

# TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG MỘT SỐ VẤN ĐỀ PHÁP LÝ ĐẶT RA VÀ HƯỚNG HOÀN THIỆN

**ĐÀO MỘNG ĐIỆP\***

Ngày nhận bài: 20/08/2020

Ngày phản biện: 03/09/2020

Ngày đăng bài: 30/09/2020

## **Tóm tắt:**

Là một bên của quan hệ lao động, 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. Bài viết đánh giá thực trạng pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động và đề xuất các giải pháp hoàn thiện trong thời gian tới.

## **Từ khóa:**

Tổ chức, đại diện người sử dụng lao động, pháp luật.

## **Abstract:**

As a party to labor relations, employers' representative organizations play an important role in the two-party and tripartite mechanism. International and national law have established a governing legal corridor on representative organizations of employers. However, in the application process, there are still certain limitations and shortcomings. The article assesses the current legal status of employers' representative organizations and recommends perfection solutions in the future.

## **Keywords:**

Organizations, employers' representatives, law.

## **1. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong hành lang pháp lý quốc tế**

Đại diện người sử dụng lao động là một vấn đề cốt lõi, trọng tâm trong quan hệ lao động, trong mỗi 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 quan hệ lao động đối với người lao động cũng như đối với nhà nước. Dưới góc độ pháp luật quốc tế, tổ chức đại diện người sử dụng lao động được ghi nhận với những đặc trưng cơ bản.

Tổ chức Lao động quốc tế quy định pháp luật về đại diện người sử dụng lao động trong các Công ước quốc tế<sup>1</sup>. Theo các công ước này, pháp luật về đại diện người sử dụng

\* TS., GV Khoa Luật Kinh tế, Trường Đại học Luật, Đại học Huế; Email: diepdm@hul.edu.vn

<sup>1</sup> Công ước số 87 (1948) về quyền tự do liên kết và bảo vệ quyền được tổ chức.

lao động được hiểu là một chế định trong hệ thống pháp luật quốc tế bao gồm các quy phạm pháp luật ghi nhận quyền tham gia thành lập và gia nhập vào tổ chức đại diện của họ nhằm mục đích xúc tiến và bảo vệ những lợi ích của người sử dụng lao động. Pháp luật về đại diện người sử dụng lao động trong các Công ước quốc tế có một số nội dung cơ bản sau:

*Thứ nhất*, thành lập tổ chức đại diện người sử dụng lao động do người sử dụng lao động tự nguyện lập ra. Đây được xem là thuộc tính quan trọng, là yếu tố cơ bản góp phần thực thi về quyền dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội và các loại quyền khác. Tự do lập hội là: “*quyền tự do kết giao, tổ chức bất kỳ các nhóm, tập hợp, câu lạc bộ, hay các tổ chức mà con người muốn. Nó là một quyền quan trọng của chế độ dân chủ tự do, nơi công dân có thể thành lập hay gia nhập bất kỳ đảng chính trị, nhóm có chung sở thích, hay công đoàn nào mà không bị chính quyền ngăn cản hay giới hạn*”<sup>2</sup>. Trong khuôn khổ của pháp luật quốc tế, tự do tổ chức đại diện người sử dụng lao động được phản ánh trong các công ước quốc tế của Liên hợp quốc. Theo đó, tự do tổ chức đại diện lao động có những đặc trưng sau:

i) Pháp luật cho phép và thừa nhận quyền tự do thành lập tổ chức đại diện của một chủ thể nhất định. Theo đó, hành lang pháp lý quy định, thừa nhận quyền tự do hội họp và lập hội: “Ai cũng có quyền tự do hội họp và lập hội có tính cách hòa bình; không ai bị bắt buộc phải gia nhập một hội đoàn”<sup>3</sup> và “Ai cũng có quyền thành lập nghiệp đoàn hay gia nhập nghiệp đoàn để bảo vệ quyền lợi của mình”<sup>4</sup>. Quyền này cũng được thể hiện trong Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị, theo đó, Công ước này ghi nhận: “Mọi người có quyền tự do lập hội với những người khác, kể cả quyền lập và gia nhập các công đoàn để bảo vệ lợi ích của mình. Việc thực hiện quyền này không bị hạn chế, trừ những hạn chế do pháp luật quy định và là cần thiết trong một xã hội dân chủ, vì lợi ích an ninh quốc gia, an toàn và trật tự công cộng, và để bảo vệ sức khỏe hoặc đạo đức của công chúng hay các quyền và tự do của người khác”<sup>5</sup>. Vấn đề này cũng được quy định tại Điều 8 Công ước quốc tế về các quyền kinh tế và xã hội 1966. Việc thực hiện quyền thành lập tổ chức đại diện người sử dụng lao động không bị sự hạn chế. Theo đó, quyền tự do tổ chức đại diện người sử dụng lao động được khẳng định: “Người lao động và người sử dụng lao động, không phân biệt dưới bất kỳ hình thức nào, đều không phải xin phép trước mà vẫn có quyền được tổ chức và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình, với một điều

---

<sup>2</sup> Bách khoa toàn thư mở, *Tự do hội họp và lập hội*, [http://vi.wikipedia.org/wiki/T%E1%BB%B1\\_do\\_h%E1%BB%99i\\_h%E1%BB%8Dp\\_v%C3%A0\\_l%E1%BA%ADp\\_h%E1%BB%99i](http://vi.wikipedia.org/wiki/T%E1%BB%B1_do_h%E1%BB%99i_h%E1%BB%8Dp_v%C3%A0_l%E1%BA%ADp_h%E1%BB%99i)

<sup>3</sup> Điều 20 Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền 1948.

<sup>4</sup> Điều 23 tldd.

<sup>5</sup> Điều 22 Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị 1966.

kiện duy nhất là phải tuân theo điều lệ của chính tổ chức đó”<sup>6</sup>. Người sử dụng lao động có quyền thành lập ra tổ chức đại diện lao động theo sự lựa chọn trên cơ sở tự do bày tỏ ý chí và lý trí của mình mà không chịu sự can thiệp hay phụ thuộc vào bất cứ chủ thể nào khác. Để khẳng định yếu tố tự do, tự nguyện trong thành lập tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

ii) Người sử dụng lao động có quyền gia nhập các tổ chức đại diện người sử dụng lao động có sẵn, hay sự liên kết giữa các tổ chức đại diện người sử dụng lao động với nhau hoặc giữa các tổ chức đại diện người sử dụng lao động với tổ chức của người lao động. Theo đó, Điều 5 Công ước 87 khẳng định: “Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động có quyền hợp thành các liên đoàn, tổng liên đoàn và mọi tổ chức, liên đoàn hoặc tổng liên đoàn đó đều có quyền gia nhập đều có quyền liên kết với các tổ chức quốc tế của người lao động và người sử dụng lao động”<sup>7</sup>.

iii) Hành lang pháp lý quốc tế thừa nhận quyền của tổ chức đại diện người sử dụng lao động được lập các điều lệ để hoạt động; quyền thành lập quy tắc quản lý cho tổ chức của mình; quyền tự do bầu các đại diện người sử dụng lao động hoặc các đại diện được bầu ra; quyền tổ chức điều hành hoạt động và soạn thảo chương trình hoạt động của mình<sup>8</sup>. Đây được xem là việc thực hiện các quyền có tính chất nội bộ của tổ chức đại diện người sử dụng lao động phản ánh quyền tự quyết trong việc điều hành tổ chức mình.

*Thứ hai*, tính độc lập trong tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện người sử dụng lao động được ghi nhận. Khi tham gia quan hệ lao động, người sử dụng lao động độc lập trong việc lựa chọn để thành lập tổ chức của riêng mình, độc lập trong việc lập điều lệ và có nguyên tắc hoạt động riêng<sup>9</sup>. Công ước cũng khẳng định tổ chức đại diện người sử dụng lao động có sự độc lập với các cơ quan hành chính nói riêng và nhà nước nói chung. “Các tổ chức của người sử dụng lao động không thể bị bất cứ một cơ quan hành chính nào buộc phải giải tán hoặc đình chỉ”<sup>10</sup>. Tổ chức đại diện lao động thành lập và hoạt động dựa trên những quy định của pháp luật về thủ tục và những điều kiện cho việc thành lập tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Tính độc lập cũng được phản ánh thông qua việc tổ chức đại diện lao động có quyền hoạt động theo điều lệ riêng mà không chịu sự can thiệp vào quá trình hoạt động từ phía cơ quan nhà nước hay tổ chức đại diện người lao động.

*Thứ ba*, pháp luật quy định các biện pháp bảo đảm cho hoạt động của tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Các biện pháp này chủ yếu thể hiện thông qua những dạng

<sup>6</sup> Điều 2 Công ước số 87 (1948) về quyền tự do liên kết và bảo vệ quyền được tổ chức.

<sup>7</sup> Điều 5 Công ước số 87 (1948) về quyền tự do liên kết và bảo vệ quyền được tổ chức.

<sup>8</sup> Điều 3 Công ước số 87 (1948) về quyền tự do liên kết và bảo vệ quyền được tổ chức.

<sup>9</sup> Điều 3 Công ước số 87 (1948) về quyền tự do liên kết và bảo vệ quyền được tổ chức.

<sup>10</sup> Điều 4 Công ước số 87 (1948) về quyền tự do liên kết và bảo vệ quyền được tổ chức.

sau: i) Bảo đảm dựa trên cơ sở sự hợp tác, tạo điều kiện thuận lợi của người lao động đối với thành lập, tổ chức và hoạt động đại diện lao động; ii) Bảo đảm hoạt động của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong mối quan hệ với tổ chức đại diện người lao động và cơ quan nhà nước.

## 2. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong pháp luật lao động Việt Nam

Ở Việt Nam, pháp luật về đại diện người sử dụng lao động được ghi nhận trong Bộ luật Lao động và các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành. 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 quan hệ lao động hài hòa, ổn định.

*Thứ nhất, pháp luật về đại diện người sử dụng lao động là công cụ để bảo vệ người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và thúc đẩy cơ chế hai bên, ba bên.*

Trước đây, đại diện người sử dụng lao động đã được đề cập đến trong một số văn bản dưới luật<sup>11</sup>. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, thương lượng, thoả thuận được xem là nội dung cơ bản, nòng cốt trong quan hệ lao động. Với nhận thức đó, tổ chức đại diện người sử dụng lao động lần đầu tiên được ghi nhận trong Bộ luật Lao động. Pháp luật quy định: “*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*”<sup>12</sup>. Điều này đánh dấu mốc quan trọng trong việc thay đổi và nâng cao nhận thức về tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Pháp luật về đại diện người sử dụng lao động chính là một công cụ hữu hiệu đảm nhận vai trò bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động. Trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động có xu hướng tối đa hoá quyền lợi của mình. Điều đó được thực hiện thông qua sự liên kết của những người sử dụng lao động lại với nhau. Đồng thời, trong mối quan hệ với đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động cũng được pháp luật ghi nhận sự bình đẳng về địa vị pháp lý giữa hai chủ thể. Một mặt, pháp luật bảo vệ quyền lợi của đại diện các bên trong quan hệ lao động; mặt khác, pháp luật cũng tạo ra “*cú hích*” thúc đẩy cơ chế hai bên và ba bên phát triển. Không chỉ có vai trò quan trọng trong đại diện thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành, tham gia các ý kiến liên quan đến chính sách pháp luật của người lao động, hòa giải, giải quyết

---

<sup>11</sup> Nghị định số 145/CP ngày 14/7/2004 quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động về việc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề liên quan đến quan hệ lao động.

<sup>12</sup> Điều 3 Bộ luật Lao động 2019.

tranh chấp lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động còn có vai trò trong cơ chế ba bên. Với vị trí của mình, tổ chức đại diện người sử dụng lao động còn tham gia xây dựng các chính sách, pháp luật lao động và những vấn đề về quan hệ lao động. Cùng với Chính phủ, tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia trong Hội đồng tiền lương quốc gia, tham gia hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động, giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật về lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Điều này đã được pháp luật ghi nhận và tạo hành lang pháp lý để tổ chức đại diện người sử dụng lao động ngày càng khẳng định rõ nét hơn vai trò của mình trong cơ chế hai bên và ba bên.

*Thứ hai, pháp luật về đại diện người sử dụng lao động là một trong những cơ sở để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.*

Có thể khẳng định, pháp luật tạo hành lang pháp lý vững chắc, tạo rào chắn “an toàn” thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ bên cạnh các thiết chế hỗ trợ đảm bảo cho quan hệ lao động và sự hợp tác từ phía các chủ thể tham gia quan hệ lao động.

Hiện nay, trong hành lang pháp lý quốc gia, tổ chức đại diện người sử dụng lao động được quy định như sau:

*Thứ nhất*, pháp luật thừa nhận người sử dụng lao động được quyền 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 và chức năng của tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Pháp luật quy định: “Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các tổ chức đại diện người sử dụng lao động khác được thành lập theo quy định của pháp luật có vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động”<sup>13</sup>.

*Thứ hai*, pháp luật ghi nhận thẩm quyền của tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia trong quan hệ lao động dưới các góc độ:

*Một là*, tham gia góp ý trong quá trình xây dựng chính sách, pháp luật về lao động liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Thu thập, tổng hợp ý kiến, tham gia với cơ quan quản lý nhà nước xây dựng chính sách, pháp luật về lao động liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

Người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức đại diện người lao động xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định với sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

---

<sup>13</sup> Điều 7 Bộ luật Lao động.

*Hai là*, tham gia góp ý trong quá trình xây dựng và triển khai chương trình phối hợp hành động phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động; đánh giá tình hình triển khai thực hiện các biện pháp phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động. Phối hợp thực hiện chương trình hành động phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động; đánh giá tình hình triển khai thực hiện các biện pháp phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động.

*Ba là*, tham gia trong việc xây dựng báo cáo quốc gia theo yêu cầu của Chính phủ về việc thực hiện Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế đã được nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam phê chuẩn liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

*Bốn là*, trong quan hệ lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động cùng với tổ chức đại diện người lao động chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.

Thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể giữ vai trò quan trọng trong quan hệ lao động. Thương lượng tập thể giúp cho tổ chức đại diện người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động có thể đàm phán, thỏa thuận nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên. Thông qua thương lượng tập thể, các bên sẽ xây dựng được quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định. Trong đó, thỏa ước lao động tập thể được xem như là “Luật” của doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa các bên về những nội dung như: i) Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác; ii) Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca; iii) Bảo đảm việc làm đối với người lao động; iv) Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động; v) Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động; vi) Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động; vii) Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hàng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc; viii) Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

Nội dung mà các bên thương lượng, đàm phán trong thỏa ước lao động tập thể có vai trò đặc biệt quan trọng đối với doanh nghiệp và tập thể lao động. Một mặt, thỏa ước lao động tập thể là căn cứ, cơ sở làm phát sinh quan hệ pháp luật lao động tập thể, phát sinh các quyền và nghĩa vụ của tập thể người lao động và người sử dụng lao động. Thỏa ước lao động tập thể cũng là căn cứ, cơ sở để giải quyết tranh chấp lao động phát sinh giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể góp phần tạo nên sự gắn kết và khả năng thực thi trách nhiệm giữa các bên tham gia trong quan hệ lao động. Chính vì vậy, tổ chức đại diện người sử dụng lao động là một bên chủ thể tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể cũng như chủ thể bảo đảm thực thi các quy định trong thực tiễn áp dụng.

Trong giai đoạn hiện nay, đối với nơi có nhiều doanh nghiệp tham gia, pháp luật cho phép các bên thương lượng tập thể có thể yêu cầu Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc nơi do các bên lựa chọn trong trường hợp các doanh nghiệp tham gia thương lượng có trụ sở chính tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để tiến hành thương lượng tập thể. Đây là quy định mới đáp ứng được yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay:

- i) Bảo đảm tính linh hoạt của thương lượng tập thể nơi có nhiều doanh nghiệp;
- ii) Bảo vệ một cách tốt nhất quyền và nghĩa vụ của tập thể lao động trong các doanh nghiệp;
- iii) Phản ánh ý chí của chủ thể thứ ba thể hiện tính dân chủ, khách quan, minh bạch khi tham gia thương lượng tập thể;
- iv) Bảo đảm quyền lợi của tất cả các chủ thể tham gia thương lượng tập thể nơi có nhiều doanh nghiệp;
- v) Bảo đảm tính khả thi, nâng cao trách nhiệm của các chủ thể tham gia thương lượng nơi có nhiều doanh nghiệp.

Để bảo đảm cho việc thực thi có hiệu quả thương lượng và thỏa ước lao động tập thể tại nơi có nhiều doanh nghiệp, pháp luật quy định cơ quan có thẩm quyền quyết định thành lập Hội đồng thương lượng tập thể; thành phần Hội đồng thương lượng tập thể; sự tham gia của tổ chức đại diện người sử dụng lao động bên cạnh tổ chức đại diện người lao động trong thương lượng tập thể nơi có nhiều doanh nghiệp.

Ngoài việc quy định thẩm quyền trong thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể, pháp luật còn ghi nhận vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong vấn đề xây dựng chính sách tiền lương của người lao động. Tiền lương giữ vị trí trung tâm trong mọi cuộc thương lượng và thỏa thuận. Tiền lương là giá cả sức lao động và phụ thuộc vào sự tác động của các quy luật khách quan nền kinh tế thị trường. Tiền lương cũng bảo đảm thực hiện rất nhiều chức năng trong đó vấn đề tái sản xuất sức lao động và tích lũy được xem là chức năng cơ bản. Cũng chính vì thế, pháp luật quy định, tổ chức đại diện người sử dụng lao động được quyền tham gia vào Hội đồng tiền lương quốc gia để xây dựng, hoạch định các chính sách, pháp luật về tiền lương cho người lao động. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động có các ý kiến đóng góp cho hệ thống pháp luật về tiền lương, các vấn đề liên quan đến tiền lương tối thiểu ngành, tiền lương tối thiểu vùng cũng như là tiền lương áp dụng trong các doanh nghiệp.

Ngoài ra, pháp luật cũng quy định trách nhiệm của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động<sup>14</sup>. Tổ chức đại diện người sử dụng

<sup>14</sup> Điều 181 Bộ luật Lao động 2019.

lao động tham gia trong Hội đồng trọng tài lao động<sup>15</sup> để tiến hành giải quyết các tranh chấp lao động bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động và người lao động, bảo đảm duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển.

Có thể nói, trách nhiệm của tổ chức đại diện người sử dụng lao động gắn liền với việc củng cố quan hệ lao động hài hòa, ổn định, giải quyết các tranh chấp, bất đồng phát sinh và bảo vệ lợi ích của chính tổ chức mình. Trách nhiệm này xuyên suốt các quy định của Bộ luật Lao động và có ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động.

### 3. Đánh giá thực trạng pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Pháp luật về tổ chức đại diện người sử dụng lao động đã thể hiện được bản chất và đặc trưng của thị trường lao động, ghi nhận sự bình đẳng về địa vị pháp lý giữa tổ chức đại diện người lao động song hành với tổ chức đại diện người sử dụng lao động khi tham gia vào quan hệ lao động.

Hành lang pháp lý 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 quan hệ lao động; bảo vệ người sử dụng lao động và người lao động. Pháp luật tạo môi trường cho tổ chức đại diện người sử dụng lao động được tự do thương lượng với tổ chức đại diện người lao động 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 người lao động 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 quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu, pháp luật hiện hành về tổ chức đại diện người sử dụng lao động còn có một số vấn đề cần luận giải như:

*Thứ nhất*, pháp luật hiện hành quy định: “*Tổ chức đại diện người sử dụng lao động là Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam*”<sup>16</sup>. Việc quy định ba tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở ba phạm vi khác nhau chưa tạo ra sự thống nhất về chủ thể đại diện.

Đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động cấp quốc tế, tiêu chí để một tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động gia nhập Tổ chức Giới chủ thế giới (IOE) là:

i) Phải là tổ chức đại diện nhất của người sử dụng lao động hay phần lớn những người sử dụng lao động;

---

<sup>15</sup> Khoản 2 Điều 185 Bộ luật Lao động 2019.

<sup>16</sup> Điều 2 Nghị định số 53/CP ngày 26/5/2014 quy định việc cơ quan quản lý nhà nước lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề về quan hệ lao động



ii) Phải là tổ chức tự nguyện, độc lập và không bị can thiệp bởi bên ngoài;

iii) Phải đại diện và bảo vệ những nguyên tắc về tự do kinh doanh.

Trong khi đó, pháp luật Việt Nam quy định về tổ chức đại diện người sử dụng lao động như hiện nay chưa có mối tương quan với tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động quốc tế.

*Thứ hai*, việc quy định ba tổ chức đại diện người sử dụng lao động như hiện nay là việc quy định mang tính phạm vi, tổ chức nào đại diện cho chính thành viên của tổ chức đó. Tuy nhiên, thành viên của chính tổ chức đó cũng khó có thể được bảo vệ quyền lợi và tham gia cơ chế hai bên hay ba bên một cách hiệu quả. Trong khi đó, pháp luật quy định tổ chức đại diện người sử dụng lao động có vai trò trong đại diện trong rất nhiều phạm vi như: thương lượng, ký kết thỏa ước ngành, Hội đồng thương lượng tập thể (Điều 69, Điều 72, 73 BLLĐ); tham gia giải quyết tranh chấp (Điều 187, 188 BLLĐ); tham gia thành phần Hội đồng trọng tài (Điều 185 BLLĐ); tham gia Hội đồng tiền lương quốc gia (Điều 92 BLLĐ)... Điều này ảnh hưởng đến vai trò đại diện người sử dụng lao động trên thực tế.

*Thứ ba*, trong cơ chế hai bên đặc biệt là cơ chế ba bên, tổ chức đại diện người sử dụng lao động có vai trò rất quan trọng. Tuy nhiên, việc quy định như hiện nay sẽ làm cho quá trình thực thi vai trò của giới chủ bị ảnh hưởng nhất định. Vai trò thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể cấp ngành hay tiến tới ký kết thỏa ước lao động mang tính chuyên biệt và thúc đẩy một quan hệ lao động hài hòa, ổn định và bền vững sẽ có những hạn chế nhất định. Thực tế hiện nay, Việt Nam mới chỉ ký kết được thỏa ước lao động tập thể ngành dệt may Việt Nam để tạo điều kiện và thúc đẩy việc ký kết thỏa ước ở một số ngành nghề khác trong phạm vi cả nước.

*Thứ tư*, pháp luật hiện hành chưa quy định rõ ràng về vị trí, vai trò, chức năng của tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia vào cơ chế hai bên hoặc cơ chế ba bên cũng như việc tham gia của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong từng phạm vi, lĩnh vực quan hệ lao động.

#### **4. Một số khuyến nghị hoàn thiện pháp luật trong thời gian tới**

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) Cần 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<sup>17</sup>.

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<sup>18</sup>. 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 lao người sử dụng lao động cũng là một chế định quan trọng có mối quan hệ chặt chẽ đối với chế định khác của Bộ luật Lao động. 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 thỏa 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 Bộ luật Lao động. Trong tương lai, nhà nước cần ban hành Luật Tiền lương tối thiểu, Luật Quan hệ lao động...

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

---

<sup>17</sup> Báo cáo quan hệ lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2017, tr.48.

<sup>18</sup> Báo cáo quan hệ lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2017, tr.51.

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.

### DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bách khoa toàn thư mở, *Tự do hội họp và lập hội*, [http://vi.wikipedia.org/wiki/T%E1%BB%B1\\_do\\_h%E1%BB%99i\\_h%E1%BB%8Dp\\_v%C3%A0\\_l%E1%BA%ADp\\_h%E1%BB%99i](http://vi.wikipedia.org/wiki/T%E1%BB%B1_do_h%E1%BB%99i_h%E1%BB%8Dp_v%C3%A0_l%E1%BA%ADp_h%E1%BB%99i)
2. Báo cáo quan hệ lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2017.
3. Bộ luật Lao động 2019.
4. Công ước số 87 (1948) về quyền tự do liên kết và bảo vệ quyền được tổ chức.
5. Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị 1966.
6. Công ước quốc tế về các quyền kinh tế và xã hội 1966.
7. Nghị định số 145/CP ngày 14/7/2004 quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động về việc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề liên quan đến quan hệ lao động.
8. Nghị định số 53/CP ngày 26/5/2014 quy định việc cơ quan quản lý nhà nước lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề về quan hệ lao động.
9. Nguyễn Tiếp (2008), *Giáo trình Quan hệ lao động*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
10. Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền 1948.