

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRƯỜNG CHÍNH ĐỨC

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN
THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
TẠI DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

Mã số: Thí điểm

HÀ NỘI - 2025

**Luận án được hoàn thành tại
Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: 1. TS. Đỗ Đức Hồng Hà



2. TS. Chu Thị Thúy Hằng



Phản biện 1: GS.TS. Võ Khánh Vinh

Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội

Phản biện 2: PGS.TS. Vũ Trọng Lâm

Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật

Phản biện 3: PGS.TS. Hoàng Hùng Hải

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

**Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện
hợp tại Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi 14 giờ 30 ngày 15 tháng 9 năm 2025

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, đặc biệt khi Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như CPTPP và EVFTA, yêu cầu hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp trở nên cấp thiết. Các cam kết quốc tế buộc Việt Nam phải bảo đảm thực chất quyền tự do hiệp hội, thương lượng tập thể và bảo vệ người lao động khỏi mọi hình thức phân biệt đối xử. Trong khi đó, hệ thống pháp luật trong nước dù đã có bước tiến thể hiện qua Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Công đoàn năm 2024 vẫn còn nhiều khoảng trống: cơ chế thành lập, công nhận, bảo vệ và giám sát hoạt động của các tổ chức đại diện người lao động chưa hoàn thiện. Điều này đòi hỏi một nghiên cứu toàn diện, mang tính học thuật và thực tiễn để kiến tạo giải pháp pháp lý đồng bộ đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển bền vững.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích của luận án là xây dựng cơ sở lý luận và thực tiễn nhằm đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam. Để đạt được mục đích này, luận án tập trung vào các nhiệm vụ: (1) làm rõ cơ sở lý luận, nội hàm và đặc điểm pháp lý của quyền thành lập tổ chức của người lao động; (2) phân tích và đánh giá mức độ hoàn thiện của pháp luật Việt Nam hiện hành; (3) so sánh, tham chiếu với chuẩn mực quốc tế và kinh nghiệm các quốc gia điển hình; (4) đề xuất quan điểm, định hướng và hệ thống giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật, bảo đảm quyền này được thực thi thực chất trong doanh nghiệp.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là hệ thống quy phạm pháp luật Việt Nam về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; các thiết chế thực thi và cơ chế bảo vệ quyền này; đồng thời tham chiếu chuẩn mực quốc tế (ILO, ICCPR) và kinh nghiệm các quốc gia thành viên CPTPP.

Phạm vi nghiên cứu giới hạn trong lĩnh vực quan hệ lao động tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, tập trung vào giai đoạn từ khi Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực đến nay.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

Luận án dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về con người và quyền con người, cùng các quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Các lý thuyết hiện đại được vận dụng gồm: lý thuyết quyền con người (James Nickel), lý thuyết quản trị quan hệ lao động (Kochan; Deery & Mitchell) và lý thuyết công bằng xã hội (Rawls). Phương pháp nghiên cứu gồm: phân tích- tổng hợp, so sánh pháp luật, lịch sử-logic, phương pháp quy phạm kết hợp điều tra thực tiễn, và tiếp cận dựa trên quyền con người.

5. Đóng góp khoa học của luận án

Luận án cung cấp một cách tiếp cận hệ thống và khoa học về quyền thành lập tổ chức của người lao động, góp phần hoàn thiện cơ sở lý luận về quyền này trong bối cảnh mới. Những đóng góp chủ yếu gồm: xây dựng bộ tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; nhận diện những khoảng trống

và bất cập trong pháp luật Việt Nam hiện hành; đề xuất hệ thống giải pháp khả thi, đồng bộ về quy phạm, thiết chế và cơ chế bảo vệ quyền; bổ sung luận cứ khoa học phục vụ quá trình nội luật hóa các cam kết quốc tế về quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể.

6. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận án gồm 4 chương, 11 tiết.

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài và các vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu

Chương 2: Cơ sở lý luận của việc hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Chương 3: Thực trạng hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam

Chương 4: Quan điểm và giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI VÀ CÁC VẤN ĐỀ ĐẶT RA CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.1. TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1.1. Các công trình nghiên cứu trong nước

Trong nước, các công trình về quyền công đoàn, quyền tự do hiệp hội và hoàn thiện pháp luật lao động đã hình thành nền tảng lý luận cho nghiên cứu này.

Thứ nhất, nhóm nghiên cứu về cơ sở lý luận và pháp lý của quyền công đoàn, tổ chức đại diện người lao động như Giáo trình Luật Lao động (ĐH Luật TP.HCM, 2023), Bình luận Bộ luật Lao động 2019 và các công trình của Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Hữu Dũng, Trần Văn Biên... đã phân tích sâu vai trò, chức năng và cơ chế hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp, bước đầu đề cập đến khả năng hình thành tổ chức độc lập ngoài hệ thống công đoàn truyền thống.

Thứ hai, nhóm công trình về quyền tự do hiệp hội trong bối cảnh hội nhập quốc tế, tiêu biểu là các nghiên cứu của Nguyễn Thị Lan Hương, Trần Thị Thúy Lâm, Đào Lan Hương... đã luận giải nghĩa vụ của Việt Nam theo Công ước ILO số 87, 98 và các cam kết CPTPP, EVFTA; đồng thời chỉ ra khoảng cách giữa pháp luật Việt Nam và chuẩn mực quốc tế, nhất là ở cơ chế thành lập, công nhận và bảo vệ tổ chức đại diện người lao động.

Thứ ba, nhóm nghiên cứu hướng đến hoàn thiện pháp luật lao động trên cơ sở quyền con người của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Học

viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và nhiều tác giả khác đã đề xuất cải cách khung pháp lý, bảo đảm quyền tự do hiệp hội trong doanh nghiệp.

Nhìn chung, các công trình trong nước đã góp phần xác lập cơ sở lý luận- pháp lý của quyền này, song đa số mới dừng ở phân tích khía cạnh riêng lẻ, chưa xây dựng được bộ tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thiện pháp luật và chưa làm rõ mối quan hệ giữa tổ chức công đoàn với tổ chức đại diện người lao động trong bối cảnh mới.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu nước ngoài

Nước ngoài có nhiều công trình tiêu biểu về quyền hiệp hội và đại diện người lao động, trong đó nổi bật là các ấn phẩm của ILO (Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles, ILO Guide on Trade Union Rights and Freedoms) cùng các nghiên cứu của Harry Arthurs, Sandra Fredman, Paul Davies, Catherine Barnard... làm rõ nguyên tắc tự do hiệp hội, bảo vệ người lao động và cơ chế công nhận tổ chức đại diện.

Nghiên cứu của OECD, EU và Ngân hàng Thế giới chỉ ra xu hướng phát triển của các mô hình đại diện đa dạng trong bối cảnh toàn cầu hóa. Kinh nghiệm của Nhật Bản, Singapore, Canada, Úc thể hiện những cách tiếp cận khác nhau về đăng ký, công nhận và hoạt động độc lập của tổ chức người lao động cung cấp bài học hữu ích cho Việt Nam khi hoàn thiện pháp luật tương thích chuẩn mực ILO nhưng phù hợp điều kiện chính trị - pháp lý đặc thù.

1.1.3. Đánh giá khái quát tình hình nghiên cứu

Các công trình trong và ngoài nước đã đặt nền móng cho nghiên cứu quyền thành lập tổ chức của người lao động, song vẫn còn những khoảng trống quan trọng: chưa có công trình nào tiếp cận quyền này như một

quyền con người độc lập; thiếu mô hình lý luận và tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thiện pháp luật; chưa có giải pháp đồng bộ gắn với yêu cầu nội luật hóa cam kết CPTPP và EVFTA; các nghiên cứu thực tiễn còn hạn chế, chưa phản ánh rõ tác động của các FDI và cơ chế bảo vệ người khởi xướng thành lập tổ chức.

Từ đó cho thấy nhu cầu cần có một nghiên cứu chuyên sâu, hệ thống, dựa trên tiếp cận quyền con người, để định hướng hoàn thiện pháp luật Việt Nam phù hợp chuẩn mực quốc tế và thực tiễn doanh nghiệp.

1.2. CÁC KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU ĐÃ CÓ VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.2.1. Những kết quả đạt được của các công trình nghiên cứu

Các công trình trong và ngoài nước đã đạt một số kết quả đáng ghi nhận:

Thứ nhất, xây dựng cơ sở lý luận về quyền hiệp hội và đại diện người lao động xác định rõ quyền thành lập tổ chức là quyền cơ bản gắn với quyền tự do hiệp hội và quyền con người.

Thứ hai, phân tích khung pháp luật Việt Nam về công đoàn và tổ chức đại diện người lao động, qua đó làm nổi bật những tiến bộ của Bộ luật Lao động 2019 và Luật Công đoàn 2024 trong việc mở rộng không gian pháp lý cho tổ chức đại diện mới.

Thứ ba, xác định hướng hội nhập pháp lý quốc tế, nhấn mạnh nhu cầu nội luật hóa các nguyên tắc của Công ước ILO số 87 và 98 phù hợp với các cam kết CPTPP, EVFTA.

Những kết quả này là cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng cho nghiên cứu chuyên sâu về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay.

1.2.2. Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

Dù đã có nhiều đóng góp song còn tồn tại những vấn đề chưa được làm rõ:

Chưa có khái niệm và nội hàm thống nhất về “tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp” và quyền thành lập tổ chức này;

Thiếu bộ tiêu chí khoa học đánh giá mức độ hoàn thiện pháp luật, bao gồm tính tương thích quốc tế, tính khả thi và cơ chế bảo vệ quyền;

Chưa làm rõ mối quan hệ pháp lý giữa tổ chức đại diện người lao động với công đoàn, thương lượng tập thể và thiết chế giải quyết tranh chấp;

Nghiên cứu thực tiễn còn hạn chế, đặc biệt về các doanh nghiệp FDI và khu vực tư nhân, nơi phát sinh nhiều tình huống pháp lý mới.

Từ đó, đặt ra yêu cầu về một công trình nghiên cứu tổng thể, vừa có chiều sâu lý luận vừa gắn với bối cảnh cải cách và hội nhập pháp luật lao động của Việt Nam.

1.3. GIẢ THUYẾT VÀ CÂU HỎI NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN

1.3.1. Giả thuyết nghiên cứu

Luận án xuất phát từ giả thuyết rằng pháp luật Việt Nam về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tuy đã có bước tiến đáng kể nhưng vẫn chưa hoàn thiện còn thiếu các quy định bảo đảm tính độc lập, tự chủ và cơ chế bảo vệ hữu hiệu; mức độ tương thích với chuẩn mực quốc tế, đặc biệt là Công ước ILO số 87 và 98 vẫn còn hạn chế.

1.3.2. Câu hỏi nghiên cứu

Từ giả thuyết trên, luận án tập trung trả lời các câu hỏi:

Quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được cấu thành bởi những yếu tố pháp lý nào?

Mức độ hoàn thiện của pháp luật Việt Nam hiện nay được thể hiện ra sao so với các chuẩn mực quốc tế?

Thực tiễn thực thi quyền này trong doanh nghiệp đang gặp những khó khăn gì?

Những nhân tố nào ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình hoàn thiện pháp luật về quyền này?

Cần xây dựng quan điểm và giải pháp như thế nào để pháp luật Việt Nam vừa phù hợp điều kiện quốc gia vừa đáp ứng yêu cầu hội nhập?

Tiểu kết chương 1

Chương 1 đã tổng hợp, hệ thống và đánh giá các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, qua đó chỉ ra khoảng trống khoa học cần tiếp tục nghiên cứu: chưa có công trình nào tiếp cận quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp một cách toàn diện, dưới góc nhìn quyền con người và pháp luật so sánh. Từ đó, luận án xác lập định hướng tiếp theo: làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của việc hoàn thiện pháp luật về quyền này; xây dựng bộ tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thiện pháp luật; phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp khả thi đồng bộ gắn với tiến trình hội nhập quốc tế của Việt Nam.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP

2.1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP

2.1.1. Khái niệm, đặc điểm của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là hình thức liên kết tự nguyện, có tổ chức được thành lập nhằm đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Đây là thiết chế xã hội đặc thù mang tính

phi lợi nhuận, tự chủ và độc lập với người sử dụng lao động, hoạt động trên cơ sở pháp luật và điều lệ riêng.

Tổ chức này thực hiện chức năng đại diện, đối thoại, thương lượng tập thể, góp phần thúc đẩy dân chủ cơ sở, nâng cao phúc lợi và hạn chế xung đột lao động. Đặc điểm cơ bản gồm: Thành lập trên nguyên tắc tự nguyện, tự quản; Hoạt động hợp pháp, có tư cách pháp nhân; Được pháp luật bảo hộ và quyền tham gia thương lượng, đối thoại; Là thành tố thiết yếu trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ, phù hợp yêu cầu của Nhà nước pháp quyền hiện đại và hội nhập quốc tế.

2.1.2. Khái niệm, đặc trưng và nội dung quyền của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Khái niệm quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Quyền thành lập tổ chức của người lao động là quyền con người cơ bản, cho phép người lao động tự do sáng lập, gia nhập và vận hành tổ chức đại diện tại nơi làm việc mà không cần phê duyệt trước, trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng và không bị can thiệp. Quyền này thể hiện ở ba cấp độ: (1) Cá nhân quyền tự do kết hợp; (2) Tập thể quyền sáng lập và quản trị tổ chức độc lập; (3) Thể chế quyền được pháp luật công nhận, bảo vệ và hỗ trợ.

Đây là tiêu chuẩn nền tảng để đánh giá pháp luật và đề xuất giải pháp hoàn thiện.

Đặc trưng của quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Quyền này mang năm đặc trưng pháp lý cơ bản: Kết hợp cá nhân - tập thể: là quyền cá nhân được hiện thực qua hành vi tập thể; Tính độc lập: tổ chức tự quản, không chịu chi phối bởi cơ quan hành chính, chính trị; Bảo vệ khỏi can thiệp, phân biệt: được pháp luật quốc tế và quốc gia bảo

đảm; Tính kiến tạo thể chế mới: cho phép hình thành nhiều tổ chức đại diện song song, tạo đa dạng trong đại diện; Công nhận pháp lý hậu kiểm: tổ chức chỉ cần đăng ký, không phải xin phép. Nhận diện rõ đặc trưng này giúp định hình hệ thống pháp luật bảo vệ quyền hiệu quả, tương thích chuẩn mực quốc tế.

Nội dung của quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Nội dung quyền bao gồm tổng thể các quyền năng pháp lý cho phép người lao động sáng lập, tổ chức và vận hành thiết chế đại diện độc lập tại nơi làm việc, gắn với nghĩa vụ bảo đảm của Nhà nước theo tiếp cận quyền con người. Gồm năm nhóm quyền cơ bản: Tự do sáng lập tổ chức, không cần xin phép hành chính; Xây dựng điều lệ, cơ cấu, mục tiêu hoạt động tự chủ; Không bị can thiệp, được bảo vệ khỏi mọi hành vi cản trở; Được công nhận, bảo vệ pháp lý và có tư cách đại diện hợp pháp; Tự do liên kết, được tham gia hoặc không tham gia liên minh cấp cao hơn.

Những quyền này là thước đo mức độ hoàn thiện pháp luật và mức độ dân chủ trong quan hệ lao động hiện đại.

Chủ thể của quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Chủ thể của quyền bao gồm: (1) Người lao động cá nhân không phân biệt giới tính, hợp đồng hay hình thức làm việc, được công nhận rộng rãi theo Công ước ILO 87; (2) Nhóm người lao động cùng khởi xướng tổ chức đại diện.

Việc quy định số lượng tối thiểu quá cao hoặc hạn chế phạm vi sáng lập có thể vi phạm nguyên tắc tự do hiệp hội quốc tế.

2.1.3. Khái niệm, đặc điểm và nội dung của pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Khái niệm pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Pháp luật về quyền này là hệ thống quy phạm điều chỉnh việc hình thành và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động nhằm bảo đảm thực thi quyền tự do lập hội trong quan hệ lao động hiện đại. Bốn nội dung cốt lõi: Ghi nhận quyền như một quyền tự thân, không phụ thuộc phê duyệt hành chính; Thiết lập thủ tục minh bạch, công bằng, không phân biệt đối xử; Quy định giới hạn quyền hợp lý, theo nguyên tắc cần thiết và tương xứng; Thiết lập cơ chế bảo vệ hiệu quả chống cản trở, phân biệt hoặc trả đũa.

Đặc điểm của pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Pháp luật về quyền này là bộ phận cốt lõi của pháp luật lao động hiện đại, kết nối giữa bảo đảm quyền con người và vận hành kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Năm đặc điểm nổi bật gồm: Lấy người lao động làm trung tâm, thủ tục minh bạch, tránh hành chính hóa; Bảo vệ người khởi xướng, ngăn ngừa trù dập từ giai đoạn ý tưởng; Mang tính kiến tạo, trao quyền hơn là kiểm soát; Linh hoạt, đa dạng mô hình tổ chức, thích ứng thị trường lao động; Thừa nhận cạnh tranh đại diện và giám sát độc lập, bảo đảm quyền không bị vô hiệu hóa.

Nội dung pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Pháp luật điều chỉnh quyền này gồm bốn nhóm quy phạm chủ yếu:

Chủ thể và điều kiện thực hiện quyền: Xác định người lao động là

trung tâm, quy định số lượng tối thiểu hợp lý, bảo vệ người lao động khỏi trù dập, giới hạn quyền hợp pháp theo Điều 22(2) ICCPR.

Trình tự, thủ tục thực hiện quyền: Quy định cơ chế thông báo hoặc đăng ký đơn giản, rõ ràng về hồ sơ, thời hạn, hợp nhất, chia tách, giải thể trên cơ sở tự nguyện.

Bảo đảm thực thi quyền: Cho phép tổ chức hoạt động độc lập, thương lượng, hành động tập thể hợp pháp, tiếp cận doanh nghiệp và giải quyết tranh chấp.

Trách nhiệm của Nhà nước và các bên liên quan: Nhà nước có nghĩa vụ tôn trọng, bảo vệ và thực hiện quyền; thiết lập cơ chế khiếu nại, bảo vệ pháp lý miễn phí; khuyến khích vai trò hỗ trợ của công đoàn, NGO và tổ chức quốc tế.

2.2. KHÁI NIỆM VÀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

2.2.1. Cơ sở xây dựng tiêu chí

Các tiêu chí được xây dựng dựa trên: (i) Chuẩn mực quốc tế về quyền tự do hiệp hội; (ii) Nguyên tắc của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa; và (iii) Yêu cầu hội nhập quốc tế và phát triển bền vững của Việt Nam.

2.2.2. Các tiêu chí cụ thể

Tính phù hợp với chuẩn mực quốc tế mức độ tương thích với Công ước ILO 87, 98, 100, 111 và các điều ước quốc tế mà Việt Nam tham gia.

Tính đầy đủ và rõ ràng của quy phạm bao quát đầy đủ các nội dung của quyền, tránh chồng chéo và mâu thuẫn.

Cơ chế bảo vệ quyền có quy định cụ thể về chống phân biệt đối xử, trả đũa, giải quyết khiếu nại nhanh và hiệu quả.

Tính khả thi và hiệu lực thực thi thể hiện qua tính minh bạch, khả năng tiếp cận và thực thi trong doanh nghiệp.

Tính đồng bộ và ổn định của hệ thống pháp luật đảm bảo thống nhất giữa luật lao động, công đoàn, doanh nghiệp, và tổ tụng.

Tính hiệu quả thực tế thể hiện qua số lượng, năng lực và hiệu quả hoạt động của các tổ chức đại diện người lao động được thành lập.

2.3. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

2.3.1. Yếu tố chính trị - pháp lý

Chủ trương của Đảng về phát triển Nhà nước pháp quyền và bảo đảm quyền con người, đặc biệt là các nghị quyết gần đây như Nghị quyết 57-NQ/TW (2024) và Nghị quyết 66-NQ/TW (2025), tạo cơ sở định hướng cho việc hoàn thiện pháp luật về quyền của người lao động.

2.3.2. Yếu tố kinh tế - xã hội

Sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế, quá trình cổ phần hóa, mở rộng khu vực FDI và kinh tế tư nhân đặt ra yêu cầu điều chỉnh pháp luật lao động phù hợp với mô hình doanh nghiệp đa sở hữu, đa văn hóa.

2.3.3. Yếu tố hội nhập quốc tế

Cam kết trong các hiệp định CPTPP, EVFTA, RCEP yêu cầu Việt Nam bảo đảm quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể, đồng thời tăng cường cơ chế bảo vệ người lao động khỏi phân biệt đối xử, trả đũa khi thực thi quyền này.

2.3.4. Yếu tố thực thi pháp luật

Hiệu quả của việc hoàn thiện pháp luật còn phụ thuộc vào năng lực của cơ quan thực thi (Thanh tra lao động, Tòa án, Công đoàn, tổ chức NLD) và nhận thức pháp lý của người lao động, người sử dụng lao động.

2.4. PHÁP LUẬT QUỐC TẾ VÀ PHÁP LUẬT CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP VÀ GIÁ TRỊ THAM KHẢO CHO VIỆT NAM

2.4.1. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Nhật Bản duy trì cơ chế đăng ký tự do và công nhận tư cách pháp nhân cho tổ chức lao động, song gắn với trách nhiệm tự quản và cơ chế hòa giải - trọng tài lao động chuyên biệt. Mô hình này bảo đảm tính linh hoạt nhưng vẫn duy trì trật tự pháp lý.

2.4.2. Kinh nghiệm của Singapore

Singapore áp dụng cơ chế đăng ký bắt buộc nhưng thủ tục đơn giản; các tổ chức được quyền thương lượng tập thể khi đáp ứng điều kiện đại diện tối thiểu. Mô hình này giúp bảo đảm tính minh bạch và hiệu quả quản lý nhà nước.

2.4.3. Kinh nghiệm của Canada và Úc

Hai quốc gia này cho phép đa tổ chức đại diện song song, cạnh tranh về năng lực và uy tín đồng thời có cơ chế pháp lý nghiêm ngặt bảo vệ người lao động khỏi phân biệt đối xử.

2.4.4. Giá trị tham khảo cho Việt Nam

Việt Nam có thể học hỏi ở ba điểm chính: (i) Đơn giản hóa thủ tục thành lập và đăng ký tổ chức người lao động; (ii) Thiết lập cơ chế bảo vệ pháp lý hiệu quả cho người khởi xướng và thành viên tổ chức; (iii) Bảo đảm sự giám sát của Nhà nước nhưng không can thiệp hành chính quá mức, phù hợp định hướng xã hội chủ nghĩa.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 đã xác lập cơ sở lý luận toàn diện cho việc hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Các luận điểm cốt lõi bao gồm:

Quyền thành lập tổ chức của người lao động là quyền con người cơ bản, cần được cụ thể hóa trong hệ thống pháp luật quốc gia.

Mức độ hoàn thiện pháp luật phải được đánh giá theo bộ tiêu chí gồm tính tương thích quốc tế, đầy đủ quy phạm, cơ chế bảo vệ, tính khả thi và hiệu quả thực thi.

Việc hoàn thiện pháp luật chịu tác động của nhiều yếu tố: chính trị - pháp lý, kinh tế - xã hội, hội nhập quốc tế và năng lực thực thi.

Kinh nghiệm các nước cho thấy tính độc lập, minh bạch và cơ chế bảo vệ quyền là yếu tố quyết định thành công.

Những cơ sở lý luận này là nền tảng trực tiếp cho việc phân tích thực trạng pháp luật Việt Nam ở Chương 3 và đề xuất giải pháp hoàn thiện tại Chương 4.

Chương 3

THỰC TRẠNG HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

3.1. NHỮNG KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

Trong những năm gần đây, đặc biệt từ khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực, Việt Nam đã đạt được nhiều bước tiến quan trọng trong việc ghi nhận và bảo đảm quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Bộ luật Lao động lần đầu tiên quy định về “tổ chức đại diện

người lao động tại cơ sở” (Điều 170 và 174), cho phép người lao động trong doanh nghiệp được quyền tự nguyện thành lập và gia nhập tổ chức của mình, đánh dấu sự chuyển đổi từ mô hình “một công đoàn duy nhất” sang cơ chế “đa đại diện”.

Luật Công đoàn năm 2024 tiếp tục cụ thể hóa tinh thần này, mở rộng phạm vi đại diện của người lao động tạo hành lang pháp lý để các tổ chức đại diện người lao động độc lập hoạt động hợp pháp. Cùng với đó, Chính phủ đã ban hành nhiều nghị định hướng dẫn về thương lượng tập thể, đối thoại tại nơi làm việc và cơ chế bảo vệ người lao động khi thực hiện quyền hiệp hội.

Về cơ bản, hệ thống pháp luật đã từng bước tiệm cận các chuẩn mực quốc tế như Công ước ILO số 98 (đã phê chuẩn năm 2019) và đang hướng tới Công ước số 87. Quyền tự do thành lập tổ chức của người lao động được đặt trong khuôn khổ Hiến pháp 2013 và các văn bản dưới luật thể hiện rõ cam kết của Nhà nước về bảo đảm quyền con người trong lĩnh vực lao động.

Bên cạnh đó, các quy định về cơ chế bảo vệ quyền của người lao động ngày càng rõ ràng hơn. Người sử dụng lao động bị cấm cản trở, trả thù hay phân biệt đối xử đối với người lao động tham gia hoặc thành lập tổ chức đại diện. Các hành vi vi phạm có thể bị xử lý bằng các biện pháp hành chính hoặc hình sự. Hệ thống thanh tra lao động và cơ quan giải quyết tranh chấp lao động được củng cố góp phần tạo môi trường pháp lý minh bạch hơn trong doanh nghiệp.

Những kết quả nêu trên khẳng định định hướng đúng đắn của Nhà nước trong việc thể chế hóa các cam kết quốc tế, mở rộng không gian dân

chủ trong doanh nghiệp, đồng thời từng bước hình thành thiết chế đại diện lao động đa dạng, năng động và có tính bảo vệ thực chất.

3.2. NHỮNG HẠN CHẾ VÀ NGUYÊN NHÂN CỦA HẠN CHẾ

Bên cạnh các kết quả đạt được, pháp luật hiện hành về quyền thành lập tổ chức của người lao động vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định.

Thứ nhất, khung pháp lý về thủ tục thành lập và công nhận tổ chức đại diện người lao động chưa được quy định cụ thể. Các tiêu chí, điều kiện thành lập và cơ chế đăng ký hoạt động vẫn còn mang tính hành chính chưa phản ánh đầy đủ tinh thần tự do hiệp hội theo Công ước ILO số 87.

Thứ hai, địa vị pháp lý của tổ chức đại diện người lao động còn mờ nhạt. Việc xác định tư cách pháp nhân, quyền ký kết hợp đồng hoặc tham gia tố tụng của các tổ chức này chưa được quy định thống nhất gây khó khăn trong thực tiễn hoạt động.

Thứ ba, mối quan hệ giữa tổ chức đại diện người lao động và công đoàn chưa có cơ chế điều hòa rõ ràng dẫn đến nguy cơ chồng chéo về chức năng và xung đột về quyền đại diện. Trong nhiều doanh nghiệp, công đoàn vẫn là tổ chức duy nhất được công nhận khiến các tổ chức mới chưa đủ điều kiện phát triển.

Thứ tư, cơ chế bảo vệ người khởi xướng thành lập tổ chức đại diện chưa đủ mạnh. Thực tế cho thấy vẫn còn tình trạng người lao động bị gây áp lực, đe dọa hoặc chuyển việc sau khi bày tỏ ý định thành lập tổ chức đại diện. Các biện pháp xử lý vi phạm chưa kịp thời và chưa đủ sức răn đe.

Thứ năm, chính sách hỗ trợ và hướng dẫn hoạt động của các tổ chức mới còn thiếu thống nhất. Chưa có chương trình đào tạo, bồi dưỡng hoặc cơ chế tài chính dành riêng cho tổ chức đại diện người lao động độc lập;

điều này khiến nhiều tổ chức sau khi được thành lập không duy trì được hoạt động ổn định.

Nguyên nhân của những hạn chế trên xuất phát từ cả phía pháp luật và phía thực thi.

Về lập pháp: quá trình đổi mới pháp luật diễn ra nhanh trong bối cảnh hội nhập nên nhiều quy định mới chỉ dừng ở mức khung, chưa có hướng dẫn chi tiết.

Về thực thi: năng lực của cơ quan quản lý, đặc biệt là thanh tra lao động còn hạn chế; việc giám sát thực thi quyền thành lập tổ chức người lao động chưa thường xuyên.

Bên cạnh đó, nhận thức của người lao động về quyền này còn thấp, tâm lý e ngại khi tham gia tổ chức đại diện vẫn phổ biến; trong khi đó, một bộ phận người sử dụng lao động chưa sẵn sàng chấp nhận mô hình đại diện song song do lo ngại ảnh hưởng đến quyền quản lý doanh nghiệp.

Tiểu kết chương 3

Thực trạng pháp luật Việt Nam về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp cho thấy: quá trình hoàn thiện pháp luật đã đạt nhiều thành tựu quan trọng, phản ánh rõ định hướng hội nhập và cải cách thể chế của Nhà nước. Tuy nhiên, hệ thống pháp luật vẫn tồn tại khoảng trống đáng kể về quy định, cơ chế bảo vệ và năng lực thực thi.

Để quyền thành lập tổ chức của người lao động thực sự trở thành quyền con người được bảo đảm trong thực tế cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật theo hướng: đồng bộ với chuẩn mực quốc tế, tăng cường bảo vệ người lao động yếu thế, xây dựng cơ chế tài phán lao động chuyên biệt và thúc đẩy văn hóa đối thoại trong doanh nghiệp.

Những đánh giá này là cơ sở trực tiếp để Chương 4 xác lập quan điểm và giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam trong giai đoạn tới.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

4.1. QUAN ĐIỂM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

4.1.1. Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, phù hợp với định hướng xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam

Hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động phải đặt dưới sự lãnh đạo toàn diện của Đảng, bảo đảm tính thống nhất giữa mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội và định hướng xã hội chủ nghĩa. Quan điểm này xuất phát từ chủ trương trong Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và các nghị quyết chuyên đề gần đây như Nghị quyết số 57-NQ/TW (2024) và Nghị quyết số 66-NQ/TW (2025), nhấn mạnh yêu cầu “phát triển giai cấp công nhân hiện đại, có bản lĩnh chính trị vững vàng, làm nòng cốt trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ”.

Theo đó, quyền thành lập tổ chức của người lao động phải được cụ thể hóa trên cơ sở hài hòa giữa quyền con người và lợi ích chung của quốc gia, bảo đảm ổn định chính trị, trật tự xã hội và an ninh trong doanh nghiệp. Mọi cải cách pháp luật trong lĩnh vực này cần gắn liền với cơ chế

quản lý Nhà nước pháp quyền dựa trên nguyên tắc “Đảng lãnh đạo - Nhà nước quản lý - Nhân dân làm chủ”.

4.1.2. Bảo đảm phù hợp với chuẩn mực quốc tế, đặc biệt là các công ước cơ bản của ILO và cam kết trong các FTA thế hệ mới

Pháp luật Việt Nam cần tiếp tục nội luật hóa đầy đủ các quy định của Công ước ILO số 87 về *quyền tự do hiệp hội* và Công ước số 98 về thương lượng tập thể phù hợp với điều kiện chính trị - pháp lý trong nước. Đồng thời, việc thực hiện các cam kết trong CPTPP, EVFTA phải được đặt trong lộ trình rõ ràng có sự phối hợp giữa các cơ quan nhà nước, tổ chức công đoàn và doanh nghiệp.

Mục tiêu là xây dựng khung pháp luật vừa tương thích với quốc tế vừa đảm bảo tính đặc thù của Việt Nam, nơi quyền con người luôn gắn liền với trách nhiệm công dân và ổn định xã hội.

4.1.3. Bảo đảm tính khả thi, đồng bộ và hiệu quả trong tổ chức thực hiện pháp luật

Hoàn thiện pháp luật phải gắn với khả năng thực thi trong thực tế doanh nghiệp. Hệ thống quy phạm cần rõ ràng, dễ hiểu, dễ áp dụng, tránh trùng lặp hoặc xung đột giữa Luật Công đoàn, Bộ luật Lao động và các văn bản chuyên ngành khác.

Đồng thời, phải xây dựng cơ chế kiểm tra, giám sát, thanh tra và giải quyết tranh chấp minh bạch, hiệu quả; đảm bảo mọi hành vi cản trở, phân biệt đối xử hay trả đũa người lao động vì thành lập tổ chức đại diện đều được xử lý nghiêm minh.

Tính khả thi còn phụ thuộc vào năng lực của các thiết chế thực thi nên cần đồng bộ giữa đổi mới pháp luật và nâng cao năng lực con người, nhất là cán bộ công đoàn, cán bộ thanh tra lao động và cán bộ quản lý nhà nước.

4.1.4. Kết hợp hài hòa giữa lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động và lợi ích quốc gia

Pháp luật hoàn thiện phải hướng đến xây dựng quan hệ lao động đối tác, hợp tác cùng phát triển thay vì đối đầu. Người lao động được bảo đảm quyền tự do hiệp hội, người sử dụng lao động được bảo vệ quyền quản lý hợp pháp và Nhà nước giữ vai trò trung gian điều tiết, bảo vệ lợi ích công.

4.2. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN THÀNH LẬP TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

4.2.1. Nhóm giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật

Một là, sửa đổi, bổ sung Luật Công đoàn 2024 và các văn bản hướng dẫn để xác định rõ địa vị pháp lý của tổ chức đại diện người lao động, bao gồm tư cách pháp nhân, quyền ký kết thỏa ước, tham gia tố tụng và đại diện trước cơ quan nhà nước.

Hai là, đơn giản hóa thủ tục đăng ký và công nhận tổ chức đại diện, bảo đảm tinh thần tự nguyện, không hành chính hóa. Có thể quy định mô hình “thông báo thành lập” thay cho “xin phép hoạt động”, phù hợp với thông lệ quốc tế.

Ba là, hoàn thiện cơ chế bảo vệ người lao động khởi xướng việc thành lập tổ chức quy định rõ trách nhiệm pháp lý của người sử dụng lao động khi có hành vi trả đũa hoặc gây áp lực.

Bốn là, xây dựng cơ chế đối thoại và thương lượng tập thể nhiều cấp, trong đó tổ chức đại diện người lao động có thể tham gia cùng công đoàn trong các lĩnh vực chung, tránh chồng chéo nhưng vẫn bảo đảm đa dạng đại diện.

4.2.2. Nhóm giải pháp về tổ chức thực hiện và bảo đảm thi hành pháp luật

Cần nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật thông qua:

Tăng cường năng lực cho cơ quan quản lý nhà nước, nhất là Thanh tra Lao động và Tòa án lao động, để xử lý nhanh và minh bạch các vụ việc vi phạm quyền hiệp hội;

Thiết lập cơ chế giám sát độc lập, cho phép tổ chức người lao động phản ánh, kiến nghị trực tiếp lên cơ quan trung ương khi gặp cản trở từ doanh nghiệp;

Đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến pháp luật, nhất là cho lao động trong khu vực FDI, lao động dân tộc thiểu số và lao động hợp đồng ngắn hạn, giúp họ hiểu rõ quyền và cơ chế bảo vệ;

Xây dựng cơ chế tài chính bền vững cho tổ chức đại diện người lao động: cho phép huy động đóng góp thành viên, hỗ trợ kỹ thuật từ các tổ chức quốc tế, song phải bảo đảm minh bạch và tuân thủ quy định quản lý tài chính Việt Nam.

4.2.3. Nhóm giải pháp về đào tạo, nâng cao năng lực và hợp tác quốc tế

Một là, xây dựng chương trình bồi dưỡng chuyên sâu cho cán bộ công đoàn và cán bộ tổ chức đại diện người lao động về pháp luật quốc tế, kỹ năng đối thoại, thương lượng, giải quyết tranh chấp.

Hai là, tăng cường hợp tác quốc tế với ILO, JICA, GIZ và các tổ chức lao động quốc tế trong việc hỗ trợ kỹ thuật, đào tạo, chia sẻ kinh nghiệm thực thi quyền hiệp hội.

Ba là, khuyến **khích** nghiên cứu khoa học và hợp tác học thuật trong lĩnh vực quyền con người và pháp luật lao động, đặc biệt tại các học viện, trường đại học và viện nghiên cứu để hình thành nền tảng lý luận vững chắc cho việc hoạch định chính sách lâu dài.

4.2.4. Nhóm giải pháp bảo đảm điều kiện kinh tế - xã hội và văn hóa pháp lý

Việc thực hiện quyền thành lập tổ chức của người lao động cần được hỗ trợ bằng môi trường kinh tế - xã hội ổn định và văn hóa pháp lý tiên bộ.

Nhà nước cần khuyến khích doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội (CSR), coi việc tôn trọng quyền tự do hiệp hội là tiêu chí đánh giá mức độ phát triển bền vững.

Cần xây dựng văn hóa đối thoại và tôn trọng pháp luật trong doanh nghiệp, đặc biệt ở khu vực FDI.

Đưa nội dung quyền con người trong lao động vào chương trình đào tạo của hệ thống chính trị, qua đó nâng cao nhận thức toàn xã hội về quyền thành lập tổ chức của người lao động như một biểu hiện của văn minh pháp lý.

Tiểu kết chương 4

Việc hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là yêu cầu tất yếu trong tiến trình hội nhập quốc tế và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Pháp luật Việt Nam cần được tiếp tục sửa đổi, bổ sung theo hướng tương thích với chuẩn mực quốc tế, song vẫn bảo đảm định hướng chính trị - pháp lý đặc thù của quốc gia.

Các nhóm giải pháp được đề xuất ở trên mang tính tổng thể và khả thi, hướng đến mục tiêu xây dựng hệ thống pháp luật đồng bộ, hiệu lực, hiệu quả; bảo đảm quyền con người trong lao động, tăng cường vai trò đại diện của người lao động và góp phần phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiên bộ ở Việt Nam hiện nay.

KẾT LUẬN

Luận án là công trình nghiên cứu toàn diện, có hệ thống về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, một nội dung pháp lý mới mẻ và quan trọng trong tiến trình Việt Nam hội nhập quốc tế và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Trên cơ sở tiếp cận quyền con người và lý thuyết quản trị quan hệ lao động, luận án đã làm rõ cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng pháp luật và đề xuất giải pháp hoàn thiện. Kết quả nghiên cứu khẳng định: quyền thành lập tổ chức của người lao động là biểu hiện cụ thể của quyền tự do hiệp hội có ý nghĩa nền tảng trong việc bảo đảm quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Luận án đã xây dựng bộ tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thiện pháp luật, phân tích những thành tựu và hạn chế của hệ thống pháp luật Việt Nam hiện hành, đồng thời đề xuất quan điểm và nhóm giải pháp khả thi: hoàn thiện khung pháp lý theo chuẩn mực quốc tế; tăng cường cơ chế bảo vệ quyền; nâng cao năng lực thực thi và phát triển văn hóa pháp lý trong doanh nghiệp.

Những kết quả nghiên cứu của luận án góp phần bổ sung lý luận về quyền con người trong lĩnh vực lao động đồng thời có giá trị thực tiễn trong hoạch định chính sách, xây dựng và tổ chức thực hiện pháp luật, hướng đến mục tiêu phát triển bền vững và hội nhập sâu rộng của Việt Nam.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Trương Chánh Đức (2023), “Pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp - Một góc nhìn mới về quyền công đoàn ở Việt Nam quyền xã hội chủ nghĩa”, *Tạp chí Pháp luật về quyền con người*, ISSN 2615-899X, 5(34), tr.60-70.
2. Trương Chánh Đức (2024), “Các yếu tố bảo đảm hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Pháp luật về quyền con người*, ISSN 2615-899X, (39), tr.63-70.
3. Trương Chánh Đức (2024), “Pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam - Bất cập, hạn chế và giải pháp, kiến nghị”, *Tạp chí Khoa học kiểm sát*, ISSN 2354-063X, 03(75), tr.38-47.
4. Trương Chánh Đức (2024), “Pháp luật của một số quốc gia về quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp - Kinh nghiệm cho Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học kiểm sát*, ISSN 2354-063X, 04(76), tr.47-53.
5. Trương Chánh Đức (2024), “Pháp luật của một số quốc gia về quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp: Kinh nghiệm của một số quốc gia và gợi mở cho Việt Nam”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, ISSN 1859 - 2953, 20(499), kỳ 2 - tháng 10, tr.57-64.
6. Trương Chánh Đức (2024), “Pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở một số quốc gia: Kinh nghiệm đối với Việt Nam”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, ISSN 2354 - 0761, năm thứ 31, (345), tr.117-121.