

PHÁP LUẬT VỀ XỬ LÝ VI PHẠM ĐỐI VỚI TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

PHÙNG THỊ KHÁNH LINH*

Trong quan hệ lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động giữ vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tham gia đối thoại xã hội và thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, ổn định. Tuy nhiên, trong thực tiễn hoạt động của các tổ chức này tại Việt Nam vẫn tồn tại nhiều hành vi vi phạm pháp luật. Mặc dù pháp luật lao động đã bước đầu quy định cơ chế xử lý vi phạm, nhưng vẫn còn nhiều khoảng trống gây khó khăn khi áp dụng. Bài viết phân tích thực trạng pháp luật về xử lý vi phạm đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, đánh giá thực tiễn thực hiện tại Việt Nam và đề xuất một số giải pháp hoàn thiện.

Từ khóa: Tổ chức đại diện người sử dụng lao động; quan hệ lao động; xử lý vi phạm; pháp luật lao động.

In labor relations, employers' representative organizations play an important role in protecting employers' legitimate rights and interests, participating in social dialogue, and promoting harmonious and stable labor relations. However, in practice, these organizations' activities in Vietnam still involve various violations of the law. Although labor law has initially established mechanisms to address such violations, several legal gaps remain, making them difficult to apply. This article analyzes the current legal framework for handling violations by employers' representative organizations in labor relations, assesses its practical implementation in Vietnam, and proposes several improvement.

Keywords: Employers' representative organizations; labor relations; handling of violations; labor law.

NGÀY NHẬN: 12/5/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 25/6/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 17/8/2026

Email: phungthikhanhlinh01635356708@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.368.2026.1604>

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, quan hệ lao động không còn đơn thuần là mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động trong phạm vi doanh nghiệp mà đã trở thành một quan hệ xã hội có tính chất đa

chiều, chịu sự tác động mạnh mẽ của các yếu tố kinh tế, chính trị và pháp lý quốc tế. Việt Nam tham gia nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, như: Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

* ThS, Trường Đại học Hùng Vương

(CPTPP) và Hiệp định thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu (EVFTA) đã đặt ra yêu cầu tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động theo hướng phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt là các nguyên tắc của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về tự do liên kết, đối thoại xã hội và thương lượng tập thể. Trong bối cảnh đó, tổ chức đại diện người sử dụng lao động ngày càng khẳng định vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động; tham gia xây dựng chính sách, pháp luật lao động; thúc đẩy cơ chế đối thoại và hỗ trợ duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Bộ luật Lao động năm 2019 đã có bước tiến đáng kể khi lần đầu tiên ghi nhận tương đối đầy đủ vị trí pháp lý của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Theo đó, các tổ chức này không chỉ thực hiện chức năng hỗ trợ doanh nghiệp mà còn tham gia vào quá trình thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và đối thoại chính sách ở cấp quốc gia và cấp ngành. Việc thừa nhận vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động được xem là điều kiện cần thiết nhằm xây dựng cơ chế ba bên hiệu quả giữa Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động trong nền kinh tế thị trường.

Tuy nhiên, bên cạnh những đóng góp tích cực, thực tiễn quan hệ lao động tại Việt Nam cho thấy vẫn tồn tại nguy cơ phát sinh các hành vi vi phạm pháp luật liên quan đến hoạt động của tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Các quy định pháp luật liên quan còn phân tán trong nhiều văn bản khác nhau, thiếu tính hệ thống và chưa xác định rõ trách nhiệm pháp lý của các tổ chức này khi có hành vi vi phạm. Điều này đặt ra yêu cầu cần tiếp tục nghiên cứu, đánh giá thực trạng pháp luật về xử lý vi phạm của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động nhằm đề xuất các giải pháp hoàn thiện phù hợp với yêu cầu phát triển quan hệ lao động hiện nay ở Việt Nam.

2. Thực trạng pháp luật về xử lý vi phạm đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động

Thứ nhất, pháp luật hiện hành chưa có quy định đầy đủ về các hành vi vi phạm của tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

Bộ luật Lao động năm 2019 đã bước đầu ghi nhận địa vị pháp lý của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động (tại Điều 173, Điều 174), khi quy định về quyền thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người sử dụng lao động, cũng như vai trò của các tổ chức này trong cơ chế quan hệ lao động. Tuy nhiên, các quy định hiện hành chủ yếu tập trung vào việc xác định quyền, chức năng và cơ chế tham gia của tổ chức đại diện người sử dụng lao động, nhưng chưa xây dựng một hệ thống quy định riêng về hành vi vi phạm và trách nhiệm pháp lý của chủ thể này; đồng thời, cũng chưa có điều khoản nào quy định cụ thể các hành vi bị nghiêm cấm đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quá trình tham gia thương lượng tập thể, đối thoại xã hội hoặc hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện quan hệ lao động.

Mặc dù khoản 2 Điều 174 *Bộ luật Lao động* năm 2019 quy định tổ chức đại diện người sử dụng lao động có trách nhiệm “đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động”, nhưng pháp luật chưa xác định rõ giới hạn pháp lý của hoạt động đại diện này. Trong khi đó, Điều 175 *Bộ luật Lao động* năm 2019 chỉ quy định các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động mà chưa đề cập trực tiếp đến hành vi vi phạm của tổ chức đại diện người sử dụng lao động với tư cách là một chủ thể độc lập trong quan hệ lao động.

Khoảng trống pháp lý này tiếp tục thể hiện trong hệ thống văn bản hướng dẫn thi hành. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết

và hướng dẫn thi hành một số điều của *Bộ luật Lao động* về điều kiện lao động và quan hệ lao động chủ yếu hướng dẫn về cơ chế đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở nhưng chưa có quy định cụ thể về xử lý vi phạm đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Các quy định chủ yếu tập trung vào trình tự, thủ tục tham gia quan hệ lao động mà chưa xác định trách nhiệm pháp lý đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động khi có hành vi vượt quá phạm vi đại diện hoặc tác động trái pháp luật đến quá trình thương lượng tập thể.

Bên cạnh đó, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng hiện nay chủ yếu quy định xử phạt đối với người sử dụng lao động, doanh nghiệp hoặc cá nhân có liên quan mà chưa có nhóm hành vi vi phạm riêng áp dụng cho tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Nghị định này chưa quy định chế tài cụ thể đối với các hành vi, như: can thiệp trái pháp luật vào hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; gây ảnh hưởng bất hợp pháp đến quá trình thương lượng tập thể; cản trở việc thành lập, gia nhập tổ chức đại diện người lao động hoặc lợi dụng vai trò đại diện để hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện hành vi vi phạm pháp luật lao động. Điều này dẫn đến khó khăn trong việc xác định căn cứ pháp lý để xử lý vi phạm trên thực tế.

Ngoài ra, pháp luật hiện hành cũng chưa quy định nghĩa vụ minh bạch thông tin đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động. *Bộ luật Lao động* năm 2019 và các văn bản hướng dẫn chưa đặt ra yêu cầu bắt buộc các tổ chức này phải công khai cơ cấu tổ chức, phạm vi đại diện, nguồn tài chính phục vụ hoạt động đại diện hoặc cơ chế tham gia xây dựng chính sách lao động. Trong khi đó, đối

với tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp, pháp luật lại quy định khá cụ thể về điều kiện thành lập, đăng ký hoạt động và việc công nhận tư cách pháp lý. Sự thiếu cân bằng này cho thấy, cơ chế kiểm soát đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động hiện vẫn chưa đầy đủ và chưa mang tính hệ thống.

Thứ hai, chế tài xử lý vi phạm đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động còn thiếu tính răn đe và khó áp dụng trên thực tế.

Theo Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, các chế tài trong lĩnh vực lao động chủ yếu gồm phạt tiền và buộc khắc phục hậu quả đối với doanh nghiệp có hành vi vi phạm pháp luật lao động. Tuy nhiên, Nghị định này chưa quy định mức xử phạt riêng áp dụng đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong trường hợp tổ chức này có hành vi tác động trái pháp luật đến hoạt động thương lượng tập thể, đối thoại xã hội hoặc cản trở hoạt động của tổ chức đại diện người lao động. Điều này dẫn đến thực trạng dù có dấu hiệu vi phạm nhưng cơ quan quản lý nhà nước vẫn gặp khó khăn trong việc áp dụng chế tài phù hợp.

Một bất cập đáng chú ý là pháp luật chưa có cơ chế xác định trách nhiệm liên đới giữa tổ chức đại diện người sử dụng lao động và doanh nghiệp thành viên trong trường hợp tổ chức này đưa ra định hướng, khuyến nghị hoặc hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện hành vi vi phạm pháp luật lao động. Trong thực tiễn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động có thể tham gia tư vấn pháp lý, hướng dẫn thương lượng tập thể hoặc đề xuất phương án giải quyết tranh chấp lao động cho doanh nghiệp thành viên. Tuy nhiên, nếu các hoạt động này dẫn đến hành vi vi phạm pháp luật lao động thì hiện nay pháp luật chưa có quy định xác định trách nhiệm pháp lý của chính tổ chức đại diện. Điều này làm xuất hiện khoảng trống trong cơ chế kiểm soát quyền lực và làm giảm hiệu quả phòng ngừa vi phạm trong quan hệ lao động.

Ngoài ra, hệ thống pháp luật hiện hành cũng chưa quy định các hình thức xử lý mang tính tổ chức đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động khi có vi phạm nghiêm trọng hoặc tái phạm nhiều lần. *Bộ luật Lao động* năm 2019 và các văn bản hướng dẫn chưa có quy định về đình chỉ hoạt động của tổ chức đại diện người sử dụng lao động; tạm dừng quyền tham gia cơ chế ba bên; hạn chế quyền tham gia thương lượng tập thể ở cấp ngành hoặc cấp quốc gia; thu hồi tư cách đại diện; hoặc buộc thực hiện các biện pháp khắc phục hậu quả trong trường hợp gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động hay tổ chức đại diện người lao động.

Trong khi đó, đối với tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp, pháp luật lại có cơ chế kiểm soát chặt chẽ hơn thông qua các quy định về đăng ký hoạt động, công nhận tư cách pháp lý và khả năng bị thu hồi đăng ký nếu vi phạm các điều kiện hoạt động theo Nghị định số 98/2020/NĐ-CP. Sự khác biệt này cho thấy, pháp luật hiện hành chưa bảo đảm sự cân bằng trong cơ chế quản lý và xử lý vi phạm giữa các chủ thể tham gia quan hệ lao động.

Luật Thanh tra năm 2022 và các quy định liên quan đến thanh tra lao động hiện chủ yếu tập trung vào hoạt động của doanh nghiệp sử dụng lao động, nhưng chưa có cơ chế thanh tra chuyên biệt đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Vì vậy, trên thực tế, khi phát sinh dấu hiệu vi phạm, cơ quan quản lý nhà nước thường gặp khó khăn trong việc xác định căn cứ pháp lý, phạm vi kiểm tra cũng như biện pháp xử lý phù hợp.

Thứ ba, cơ chế giám sát và bảo đảm thực thi pháp luật đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động còn thiếu hiệu quả.

Theo quy định tại Điều 17 *Bộ luật Lao động* năm 2019, Nhà nước thực hiện quản lý nhà nước về lao động thông qua các hoạt động thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm

pháp luật lao động. Tuy nhiên, các quy định hiện hành chủ yếu tập trung vào việc giám sát người sử dụng lao động và doanh nghiệp mà chưa thiết lập cơ chế giám sát chuyên biệt đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động. *Luật Thanh tra* năm 2022 và hệ thống thanh tra lao động hiện nay cũng chưa có quy định cụ thể về phạm vi, phương thức hoặc thẩm quyền thanh tra đối với hoạt động của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Điều này dẫn đến thực tế là các cơ quan quản lý nhà nước khó chủ động kiểm tra hoặc phát hiện sớm các dấu hiệu vi phạm liên quan đến hoạt động đại diện, thương lượng tập thể hoặc tham gia cơ chế ba bên của các tổ chức này.

Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP chưa đặt ra nghĩa vụ bắt buộc các tổ chức này phải thực hiện chế độ báo cáo định kỳ về hoạt động đại diện, nội dung tham gia thương lượng tập thể, tình hình hỗ trợ doanh nghiệp thành viên hoặc việc tham gia xây dựng chính sách, pháp luật lao động. Việc thiếu cơ chế báo cáo và công khai thông tin khiến cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức đại diện người lao động cũng như người lao động khó tiếp cận thông tin cần thiết để giám sát thực tế hoạt động của các tổ chức này.

Ngoài ra, cơ chế phối hợp giữa các cơ quan nhà nước, tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc giám sát việc thực hiện pháp luật lao động hiện nay vẫn chưa chặt chẽ. Mặc dù Điều 181 *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã quy định về cơ chế đối thoại và hợp tác ba bên trong quan hệ lao động, song pháp luật chưa xác định rõ trách nhiệm phối hợp giữa các chủ thể trong việc phát hiện, phản ánh và xử lý các hành vi vi phạm liên quan đến tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Trong nhiều trường hợp, việc giám sát chủ yếu vẫn mang tính hình thức hoặc chỉ được thực hiện khi phát sinh tranh chấp lao động tập thể, đình công hoặc khiếu nại kéo dài.

Một hạn chế khác là pháp luật hiện nay chưa thiết lập cơ chế tiếp nhận và xử lý phản ánh, kiến nghị đối với hoạt động của tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Người lao động, tổ chức đại diện người lao động hoặc doanh nghiệp thành viên chưa có cơ chế pháp lý rõ ràng để phản ánh các hành vi vượt quá phạm vi đại diện, thiếu minh bạch hoặc có dấu hiệu lạm dụng quyền đại diện của các tổ chức này. Đồng thời, cũng chưa có quy định cụ thể về trách nhiệm giải trình của tổ chức đại diện người sử dụng lao động khi có yêu cầu từ cơ quan quản lý nhà nước hoặc các chủ thể có liên quan trong quan hệ lao động.

Những hạn chế nêu trên cho thấy, cơ chế giám sát và bảo đảm thực thi pháp luật đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động hiện nay vẫn chưa đáp ứng yêu cầu của quan hệ lao động hiện đại và minh bạch. Việc thiếu cơ chế kiểm tra, công khai thông tin và phối hợp giám sát không chỉ làm giảm hiệu quả thực thi pháp luật mà còn ảnh hưởng đến tính cân bằng, minh bạch và sự ổn định của quan hệ lao động trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay.

3. Một số kiến nghị

Thứ nhất, hoàn thiện quy định pháp luật về hành vi vi phạm và trách nhiệm pháp lý của tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

Trong đó, cần bổ sung nhóm hành vi bị nghiêm cấm áp dụng trực tiếp đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động, đặc biệt là các hành vi can thiệp trái pháp luật vào hoạt động của tổ chức đại diện người lao động, cản trở thương lượng tập thể hoặc lợi dụng vai trò đại diện để gây ảnh hưởng bất hợp pháp đến quyền và lợi ích của các chủ thể trong quan hệ lao động.

Bên cạnh đó, pháp luật cũng cần xác định rõ trách nhiệm pháp lý của tổ chức đại diện người sử dụng lao động và các cá nhân có liên quan trong trường hợp vi phạm phát sinh. Cụ thể, cần quy định trách nhiệm hành chính,

trách nhiệm dân sự và trách nhiệm liên đới đối với doanh nghiệp thành viên, cũng như cơ chế bồi thường thiệt hại khi hành vi vi phạm gây ra hậu quả thực tế. Đồng thời, cần bổ sung các biện pháp xử lý phù hợp như cảnh cáo, đình chỉ hoạt động có thời hạn hoặc thu hồi tư cách đại diện đối với tổ chức có vi phạm nghiêm trọng hoặc tái phạm nhiều lần nhằm nâng cao hiệu quả kiểm soát hoạt động của chủ thể này trong quan hệ lao động.

Thứ hai, nâng cao hiệu quả chế tài xử lý vi phạm đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

Hiện nay, các quy định xử phạt trong lĩnh vực lao động theo Nghị định số 12/2022/NĐ-CP chủ yếu áp dụng đối với người sử dụng lao động hoặc doanh nghiệp, chưa có chế tài riêng phù hợp với tính chất đặc thù của tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Trong khi đó, các tổ chức này có khả năng tác động đáng kể đến hoạt động thương lượng tập thể, đối thoại xã hội và quan hệ lao động ở phạm vi ngành hoặc khu vực, do đó, nếu chỉ áp dụng hình thức xử phạt hành chính thông thường thì sẽ khó bảo đảm hiệu quả phòng ngừa vi phạm.

Pháp luật cần bổ sung các biện pháp xử lý mạnh hơn như đình chỉ hoạt động có thời hạn, thu hồi tư cách đại diện hoặc hạn chế quyền tham gia cơ chế ba bên đối với tổ chức có hành vi vi phạm nghiêm trọng hoặc tái phạm nhiều lần. Đồng thời, hoàn thiện cơ chế khắc phục hậu quả và bồi thường thiệt hại trong trường hợp hành vi vi phạm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tổ chức đại diện người lao động hoặc các doanh nghiệp khác. Bên cạnh đó, cần nghiên cứu nâng mức xử phạt đối với các hành vi vi phạm có tính hệ thống, kéo dài hoặc gây hậu quả nghiêm trọng nhằm bảo đảm tính răn đe và phù hợp với mức độ ảnh hưởng của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động hiện nay.

Thứ ba, tăng cường cơ chế thanh tra, giám sát và phối hợp quản lý đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

Hiện nay, *Bộ luật Lao động* năm 2019 chủ yếu quy định mang tính nguyên tắc về quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động mà chưa thiết lập cơ chế kiểm tra, giám sát chuyên biệt đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Trong khi đó, các tổ chức này ngày càng tham gia sâu vào quá trình thương lượng tập thể, đối thoại xã hội và xây dựng chính sách lao động; vì vậy, nếu thiếu cơ chế giám sát hiệu quả thì sẽ khó kiểm soát các hành vi vượt quá phạm vi đại diện hoặc tác động không phù hợp đến quan hệ lao động.

Do đó, cần bổ sung quy định về kiểm tra định kỳ, thanh tra chuyên đề và trách nhiệm giải trình đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động, đặc biệt trong các hoạt động liên quan đến thương lượng tập thể, hỗ trợ doanh nghiệp giải quyết tranh chấp lao động và tham gia xây dựng chính sách, pháp luật lao động. Đồng thời, cần quy định rõ trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước trong việc phát hiện, kiểm tra và xử lý vi phạm nhằm tránh tình trạng chồng chéo hoặc bỏ sót trách nhiệm trong thực tiễn áp dụng. Bên cạnh đó, cần hoàn thiện cơ chế công khai thông tin và chế độ báo cáo định kỳ về phạm vi đại diện, hoạt động hỗ trợ doanh nghiệp thành viên và việc tham gia quan hệ lao động nhằm nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm giải trình của các tổ chức này.

Ngoài hoạt động thanh tra và giám sát, cần tăng cường cơ chế phối hợp giữa cơ quan lao động, tổ chức công đoàn và các chủ thể có liên quan trong việc theo dõi và xử lý vi phạm pháp luật lao động. Theo Điều 181 *Bộ luật Lao động* năm 2019, quan hệ lao động tại Việt Nam được xây dựng trên cơ sở cơ chế ba bên giữa Nhà nước, tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Tuy nhiên, trên thực tế, cơ chế phối hợp giữa các chủ thể này trong hoạt động

giám sát và xử lý vi phạm vẫn còn thiếu chặt chẽ, chủ yếu chỉ được thực hiện khi tranh chấp lao động đã phát sinh. Vì vậy, cần đẩy mạnh trao đổi thông tin, phối hợp kiểm tra và xây dựng cơ chế cảnh báo sớm nhằm kịp thời phát hiện các nguy cơ vi phạm pháp luật và hạn chế việc phát sinh tranh chấp lao động trong thực tế.

4. Kết luận

Tổ chức đại diện người sử dụng lao động có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy đối thoại xã hội, thương lượng tập thể và xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay. Vì vậy, cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật theo hướng bổ sung quy định cụ thể về hành vi vi phạm, nâng cao hiệu quả chế tài xử lý và tăng cường cơ chế giám sát đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động; bảo đảm sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức công đoàn và các chủ thể liên quan nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật và bảo đảm tính phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Điều này không chỉ góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động mà còn có ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng môi trường lao động ổn định, minh bạch và bền vững tại Việt Nam hiện nay. □

Tài liệu tham khảo:

- Chính phủ (2020). *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động*.
- Chính phủ (2022). *Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
- Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động* năm 2019.
- Tổ chức Lao động Quốc tế (2023). *Industrial Relations and Collective Bargaining in Viet Nam*. ILO Vietnam Office.
- Trường Đại học Luật Hà Nội (2023). *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*. Nxb Công an nhân dân.