



# VAI TRÒ ĐẠI DIỆN CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG THEO HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG – PHÁP LUẬT MỘT SỐ QUỐC GIA THÀNH VIÊN VÀ KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

Trần Tuấn Sơn

Trường Đại học Luật, Đại học Huế, Đường Võ Văn Kiệt, Huế, Việt Nam

\* Tác giả liên hệ: Trần Tuấn Sơn <sonnt@due.edu.vn>

(Ngày nhận bài: 11-3-2021; Ngày chấp nhận đăng: 9-6-2021)

**Tóm tắt.** Tác giả phân tích và làm rõ những vấn đề pháp lý liên quan đến vai trò đại diện của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động theo Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và một số quốc gia thành viên của Hiệp định này (Nhật Bản, Singapore). Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động đại diện của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động.

**Từ khóa:** tổ chức công đoàn, đại diện lao động, quan hệ lao động

## Trade union's representative role in labor relationship under Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership – some member countries' laws and suggestions for Vietnam

Tran Tuan Son

University of Law, Hue University, Vo Van Kiet St., Hue, Vietnam

\* Correspondence to Tran Tuan Son <sonnt@due.edu.vn >

(Received: March 11, 2021; Accepted: June 9, 2021)

**Abstract.** The author analyzes and clarifies legal issues related to the representative role of trade unions in labor relationships under the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP) and some member countries' laws (Japan and Singapore's). On that basis, the author suggests measures to improve trade unions' representative efficiency in this relationship.

---

**Keywords:** trade union, labor representative, labor relationship

## **1. Vai trò đại diện cho người lao động trong quan hệ lao động của tổ chức công đoàn theo Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương và một số quốc gia thành viên**

### **1.1. Theo Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương**

Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership – CPTPP) là một hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới có quy định nội dung về lao động. Theo cam kết trong Chương 19 của Hiệp định thì tất cả các nước tham gia phải thông qua và duy trì các quyền được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) trong pháp luật, thể chế và thông lệ của quốc gia thành viên. Hiệp định CPTPP cũng nhấn mạnh lại quy định không được phép sử dụng các tiêu chuẩn lao động với mục đích bảo hộ thương mại để bảo đảm mục tiêu của Hiệp định là thúc đẩy thương mại và loại bỏ các rào cản đối với thương mại giữa các nước thành viên. Về vai trò của tổ chức công đoàn trong bảo vệ quyền lợi người lao động (NLĐ) theo CPTPP, cần chú ý những điểm sau:

*Thứ nhất*, về quyền tự do thành lập và gia nhập công đoàn,

Dưới góc độ luật thực định, Điều 19.3, Hiệp định CPTPP, quy định: “1. Mỗi bên sẽ thông qua và duy trì các đạo luật và quy định và thực hiện các đạo luật và quy định đó ở nước mình, các quyền sau đây như đã được nêu trong Tuyên bố của ILO: (a) Quyền tự do hội họp và ghi nhận có hiệu quả quyền thương lượng tập thể.”

Có thể thấy Hiệp định CPTPP yêu cầu các bên có nghĩa vụ ban hành và thực thi các luật và quy định trong nước nhằm bảo đảm quyền tự do lập hội; kể cả khi các quốc gia thành viên CPTPP chưa phê chuẩn các công ước của ILO, các thành viên vẫn có nghĩa vụ ràng buộc theo CPTPP, bảo đảm các quyền này bằng cách thông qua và duy trì các đạo luật và quy định trong nước. Theo đó, để bảo đảm quyền tự do lập hội, các thành viên cần có hệ thống pháp luật trong nước phù hợp, tạo khung pháp lý cho các tổ chức công đoàn – hình thức thể hiện của quyền tự do hội họp – được hoạt động một cách tự do, độc lập. Tuy nhiên, CPTPP chỉ dừng lại ở đó mà không quy định chi tiết các quốc gia thành viên phải sửa luật như thế nào cho phù hợp. Các quy định này được cho là ít khắt khe hơn so với các cam kết trong Hiệp định TPP (Trans-Pacific Partnership Agreement) trước đó khi hiệp định này yêu cầu quốc gia thành viên phải sửa đổi điều khoản cụ thể trong luật lao động, bổ sung thanh tra lao động, quy định các mốc thời gian cụ thể để thực hiện cam kết hay thậm chí quy định chế tài xử phạt ra sao nếu quốc gia thành viên không thực hiện đúng cam kết [5].

Như vậy, Hiệp định CPTPP thừa nhận: “Quyền của các tổ chức công đoàn được hoạt động tự do” và “Mọi người có quyền tự do thành lập các công đoàn, các liên hiệp tổ chức công đoàn quốc gia và quyền hợp thành liên đoàn, tổng liên đoàn”. Tuy nhiên, Hiệp định CPTPP lại không ràng buộc các nước ở cách thức cũng như mức độ (ví dụ, không quy định cụ thể “điều kiện lao động chấp nhận được” là điều kiện nào); vì vậy, việc thực hiện là linh hoạt, tùy thuộc vào giải thích của từng quốc gia thành viên.

*Thứ hai*, về tính độc lập của tổ chức công đoàn,

Tính độc lập của tổ chức công đoàn thể hiện trên phương diện độc lập về cơ cấu tổ chức và độc lập về phương thức hoạt động cũng như vấn đề về tài chính. Hiệp định CPTPP ghi nhận thông qua Tuyên bố của ILO: “Các cơ quan có thẩm quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền đó hoặc cản trở việc thi hành hợp pháp quyền đó” và “Các tổ chức của NLĐ không thể bị bất cứ một cơ quan hành chính nào buộc phải giải tán hoặc đình chỉ”.

Ngoài ra, Hiệp định CPTPP cũng ghi nhận: “Khi một doanh nghiệp có cả những đại diện tổ chức công đoàn và những đại diện được bầu ra thì phải có những biện pháp thích hợp, mỗi khi cần thiết, để bảo đảm rằng sự có mặt của các đại diện được bầu không được dùng để làm suy yếu vị trí của các tổ chức công đoàn hoặc của các tổ chức đại diện lao động của họ và để khuyến khích sự hợp tác trong mọi vấn đề thích đáng giữa một bên là các đại diện được bầu và một bên là các cơ quan hữu quan và các đại diện của họ” [10].

Hiệp định CPTPP cũng ghi nhận thời gian không áp dụng trừng phạt thương mại là năm năm kể từ ngày Hiệp định CPTPP có hiệu lực đối với việc thành lập tổ chức công đoàn độc lập; thời gian không trừng phạt thương mại là bảy năm kể từ ngày Hiệp định CPTPP có hiệu lực đối với nghĩa vụ cho phép các tổ chức của NLĐ tại cơ sở được phép liên kết với nhau [3].

*Thứ ba*, hạn chế việc can thiệp của người sử dụng lao động vào hoạt động của công đoàn,

Ở một số nước có nền kinh tế chuyển đổi, người sử dụng lao động (NSDLĐ) thường can thiệp rất sâu vào hệ thống tổ chức công đoàn cơ sở. Sự can thiệp này thể hiện ở việc nhiều doanh nghiệp chọn thành lập tổ chức công đoàn ngay từ rất sớm và khuyến khích tổ chức công đoàn viên bầu ra ban chấp hành tổ chức công đoàn bao gồm các cán bộ lãnh đạo chủ chốt của doanh nghiệp. Việc này dẫn đến lợi ích cán bộ tổ chức công đoàn có thể gắn liền với lợi ích doanh nghiệp và điều này khiến hoạt động tổ chức công đoàn không hiệu quả [1]. Hiệp định CPTPP không quy định mới về vấn đề này mà chỉ khẳng định lại tiêu chuẩn lao động quốc tế được quy định tại Công ước số 87 (năm 1948) của ILO và yêu cầu các thành viên của CPTPP phải cam kết thực hiện. Theo đó, quyền lợi của NLĐ và giới chủ phải tách bạch; nghiêm cấm việc can thiệp của giới chủ vào hoạt động công đoàn; đồng thời yêu cầu Việt Nam tăng mức xử phạt hiện hành đối với các hành vi vi phạm quyền tổ chức công đoàn của bất kỳ ai. Thực hiện nguyên tắc này sẽ đảm bảo tổ chức công đoàn là tổ chức thực sự độc lập so với NSDLĐ và tổ

chức của NSDLĐ, tạo điều kiện thực tế cho tổ chức công đoàn là tổ chức đại diện, nói lên tiếng nói của NLD, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của NLD.

## 1.2. Theo pháp luật Nhật Bản

Ở Nhật Bản, khung pháp lý điều chỉnh hoạt động tổ chức công đoàn được ghi nhận trong Hiến pháp Nhật Bản (The Constitution of Japan) năm 1947 và Đạo luật Công đoàn (Trade Union Act) năm 1949.

Hiến pháp Nhật Bản bảo đảm cho NLD được quyền thành lập và tham gia tổ chức công đoàn dựa trên nguyên tắc tự do lập hội. Cụ thể, Điều 28, Hiến pháp Nhật Bản, quy định: Quyền tự do tổ chức và thương lượng tập thể cùng các hoạt động tập thể khác của NLD được bảo đảm. Hiệp hội được hiểu là một tổ chức do các thành viên tạo lập trên sự thỏa thuận và nhằm mục đích phi lợi nhuận (để phân biệt với các tổ chức có mục đích lợi nhuận). Thành lập các hiệp hội là thực thi quyền tự do hợp đồng và hiệp hội hình thành dựa trên sự thỏa thuận của các thành viên [11].

Đạo luật Công đoàn năm 1949 quy định tổ chức công đoàn là hiệp hội nhằm mục đích thúc đẩy phúc lợi kinh tế của NLD. Theo đó, tổ chức công đoàn là tổ chức đại diện cho NLD, tự chủ về tài chính; có nghĩa là tổ chức công đoàn không nhận bất kỳ sự trợ giúp tài chính nào từ NSDLĐ (không bị lệ thuộc, chi phối về kinh phí hoạt động bởi NSDLĐ).

Tổ chức công đoàn thực hiện chức năng đại diện cho NLD, thỏa thuận với NSDLĐ về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương và các nội dung khác của quan hệ lao động [12].

Đạo luật Công đoàn năm 1949 khẳng định vai trò của tổ chức công đoàn là: nâng cao vị thế của NLD bằng cách thúc đẩy sự bình đẳng giữa NLD và NSDLĐ trong quá trình thương lượng nhằm đảo bảo môi trường làm việc; cải cách tiền lương; cải thiện điều kiện làm việc; bảo đảm các quyền cơ bản cho NLD như quyền thương lượng tập thể, tổ chức tập thể, hành động tập thể [13]. Trong đó quyền tự do thành lập và gia nhập tổ chức công đoàn là “quyền cơ bản”, nhóm quyền tham gia thương lượng tập thể, hành động tập thể mang tính chất phái sinh.

Đạo luật Công đoàn năm 1949 được áp dụng và điều chỉnh bất kỳ hiệp hội nào mang tính chất đại diện cho NLD và đã đăng ký theo quy định của pháp luật. Theo đó, Điều 5, Đạo luật Công đoàn năm 1949, quy định: Tổ chức công đoàn được quyền từ chối đơn yêu cầu gia nhập của NLD (trượt quyền). Tuy nhiên, việc trượt quyền này không được dựa trên sự phân biệt đối xử với các lý do như có sự khác biệt về chủng tộc, tôn giáo, giới tính, nguồn gốc gia đình, tín ngưỡng giữa NLD với nhau.

Để bảo đảm thực thi hiệu quả quyền tự do thành lập, gia nhập bất kỳ tổ chức công đoàn của NLD và hạn chế sự can thiệp của NSDLĐ thì Đạo luật Công đoàn năm 1949 quy định NSDLĐ không được phép sa thải NLD vì lý do NLD gia nhập vào một tổ chức công đoàn bất kỳ mà họ lựa chọn, hành vi này sẽ bị quy kết là bất hợp pháp hay tạo ra “thực tiễn lao động không công bằng”. Cụ thể, Điều 7, Đạo luật Công đoàn năm 1949, nhấn mạnh: NSDLĐ không được thực hiện các hành vi:

*Thứ nhất*, sa thải hoặc thực hiện biện pháp xử lý khác theo hướng tác động bất lợi đến NLD vì lý do họ là thành viên của một công đoàn, hoặc đã cố gắng tham gia vào một tổ chức công đoàn bất kỳ.

*Thứ hai*, có hành động không chính đáng để NLD rút khỏi hoặc không thể tham gia vào một tổ chức công đoàn bất kỳ.

### 1.3. Theo pháp luật Singapore

Ở Singapore, tổ chức công đoàn được thành lập dựa trên nguyên tắc “tự do lập hội”. Tuy nhiên, cũng như các hội đoàn khác, tổ chức công đoàn phải đáp ứng các thủ tục đăng ký thành lập theo quy định của Đạo luật Công đoàn (Trade Unions Act) 2004. Theo đó, mọi tổ chức công đoàn phải đăng ký trong khoảng thời gian một tháng kể từ ngày được thành lập.

Quá trình đăng ký thành lập tổ chức công đoàn được gọi là thủ tục công nhận. Nói cách khác, để một tổ chức công đoàn có đủ quyền năng thực hiện chức năng đại diện cho NLD trong thương lượng tập thể, thì trước tiên tổ chức đó phải được công nhận [4]. Theo pháp luật Singapore, tổ chức công đoàn được hiểu là bất kỳ hiệp hội nào của NLD nhằm điều chỉnh quan hệ giữa NSDLĐ và NLD với các mục đích cơ bản sau đây:

- Đại diện cho NLD trong quá trình thương lượng tập thể với NSDLĐ để bảo đảm công bằng về tiền lương, điều kiện làm việc, nâng cao mức sống và chất lượng sống cho NLD. Hiện nay, vai trò đại diện NLD được “mở rộng” theo hướng thực hiện quyền thỏa thuận với NSDLĐ về đào tạo kỹ năng cơ bản cho NLD, xây dựng các chương trình giáo dục đào tạo cho NLD [7].
- Tham gia xử lý tranh chấp giữa các bên trong quan hệ lao động với tư cách là bên hòa giải.
- Thực hiện cơ chế ba bên trong quan hệ lao động.

Về quyền tự do gia nhập, thành lập tổ chức công đoàn ở Singapore được điều chỉnh bởi các văn bản pháp luật quan trọng như:

Về quyền tự do gia nhập, thành lập tổ chức công đoàn ở Singapore dựa trên nền tảng quyền tự do hiệp hội và sự đặc thù trong lĩnh vực quan hệ lao động, khung pháp lý của các đạo

luật liên quan đến quyền tự do gia nhập, thành lập tổ chức công đoàn thể hiện các đặc điểm cơ bản sau đây:

*Thứ nhất*, mỗi NLD được quyền tự do tham gia hoặc đăng ký vào bất kỳ số tổ chức công đoàn do mình lựa chọn. Pháp luật Singapore cho phép NLD tự do lựa chọn tổ chức công đoàn mà NLD thấy rằng có lợi và cho phép NLD không bắt buộc trở thành thành viên của một tổ chức công đoàn nhất định cho dù tổ chức này với tư cách là một hiệp hội của NLD được thành lập để bảo vệ và tiếp tục các quyền và lợi ích của NLD [2]. Cụ thể, Luật Quan hệ lao động (Industrial Relations Act) quy định: “NLD có quyền không tham gia hoặc từ chối trở thành thành viên của bất kỳ một tổ chức công đoàn”.

*Thứ hai*, để ngăn chặn các hành vi xâm hại đến quyền tự do gia nhập, thành lập tổ chức công đoàn, pháp luật Singapore nghiêm cấm NSDLĐ thực hiện các hành vi như: sa thải, gây thương tích hoặc đe dọa gây thương tích cho NLD nếu người đó có ý định gia nhập vào một tổ chức công đoàn bất kỳ. Trong trường hợp vi phạm, NSDLĐ có thể bị quy kết trách nhiệm hình sự theo các hình thức như phạt tiền tối đa là 2.000 đô la Singapore hoặc phạt tù đến một năm [8].

## **2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về vai trò đại diện cho người lao động của tổ chức công đoàn theo yêu cầu của CPTPP và từ kinh nghiệm của pháp luật một số quốc gia thành viên**

### **2.1. Quyền tự do thành lập và gia nhập tổ chức công đoàn**

*Thứ nhất*, theo quy định của Luật Công đoàn 2012 thì tổ chức công đoàn là tổ chức trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; đây là loại hình tổ chức đại diện cho NLD đã và đang tồn tại ở nước ta. Tuy nhiên, để công đoàn thực sự trở thành một tổ chức đại diện và bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của NLD thì tổ chức công đoàn cần phải đổi mới về cơ cấu tổ chức, tài chính, nhân sự... trong bối cảnh mới, nhất là trước yêu cầu của các hiệp định thương mại tự do, phù hợp với những nguyên tắc cơ bản của ILO.

Bộ luật Lao động năm 2019 cũng đã quy định về quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện NLD. Theo đó, NLD có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn bên cạnh các tổ chức đại diện khác của NLD tại doanh nghiệp trong việc đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD trong quan hệ lao động. Quy định này hoàn toàn phù hợp với tinh thần của các công ước quốc tế và yêu cầu của các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới nói chung và của CPTPP nói riêng. Tuy nhiên, để quyền tự do thành lập, gia nhập tổ chức công đoàn của NLD được đảm bảo thực hiện trên thực tế, cần phải sớm ban hành sửa đổi, bổ sung các quy định của Luật Công đoàn 2012 về những nội dung như quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của NLD; cần có

những quy định cụ thể, chi tiết đối với những hành vi phân biệt, đối xử với NLD vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động công đoàn.

*Thứ hai*, cần mở rộng đối tượng gia nhập và hoạt động tổ chức công đoàn cho người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Việc quy định mở rộng đối tượng này phù hợp với tinh thần của các cam kết lao động quốc tế trong đó có Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (năm 1966) của Liên Hợp Quốc mà Việt Nam đã tham gia.

## **2.2. Cơ chế tài chính độc lập trong hoạt động của tổ chức công đoàn**

Luật Công đoàn 2012 quy định: doanh nghiệp dù có tổ chức công đoàn hay không cũng nộp 2% kinh phí công đoàn; đoàn viên tổ chức công đoàn đóng 1% đoàn phí công đoàn. Quy định này đã tạo nên sự phụ thuộc của công đoàn, thành viên tổ chức công đoàn vào NSDLĐ. Do đó, trong quá trình đại diện và bảo vệ quyền lợi cho NLD, tổ chức công đoàn không tạo được thế cân bằng và ít khi dám đứng hẳn về phía NLD vì quyền lợi, thậm chí cả việc có tồn tại được hay không, phụ thuộc cơ bản vào chủ sử dụng lao động. Ở các quốc gia phát triển như Hoa Kỳ, Nhật Bản và Singapore, cán bộ tổ chức công đoàn được trả lương từ nguồn ngân sách (quỹ công đoàn) hình thành từ sự đóng góp của NLD. Mọi hoạt động của tổ chức công đoàn đều được chi trả từ quỹ công đoàn. Do đó, hoạt động của tổ chức công đoàn là độc lập và có sự đối kháng với NSDLĐ [6].

Đồng thời, cần tiếp tục nghiên cứu để có quy định hợp lý hơn về chế độ, chính sách đối với cán bộ tổ chức công đoàn cơ sở không chuyên trách, thu hút và động viên NLD có năng lực, nhiệt huyết làm cán bộ công đoàn, trong đó đặc biệt là cơ chế bảo vệ cán bộ tổ chức công đoàn cơ sở không chuyên trách để những NLD này yên tâm hoạt động công đoàn.

## **2.3. Hạn chế can thiệp của doanh nghiệp trong hoạt động tổ chức công đoàn**

Sự độc lập của tổ chức công đoàn trong mối tương quan với NSDLĐ phải được thể hiện ở hai khía cạnh; nói cách khác, tổ chức công đoàn và NSDLĐ phải có sự tách bạch với nhau ở hai khía cạnh: (i) độc lập, tách bạch về tài chính; (ii) độc lập, tách bạch về tổ chức (nhân sự) [9].

Đây là hai nội dung được ILO đề cập trong các báo cáo về vấn đề tự do liên kết. Bên cạnh đó, cần phải có chế tài khi NSDLĐ có hành vi bất chính như thao túng, can thiệp vào vấn đề tổ chức, tài chính của công đoàn. Như vậy, tổ chức công đoàn mới thực sự phát huy vai trò chức năng. Ngược lại, khi tiêu chuẩn, điều kiện lao động không được đảm bảo, quyền lợi của NLD bị xâm hại, đời sống của NLD không được cải thiện thì với họ không có tổ chức công đoàn nào là cần thiết và quan trọng. Ở các nước phát triển, cán bộ tổ chức công đoàn là người được cử (được NLD lựa chọn), do đó không bị ràng buộc bởi quan hệ lao động với NSDLĐ; nói cách khác, có sự tách bạch về mối quan hệ giữa các thành viên của tổ chức công đoàn với NSDLĐ.

### 3. Kết luận

Việc tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới là xu thế chung của các quốc gia trong dòng chảy hội nhập kinh tế quốc tế đang diễn ra sâu rộng như hiện nay. Nhận thức được tầm quan trọng đó, Việt Nam trong những năm gần đây đã tích cực tham gia và phê chuẩn nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, trong đó nổi bật là Hiệp định CPTPP. Việc tham gia Hiệp định này là cơ hội thuận lợi để Việt Nam “nội luật hóa” các cam kết quốc tế vào trong các quy định của pháp luật nhằm mục tiêu bảo vệ một cách thực chất và hiệu quả hơn quyền con người, quyền của người lao động, trong đó có việc bảo vệ NLD thông qua vai trò đại diện cho NLD trong quan hệ lao động của tổ chức công đoàn. Để thực sự là một tổ chức chính trị, xã hội rộng lớn, tổ chức đại diện và bảo vệ quyền lợi cho NLD, tổ chức công đoàn phải không ngừng đổi mới, thay đổi nội dung và phương thức hoạt động, chuyển biến tư duy và nhận thức cho phù hợp với vai trò lịch sử của tổ chức công đoàn trong giai đoạn mới, đặc biệt trong bối cảnh các hiệp định thương mại tự do đã và sẽ có hiệu lực trong thời gian tới.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bùi Việt Anh (2020), *Hiệp định CPTPP: Khi Công đoàn không còn là duy nhất*, Kỷ yếu Hội thảo Khoa học Trường Đại học Kinh tế Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Tài liệu lưu hành nội bộ.
2. Nguyễn Hữu Chí, Đào Mộng Điệp (2010), *Pháp luật công đoàn một số nước và kinh nghiệm với Việt Nam*, *Tạp chí Luật học*, Số 6/2010, Tr. 3–12.
3. Đào Mộng Điệp (2019), *Hoàn thiện pháp luật về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của NLD khi thực thi CPTPP*, *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, Số 5(381), Tháng 3/2019.
4. Nguyễn Thị Hồng Nhung, Lê Thị Ngọc Yến (2020), *Tổ chức đại diện NLD tại doanh nghiệp theo Bộ luật Lao động năm 2019*, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, Số 17 (417), Tháng 9/2020.
5. Lê Thị Hoài Thu (2017), *Quyền tự do thành lập tổ chức đại diện của NLD theo TPP và yêu cầu hoàn thiện pháp luật*, *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, Số 1+2 (329+330), Tháng 1/2017.
6. Lê Thị Hoài Thu (2018), *Hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện lao động khi Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*, *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN - Luật học*, Tập 34, Số 4/2018. Tr. 32–40.
7. Phạm Thị Duyên Thảo (2019), *Hoàn thiện quy định pháp luật về địa vị pháp lý của tổ chức công đoàn Việt Nam*, *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, Số 9 (385), Tháng 9/2019.



8. Lê Việt Trường (2018), Một số đề xuất sửa đổi Bộ luật Lao động bảo đảm sự tương thích với nội dung Hiệp định CPTPP, *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, Số 22 (374), Tháng 11/2018.
9. ILO (2017), *Reports of the Committee on Employment and Decent Work for the Transition to Peace: Summary of proceeding*, International Labour Conference, Geneva, June 2017.
10. International Labour Organization (ILO), Ratifications of Co87 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87); Truy cập ngày 22-1-2021 tại [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312232:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232:NO).
11. Takashi Jitsuhara (2017), Guarantee of the Right to Freedom of Speech in Japan—A Comparison with Doctrines in Germany, *Contemporary Issues in Human Rights Law*, pp. 169–191.
12. Dae Yong Jeong, Ruth V. Aguilera (2008), The Evolution of Enterprise Unionism in Japan: A Socio-Political Perspective, *British Journal of Industrial Relations*, 46(1), pp. 98–132.
13. Marcia J. Cavens (1983), Japanese Labor Relations and Legal Implications of Their Possible Use in the United States, *Northwestern Journal of International Law & Business*, 5(3).