

PHÁP LUẬT VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN

✍️ ThS. Lâm Văn Thống

● **TÓM TẮT:** Trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam, mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động luôn đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cũng như xã hội. Bên cạnh tổ chức đại diện người lao động - như công đoàn - thì tổ chức đại diện người sử dụng lao động cũng là một chủ thể quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi chính đáng, hợp pháp của doanh nghiệp, tham gia xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và phát triển quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ... Tuy nhiên, trên thực tế, tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở Việt Nam còn chưa phát triển tương xứng với vai trò, đặc biệt là trong bối cảnh Việt Nam đã tham gia các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (như EVFTA, CPTPP). Bài viết này sẽ phân tích thực trạng pháp luật và hoạt động của tổ chức đại diện người sử dụng lao động hiện nay, từ đó đề xuất một số giải pháp hoàn thiện.

● **Từ khóa:** Pháp luật, Tổ chức đại diện, người sử dụng lao động, người lao động, quyền và nghĩa vụ.

● **ABSTRACT:** In the socialist-oriented market economy of Vietnam, the labor relationship between employers and employees plays a crucial role in the sustainable development of both enterprises and society. Alongside labor representative organizations - such as trade unions - employers' representative organizations also serve as key entities in protecting the legitimate rights and interests of enterprises, participating in the formulation of labor policies and laws, and fostering harmonious and progressive labor relations. However, in practice, employers' representative organizations in Vietnam have not yet developed commensurately with their expected roles, especially in the context of Vietnam's participation in new-generation free trade agreements such as the EVFTA and CPTPP. This article analyzes the current legal framework and activities of employers' representative organizations in Vietnam and proposes several solutions for improvement.

● **Keywords:** Law, Representative organization, Employer, Employee, Rights and obligations.

Ngày nhận bài: 24/9/2025 Ngày bình duyệt: 24/10/2025 Ngày duyệt đăng: 28/10/2025

CƠ SỞ PHÁP LÝ HIỆN HÀNH

Bộ luật Lao động 2019 (có hiệu lực từ 01/01/2021) là cơ sở quan trọng của vấn đề Tổ chức đại diện người sử dụng lao động: Trong Luật có chương riêng về “Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở” (Chương 13). Theo đó, Tổ chức đại diện người sử dụng lao động là tổ chức được thành lập nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, thương lượng tập thể, đối thoại tại nơi làm việc, tham gia xây dựng chính sách, pháp luật về lao động. Đồng thời, pháp luật cũng quy định rõ khái niệm và quyền hình thành, gia nhập tổ chức đại diện người lao động ngoài công đoàn truyền thống. Theo Điều 3, tổ chức đại diện người lao động bao gồm công đoàn cơ sở và “tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp”. Cùng với đó là các nghị định đi kèm như Nghị định 12/2022/NĐCP quy định về xử phạt vi phạm hành chính liên quan đến phân biệt đối xử, can thiệp của NSDLĐ vào hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở...

Hiện nay, pháp luật Việt Nam ghi nhận Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VAFIE) là những tổ chức đại diện tiêu biểu của người sử dụng lao động. Ngoài ra, theo Bộ luật Lao động 2019, Điều 170 cũng quy định: Người sử dụng lao động có quyền thành lập, gia nhập tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại cấp cơ sở, ngành và cấp quốc gia. Gần đây, sửa đổi Luật Công đoàn được Quốc hội thông qua vào ngày 27/11/2024, có hiệu lực từ 01/7/2025, với nhiều điểm mới, như bổ sung quyền giám sát, phê phán xã hội của công đoàn; phân cấp quản lý tài chính công đoàn; làm rõ hơn nhiệm vụ, quyền hạn trong bảo vệ quyền lợi NLĐ...

Một số vấn đề cụ thể:

- Khoản 4 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019 quy định về *Tổ chức đại diện người sử dụng lao động* như sau:

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 quan hệ lao động.

- Điều 6 của Bộ luật quy định về *Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động* như sau:

Người sử dụng lao động có các quyền: Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động; Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; Yêu cầu tổ chức đại diện người lao động thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện người lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động; Đóng cửa tạm thời nơi làm việc; Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ: Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động; Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với người lao động và tổ chức đại diện người lao động; thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc; Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động; Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động. Theo đó, người sử dụng lao động có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

- Điều 56 Bộ luật Lao động 2019 quy định về *Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động* như sau:

Bảo đảm đưa người lao động có trình độ phù hợp với những yêu cầu của bên thuê lại lao động và nội dung của hợp đồng lao động đã ký với người lao động; Thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động; Thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của người lao động, yêu cầu của người lao động; Bảo đảm trả lương cho người lao động thuê lại không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau; Lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động và định kỳ báo cáo cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động khi bên thuê lại lao động trả lại người lao động do vi phạm kỷ luật lao động. Theo đó, ngoài những quyền đặc biệt thì doanh nghiệp cho thuê lại lao động cũng có các quyền của người sử dụng lao động.

- Khoản 1 Điều 6 Bộ luật Lao động 2019 quy định *Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động* như sau:

Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật.

Như vậy, doanh nghiệp cho thuê lại lao động cũng có quyền thành lập tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

Về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở: Bộ luật Lao động năm 2019 quy định tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở được thành lập và hoạt động hợp pháp kể từ thời điểm được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp phép đăng ký. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở muốn được thành lập sẽ phải chuẩn bị thành phần hồ sơ hợp lệ nộp cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Sau khi tiếp nhận hồ sơ, cơ quan có thẩm quyền sẽ xem xét, nếu đủ điều kiện, cơ quan nhà nước có thẩm quyền sẽ cấp đăng ký cho

tổ chức đại diện người lao động. Kể từ ngày được cấp đăng ký, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có tư cách đại diện chính thức, có quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, bình đẳng với tổ chức công đoàn cũng như với các tổ chức đại diện người lao động khác tại cơ sở đã được thành lập.

Điều kiện thành lập tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở: Bộ luật Lao động năm 2019 quy định tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở được thành lập và hoạt động hợp pháp kể từ thời điểm được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp phép đăng ký. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở muốn được thành lập sẽ phải chuẩn bị thành phần hồ sơ hợp lệ nộp cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Sau khi tiếp nhận hồ sơ, cơ quan có thẩm quyền sẽ xem xét, nếu đủ điều kiện, cơ quan nhà nước có thẩm quyền sẽ cấp đăng ký cho tổ chức đại diện người lao động. Kể từ ngày được cấp đăng ký, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có tư cách đại diện chính thức, có quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, bình đẳng với tổ chức công đoàn cũng như với các tổ chức đại diện người lao động khác tại cơ sở đã được thành lập.

Nguyên tắc tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện tại cơ sở: Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng nguyên tắc tổ chức và hoạt động phải bảo đảm tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và điều lệ; tự nguyện, tự quản, dân chủ, minh bạch. Thực hiện nguyên tắc tự nguyện, tự quản tốt sẽ thể hiện quyền làm chủ của chính những thành viên tổ chức. Đây là một trong những yếu tố thu hút người lao động chấp nhận tham gia tổ chức đại diện người lao động vì họ cho rằng đây sẽ là tổ chức bảo vệ quyền và lợi ích cho mình tốt nhất.

Quyền của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở: Khoản 3 Điều 170 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và tổ chức công đoàn cơ sở bình đẳng với nhau về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và

lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động. Như vậy, các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi được ghi nhận sẽ có các quyền tương đương với tổ chức công đoàn cơ sở, thể hiện không có sự phân biệt giữa các tổ chức.

Quyền của ban lãnh đạo tổ chức: Ban lãnh đạo tổ chức sẽ do chính các thành viên của tổ chức đó bầu ra theo nguyên tắc dân chủ, tự nguyện, minh bạch, công khai. Tiêu chí thành viên ban lãnh đạo phải là người lao động Việt Nam đang làm việc tại doanh nghiệp; không đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích do phạm các tội xâm phạm an ninh quốc gia, các tội xâm phạm quyền tự do của con người, quyền tự do, dân chủ của công dân, các tội xâm phạm sở hữu theo quy định của Bộ luật Hình sự.

Sự bảo đảm hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở: Bộ luật Lao động năm 2019 đã có những quy định về quyền tự chủ, tự quản về tài chính; nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở: Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động không được gây cản trở, khó khăn khi người lao động tiến hành các hoạt động hợp pháp nhằm thành lập, gia nhập và hoạt động các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Kể từ khi được thành lập hợp pháp, người sử dụng lao động phải công nhận và có sự tôn trọng các quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, đây là một trong các nghĩa vụ người sử dụng lao động phải thực hiện nhằm giúp cho tổ chức của người lao động phát huy tối đa chức năng của mình.

Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại

diện người lao động tại cơ sở: Điều 175 Bộ luật Lao động năm 2019 đã ghi nhận các hành vi bị nghiêm cấm của người sử dụng lao động đối với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm: (1) Phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; (2) Can thiệp, thao túng quá trình thành lập, bầu cử, xây dựng kế hoạch công tác và tổ chức thực hiện các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, bao gồm cả việc hỗ trợ tài chính hoặc các biện pháp kinh tế khác nhằm làm vô hiệu hóa hoặc suy yếu việc thực hiện chức năng đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở hoặc phân biệt đối xử giữa các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Điều 175 là một trong những quy định có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc cung cấp sự bảo vệ cần thiết đối với người lao động, cán bộ tổ chức đại diện, bản thân tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Ngoài ra, đây là điều luật quan trọng nhất của Bộ luật Lao động để bảo đảm sự phù hợp giữa pháp luật Việt Nam với các tiêu chuẩn của Công ước 98 của ILO về áp dụng các nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể.

NHỮNG KẾT QUẢ TÍCH CỰC TRONG THỰC THI PHÁP LUẬT TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

- *Mức độ nhận thức tăng lên:* Vấn đề tổ chức đại diện người lao động, đối thoại tại nơi làm việc, quyền thương lượng tập thể được nhắc tới nhiều hơn, đặc biệt trong doanh nghiệp nhà nước lớn. Ví dụ, EVN đã tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo đúng quy định mới về quản lý lao động, tiền lương, thù lao trong doanh nghiệp nhà nước.

- *Quy định xử phạt rõ hơn:* Các vi phạm như can thiệp vào thành lập, hoạt động của tổ chức đại diện người lao động hay phân biệt đối xử đối với thành viên ban lãnh đạo của tổ chức này có mức xử phạt được luật hóa rõ ràng hơn.

- *Quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại*

diện được mở rộng và cụ thể hơn: Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền thương lượng tập thể, đối thoại, tham gia xây dựng và giám sát nội quy lao động, bảng lương, thang lương, quy chế thưởng...

- *Một số cơ chế đối thoại, thỏa thuận hai bên lớn hơn được áp dụng:* Trong các doanh nghiệp lớn, nhà nước, việc lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động khi thiết lập hoặc sửa đổi các quy chế lao động bắt đầu được thực hiện nghiêm hơn.

- *Củng cố hành lang pháp lý rõ ràng, minh bạch:* Bộ luật Lao động 2019 lần đầu tiên quy định rõ về tổ chức đại diện của NSDLĐ tại chương XIII. Định nghĩa, phạm vi hoạt động, nguyên tắc tổ chức, quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện NSDLĐ được luật hóa đầy đủ. Đảm bảo bình đẳng về pháp lý giữa tổ chức đại diện NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ (người lao động).

- *Thành lập và củng cố vai trò của các tổ chức đại diện NSDLĐ:* VCCI và các hiệp hội ngành nghề ngày càng khẳng định vai trò là cầu nối giữa doanh nghiệp và Nhà nước. Các tổ chức này tham gia vào tham vấn chính sách, xây dựng pháp luật lao động, đại diện doanh nghiệp trong thương lượng tập thể, đối thoại ba bên... Tổ chức đại diện NSDLĐ đã phát triển về số lượng và chất lượng, mở rộng ra nhiều lĩnh vực và địa phương.

- *Tham gia tích cực vào đối thoại xã hội và cơ chế ba bên:* Đóng vai trò chủ chốt trong các Hội đồng tiền lương quốc gia, Hội đồng quốc gia về quan hệ lao động,... Góp phần vào xác lập mức lương tối thiểu vùng, chính sách về lao động - tiền lương - bảo hiểm xã hội. Tăng cường đối thoại giữa NSDLĐ - NLĐ - Nhà nước để giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp lao động.

- *Góp phần nâng cao nhận thức pháp luật cho doanh nghiệp:* Tổ chức các khóa tập huấn, hội thảo pháp luật, hỗ trợ doanh nghiệp hiểu và tuân thủ pháp luật lao động. Phát hành tài liệu, cẩm nang pháp lý, hướng dẫn thực hiện các quy định mới về lao động. Tư vấn, hỗ trợ pháp lý giúp doanh

nh nghiệp hạn chế rủi ro tranh chấp với người lao động.

- *Thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, ổn định:* Thông qua các hoạt động tư vấn, thương lượng, hòa giải - tổ chức đại diện NSDLĐ góp phần giảm số vụ tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể. Tăng cường văn hóa đối thoại tại nơi làm việc, giúp doanh nghiệp xây dựng môi trường lao động tích cực, bền vững.

- *Chuẩn bị năng lực thích ứng với hội nhập quốc tế:* Tổ chức đại diện NSDLĐ được nâng cao năng lực để tham gia vào các cam kết lao động quốc tế (như EVFTA, CPTPP, ILO...). Đảm bảo tuân thủ các nguyên tắc lao động cơ bản, nhất là trong bối cảnh Việt Nam đã phê chuẩn Công ước 98 của ILO về quyền thương lượng tập thể và Công ước 87 (về quyền tự do hiệp hội).

BẤT CẬP, HẠN CHẾ

- *Số lượng và phạm vi tổ chức còn hạn chế:* Hiện nay ngoài VCCI, hầu như chưa có tổ chức độc lập nào khác có vai trò đại diện người sử dụng lao động ở cấp ngành hoặc địa phương.

- *Thiếu tính đại diện đa dạng:* Chủ yếu các tổ chức này đại diện cho doanh nghiệp lớn, doanh nghiệp FDI, trong khi khối doanh nghiệp nhỏ và vừa (chiếm trên 90% tổng số doanh nghiệp tại Việt Nam) lại chưa được tham gia hoặc chưa được đại diện đúng mức.

- *Chưa thực sự phát huy vai trò trong thương lượng tập thể:* Ở nhiều doanh nghiệp, tổ chức đại diện người sử dụng lao động chưa thực hiện đúng vai trò trong đàm phán, thương lượng với tổ chức đại diện người lao động.

- *Thiếu sự độc lập và chuyên nghiệp:* Một số tổ chức còn hoạt động mang tính hình thức, thiếu nguồn lực, nhân sự chuyên trách, chưa đủ khả năng tham gia hiệu quả vào quá trình xây dựng chính sách, pháp luật.

NGUYÊN NHÂN CỦA BẤT CẬP, HẠN CHẾ

- *Khung pháp lý chưa hoàn thiện:* Việc thiếu các văn bản hướng dẫn cụ thể khiến

cho tổ chức đại diện người sử dụng lao động chưa có căn cứ rõ ràng để hoạt động.

- *Nhận thức chưa đầy đủ*: Nhiều doanh nghiệp còn chưa hiểu rõ về vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động, dẫn đến không mặn mà trong việc tham gia hoặc xây dựng tổ chức này.

- *Thiếu nguồn lực hỗ trợ*: Các tổ chức hiện nay chủ yếu hoạt động dựa vào sự đóng góp tự nguyện, thiếu ngân sách và đội ngũ chuyên môn, dẫn đến hoạt động kém hiệu quả.

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN

1. *Hoàn thiện khung pháp lý*: Ban hành văn bản dưới luật (Nghị định hoặc Thông tư) hướng dẫn cụ thể về tổ chức, hoạt động, quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người sử dụng lao động các cấp. Ghi nhận rõ cơ chế phối hợp giữa tổ chức đại diện người sử dụng lao động và các cơ quan nhà nước trong xây dựng chính sách lao động. Rà soát, bổ sung hướng dẫn thi hành để cụ thể hóa hơn quyền thành lập “tổ chức của người lao động” ngoài công đoàn - thủ tục, điều kiện, quyền hạn rõ ràng hơn.

2. *Tăng cường năng lực tổ chức đại diện*: Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, kỹ năng thương lượng tập thể, xây dựng thỏa ước lao động cho cán bộ của tổ chức đại diện. Khuyến khích thành lập các tổ chức đại diện đa dạng hơn, kể cả ở cấp ngành, địa phương và theo loại hình doanh nghiệp (DN nhỏ, DN siêu nhỏ...). Hỗ trợ tài chính, kỹ thuật cho các tổ chức đại diện NLĐ, đặc biệt tại doanh nghiệp nhỏ - về điều kiện hoạt động, thời gian làm việc của ban lãnh đạo, hỗ trợ nơi làm việc, thông tin...

3. *Nâng cao nhận thức của doanh nghiệp và người lao động*: Tổ chức các hội thảo, tọa đàm nhằm phổ biến vai trò, ý nghĩa và lợi ích của tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Kết nối các doanh nghiệp để chia sẻ kinh nghiệm, lan tỏa mô hình tổ chức hiệu quả. Tuyên truyền, đào tạo - nâng cao hiểu biết cho NLĐ, NSDLĐ về quyền, nghĩa vụ trong quan hệ lao động, quyền của tổ chức đại diện để NLĐ có đủ kiến thức để yêu cầu thực thi pháp luật.

4. *Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm* - đảm bảo người sử dụng lao động tuân thủ trách nhiệm trong việc đối thoại, thực hiện quyền của tổ chức đại diện NLĐ.

5. *Tăng cường đối thoại và hợp tác giữa các bên trong quan hệ lao động*: Tổ chức đại diện người sử dụng lao động cần tham gia tích cực trong đối thoại ba bên (giữa Nhà nước - người lao động - người sử dụng lao động) để thể hiện tiếng nói của cộng đồng doanh nghiệp.

Tổ chức đại diện người sử dụng lao động là một chủ thể quan trọng trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ và bền vững. Tuy nhiên, để tổ chức này thực sự phát huy được vai trò, pháp luật cần tiếp tục được hoàn thiện, đồng thời cần có sự tham gia tích cực và chủ động của cộng đồng doanh nghiệp. Việc phát triển mạnh mẽ tổ chức đại diện người sử dụng lao động không chỉ giúp bảo vệ quyền lợi chính đáng của doanh nghiệp mà còn góp phần ổn định thị trường lao động, thúc đẩy sản xuất và hội nhập quốc tế sâu rộng hơn./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bộ luật Lao động 2019.
2. Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động về điều kiện lao động

và quan hệ lao động.

3. Website VCCI: www.vcci.com.vn
4. Một số báo cáo của ILO, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.