và tổng quan nghiên cứu

Trong nghiên cứu *"Nhìn lại một năm ký kết thoả ước lao động tập thể ngành Dệt may"* (Quang Tuấn, 2011), đã tổng kết một năm thực hiện thí điểm Thỏa ước lao động tập thể ngành Dệt may (2010-2011) với 69 đơn vị tham gia, tạo ra mặt bằng chung về quyền lợi và giúp ổn định quan hệ lao động, không để xảy ra đình công. Phần lớn các doanh nghiệp tham gia đều thực hiện các chế độ phúc lợi, lương thưởng cao hơn quy định. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra hạn chế như mức ăn ca và thu nhập tại một số nơi còn thấp, đồng thời thiếu các chế định pháp luật về đình công cấp ngành. (Bùi Thị Thu Hà, 2020): *"Thực trạng thương lượng tập thể tại các doanh nghiệp may ở Việt Nam hiện nay"* đã nghiên cứu thực trạng

** Trường Đại học Thủy lợi; email: nguyennhuquang@tlu.edu.vn*

thương lượng tập thể tại 158 doanh nghiệp may Việt Nam, cho thấy hoạt động này tuy tuân thủ quy trình nhưng còn mang nặng tính hình thức và đối phó, đặc biệt ở các đơn vị chưa tham gia thỏa ước ngành. Nội dung thương lượng về tiền lương thường thiếu rõ ràng, người lao động tham gia thụ động trong khi công đoàn chưa làm tốt vai trò đại diện. Do đó, các thỏa ước lao động ký kết thường chỉ sao chép lại quy định pháp luật mà thiếu các điều khoản mang lại lợi ích cao hơn cho người lao động. (Phạm Thị Thanh Tâm, 2024): *"Pháp luật về thỏa ước lao động tập thể và thực tiễn thực hiện ở một số doanh nghiệp thuộc ngành dệt may ở Việt Nam"* công trình đã làm rõ những vấn đề lý luận và thực trạng thực thi pháp luật về Thỏa ước lao động tập thể tại các công ty dệt may ở Việt Nam hiện nay. Từ đó, đề xuất một số kiến nghị và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về thỏa ước lao động tập thể trong ngành dệt may.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu tiếp cận dưới góc độ khoa học Kinh tế chính trị do đó phương pháp nghiên cứu được sử dụng chủ yếu là trừu tượng hóa khoa học, phân tích - tổng hợp, so sánh... Về số liệu được sử dụng trong trong bài viết là số liệu thứ cấp được thu thập từ báo cáo thống kê của Công đoàn dệt may Việt Nam, các cơ quan quản lý nhà nước và các công trình nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước có liên quan.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Một số vấn đề lý luận về thỏa ước lao động tập thể và lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp dệt may

4.1.1. Khái niệm, bản chất và nội dung của thỏa ước lao động tập thể

Tại Việt Nam, theo Khoản 1 Điều 75, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *"Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản.Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác".*

Thỏa ước lao động tập thể là văn bản ghi nhận kết quả của quá trình thương lượng và thống nhất ý chí giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động. Về nội dung, văn bản này thể chế hóa các cam kết liên quan đến lợi ích kinh tế của người lao động như: điều kiện làm việc, chế độ tiền lương, thưởng, trợ cấp, an toàn, vệ sinh lao động, thời gian làm việc, nghỉ ngơi và các phúc lợi khác dựa trên thực tiễn doanh nghiệp. Một nguyên tắc tối thượng của thỏa ước lao động tập thể là các điều khoản thỏa thuận phải phù hợp với quy định pháp luật nhưng theo hướng đảm bảo quyền lợi cao hơn cho người lao động so với quy định tối thiểu theo luật định. Xét về bản chất, thỏa ước lao động tập thể mang tính "song trùng": vừa có tính chất hợp đồng (là sự giao kết song phương, tự nguyện), vừa mang tính quy phạm (bắt buộc áp dụng chung trong phạm vi doanh nghiệp, ngành hoặc địa phương). Ngoài ra, đặc trưng nổi bật nhất của thỏa ước là tính tập thể, thể hiện qua chủ thể đại diện thương lượng nhằm hướng tới lợi ích chung của tập thể người lao động.

4.1.2. Khái niệm và nội dung lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp dệt may

Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, lợi ích kinh tế là lợi ích vật chất mà con người thu được khi tham gia các hoạt động kinh tế. Bản chất của việc phân phối kết quả sản xuất chính là sự phân phối lợi ích kinh tế. Trên cơ sở đó, có thể hiểu lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may là:

Lợi ích vật chất phản ánh nhu cầu kinh tế khách quan của người lao động khi tham gia sản xuất kinh doanh tại các doanh nghiệp dệt may và biểu hiện quan hệ xã hội giữa người lao động với người sử dụng lao động.

Nội dung của lợi ích kinh tế của người lao động đó là thu nhập, việc làm, tham gia bảo hiểm theo luật định, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động và những hỗ trợ vật chất khác mà người lao động nhận được nhằm duy trì cuộc sống và tái sản xuất sức lao động. Người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp dệt may có vai trò quyết định trực tiếp tới việc phân phối lợi ích kinh tế, trên cơ sở người lao động thực hiện nghĩa vụ theo hợp đồng lao động. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện thường xuyên xảy ra mâu thuẫn về lợi ích kinh tế, nếu không được giải quyết hài hòa sẽ dẫn tới những xung đột, biểu hiện là hành vi ngưng việc tập thể và đình công của người lao động. Vì vậy, cần thiết phải thiết lập một cơ chế thương lượng bình đẳng để hạn chế những mâu thuẫn, xung đột

về lợi ích kinh tế và kết quả của quá trình thương lượng này là thỏa ước lao động tập thể ở cấp độ ngành hoặc cấp độ doanh nghiệp dệt may.

4.1.3. Vai trò của thỏa ước lao động tập thể trong bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động trong doanh nghiệp dệt may

Vai trò quan trọng nhất của thỏa ước lao động tập thể nằm ở khả năng tối ưu hóa lợi ích kinh tế, nó có thể thiết lập một hành lang pháp lý tại doanh nghiệp để người lao động được hưởng các chế độ lương, thưởng và phúc lợi ở mức cao hơn so với quy định tối thiểu của pháp luật, chuyển hóa các đãi ngộ từ tính chất "tự nguyện" "ban ơn" sang "nghĩa vụ bắt buộc. Thỏa ước không chỉ bảo vệ lợi ích kinh tế của người lao động mà còn tạo ra cơ chế vận hành ổn định, giúp doanh nghiệp kiểm soát các yêu sách tự phát và giảm thiểu tối đa rủi ro đình công, ngưng việc tập thể, hướng tới phát triển bền vững.

4.2. Thực trạng vai trò của thỏa ước lao động tập thể trong đảm bảo ***lợi ích kinh tế của người lao động tại các doanh nghiệp dệt may Việt Nam***

4.2.1. Một số kết quả đạt được

Quá trình triển khai thực hiện thỏa ước lao động tập thể ngành dệt may đã đạt được những kết quả đáng khích lệ. Cụ thể là:

Thứ nhất, thỏa ước lao động tập thể đã thiết lập mức thu nhập cao hơn mức thu nhập tối thiểu vùng theo quy định của pháp luật là 14%. Qua khảo sát tại một số doanh nghiệp, mức thu nhập bình quân của người lao động dao động phổ biến từ 7,5 đến 8 triệu đồng/tháng, cao hơn hẳn so với thu nhập tối thiểu quy định trong thỏa ước lao động tập thể ngành dệt may (lương tối thiểu từng vùng nhân hệ số 1,14). Điều này, chứng tỏ thỏa ước lao động tập thể là công cụ hữu hiệu trong bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động.

Bảng 1: Thu nhập của người lao động tại một số doanh nghiệp dệt may tham gia thỏa ước lao động tập thể ngành dệt may (Đồng/tháng)

STT	Công ty dệt may	Tiền lương (VNĐ)
1	Công ty cổ phần May 9	8.000.000
2	Công ty cổ phần May Nam Định	8.000.000
3	Công ty cổ phần dệt lụa Nam Định	7.900.000
4	Công ty may Nam An	6.077.500
5	Tổng công ty cổ phần dệt may Nam Định	7.250.000
6	Công ty cổ phần Nam Tiến Nam Định	7.500.000
7	Công ty cổ phần xí nghiệp may Vị Hoàng	7.550.000
8	Nhà máy sợi Vinatex Nam Định	5.800.000
9	Công ty cổ phần xuất khẩu may Ninh Bình	8.000.000
10	Công ty cổ phần sợi Trà Lý	7.800.000
11	Công ty TNHH MTV dệt 8/3	8.800.000
12	Công ty cổ phần may Hưng Yên	8.000.000
13	Công ty cổ phần may Tiên Hưng	10.810.377
14	Công ty cổ phần may Đức Hạnh	8.000.000
15	Tổng công ty cổ phần dệt may Hà Nội	5.630.552
16	Công ty trách nhiệm hữu hạn may Hưng Nhân	6.800.000
17	Công ty cổ phần Đô Lương	6.800.000

Nguồn: Công đoàn dệt may Việt Nam

Thứ hai, tại một số doanh nghiệp tham gia thỏa ước lao động tập thể đã thực hiện các loại phụ cấp được quy định trong thỏa ước như: phụ cấp lương phòng cháy chữa cháy, an toàn vệ sinh lao động, độc hại, chức vụ và phụ cấp kiêm nhiệm. Việc cụ thể hóa các loại phụ cấp này trong thỏa ước giúp minh bạch hóa cơ cấu thu nhập, đồng thời ghi nhận đúng mức sự đóng góp và rủi ro nghề nghiệp của người lao động. Về tiền thưởng, theo quy định của pháp luật lao động hiện nay không bắt buộc doanh nghiệp phải thưởng mà chỉ khuyến khích dựa trên kết quả kinh doanh, nên việc các doanh nghiệp cam kết thưởng đã cho thấy được vai trò của thỏa ước lao động tập thể trong việc đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động. Trong thực tế, người lao động được nhận đa dạng các hình thức thưởng được quy định trong thỏa ước như: Thưởng vào ngày Lễ, Tết; thưởng do đạt sản lượng; thưởng chuyên cần làm việc; thưởng do tăng năng suất lao động và chất lượng sản phẩm; thưởng do có sáng kiến phục vụ sản xuất; thưởng do đạt thành tích xuất sắc. Điều này cho thấy sự chuyển hóa lợi ích kinh tế từ dạng "phúc lợi tự nguyện" sang "nghĩa vụ hợp đồng", qua đó góp phần bảo đảm lợi ích kinh tế cho người lao động tại các doanh nghiệp dệt may.

Bảng 2: Tiền thưởng của người lao động tại một số doanh nghiệp dệt may tham gia thỏa ước lao động tập thể ngành dệt may (Đồng/lần)

STT	Công ty	Thưởng lương tháng 13	Thưởng đạt thành tích xuất sắc	Thưởng chuyên cần	Thưởng khác
1	Công ty cổ phần May 9	8,100,000	1,000,000	500,000	200,000
2	Công ty cổ phần May Nam Định	10,000,000	5,000,000	1,000,000	0
3	Công ty cổ phần dệt lụa Nam Định	10,700,000	5,000,000	600,000	3,000,000
4	Tổng công ty cổ phần dệt may Nam Định	7,500,000	500,000	500,000	0

STT	Công ty	Thưởng lương tháng 13	Thưởng đạt thành tích xuất sắc	Thưởng chuyên cần	Thưởng khác
5	Công ty cổ phần Nam Tiến Nam Định	9,000,000	3,000,000	1,500,000	0
7	Nhà máy sợi Vinatex Nam Định	11,000,000	500,000	250,000	0
8	Công ty cổ phần xuất khẩu may Ninh Bình	10,000,000	500,000	300,000	0
9	Công ty cổ phần sợi Trà Lý	15,083,000	5,000,000	500,000	0
10	Công ty TNHH MTV dệt 8/3	10,050,000	300,000	300,000	0
11	Công ty cổ phần may Hưng Yên	14,000,000	3,000,000	500,000	0
12	Công ty cổ phần may Tiên Hưng	20,515,000	5,000,000	350,000	0
13	Công ty cổ phần may Đức Hạnh	8,000,000	0	1,200,000	0
14	Tổng công ty cổ phần dệt may Hà Nội	10,508,619	0	400,000	0
15	Công ty cổ phần Đô Lương	6,120,000	800,000	700,000	0

Nguồn: Công đoàn dệt may Việt Nam

Thứ ba, về chế độ ăn giữa ca và hỗ trợ vật chất của doanh nghiệp

Các nội dung thương lượng trong thỏa ước tập trung vào việc đảm bảo các điều kiện vật chất và tinh thần nhằm phục vụ quá trình tái sản xuất sức lao động. Cụ thể, cơ cấu hỗ trợ vật chất bao gồm ba nhóm chính: Nhóm đảm bảo dinh dưỡng và sức khỏe bao gồm chế độ ăn ca (tái tạo năng lượng lao động trực tiếp) và các hỗ trợ điều kiện làm việc (hỗ trợ chống nóng, bồi dưỡng độc hại). Nhóm an sinh và hỗ trợ đời sống bao gồm các chế độ hiếu - hỷ (kết hôn, phúng viếng người thân), trợ cấp khó khăn đột xuất và các khoản phụ trợ mang tính chất lương (hỗ trợ xăng xe, điện thoại, trang phục, nuôi con nhỏ...). Nhóm phúc lợi tinh thần bao gồm các hoạt động tham quan, nghỉ mát, văn hóa - thể thao và các chế độ thưởng, tặng quà trong các dịp lễ, tết (08/3, 20/10...).

4.2.3. Một số hạn chế

Thứ nhất, dù đã có thỏa ước lao động tập thể ngành dệt may, nhưng số lượng doanh nghiệp tham gia so với tổng số doanh nghiệp toàn ngành còn khiêm tốn. Ngay cả với các doanh nghiệp đã tham gia thỏa ước, việc tuân thủ vẫn chưa nghiêm do thiếu cơ chế giám sát chéo và chế tài xử lý vi phạm. Việc thương lượng, ký kết thỏa ước còn nặng tính hình thức, chưa đảm bảo đúng quy trình theo quy định của pháp luật.

Thứ hai, vai trò của tổ chức công đoàn các cấp trong việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động còn chưa cao. Cán bộ công đoàn tại các doanh nghiệp dệt may phần lớn là kiêm nhiệm, hưởng lương từ người sử dụng lao động và còn hạn chế về kỹ năng đàm phán. Mâu thuẫn lợi ích này khiến họ thiếu sự quyết liệt trong quá trình đấu tranh bảo vệ quyền lợi kinh tế cho người lao động. Việc thanh tra, kiểm tra và giám sát thực hiện của các cơ quan chức năng đối với các doanh nghiệp dệt may tham gia, ký kết thỏa ước lao động tập thể còn chưa thường xuyên và hoạt động còn mang tính hình thức.

Nguyên nhân của hạn chế nêu trên xuất phát từ những yếu tố khách quan và chủ quan. Cụ thể là:

Một là: Pháp luật hiện nay không quy định bắt buộc nhưng khuyến khích các doanh doanh ký kết thỏa ước lao động tập thể, vì vậy nếu như người sử dụng lao động thiếu thiện chí, họ có thể không tham gia và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Điều này làm cho chưa phát huy được hết vai trò của thỏa ước trong đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các công ty dệt may.

Hai là: Ngành dệt may thường thâm dụng lao động, lợi nhuận thấp và phần lớn doanh nghiệp dệt may Việt Nam tham gia công đoạn gia công (CMT) và nằm ở đáy của chuỗi giá trị toàn cầu, lợi nhuận mỏng nên năng lực tài chính hạn chế để thực hiện những nội dung thỏa ước lao động tập thể cao hơn so với luật. Do đó, doanh nghiệp không dám ký thỏa ước lao động tập thể dài hạn vì lo ngại rủi ro biến động đơn hàng và nhiều doanh nghiệp xem là gánh nặng chi phí thay vì là công cụ hóp phần ổn định tình hình sản xuất và xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ.

Ba là: Tồn tại sự khác biệt về trình độ phát triển, năng lực tài chính giữa các doanh nghiệp dẫn tới những nội dung cam kết về lợi ích kinh tế trong thỏa ước lao động tập thể còn chênh lệch giữa các doanh nghiệp. Một số doanh nghiệp dệt may còn e ngại việc đưa các chính sách về tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi tốt vào thỏa ước lao động tập thể vì lo ngại sẽ tạo thành nghĩa vụ khó cắt giảm khi hoạt động sản xuất kinh doanh gặp khó khăn, vì vậy nhiều doanh nghiệp không kí kết thỏa ước để tránh sự ràng buộc hoặc xây dựng những nội dung trong thỏa ước mang tính chất sao chép từ những

quy định của pháp luật để tránh rủi ro cho mình.

Bốn là: Cán bộ công đoàn cơ sở do người sử dụng lao động tuyển dụng và trả lương. Sự phụ thuộc về lợi ích kinh tế này đã làm giảm đi tính độc lập trong đấu tranh bảo vệ quyền lợi. Mặt khác, một bộ phận người lao động còn thờ ơ, thiếu hiểu biết về quyền được yêu cầu tổ chức công đoàn đại diện cho mình để thương lượng lợi ích kinh tế với người sử dụng lao động và một bộ phận còn có tâm lý an phận, thụ động chờ đợi lợi ích kinh tế từ phía người sử dụng lao động.

4.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi của thỏa ước lao động tập thể trong bảo đảm lợi ích kinh tế của người lao động tại các doanh nghiệp dệt may Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, các doanh nghiệp dệt may cần xác định việc tuân thủ và thực hiện tốt thỏa ước lao động tập thể là tiêu chuẩn bắt buộc để đáp ứng yêu cầu khắt khe của các nhãn hàng và các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (EVFTA, CPTPP). Việc vi phạm cam kết với người lao động có thể dẫn đến rủi ro bị cắt giảm đơn hàng.

Thứ hai, nội dung thương lượng cần chuyển từ các điều khoản định tính sang định lượng cụ thể. Quy trình xây dựng thỏa ước lao động tập thể phải bắt đầu từ nhu cầu thực tế của người lao động thông qua các buổi lấy ý kiến trực tiếp, đảm bảo các điều khoản phù hợp với công sức lao động bỏ ra của người lao động.

Thứ ba, nhà nước cần hoàn thiện quy định pháp luật về quy trình thương lượng và chế tài xử phạt đủ mạnh đối với các hành vi vi phạm cam kết trong thỏa ước lao động tập thể. Nhà nước nên xây dựng bộ tiêu chí và đánh giá các doanh nghiệp thực hiện tốt thỏa ước lao động tập thể và sử dụng kết quả này làm cơ sở ưu tiên trong việc xét duyệt hỗ trợ thuế, thủ tục hải quan hoặc tiếp cận vốn tín dụng. Đây là giải pháp căn cơ khuyến khích doanh nghiệp tự nguyện tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể chất lượng.

Thứ tư, tổ chức Công đoàn Dệt May các cấp cần tổ chức đào tạo chuyên sâu về kỹ năng đàm phán và pháp luật lao động cho cán bộ cơ sở. Quan trọng hơn, cần thiết lập cơ chế hỗ trợ trực tiếp từ chuyên gia đàm phán của công đoàn cấp trên trong các phiên thương lượng quan trọng để giảm bớt áp lực cho cán bộ công đoàn cơ sở (vốn là người hưởng lương doanh nghiệp). Ngoài ra, người lao động cần tham gia các buổi lấy ý kiến và đóng góp những ý kiến thực chất để xây dựng bản thỏa ước lao động tập thể chất lượng để bảo vệ lợi ích kinh tế của mình.

Thứ năm, Công đoàn Dệt May Việt Nam cần phải đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, nâng cao nhận thức đối với các chủ thể về vai trò của thỏa ước lao động trong việc đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động, đặc biệt là nhóm doanh nghiệp nhỏ và vừa. Thay vì coi các cam kết trong thỏa ước lao động là gánh nặng gia tăng chi phí lao động, doanh nghiệp cần nhận thức đây là công cụ quản trị rủi ro hiệu quả. Ngoài ra, cần phải đa dạng hóa các hình thức tuyên truyền bằng các hình thức đối thoại định kỳ hay tư vấn pháp luật lưu động và ứng dụng mạnh mẽ công nghệ số.

Kết luận

Tóm lại, trong ngành dệt may thỏa ước lao động tập thể cấp ngành và cấp doanh nghiệp đã được ký kết và từng bước thể hiện được vai trò trong bảo đảm lợi ích kinh tế cho người lao động. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện thỏa ước lao động tập thể ngành dệt may, còn nhiều hạn chế và chưa tương xứng với vai trò, ý nghĩa của nó được ghi nhận trong luật định. Nhận thức của các chủ thể liên quan còn chưa đầy đủ và đúng đắn về lợi ích của việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả thực thi thỏa ước lao động tập thể để đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp nêu trên và sự phối hợp giữa Nhà nước, Công đoàn Dệt May, doanh nghiệp và người lao động. Trong đó, Nhà nước tạo khuôn khổ pháp lý và tiến hành thanh tra, kiểm tra định kỳ, tổ chức công đoàn giám sát bằng đối thoại, doanh nghiệp thực thi bằng trách nhiệm xã hội và người lao động bảo vệ mình bằng sự hiểu biết và những hành vi đúng quy định của pháp luật. Chỉ có như vậy, thỏa ước lao động tập thể mới thực sự trở thành công cụ bảo đảm lợi ích kinh tế cho người lao động một cách công bằng và hiệu quả.

Tài liệu tham khảo:

Bộ Luật Lao động Việt Nam năm 2019

Công đoàn Dệt May Việt Nam (2021), Thỏa ước lao động tập thể ngành dệt may Việt Nam.

Công đoàn Dệt May Việt Nam (2023), Tổng hợp số liệu về lợi ích kinh tế của người lao động ngành dệt may.

Trường Đại học Luật Hà Nội (2018), Giáo trình luật lao động Việt Nam, NXB Công an nhân dân.

Phạm Thị Thanh Tâm (2024), Pháp luật về thỏa ước lao động tập thể và thực tiễn thực hiện ở một số doanh nghiệp thuộc ngành dệt may ở Việt Nam, Luận văn thạc sĩ Luật học trường Đại học Mở Hà Nội.

Phạm Thị Thanh Tâm (2024), Phụ lục luận văn pháp luật về thỏa ước lao động tập thể và thực tiễn thực hiện ở một số doanh nghiệp thuộc ngành dệt may Việt Nam.