

# LUẬT CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM SỬA ĐỔI NĂM 2024: BƯỚC TIẾN ĐỐI VỚI BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG KỶ NGUYÊN PHÁT TRIỂN MỚI

• Bùi Thu Thủy\*

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, thị trường lao động có nhiều biến động về mặt cấu trúc, với nhiều xu hướng và hình thức lao động mới. Do đó, việc bảo vệ quyền của người lao động đứng trước nhiều thách thức mới tương ứng với sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế hiện đại và công nghệ số. Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 (sửa đổi Luật Công đoàn số 12/2012/QH13, có hiệu lực từ 1/7/2025) được ban hành trong bối cảnh Việt Nam đã và đang nỗ lực hoàn thiện pháp luật lao động để đáp ứng các cam kết quốc tế và yêu cầu hội nhập, phát triển toàn diện, bền vững. Bài viết khái quát bối cảnh, cơ sở của việc sửa đổi pháp luật về công đoàn, phân tích các điểm mới của pháp luật về Công đoàn và đánh giá tác động của những chính sách và quy định này đối với việc thực thi và bảo vệ quyền của người lao động tại Việt Nam trong kỷ nguyên phát triển mới.

**Từ khóa:** Công đoàn Việt Nam; quyền công đoàn; quan hệ lao động; hội nhập quốc tế.

**Abstract:** In the context of far-reaching international integration, the labor market has many structural changes, with the emergence of many new trends and forms of labor. Therefore, the protection of workers' rights will face many new challenges corresponding to the strong development of the modern economy and digital technologies. The Trade Union Law No. 50/2024/QH15 (amending the Trade Union Law No. 12/2012/QH13, coming into force from July 1, 2025) was issued in the context that Vietnam has been making efforts to improve labor laws to meet international commitments and requirements for integration, comprehensive and sustainable development. This article outlines the context and basis for amending the law on trade unions, analyzes its new points and assesses the impact of these policies and regulations on the implementation and protection of workers' rights in Vietnam in the new era of development.

**Keywords:** Vietnam Trade Union; union rights; labor relations; international integration.

Ngày nhận: 23/7/2025 Ngày phản biện, đánh giá: 30/7/2025 Ngày duyệt: 08/8/2025

## Đặt vấn đề

Từ khi mở cửa nền kinh tế năm 1986, kinh tế Việt Nam chuyển dịch mạnh mẽ từ mô hình kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Quá

trình này đã thúc đẩy sự phát triển nhanh chóng của khu vực kinh tế tư nhân, thu hút đầu tư nước ngoài và mở rộng thị trường lao động. Bên cạnh đó, nhiều vấn đề lao động mới nảy sinh bao gồm mâu thuẫn giữa người lao động

(\*) Khoa Luật Quốc tế, Học viện Ngoại giao. Email: buithuthuy@dav.edu.vn.

và người sử dụng lao động, tình trạng vi phạm quyền lao động về mức lương tối thiểu, an sinh xã hội, an toàn lao động, thiếu tổ chức đại diện thực chất cho người lao động tại cơ sở, cũng như sự chậm trễ trong việc hoàn thiện hệ thống pháp luật nhằm bảo đảm hài hòa lợi ích trong quan hệ lao động<sup>1</sup>. Công đoàn là tổ chức đại diện của người lao động, góp phần vào quá trình thương lượng, tham vấn và cân bằng quyền lợi giữa người lao động và người sử dụng lao động<sup>2</sup>. Trong bối cảnh mới, bảo đảm và hoàn thiện quyền công đoàn là một yêu cầu cơ bản và cần thiết để thúc đẩy môi trường lao động lành mạnh, bền vững.

Quyền công đoàn tại Việt Nam được xây dựng dựa trên cơ sở quyền lao động và quyền lập hội, quyền hội họp, là những quyền con người cơ bản được Hiến pháp ghi nhận. Công đoàn đại diện cho mọi tầng lớp nhân dân lao động và thúc đẩy sự tham gia của họ vào đời sống kinh tế, xã hội<sup>3</sup>. Việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn mang tính tự nguyện, tuân theo nguyên tắc tập trung dân chủ, phù hợp với đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và thực tiễn Việt Nam. Mặc dù bản chất và nguyên tắc hoạt động của Công đoàn tại Việt Nam không thay đổi nhiều kể từ khi thành lập, cơ cấu tổ chức và định hướng hoạt động của Công đoàn tại Việt Nam đã cụ thể hóa định hướng và chủ trương của Đảng và Chính phủ trong các giai đoạn phát triển mới. Các lần sửa đổi Luật Công đoàn, đặc biệt năm 2024 và năm 2025, vừa củng cố vai trò đại diện, vừa đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh kinh tế - xã hội hiện đại, bảo đảm quyền lợi người lao động và nâng cao hiệu quả tham gia của công đoàn vào quản

lý xã hội. Bài viết tập trung phân tích các sửa đổi gần đây của pháp luật về công đoàn và đánh giá tác động trong bối cảnh hiện nay. Phần một xem xét sự cần thiết và bối cảnh kinh tế, xã hội, yêu cầu thay đổi pháp luật về công đoàn và việc thực hiện quyền công đoàn của người lao động. Phần hai phân tích những điểm mới của pháp luật công đoàn, gắn với bối cảnh hội nhập quốc tế và cuộc cách mạng tinh gọn bộ máy. Đồng thời, đánh giá tác động, tính tương thích với các tiêu chuẩn quốc tế về lao động. Phần ba tổng kết và đề xuất phương hướng hoàn thiện pháp luật công đoàn tại Việt Nam.

### **1. Bối cảnh sửa đổi các quy định trong Luật Công đoàn năm 2012**

Sau nhiều năm triển khai, Luật Công đoàn năm 2012 đã bộc lộ nhiều hạn chế trước sự phát triển nhanh chóng và mạnh mẽ của thị trường lao động, chưa phản ánh đầy đủ vai trò và chức năng của công đoàn là tổ chức đại diện của người lao động. Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 do Quốc hội khóa 13 thông qua ngày 20/6/2012 và có hiệu lực từ ngày 01/01/2013 được ban hành trước Hiến pháp năm 2013, nên một số nội dung chưa thể chế hóa các quy định của Hiến pháp năm 2013. Kể từ khi Hiến pháp năm 2013 có hiệu lực, nhiều văn bản pháp luật mới làm phát sinh hoặc thay đổi một số vấn đề trong quan hệ lao động, như: Luật Việc làm năm 2013, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật An toàn - vệ sinh lao động năm 2015, Bộ luật Hình sự năm 2015 (sửa đổi năm 2017), Luật Doanh nghiệp và Luật Đầu tư năm 2020, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024, đòi hỏi các quy định về công đoàn phải được điều chỉnh

tương ứng nhằm đảm bảo tính thống nhất của hệ thống pháp luật.

Mặt khác, trong khoảng thời gian từ năm 1992 đến nay, Việt Nam đã tham gia nhiều điều ước quốc tế và cam kết những nghĩa vụ quốc tế liên quan đến lao động và công đoàn. Năm 1992, Việt Nam gia nhập Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Từ năm 1994 đến nay, Việt Nam đã tham gia 7/8 Công ước cơ bản của ILO về các quyền lao động, trong đó có Công ước số 98 về Quyền tổ chức và Thương lượng tập thể (Công ước số 98)<sup>4</sup>. Giai đoạn 2016-2025, Việt Nam đã đàm phán và ký kết khoảng 17 Hiệp định thương mại tự do (FTA), với nhiều FTA quan trọng như Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu (EVFTA), Hiệp định bảo hộ đầu tư giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu (EVIPA)<sup>5</sup>. Những FTA “thế hệ mới” có xu hướng điều chỉnh một cách toàn diện các yếu tố thương mại truyền thống như thuế, hải quan, và cả những lĩnh vực phi truyền thống như lao động, môi trường, quản trị nhà nước nhằm thúc đẩy cạnh tranh công bằng và bền vững<sup>6</sup>. Nhiều FTA mà Việt Nam tham gia dẫn chiếu đến hoặc quy định các quyền lao động theo các Công ước cơ bản của ILO, trong đó có Công ước số 98 liên quan trực tiếp đến quyền tự do liên kết và thỏa ước lao động tập thể của người lao động<sup>7</sup>. Tuyên bố năm 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của ILO cũng quy định các quốc gia thành viên dù chưa phê chuẩn nhưng vẫn có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện bốn nguyên tắc và quyền cơ bản của người lao động, trong đó có quyền tự do lập

hội và quyền thương lượng lao động tập thể<sup>8</sup>. Trên thực tế, một số nội dung của Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Công đoàn năm 2012 chưa tương thích hoàn toàn với các nội dung về quyền tự do lập hội, quyền tổ chức và thương lượng tập thể theo các tiêu chuẩn quốc tế<sup>9</sup>. Do đó, để đảm bảo nguyên tắc thiện chí thực thi các cam kết quốc tế, pháp luật về công đoàn tại Việt Nam cũng cần nội luật hóa các nghĩa vụ quốc tế Việt Nam đã tham gia và cam kết thực hiện theo lộ trình phù hợp<sup>10</sup>.

Những thay đổi của thực tiễn và nhận thức về quan hệ lao động tại Việt Nam cho thấy sự cần thiết hoàn thiện cơ chế ba bên trong lao động và pháp luật về công đoàn nhằm mục tiêu hội nhập quốc tế. Ngày 27/11/2024, Quốc hội đã thông qua Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, có hiệu lực từ ngày 01/7/2025 (Luật Công đoàn năm 2024). Cùng với chủ trương tinh gọn bộ máy nhà nước đảm bảo hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả<sup>11</sup>, một số nội dung về công đoàn trong Hiến pháp năm 2013 đã được sửa đổi theo Nghị quyết số 203/2025/QH15 của Quốc hội ngày 16/6/2025 sửa đổi, bổ sung một số điều của Hiến pháp năm 2013 và Luật số 97/2025/QH15 của Quốc hội ngày 27/6/2025 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Luật Công đoàn, Luật Thanh niên và Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở.

## **2. Những điểm mới trong pháp luật về Công đoàn và tác động đối với quan hệ lao động trong thời kỳ mới**

Những quy định mới điều chỉnh quan hệ pháp luật lao động và công đoàn đã thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước trong thời kỳ mới theo hướng phù hợp

với các tiêu chuẩn quốc tế về lao động và công đoàn, đảm bảo tính thống nhất của hệ thống pháp luật Việt Nam.

*a) Về phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng*

Nhằm tiếp tục khẳng định “*Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động*”, Luật Công đoàn năm 2024 mở rộng phạm vi điều chỉnh và đối tượng có thể tham gia công đoàn so với Luật Công đoàn năm 2012, phù hợp với Hiến pháp năm 2013 và Bộ luật Lao động năm 2019.

*Thứ nhất*, khoản 1 Điều 5 Luật Công đoàn năm 2024 ghi nhận quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của mọi người lao động Việt Nam, thay vì chỉ giới hạn đối tượng là “*người lao động Việt Nam làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp*” như quy định trước đây. Điểm mới này mở rộng phạm vi thụ hưởng quyền công đoàn không chỉ cho người lao động có hợp đồng lao động chính thức trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, mà còn bao gồm cả người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài, lao động tự do và những người hoạt động trong khu vực phi chính thức. Theo số liệu của ILO (2023), lực lượng lao động khu vực phi chính thức chiếm tới 67,7% thị trường lao động Việt Nam<sup>12</sup>. Do đó, quy định mới có ý nghĩa đặc biệt quan trọng khi tạo cơ sở pháp lý để mọi người lao động, không phân biệt hình thức việc làm, đều có thể trực tiếp thực hiện quyền công đoàn của mình. Đồng thời, sự thay đổi này cũng bảo đảm tính thống nhất với Điều 170 Bộ luật Lao động năm 2019 khẳng định quyền của người lao động trong việc thành

lập, gia nhập và hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động.

*Thứ hai*, Luật Công đoàn năm 2024 đã chính thức công nhận hình thức tổ chức nghiệp đoàn cơ sở như là một hình thức công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Việt Nam. Theo đó, người làm việc không có quan hệ lao động hoặc các nhóm lao động mang tính chất đặc thù có thể thành lập các nghiệp đoàn cơ sở. Đây là bước phát triển quan trọng, bởi mô hình nghiệp đoàn giúp gắn kết người lao động tự do với cơ quan công đoàn trung ương và Nhà nước, tạo điều kiện thuận lợi để thúc đẩy việc thực hiện các quyền tập thể, cơ chế đối thoại xã hội, cũng như mở rộng không gian bảo vệ pháp lý cho những lao động vốn ít được thụ hưởng quyền công đoàn. Trong khuôn khổ này, người lao động tự do không chỉ có không gian sinh hoạt công đoàn, mà còn được hỗ trợ về các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động như tiền lương, bảo hiểm xã hội, thất nghiệp, hay giải quyết tranh chấp lao động như người lao động có hợp đồng lao động chính thức.

Trước đây, một số nghiệp đoàn đã được thành lập trong các tổ chức công đoàn ngành như: Nghiệp đoàn nghề cá nằm trong Công đoàn Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (nay là Bộ Nông nghiệp và Môi trường), Nghiệp đoàn Xích lô du lịch Nha Trang (trực thuộc Liên đoàn Lao động TP. Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa),... Với những đổi mới về nghiệp đoàn, sau khi Luật Công đoàn mới có hiệu lực, ngày càng nhiều nghiệp đoàn cơ sở đã được thành lập, ví dụ như: Nghiệp đoàn cơ sở người lao động bán vé số tại Hậu Giang (nay là Cần Thơ), Nghiệp đoàn nhân viên y, dược tư nhân, Nghiệp đoàn các hộ nuôi rươi tại Hải Phòng, Nghiệp đoàn cơ

sở các lớp mầm non độc lập tư thục tại Nam Định (nay là Ninh Bình)<sup>13</sup>. Mặc dù các nghiệp đoàn cơ sở thường khởi đầu với quy mô nhỏ, chỉ khoảng 20-30 đoàn viên, mô hình này đã nhanh chóng thu hút sự tham gia đa dạng của người lao động trong khu vực phi chính thức và được kỳ vọng sẽ trở thành kênh đại diện thực chất, bảo vệ quyền lợi người lao động.

*Thứ ba*, quyền gia nhập và hoạt động công đoàn được mở rộng với người lao động là người nước ngoài có hợp đồng lao động từ 12 tháng trở lên<sup>14</sup>. Trước đây, nhóm lao động này bị hạn chế quyền gia nhập công đoàn và đương nhiên không thể tự mình thành lập các hội hoặc nghiệp đoàn riêng. Việc mở rộng quyền tham gia công đoàn đối với người lao động nước ngoài góp phần bảo vệ, chăm sóc quyền và lợi ích của khoảng 162.000 lao động nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam, tăng cường sự bình đẳng trong lĩnh vực lao động<sup>15</sup>. Tuy nhiên, Luật Công đoàn hiện hành vẫn duy trì những giới hạn nhất định khi không cho phép người lao động nước ngoài thành lập công đoàn hoặc đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo, chuyên trách trong tổ chức công đoàn, trong khi Bộ luật Lao động năm 2019 không phân biệt quốc tịch của người lao động khi quy định các quyền công đoàn. Trong bối cảnh Việt Nam cam kết tiến tới phê chuẩn Công ước số 87 về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ quyền tổ chức của ILO, việc cân nhắc mở rộng phạm vi đại diện của công đoàn đối với người lao động nước ngoài là cần thiết. Ngoài ra, các cơ quan có thẩm quyền cũng có thể thiết kế những cơ chế hỗ trợ nhằm củng cố tiếng nói đại diện của nhóm lao động này trong quan hệ lao động, qua đó bảo đảm sự hài hòa giữa yêu cầu tuân

thủ tiêu chuẩn quốc tế và mục tiêu ổn định, an toàn của hệ thống công đoàn quốc gia.

*b) Về địa vị pháp lý và cấu trúc tổ chức Công đoàn*

Địa vị pháp lý của Công đoàn Việt Nam trong hệ thống chính trị có ba điểm mới đáng chú ý.

*Thứ nhất*, Luật Công đoàn năm 2024 đã khẳng định sự thống nhất trong cơ cấu tổ chức của công đoàn. Trước đây, Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (công đoàn cấp cơ sở) ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam. Công đoàn cơ sở có thể được thành lập ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp trong nước, cơ quan tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam và có sử dụng lao động<sup>17</sup>. Tuy nhiên, trong bối cảnh hội nhập quốc tế, để tránh tình trạng xuất hiện những tổ chức bất hợp pháp mượn danh đại diện người lao động Việt Nam với mục đích chống phá Đảng và Nhà nước, Nghị quyết 203/2025/QH15 đã khẳng định và làm rõ địa vị pháp lý của Công đoàn Việt Nam là “*đại diện duy nhất của người lao động ở cấp quốc gia trong quan hệ lao động và quan hệ quốc tế về công đoàn*”<sup>17</sup>. Người lao động có thể tự thành lập công đoàn cơ sở tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, hoặc thành lập các nghiệp đoàn cơ sở và được công nhận là một phần của hệ thống Công đoàn Việt Nam theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

*Thứ hai*, Công đoàn Việt Nam hiện nay là tổ chức chính trị - xã hội trực thuộc Mặt trận Tổ quốc Việt Nam (MTTQVN), cùng phối hợp với MTQTVN bảo vệ và đại diện cho

người lao động<sup>18</sup>. Quy định này nhằm làm rõ vai trò cốt lõi của MTTQVN là trung tâm của khối đại đoàn kết toàn dân, bảo đảm thống nhất, đồng bộ với cơ cấu tổ chức đảng và nhà nước sau tinh gọn, giảm đầu mối và trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ của các tổ chức chính trị - xã hội. Tuy nhiên, quy định này không làm giảm đi vai trò, chức năng độc lập của Công đoàn Việt Nam. Mặt khác, Luật Công đoàn năm 2024 tách quyền tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát của Công đoàn thành hai quy định riêng tại Điều 15 và Điều 16 nhằm nhấn mạnh sự độc lập, chủ động trong việc thực hiện quyền giám sát của Công đoàn Việt Nam. Cụ thể, ngoài quyền tham gia, phối hợp với cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong việc thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, Công đoàn có thể chủ trì việc giám sát, bao gồm việc theo dõi, phát hiện, xem xét, đánh giá, kiến nghị các chính sách, pháp luật về công đoàn và các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động. Cơ chế giám sát chủ động của công đoàn có thể giúp phát hiện kịp thời những vi phạm, bức xúc, tranh chấp về quan hệ lao động, theo dõi sát sao việc thực hiện các chính sách và pháp luật về lao động.

*Thứ ba*, hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam thay đổi từ bốn cấp còn ba cấp, giảm cấp trung gian do sự thay đổi về tổ chức chính quyền địa phương được thực hiện theo mô hình hai cấp theo Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12/4/2025 Hội nghị lần thứ 11 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về việc tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp, kết thúc hoạt động của đơn vị hành chính cấp huyện từ ngày 01/7/2025. Trước đây, hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam được xác định gồm bốn

cấp: Cấp Trung ương (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam - TLĐLĐVN); Cấp tỉnh, ngành trung ương (Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; Công đoàn ngành trung ương và tương đương); Công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao; Cấp trên trực tiếp cơ sở (gồm Liên đoàn lao động cấp huyện, Công đoàn ngành địa phương, Công đoàn các khu công nghiệp, Công đoàn tổng công ty và các công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở khác); Cấp cơ sở (Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn cơ sở)<sup>19</sup>. Khi không tổ chức đơn vị hành chính cấp huyện, hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam chỉ còn ba cấp: giữ nguyên Cấp Trung ương là TLĐLĐVN và Công đoàn cấp cơ sở; Công đoàn cấp trên cơ sở tương đương với công đoàn cấp tỉnh, ngành trung ương trước đây<sup>20</sup>.

Như vậy, địa vị pháp lý và cấu trúc tổ chức của Công đoàn Việt Nam hiện nay đã được làm rõ trong Hiến pháp năm 2013 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) và các quy định mới về công đoàn, làm rõ vị thế của tổ chức Công đoàn trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Tổ chức Công đoàn hiện nay thể hiện sự đoàn kết, tập trung lực lượng của giai cấp công nhân và người lao động. Cơ cấu tổ chức mới sau khi sắp xếp, thu gọn đầu mối được kì vọng sẽ giúp Công đoàn hoạt động hiệu lực, hiệu quả nhưng vẫn đảm bảo thống nhất trong việc chỉ đạo điều hành công tác công đoàn, giám sát hiệu quả, sát sao các vấn đề lao động.

*c) Bảo đảm tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam*

Song song với những đổi mới về tổ chức bộ máy, nguyên tắc hoạt động, cơ chế tài

chính và quản lý nhân sự của Công đoàn Việt Nam được hoàn thiện nhằm bảo đảm tính công khai, minh bạch, nâng cao hiệu quả sử dụng kinh phí và tài sản công đoàn. Qua đó tạo lập nguồn lực vững chắc để thực hiện nhiệm vụ chăm lo, bảo vệ quyền lợi và lợi ích hợp pháp của người lao động, đồng thời tăng cường sức hút, khuyến khích người lao động tham gia tổ chức Công đoàn. Một số điểm đáng chú ý có thể khái quát như sau:

*Một là*, Luật Công đoàn năm 2024 khẳng định nguyên tắc hoạt động công đoàn phải vừa bảo đảm tính hợp tác, phối hợp với người sử dụng lao động, vừa duy trì tính độc lập<sup>21</sup>. Quy định này cho thấy sự chuyển biến trong tư duy lập pháp: công đoàn không chỉ được nhìn nhận như một chủ thể đối trọng trong việc đấu tranh, giải quyết mâu thuẫn và bất đồng lợi ích, mà còn có thể phát huy vai trò chủ động như một đối tác, cùng người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ<sup>22</sup>. Khoản 2 Điều 2 Công ước số 98 của ILO cũng đòi hỏi tổ chức đại diện của người lao động đảm bảo sự độc lập, không bị chi phối bởi người sử dụng lao động bằng tài chính hoặc các hình thức khác. Tuy nhiên, thách thức lớn đặt ra là làm thế nào để dung hòa giữa thiện chí hợp tác và tính độc lập thực chất của công đoàn trong khi hoạt động công đoàn cũng phụ thuộc vào khoản đóng góp bắt buộc từ người sử dụng lao động.

*Hai là*, Luật Công đoàn năm 2024 cải cách một số điểm về cơ chế tài chính có ý nghĩa thực tiễn trong việc duy trì sức hút của công đoàn đối với cả người sử dụng lao động và người lao động.

Cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp được xem xét miễn đóng kinh phí công đoàn trong trường hợp phá sản, được xem xét giảm mức đóng hoặc tạm dừng đóng kinh phí trong vòng 12 tháng nếu gặp khó khăn vì lý do kinh tế hoặc bất khả kháng<sup>23</sup>. Công đoàn cơ sở trong thời gian được miễn, giảm hoặc tạm dừng đóng kinh phí công đoàn sẽ được hỗ trợ kinh phí để chăm lo cho đoàn viên công đoàn và người lao động<sup>24</sup>. Việc tiếp tục duy trì việc đóng góp kinh phí hoạt động công đoàn đảm bảo nguồn thu tài chính của Công đoàn Việt Nam, thể hiện trách nhiệm của doanh nghiệp với quyền và lợi ích của người lao động, nhưng kinh phí công đoàn không nên là gánh nặng đối với các doanh nghiệp nhỏ hoặc gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh. Đây cũng chính là giải pháp để Công đoàn Việt Nam chia sẻ khó khăn, đồng hành cùng doanh nghiệp xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, giảm chi phí hoạt động để tái đầu tư vào sản xuất kinh doanh, trả lương cho người lao động và chi trả những chi phí khác.

Ngoài ra, Luật Công đoàn năm 2024 đã quy định rõ ràng hơn về cơ chế quản lý, phân cấp thu, phân phối kinh phí công đoàn so với Luật Công đoàn năm 2012, mở rộng cơ chế giám sát của đoàn viên và cơ quan có thẩm quyền. Kinh phí công đoàn được phân bổ theo số thành viên của tổ chức công đoàn cơ sở tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, số tiền đóng, tổng số người lao động tại doanh nghiệp tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc<sup>25</sup>. Trong quá trình Quốc hội thảo luận sửa đổi Luật Công đoàn, nhiều đại biểu cũng đề xuất xem xét việc sử dụng khoản thu kinh phí công đoàn từ người sử dụng lao động và người lao động

sao cho hợp lý, chặt chẽ<sup>26</sup>. Do đó, hoạt động kiểm tra, thanh tra, kiểm toán, giám sát tài chính đối với công đoàn các cấp được thực hiện định kỳ theo luật định. Định kỳ hai năm một lần, TLĐLĐVN báo cáo Quốc hội về tình hình thu, chi và quản lý, sử dụng tài chính công đoàn; đồng thời, Kiểm toán nhà nước thực hiện kiểm toán việc quản lý và sử dụng tài chính công đoàn và báo cáo kết quả với Quốc hội cùng thời điểm TLĐLĐVN nộp báo cáo và có thể thực hiện hoạt động kiểm toán đột xuất khác<sup>27</sup>. Công đoàn các cấp phải thực hiện công khai tài chính hằng năm thông qua một trong những hình thức: (i) niêm yết tại trụ sở làm việc, (ii) gửi thông báo bằng văn bản đến tổ chức, cá nhân liên quan, (ii) thông báo tại hội nghị người lao động hằng năm, hoặc (iv) đăng tải trên trang thông tin điện tử của tổ chức, đơn vị<sup>28</sup>.

Những quy định mới góp phần bảo đảm việc quản lý và sử dụng tài sản công đoàn minh bạch, hiệu quả; giúp người lao động, người sử dụng lao động và cơ quan có thẩm quyền đánh giá kết quả hoạt động của tổ chức công đoàn theo từng năm, từ đó củng cố niềm tin của đoàn viên, hạn chế những hoạt động công đoàn mang tính hình thức, thiếu trách nhiệm. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, minh bạch tài chính không chỉ tăng cường niềm tin của đoàn viên mà còn là điều kiện then chốt để công đoàn xây dựng năng lực thương lượng thực chất và nâng cao sức mạnh tập thể. Nhiều quốc gia ban hành các quy định công khai tài chính công đoàn, ít nhất với thành viên công đoàn, nhằm ngăn chặn các hành vi tham nhũng và can thiệp chính trị. Ví dụ, Bộ Luật Lao động Canada yêu cầu công đoàn và các tổ chức của

người lao động phải cung cấp báo cáo tài chính cho thành viên của tổ chức theo yêu cầu với đầy đủ thông tin về tình hình tài chính và hoạt động của công đoàn<sup>29</sup>. Hoa Kỳ ban hành riêng Đạo luật Báo cáo và Công khai Quản lý lao động năm 1959 (Đạo luật Landrum-Griffin) yêu cầu báo cáo và công khai một số giao dịch tài chính và thực tiễn quản trị của các tổ chức công đoàn, ngăn ngừa các hành vi lạm dụng và tham nhũng. Định hướng cải cách nguyên tắc tổ chức và cơ chế tài chính công đoàn ở Việt Nam có thể coi là bước chuyển phù hợp với xu thế quốc tế, nhưng cũng đặt ra thách thức về năng lực quản trị, quản lý tài sản và duy trì tính bền vững của nguồn lực công đoàn, những vấn đề cần thời gian để có thể lường trước và đánh giá tổng thể.

### 3. Khuyến nghị và kết luận

Pháp luật về công đoàn của Việt Nam hiện tại kế thừa những nội dung khẳng định bản chất, vị thế của tổ chức Công đoàn Việt Nam, đồng thời tập trung sửa đổi, bổ sung về tổ chức bộ máy, nguyên tắc tổ chức và mở rộng phạm vi quyền công đoàn. Những thay đổi này phù hợp với mô hình tổ chức của hệ thống chính trị mới ở nước ta và yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Dưới đây là một số khuyến nghị nhằm giúp tổ chức Công đoàn tiếp tục hoàn thiện công tác tổ chức và thực thi quyền công đoàn theo hướng đảm bảo hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả, đồng thời phù hợp với chủ trương của Đảng và Nhà nước trong bối cảnh mới:

*Thứ nhất*, cần đẩy mạnh hội nhập quốc tế cả về thể chế và thực tiễn trong lĩnh vực công đoàn. Về phương diện thể chế, mặc dù hệ

thông quy định pháp luật về lao động và công đoàn tại Việt Nam đã tương đối đầy đủ, song khung pháp lý trong nước liên quan đến quyền tự do lập hội nói chung và quyền công đoàn nói riêng vẫn còn tồn tại những điểm chưa hoàn toàn tương thích với các tiêu chuẩn quốc tế. Cụ thể, Công ước số 87 và một số FTA thế hệ mới như EVFTA đòi hỏi cho phép người lao động thành lập các tổ chức đại diện mà không phải xin phép trước hoặc hạn chế sự can thiệp của chính quyền<sup>30</sup>. Do vậy, các cơ quan có thẩm quyền cần tiếp tục nghiên cứu ban hành các quy định cụ thể hơn về quyền tự do hội họp và hoàn thiện pháp luật công đoàn theo lộ trình, hướng tới phê chuẩn và áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người trong lĩnh vực lao động của ILO và theo các cam kết trong FTA mà Việt Nam đã và đang đàm phán hoặc ký kết. Về mặt thực tiễn, công đoàn các cấp cần tăng cường hoạt động hợp tác và hội nhập quốc tế để chủ động gắn kết người lao động trong nước và quốc tế, vận động, tranh thủ nguồn lực hỗ trợ từ các tổ chức quốc tế. Ví dụ, Liên đoàn Lao động của một số tỉnh có nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài như Bắc Ninh, Đà Nẵng đã thiết lập quan hệ hợp tác với công đoàn ở Hàn Quốc, Trung Quốc, Lào... để trao đổi kinh nghiệm phát triển và phát huy hiệu quả tổ chức công đoàn<sup>31</sup>.

*Thứ hai*, Chính phủ cần ban hành thêm các quy định hướng dẫn một số nội dung liên quan đến tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp để phù hợp với xu hướng và tiêu chuẩn quốc tế. Khoản 2 Điều 170 Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo quy định

của pháp luật công đoàn. Tuy nhiên, Luật Công đoàn hiện hành chỉ quy định chung là tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập một cách hợp pháp có thể gia nhập Công đoàn Việt Nam, nhưng không làm rõ tổ chức như thế nào được thành lập hợp pháp và đủ điều kiện. Trên thực tế, việc thành lập tổ chức đại diện cho người lao động ngoài công đoàn cơ sở gặp nhiều khó khăn vì chưa có hướng dẫn thi hành, dẫn đến việc một số đơn vị lấy danh nghĩa thành lập công đoàn độc lập để đưa ra những luận điệu xuyên tạc, chống phá Đảng và Nhà nước<sup>32</sup>.

*Thứ ba*, hoạt động công đoàn cần được đổi mới theo hướng tập trung vào các nhu cầu thiết thực của người lao động, thay vì chỉ mang tính phong trào. Công đoàn, nghiệp đoàn cơ sở cần phát huy vai trò của mình thông qua các chương trình hỗ trợ người lao động thường xuyên, kịp thời, trở thành cầu nối giữa người lao động và người sử dụng lao động, giữa người lao động và cơ quan có thẩm quyền, giúp đoàn viên thấy rõ lợi ích khi tham gia công đoàn.

Đồng thời, Đảng và Nhà nước cần tiếp tục tuyên truyền rộng rãi về vai trò và trách nhiệm của công đoàn thời kỳ mới, cũng như nâng cao hiểu biết và nhận thức của người lao động về lợi ích của việc tham gia công đoàn, về quyền và trách nhiệm của công đoàn viên. Doanh nghiệp cần phải chủ động hơn trong việc khuyến khích người lao động tổ chức, thành lập và tham gia vào công đoàn hoặc các tổ chức đại diện cấp cơ sở, tránh việc chỉ tham gia công đoàn theo phong trào, hoặc không biết cách thực hiện quyền công đoàn và không đòi hỏi các quyền lợi chính đáng cho mình. Cơ

quan có thẩm quyền cần có các biện pháp kiểm tra, giám sát thường xuyên để phát hiện những doanh nghiệp cố tình hạn chế quyền công đoàn của người lao động.

Về mặt tổ chức, công tác công đoàn chỉ hiệu quả nếu có đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên nghiệp. Cơ chế lựa chọn cán bộ công đoàn các cấp dựa trên năng lực, kinh nghiệm thực tiễn, thay vì chỉ dựa trên cơ cấu. Đồng thời, Nhà nước cần ban hành các chính sách hỗ trợ cụ thể về phụ cấp, các hình thức tập huấn, đào tạo nghiệp vụ, kỹ năng cho cán bộ công đoàn. Từ đó, cán bộ công đoàn mới có thể thực hiện tốt những hoạt động chăm sóc, bảo vệ quyền lợi của người lao động, sát sao thanh tra, giám sát người sử dụng lao động, các cơ quan, tổ chức liên quan để kịp thời phản ánh các chính sách, quy định chưa phù hợp, hoặc đối thoại kịp thời để bảo vệ quyền lợi của đồng nghiệp cũng như của chính bản thân mình. Để xây dựng niềm tin, mọi hoạt động công đoàn phải công khai, minh bạch về tài chính và quyết định quản lý, đi kèm với cơ chế giám sát độc lập từ đoàn viên. Yếu tố đạo đức và sự liêm chính của cán bộ công đoàn vì thế cũng cần được coi là tiêu chuẩn bắt buộc, gắn với cơ chế đánh giá, khen thưởng, kỷ luật rõ ràng.

Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị-xã hội duy nhất đại diện cho quyền lợi của người lao động một cách chính danh. Sau khi cải cách mô hình tổ chức theo hướng tinh gọn, hệ thống công đoàn các cấp được kì vọng sẽ hoạt động hiệu quả hơn, phát huy tinh thần tự chủ, chủ động, là trung tâm tập hợp, đoàn kết giai cấp công nhân và người lao động. Quyền tự do hội họp hay liên kết của người lao động

và các quyền lao động hiến định vẫn được bảo đảm, quyền và lợi ích của người lao động mọi tầng lớp vẫn được bảo vệ nếu hoạt động của tổ chức công đoàn độc lập, minh bạch và hiệu quả, tuân thủ nguyên tắc tập trung dân chủ, thường xuyên được kiểm tra, giám sát chặt chẽ bởi người lao động, đoàn viên công đoàn và các cơ quan có thẩm quyền./

### *Tài liệu trích dẫn*

(1) Huong Ngo, 'Trade Union in Vietnam: Implications of Economic Liberalisation', Pushing the Boundaries (Southeast Asian Human Rights Studies Network 2016).

(2) ILO, Báo cáo số VI, "Bản chất và tiền đề của cơ chế ba bên" trong International Labour Conference, 83rd Session: Tripartite Constultation at the National Level on Economic and Social Policy (1996) 8.

(3) Khoản 1, Điều 2 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Luật Công đoàn, Luật Thanh niên và Luật thực hiện dân chủ ở cơ sở số 97/2025/QH15 của Quốc hội ngày 27/6/2025.

(4) Thống kê của ILO về tình hình gia nhập các Công ước quốc tế về lao động của Việt Nam, [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:103004](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103004), truy cập ngày 15/7/2025.

(5) <https://trungtamwto.vn/tin-tuc/15709-cac-hiep-dinh-thuong-mai-tu-do-the-he-moi-va-tac-dong-doi-voi-kinh-te-viet-nam>, truy cập ngày 15/7/2025.

(6) Ngô Thị Trang, "Quyền Tự Do Lập Hội Trong Các Hiệp Định Thương Mại Tự Do Thế Hệ Mới và Những Thách Thức Đặt Ra Cho Việt Nam" (2019) 128 Tạp chí Khoa học Pháp lý 76.

(7) Ngo Trong Quan, 'Implementation of Labour Commitments in Vietnam's New Generation Free Trade Agreements and Experience from International Disputes' (2022) 38 VNU Journal of Science: Legal Studies.

(8) Tuyên bố năm 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của ILO.

(9) Tờ trình Dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi) của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

(10) Điểm 2.2, Mục III Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về Thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới.

(11) Nhận thức về việc đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam đã được cụ thể hóa trong nhiều Nghị quyết của Đảng về sắp xếp tổ chức, tinh gọn bộ máy theo hướng hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Xem thêm: Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về “thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới”; Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”; Nghị quyết số 02 NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới.

(12) Thống kê về lao động của ILO: [https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/?ref\\_area=VNM](https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/?ref_area=VNM), truy cập ngày 15/7/2025.

(13) Theo Báo Lao động: <https://laodong.vn/cong-doan/thanh-lap-nghiep-doan-co-so-dau-tien-o-nam-dinh-1413454.ldo>; <https://laodong.vn/ldld-hai-phong/dong-hanh-de-cac-nghiep-doan-co-so-hoat-dong-on-dinh-hieu-qua-1420086.ldo>; <https://laodong.vn/ldld-hau-giang/hau-giang-thanh-lap-them-mot-nghiep-doan-co-so-1415268.ldo>, truy cập ngày 15/7/2025.

(14) Điều 5 Luật Công đoàn năm 2024.

(15) Số liệu tính đến cuối năm 2024, theo Phúc Minh, ‘Việt Nam Ngày Càng Thu Hút Lao Động Nước Ngoài’ VnEconomy (2 May 2025) <[https://vneconomy.vn/viet-nam-ngay-cang-thu-hut-lao-dong-nuoc-ngoai.htm?utm\\_source=chatgpt.com](https://vneconomy.vn/viet-nam-ngay-cang-thu-hut-lao-dong-nuoc-ngoai.htm?utm_source=chatgpt.com)>, truy cập ngày 15/7/2025.

(16) Điều 6 Luật Công đoàn năm 2012; Điều 171 Bộ luật Lao động năm 2019.

(17) Khoản 2 Điều 1 Nghị quyết 203/2025/QH15.

(18) Khoản 1 Điều 1 Nghị quyết 203/2025/QH15.

(19) Điều 9 Quyết định số 2399/QĐ-TLĐ của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ngày 25/12/2024 về việc ban hành điều lệ Công đoàn Việt Nam (Khóa XIII).

(20) Khoản 3 Điều 2 Luật số 97/2025/QH15.

(21) Điều 6 Luật Công đoàn năm 2024

(22) Lê Thị Hoài Thu, Giáo Trình Luật Lao Động Việt Nam, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2023, tr.121.

(23) Điều 30 Luật Công đoàn 2024.

(24) Điểm p khoản 2 Điều 31 Luật Công đoàn năm 2024.

(25) Khoản 4 Điều 31 Luật Công đoàn năm 2024.

(26) Nguyễn Lê, “Không thể “ào ào” trong quản lý tài chính công đoàn”, Báo Đầu tư online, <https://baodautu.vn/khong-the-ao-ao-trong-quan-ly-tai-chinh-cong-doan-d217392.html>, truy cập ngày 15/7/2025.

(27) Điều 33 Luật Công đoàn 2024.

(28) Điều 34 Luật Công đoàn 2024.

(29) Điều 110 Bộ luật lao động Canada 1985.

(30) Điều 2 Công ước số 87 về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ quyền tổ chức của ILO.

(31) <https://moit.gov.vn/tin-tuc/hoat-dong/nang-cao-hieu-qua-cong-tac-thong-tin-doi-ngoai-cong-doan.html>, truy cập ngày 15/7/2025.

(32) Đào Đình Thường, ‘Vấn Đề Thành Lập Tổ Chức Khác Của Người Lao Động Tại Doanh Nghiệp’ Tạp chí Lao động và Công đoàn (20/11/2023) <<https://laodongcongdoan.vn/van-de-thanh-lap-to-chuc-khac-cua-nguoi-lao-dong-tai-doanh-nghiep-102002.html>>, truy cập ngày 15/7/2025.