

ĐẠI HỌC HUẾ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN THỊ THU THẢO

**TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG  
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế.

Mã số: 8380107

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2021

Công trình được hoàn thành tại:  
**Trường Đại học Luật, Đại học Huế**

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. Trần Thị Huệ**

Phản biện 1: .....

Phản biện 2: .....

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn  
thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng ..... năm.....

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài .....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài .....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu .....	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu .....	3
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu .....	4
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn.....	4
7. Cơ cấu của luận văn.....	5
<b>CHƯƠNG 1. MỘT SỐ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG</b> .....	<b>6</b>
1.1. Khái quát về tổ chức đại diện người sử dụng lao động.....	6
1.1.1. Khái niệm, đặc trưng về tổ chức đại diện người sử dụng lao động	6
1.1.2. Phân loại về tổ chức đại diện người sử dụng lao động .....	6
1.1.3. Vai trò về tổ chức đại diện người sử dụng lao động .....	6
1.2. Khái quát pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động.....	7
1.2.1. Khái niệm pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động.	7
1.2.2. Nội dung pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động ..	7
Tiểu kết Chương 1 .....	7
<b>CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM</b> .....	<b>8</b>
2.1. Thực trạng pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động... 8	8
2.1.1. Quy định pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động .. 8	8
2.1.2. Đánh giá thực trạng các quy định pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động .....	8
2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại Việt Nam.....	9
2.2.1. Những kết quả đạt được .....	9
2.2.2. Những vướng mắc, bất cập.....	9
Tiểu kết Chương 2 .....	9
<b>CHƯƠNG 3. PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM</b> .....	<b>10</b>
3.1. Phương hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại Việt Nam.....	10

3.1.1. Khắc phục những bất cập của pháp luật hiện hành về tổ chức đại diện người sử dụng lao động.....	10
3.1.2. Đảm bảo sự hài hòa về lợi ích giữa người sử dụng lao động NLĐ .....	10
3.1.3. Đảm bảo sự phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế .....	10
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động .....	10
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại Việt Nam.....	11
Tiểu kết Chương 3.....	11
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>12</b>

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Trong hệ thống chủ thể của QHLD, người sử dụng hoặc đại diện của họ có một vị trí, vai trò rất quan trọng. Luật lao động theo trường phái cổ điển thường chú trọng đến việc bảo vệ NLD bởi lẽ NLD là chủ thể yếu thế trên thị trường lao động và thường lép vế trong mối QHLD. Quan niệm về một thứ luật lao động với những quy phạm dày đặc nhằm tạo ra một “tấm áo giáp” pháp luật cho NLD đã vô tình làm lu mờ vai trò của người sử dụng lao động – một đối tác cần thiết trong mối QHLD<sup>1</sup>.

Tuy nhiên, trong thời kỳ đầu của sự xuất hiện và phát triển của pháp luật lao động thì điều đó là cần thiết và dễ hiểu. Đến một giai đoạn phát triển nhất định của QHLD, tổ chức đại diện người sử dụng lao động dần được khẳng định vị trí trong môi trường lao động và trong xã hội<sup>2</sup>

Tổ chức đại diện của người sử dụng lao động là một vấn đề cốt lõi, trọng tâm trong QHLD, trong mối quan hệ hai bên cũng như ba bên. Hiệu quả của đại diện người sử dụng lao động chính là mức độ tham gia của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong QHLD đối với NLD cũng như đối với nhà nước. Tổ chức đại diện của người sử dụng lao động là vấn đề đã được đề cập đến trong các văn bản pháp luật ngay từ khi thành lập nước Việt Nam dân chủ cộng hoà. Sau này, trong những năm tồn tại nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung, do vấn đề nhận thức về giai cấp và đấu tranh giai cấp thời kỳ này mà vấn đề đại diện của người sử dụng lao động trở nên mờ nhạt. Khi Việt Nam chuyển đổi nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung đó sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa có sự quản lý của nhà nước và tăng cường hội nhập quốc tế, thì việc quy định về quyền của đại diện NLD và đại diện người sử dụng lao động lại được quan tâm. Rõ nét nhất là việc quy định vị trí của đại diện người sử dụng lao động trong BLLĐ. Trong nền kinh tế thị trường, khi sức lao động là loại hàng hóa mang tính đặc biệt, sự tác động của pháp luật đối với đại diện người sử dụng lao động giữ vị trí, vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động, thúc đẩy cơ chế hai bên, ba bên và là cơ sở để xây dựng QHLD hài hòa, ổn định<sup>3</sup>. Tuy nhiên, trên thực tế, các tổ chức đại diện NSDLĐ bảo vệ các đơn vị sử dụng lao động tham gia tổ chức đó, hoạt động riêng lẻ và chưa có sự thống nhất trong vấn đề bảo vệ quyền lợi chung cho bên giới sử dụng lao động trong mối tương quan với tổ chức đại diện NLD là tổ chức đại diện NLD. Vì vậy, quyền lợi của

<sup>1</sup>Lưu Bình Như, “Tổ chức đại diện người sử dụng lao động”, Tạp chí nghiên cứu lập pháp, số 97/2007.

<sup>2</sup>Lưu Bình Như, “Tổ chức đại diện người sử dụng lao động”, Tạp chí nghiên cứu lập pháp, số 97/2007.

<sup>3</sup>Đào Mộng Điệp (2020), “Tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Một số vấn đề pháp lý đặt ra và hướng hoàn thiện”, Tạp chí Pháp luật và thực tiễn, Số 44, tr. 31-41

NSDLĐ chưa được bảo đảm một cách hiệu quả. Nguyên nhân chính là do các quy định pháp luật nước ta về vấn đề tổ chức, hoạt động cũng như việc thực tế hóa quy định của pháp luật của tổ chức đại diện NSDLĐ còn nhiều bất cập. Xuất phát từ lý do trên, tác giả đã lựa chọn vấn đề **“Tổ chức đại diện người sử dụng lao động theo pháp luật Việt Nam”** làm đề tài cho luận văn thạc sĩ luật học.

## **2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài**

Tổ chức đại diện NSDLĐ là một trong những vấn đề quan trọng trong QHLD được nhiều công trình nghiên cứu, khảo sát dưới các góc độ khác nhau. Trong đó, các nhà khoa học tiếp cận nghiên cứu về thực trạng pháp luật và kiến nghị giải pháp hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện NSDLĐ. Có thể kể đến một số công trình tiêu biểu:

\* Luận văn thạc sĩ luật học *“Pháp luật về đại diện NSDLĐ ở Việt Nam”* của tác giả Bùi Thị Kim Anh thực hiện tại Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2017. Luận văn đã nghiên cứu một số vấn đề chung về đại diện NSDLĐ và pháp luật về đại diện NSDLĐ. Phân tích thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về đại diện NSDLĐ và thực tiễn thực hiện; từ đó, đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về vấn đề này.

\* Bài viết khoa học *“Thẩm quyền đại diện của tổ chức đại diện NSDLĐ trong các quan hệ pháp luật”* của tác giả Nguyễn Hằng Hà đăng tải trên Tạp chí Luật học số 3 năm 2016. Bài viết đưa ra một số bình luận, phân tích, đánh giá dưới nhiều góc độ nhằm trả lời cho các câu hỏi: Trên thực tế, tổ chức đại diện NSDLĐ tham gia những quan hệ pháp luật nào? Trong các quan hệ đó, chức năng và thẩm quyền của tổ chức được thể hiện ra sao? Tên gọi của tổ chức này đã phản ánh hết bản chất và chức năng, thẩm quyền của mình chưa?

\* Bài viết khoa học *“Tổ chức đại diện NSDLĐ trong QHLD theo pháp luật hiện hành”* của tác giả Đào Thị Hằng đăng tải trên Tạp chí Luật học số 10 năm 2014. Theo tác giả, vai trò của tổ chức đại diện NSDLĐ càng ngày càng trở nên quan trọng. Điều này không chỉ do vị trí ngày càng quan trọng của doanh nhân, doanh nghiệp, giới sử dụng lao động trong phát triển kinh tế-xã hội mà trong QHLD, các hoạt động của tổ chức đại diện này cũng góp phần to lớn vào việc xây dựng, duy trì QHLD ổn định, hài hòa, góp phần vào việc phòng ngừa, giảm thiểu, hạn chế tranh chấp lao động và đình công. Trong pháp luật lao động hiện hành, vai trò của tổ chức đại diện NSDLĐ đã được chú trọng hơn so với giai đoạn trước đây, các quyền và trách nhiệm đã được quy định rõ ràng, đầy đủ hơn. Tuy nhiên vẫn cần có sự tiếp tục nghiên cứu để hoàn thiện pháp luật về lĩnh

vực này nhằm phát huy hơn nữa vai trò của tổ chức đại diện NSDLĐ trong QHLD trong tình hình mới.

\* Bài viết khoa học “*Tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Một số vấn đề pháp lý đặt ra và hướng hoàn thiện*” của tác giả Đào Mộng Điệp đăng tải trên Tạp chí Pháp luật và thực tiễn, Số 44 năm 2020. Theo tác giả, tổ chức đại diện người sử dụng lao động có vị trí, vai trò quan trọng trong cơ chế hai bên và ba bên. Pháp luật quốc tế và quốc gia đã thiết lập một hành lang pháp lý điều chỉnh về tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Tuy nhiên trong quá trình áp dụng vẫn còn những hạn chế và bất cập nhất định.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

Luận văn nhằm mục đích làm sáng tỏ các vấn đề lý luận pháp luật và thực trạng các quy định pháp luật về tổ chức đại diện NSDLĐ

#### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Phù hợp với mục đích nghiên cứu trên, luận văn giải quyết cụ thể những nhiệm vụ chủ yếu sau:

Thứ nhất, Nghiên cứu những vấn đề lý luận về tổ chức đại diện NSDLĐ dưới góc độ pháp luật như: các quan niệm về tổ chức đại diện NSDLĐ, các loại tổ chức đại diện NSDLĐ, vai trò của tổ chức đại diện NSDLĐ trong QHLD, ý nghĩa của việc điều chỉnh pháp luật hiệu quả đối với tổ chức đại diện NSDLĐ trong nền kinh tế thị trường, nguyên tắc và những nội dung cơ bản của pháp luật về tổ chức đại diện NSDLĐ

Thứ hai, Phân tích và đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về tổ chức đại diện NSDLĐ từ đó rút ra những nhận xét, đánh giá cần thiết nhằm tạo cơ sở cho quá trình hoàn thiện pháp luật.

Thứ ba, Đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện NSDLĐ trong điều kiện kinh tế, chính trị xã hội Việt Nam.

### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

#### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là các vấn đề lý luận và quy định pháp luật về tổ chức đại diện NSDLĐ theo BLLĐ năm 2019, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 1/1/2021 thay thế BLLĐ năm 2012; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và QHLD ..vvv; và các văn bản pháp luật có liên quan

#### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

\**Về nội dung nghiên cứu:* Phạm vi nghiên cứu của đề tài là vấn đề tổ chức đại diện NSDLĐ trên phương diện pháp lý, chủ yếu thuộc lĩnh

vực pháp luật lao động. Cụ thể, luận văn tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về tổ chức đại diện NSDLĐ trong QHLD ở Việt Nam hiện nay.

\* *Về thời gian nghiên cứu:* Kể từ giai đoạn năm 2016 đến năm 2020;

\* *Về không gian nghiên cứu:* Trên phạm vi lãnh thổ Việt Nam

## **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

### **5.1. Phương pháp luận**

Luận văn dựa trên phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về pháp luật, các quan điểm của Đảng, Nhà nước về QHLD

### **5.2. Phương pháp nghiên cứu**

Luận văn cũng sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cụ thể như:

\* Phương pháp phân tích, bình luận, diễn giải, so sánh và phương pháp lịch sử được sử dụng chủ yếu trong Chương 1 khi nghiên cứu các vấn đề lý luận pháp luật về tổ chức đại diện NSDLĐ trong QHLD

\* Phương pháp so sánh luật học, phân tích, tổng hợp, thống kê, đánh giá được sử dụng chủ yếu trong Chương 2 khi nghiên cứu khái quát, phân tích các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về tổ chức đại diện NSDLĐ. Trên cơ sở đó, đưa ra một số đánh giá về thực trạng các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành trong lĩnh vực này.

\* Phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng ở Chương 3 khi nghiên cứu đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về tổ chức đại diện NSDLĐ

## **6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn**

### **6.1. Ý nghĩa khoa học**

Thứ nhất, Luận văn làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về tổ chức đại diện NSDLĐ và pháp luật về tổ chức đại diện NSDLĐ

Thứ hai, luận văn phân tích thực trạng quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về tổ chức đại diện NSDLĐ; từ đó đưa ra các nhận xét, đánh giá khá toàn diện về thực trạng pháp luật về tổ chức đại diện NSDLĐ ở nước ta và chỉ ra những vấn đề cần tiếp tục sửa đổi, bổ sung để nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức đại diện NSDLĐ.

Thứ ba, luận văn đưa ra các yêu cầu và hướng hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện NSDLĐ ở Việt Nam, có luận giải cụ thể trên cơ sở khoa học và thực tiễn để đảm bảo cho tổ chức đại diện NSDLĐ ở Việt Nam hoạt động có hiệu quả; đồng thời, đảm bảo tính đặc thù của tổ chức này ở Việt Nam, trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.



## **6.2. Ý nghĩa thực tiễn**

Kết quả nghiên cứu của Luận văn có thể sử dụng tham khảo trong các công trình nghiên cứu khoa học pháp lý, giảng dạy, đào tạo pháp luật.

## **7. Cơ cấu của luận văn**

Ngoài Phần mở đầu, Kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của Luận văn được chia thành ba(03) Chương :

Chương 1: Một số vấn đề lý luận pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Chương 2: Thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại Việt Nam

Chương 3: Phương hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại Việt Nam

# CHƯƠNG 1

## MỘT SỐ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

### **1.1. Khái quát về tổ chức đại diện người sử dụng lao động**

#### ***1.1.1. Khái niệm, đặc trưng về tổ chức đại diện người sử dụng lao động***

Tại Việt Nam, trước đây chưa hề đề cập đến vấn đề về đại diện NSDLĐ. Hiện nay, quy định tại khoản 4 Điều 3 BLLĐ năm 2019 định nghĩa: “Tổ chức đại diện người sử dụng lao động là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong QHLD.”. Từ đó có thể thấy quy định của pháp luật Việt Nam là phù hợp với tinh thần của ILO, đã bao quát định nghĩa đầy đủ về tính hợp pháp khi thành lập, mục đích thành lập, phạm hoạt động của tổ chức đại diện NSDLĐ

#### ***1.1.2. Phân loại về tổ chức đại diện người sử dụng lao động***

Theo quy định của pháp luật quốc tế, có các loại tổ chức đại diện NSDLĐ chủ yếu:

Thứ nhất, Căn cứ vào tính chất của loại đại diện người sử dụng lao động

Thứ hai, Căn cứ vào cấp độ và phạm vi đại diện người sử dụng lao động

#### ***1.1.3. Vai trò về tổ chức đại diện người sử dụng lao động***

Trong mỗi QHLD, tổ chức đại diện NSDLĐ có vai trò bảo vệ các thành viên là những NSDLĐ, là một trong những yêu cầu quan trọng hàng đầu của tổ chức đại diện NSDLĐ. Vai trò của tổ chức đại diện NSDLĐ được thể hiện qua các phương diện:

Thứ nhất, Tổ chức đại diện NSDLĐ thực hiện hoạt động bảo vệ thông qua việc tham gia hoạch định chính sách, pháp luật nhằm tạo ra môi trường pháp lý thuận lợi cho các hoạt động của các thành viên của mình.

Thứ hai, Tổ chức đại diện NSDLĐ thực hiện các hoạt động bảo vệ NSDLĐ trong QHLD.

Thứ ba, Vai trò của tổ chức đại diện NSDLĐ còn thể hiện ở sự liên kết giữa các thành viên và liên kết với các chủ thể khác.

## **1.2. Khái quát pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động**

### ***1.2.1. Khái niệm pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động***

Như vậy, pháp luật về tổ chức đại diện NSDLĐ là một chế định trong hệ thống pháp luật quốc tế hoặc trong từng quốc gia nhất định, bao gồm các quy phạm pháp luật do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành, điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình thành lập, tổ chức hoạt động, quyền và nghĩa vụ cũng như việc quy định về các điều kiện cần thiết bảo đảm cho hoạt động của tổ chức đại diện NSDLĐ.

### ***1.2.2. Nội dung pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động***

*Thứ nhất, Quy định pháp luật về thành lập tổ chức đại diện người sử dụng lao động*

*Thứ hai, Quyền hạn và trách nhiệm của tổ chức đại diện NSDLĐ*

## **Tiểu kết Chương 1**

Nghiên cứu Chương 1, luận văn làm rõ những nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, nghiên cứu một số vấn đề lý luận về tổ chức đại diện NSDLĐ. Trong đó, luận văn làm rõ khái niệm tổ chức đại diện người sử dụng lao động, đặc điểm tổ chức đại diện người sử dụng lao động, vai trò tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

Thứ hai, luận văn nghiên cứu một số vấn đề lý luận pháp luật về đại diện người sử dụng lao động như: khái niệm pháp luật đại diện người sử dụng lao động, nội dung pháp luật đại diện người sử dụng lao động.

## **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM**

### **2.1. Thực trạng pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động**

#### **2.1.1. Quy định pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động**

##### **2.1.1.1. Quy định về việc thành lập tổ chức đại diện người sử dụng lao động**

Nguyên tắc thành lập và hoạt động của tổ chức đại diện NSDLĐ được quy định cụ thể trong điều lệ của từng tổ chức đó. Cụ thể, như sau:

Tại khoản 3 Điều 4 Điều lệ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam ban hành kèm theo Quyết định số 2177/QĐ-TTg ngày 11/11/2016 của Thủ tướng Chính phủ quy định VCCI được tổ chức và hoạt động theo các nguyên tắc: nguyên tắc tự nguyện tự quản; nguyên tắc hiệp thương dân chủ; nguyên tắc bình đẳng, công khai, minh bạch; nguyên tắc tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và Điều lệ<sup>4</sup>.

##### **2.1.1.2. Quy định chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của tổ chức đại diện người sử dụng lao động**

Thứ nhất, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI)

Thứ hai, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (VCA)

Thứ ba, Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam (VINASME)

##### **2.1.1.3. Quy định về quyền hạn và trách nhiệm của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong QHLD**

Thứ nhất, Trong lĩnh vực tiền lương tối thiểu:

**Thứ hai, Trong lĩnh vực an toàn lao động, vệ sinh lao động**

**Thứ ba, Đại diện người sử dụng lao động trong đối thoại xã hội, thương lượng tập thể**

**Thứ tư, Đại diện người sử dụng lao động trong ký kết thỏa ước lao động tập thể**

**Thứ năm, Đại diện NSDLĐ trong lĩnh vực giải quyết tranh chấp lao động**

##### **2.1.2. Đánh giá thực trạng các quy định pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động**

Nhìn chung thì pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động tạo cơ sở thiết lập quyền và nghĩa vụ của các chủ thể tham gia QHLD; bảo vệ người sử dụng lao động và NLĐ. Pháp luật tạo môi trường cho tổ

---

<sup>4</sup>Quyết định 2177/QĐ-TTg về phê duyệt Điều lệ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

chức đại diện người sử dụng lao động được tự do thương lượng với tổ chức đại diện NLD trong quá trình lao động. Mục đích của quá trình tham gia vào một số phạm vi, lĩnh vực lao động nhằm tạo lập sự bình đẳng về địa vị pháp lý giữa tổ chức đại diện NLD và tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Đồng thời, hành lang pháp lý về tổ chức đại diện người sử dụng lao động là cơ sở xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và phát triển.

## **2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại Việt Nam**

### ***2.2.1. Những kết quả đạt được***

Thứ nhất, Về việc thành lập tổ chức đại diện NSDLĐ

Thứ hai, Về tham gia xây dựng chính sách, pháp luật trong lĩnh vực lao động.

Thứ ba, Về đại diện NSDLĐ trong QHLD

### ***2.2.2. Những vướng mắc, bất cập***

Thứ nhất, Vai trò của tổ chức đại diện NSDLĐ chưa cao, năng lực chuyên môn còn hạn chế.

Thứ hai, Tổ chức đại diện NSDLĐ chưa phát huy hết vai trò trong QHLD

Thứ ba, Cơ chế phối hợp của tổ chức đại diện NSDLĐ với các bên có liên quan trong QHLD chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn.

## **Tiểu kết Chương 2**

Đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về tổ chức đại diện NSDLĐ cho thấy vai trò của tổ chức đại diện NSDLĐ trong QHLD càng ngày càng trở nên quan trọng. Điều này không chỉ do vị trò ngày càng quan trọng của doanh nhân, doanh nghiệp, giới sử dụng lao động trong phát triển kinh tế-xã hội mà trong quan hệ lao động, các hoạt động của tổ chức đại diện này cũng góp phần to lớn vào việc xây dựng, duy trì quan hệ lao động ổn định, hài hòa, góp phần vào việc phòng ngừa, giảm thiểu, hạn chế tranh chấp lao động và đình công. Trong pháp luật lao động hiện hành, vai trò của tổ chức đại diện NSDLĐ đã được chú trọng hơn so với giai đoạn trước đây, các quyền và trách nhiệm đã được quy định rõ ràng, đầy đủ hơn. Tuy nhiên vẫn cần có sự tiếp tục nghiên cứu để hoàn thiện pháp luật về lĩnh vực này nhằm phát huy hơn nữa vai trò của tổ chức đại diện NSDLĐ trong quan hệ lao động trong tình hình mới

### **CHƯƠNG 3: PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM**

#### **3.1. Phương hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại Việt Nam**

##### ***3.1.1. Khắc phục những bất cập của pháp luật hiện hành về tổ chức đại diện người sử dụng lao động***

Pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động thời gian qua đã phần nào đáp ứng được nhu cầu của việc điều tiết QHLD, là cơ sở để tổ chức đại diện người sử dụng lao động thực hiện quyền trách nhiệm của mình đối với NSDLĐ.

##### ***3.1.2. Đảm bảo sự hài hòa về lợi ích giữa người sử dụng lao động NLD***

Trong QHLD luôn tồn tại hai nhóm lợi ích đối lập nhau đó là người sử dụng lao động và NLD. Theo quan điểm truyền thống, NLD đóng vai trò là chủ thể yếu thế hơn nên cần được ưu tiên bảo vệ. Tuy nhiên trên thực tế hiện nay, chính sự ưu ái của xã hội, của nhà nước cũng như của pháp luật mà NLD đã có nhiều hành vi cản trở đến hoạt động của doanh nghiệp và thậm chí còn gây thiệt hại cho doanh nghiệp nên họ cũng cần được bảo vệ bình đẳng như đối với NLD. Một trong những cơ chế mà thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng đang áp dụng phổ biến để bảo đảm tối đa quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ là xây dựng nên các tổ chức để đứng ra đại diện, liên kết giữa những NSDLĐ lại với nhau cùng thực hiện mục tiêu chung và quan trọng. Đó là việc thành lập các tổ chức đại diện NSDLĐ để bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho NSDLĐ.

##### ***3.1.3. Đảm bảo sự phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế***

Là một thành viên của tổ chức lao động quốc tế, Việt Nam khi hoàn thiện pháp luật về đại diện NSDLĐ cần đảm bảo các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Để hình thức đại diện NSDLĐ thực sự đạt hiệu quả trong thực tiễn thì việc xây dựng và hoàn thiện các quy định về đại diện NSDLĐ phải phù hợp với pháp luật quốc tế, phù hợp với các công ước quốc tế hiện nay.

#### **3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động**

Thứ nhất, Quy định về thành lập tổ chức đại diện NSDLĐ.

Thứ hai, Cần quy định cụ thể về vai trò, cơ cấu tổ chức và hoạt động của cơ chế ba bên.

Thứ ba, Cần sửa đổi quy định về thương lượng tập thể tại BLLĐ năm 2019 theo hướng thương lượng tập thể là việc không bắt buộc đối với các bên, nên không thể quy định một bên buộc phải tuân theo yêu cầu của bên còn lại khi có yêu cầu thương lượng tập thể được. Pháp luật cần phải quy định thống nhất để các bên trong QHLD thực hiện có hiệu quả.

Thứ tư, Về đối thoại, thương lượng, ký kết TULĐTT.

### **3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại Việt Nam**

Thứ nhất, Cần đổi mới nhận thức về tổ chức đại diện NSDLĐ và vai trò của nó trong lĩnh vực lao động và trong đời sống xã hội.

Thứ hai, Cần phải xây dựng thể chế pháp lý về tổ chức hoạt động của tổ chức đại diện NSDLĐ

Thứ ba, Bản thân tổ chức đại diện NSDLĐ cần tự đổi mới về phương thức tổ chức, hoạt động.

Thứ tư, Nâng cao vai trò đại diện NSDLĐ cấp trung ương và cấp tỉnh.

Thứ năm, Cơ quan quản lý nhà nước về lao động phải chủ trì và phối hợp với tổ chức đại diện NSDLĐ, tổ chức đại diện NLĐ thực hiện tốt công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật lao động cho cả NLĐ và NSDLĐ, chú trọng đến các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, có nhiều khả năng xảy ra tranh chấp và đình công;

### **Tiểu kết Chương 3**

Trong xu thế hội nhập, tổ chức đại diện NSDLĐ đang đứng trước những cơ hội và thách thức nhất định. Để tạo cơ sở cho tổ chức đại diện NSDLĐ vượt qua thách thức, nắm bắt thời cơ cần phải khắc phục những hạn chế, tồn tại của hệ thống pháp luật hiện hành về đại diện NSDLĐ. Song song với việc hoàn thiện pháp luật, cần có những giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đại diện NSDLĐ, thúc đẩy tiến trình gia nhập, phê chuẩn các công ước quốc tế có liên quan. Đổi mới nhận thức về tổ chức đại diện NSDLĐ cũng như vai trò của nó trong quan hệ lao động; tăng cường tính đại diện cho NSDLĐ của tổ chức đại diện NSDLĐ. Tổ chức đại diện NSDLĐ phải tự đổi mới, nâng cao năng lực, vị thế của mình để phù hợp với những yêu cầu thiết yếu trong giai đoạn hiện nay thay vì trông chờ vào sự hướng dẫn hay chỉ định của nhà nước

## KẾT LUẬN

Có thể khẳng định, tổ chức đại diện người sử dụng lao động là một tổ chức không thể thiếu trong quan hệ lao động. Một quan hệ lao động có ổn định, tiến bộ, thiện chí, bình đẳng hay không, lợi ích của các bên có được dung hòa hay không... phụ thuộc vào vai trò, vị trí đại diện của các bên trong quan hệ lao động. Xây dựng vị thế bình đẳng, độc lập của người sử dụng lao động nhằm mục đích tăng cường cơ chế đối thoại, thương lượng, mở rộng quan hệ trên tinh thần tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác và tôn trọng quyền, lợi ích của nhau. Trong đó các bên cùng hướng đến mục tiêu chung nhằm dung hòa lợi ích của các bên, xây dựng một quan hệ lao động tiến bộ, bền vững, phát triển kinh tế, ổn định và tiến bộ xã hội.

Trong thời gian tới, hoàn thiện pháp luật về đại diện người sử dụng lao động cần quy định cụ thể: (i) Bổ sung xác định rõ ràng vị trí, vai trò, chức năng của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc xác lập và tiến hành quan hệ lao động; (ii) Quy định cụ thể tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong đối thoại, thương lượng tập thể cấp trên doanh nghiệp, cấp ngành, cấp quốc gia; (iii) Quy định mối quan hệ tương tác giữa tổ chức đại diện người sử dụng lao động với tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa tổ chức đại diện người sử dụng lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động; mối quan hệ phối hợp giữa các tổ chức đại diện người sử dụng lao động với nhau; tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong mối quan hệ với Nhà nước; (iv) Luật hóa quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, quy định cụ thể hơn quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức đại diện của mình để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người sử dụng lao động

Bên cạnh đó, tiếp tục kiện toàn bộ máy của tổ chức đại diện người sử dụng lao động và hỗ trợ thành lập Hiệp hội doanh nghiệp cấp tỉnh, tăng cường năng lực của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Ngoài ra, nâng cao địa vị pháp lý của tổ chức đại diện người lao động cũng chính là đòn bẩy kích thích sự cạnh tranh, phát triển, nâng vị thế của tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Bên cạnh đó, tổ chức đại diện người sử dụng lao động cũng là một chế định quan trọng có mối quan hệ chặt chẽ đối với chế định khác của BLLĐ. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động thực thi quyền đại diện xuyên suốt quan hệ pháp luật lao động và gắn liền với các chế định liên quan như thoả ước lao động



tập thể, tiền lương, bảo hộ lao động, kỷ luật lao động, giải quyết tranh chấp lao động... Hiệu quả của quá trình thực hiện quyền đại diện phụ thuộc rất nhiều vào cơ sở pháp lý của các chế định đó. Do vậy, hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động phải đặt trong quá trình hoàn thiện các chế định khác của BLLĐ.

Những yêu cầu đặt ra trong việc hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động phải được tiến hành một cách toàn diện, đồng bộ nhằm mục đích chuyển tải cơ bản các quy phạm pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động mang tính khả thi bảo đảm cho tổ chức đại diện người sử dụng lao động phát huy hiệu quả cao nhất trong việc tham gia vào cơ chế hai bên, ba bên và xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định.



