

# Quyền công đoàn của người lao động nước ngoài ở một số quốc gia trên thế giới

Nguyễn Thị Thanh\*

Nhận ngày 12 tháng 10 năm 2025. Chấp nhận đăng ngày 26 tháng 12 năm 2025.

**Tóm tắt:** Bài viết nghiên cứu về quyền công đoàn của người lao động nước ngoài (với ý nghĩa công đoàn là tổ chức của người lao động) ở một số quốc gia trên thế giới từ góc độ bối cảnh hội nhập, các quy định pháp luật quốc tế, thực tiễn pháp luật của một số quốc gia ở châu Âu, châu Á về quyền (được xem là quyền nền tảng trong đối thoại xã hội, bao gồm quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động công đoàn). Từ đó phân tích, đưa ra nhận xét, đánh giá việc nội luật hóa, việc thực hiện quyền công đoàn với một số kết quả đạt được, một số thách thức, giới hạn về quyền ở một số quốc gia. Bài viết có thể làm cơ sở khoa học pháp lý để tiếp tục nghiên cứu, thực hiện quyền công đoàn của người lao động nước ngoài ở các nước sở tại trong bối cảnh hiện nay.

**Từ khóa:** Người lao động nhập cư, người lao động nước ngoài, quyền công đoàn, quyền công đoàn của người lao động nước ngoài.

**Phân loại ngành:** Luật học

**Abstract:** The article studies the trade union rights of foreign workers (defining trade unions as representative organizations of employees) in a number of countries within the context of global integration, international legal frameworks and the legislative practices of selected Europe and Asia countries. The study focuses on these rights (which is seen as fundamental rights in social dialogue, encompassing the right to establish, join and participate in trade union activities). On this basis, the paper analyzes and evaluates the internalization of international standards and practical exercise of trade union rights with highlighting significant achievements alongside persisting challenges and legal limitations in a number of countries. The findings serve as a legal scientific foundation for further research and the enhancement of the trade union rights of foreign workers within host countries in the current context.

**Keywords:** Migrant workers, foreign workers, union rights, union rights of foreign workers.

**Subject classification:** Jurisprudence

## 1. Mở đầu

Quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế diễn ra ngày càng sâu rộng thì việc di cư, dịch chuyển lao động giữa các nước ở phạm vi toàn cầu ngày càng gia tăng. Tại mỗi quốc gia, sự hiện diện của người lao động nước ngoài (NLĐNN) là tất yếu. Họ đã đóng góp nhất định vào sự phát triển kinh tế của quốc gia sở tại, nhưng bởi vì họ là lao động nhập cư, nên họ gặp phải những khó khăn và thách thức nhất định trong lao động cũng như các hoạt động sinh sống khác. Vậy nên họ cũng cần sự quan tâm, bảo đảm nhất định về các quyền, mà trước nhất là các quyền về lao động. Trong đó có quyền công đoàn (CD), một quyền phổ biến, được công nhận rộng rãi ở hầu khắp các nước trên thế giới, nhằm tạo lập mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, đôi bên cùng có lợi, cùng phát triển bền vững. Điều này cũng đã trở thành một tiêu chuẩn, căn cứ pháp lý quốc tế phổ quát trong lao động được Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tuyên bố, để các quốc gia đàm phán, ký kết các điều ước quốc tế về

\* Khoa Luật, Trường Đại học Công đoàn.  
Email: thanhnt@dhcd.edu.vn

thương mại; là vấn đề các quốc gia cần nghiên cứu để nội luật hoá, khẳng định thiện chí trong hợp tác quốc tế... (ILO, Tuyên bố năm 1998).

Song, do có sự khác nhau về ngôn ngữ, văn hóa, chính trị, pháp lý, an ninh, trật tự xã hội... mà pháp luật của các quốc gia đã có những quy định và thực hiện quyền CĐ của NLĐNN mang những sắc thái, mức độ khác nhau. Một số quốc gia thực thi ở mức cơ bản đầy đủ các khía cạnh quyền CĐ của NLĐNN, chỉ có một số ít hạn chế đối với quyền; nhưng một số quốc gia khác lại quy định nhiều hạn chế hơn với mục đích phòng ngừa tốt nhất những rủi ro có thể xảy ra (phải bảo đảm an toàn) đối với an ninh, an toàn chính trị, trật tự xã hội, việc làm... cho quốc gia mình. Điều này đã được thể hiện một cách khái quát hoặc cụ thể trường hợp của một số quốc gia, trong một số ít các nghiên cứu ở quốc tế (chủ yếu là nghiên cứu của một số tổ chức, học giả quốc tế), cụ thể như: International Labor Rights Forum, năm 2020 đã công bố nghiên cứu về *Time for a Sea Change: Why union rights for migrant workers are needed to prevent forced labor in the Thai seafood industry* (Đã đến lúc cần thay đổi: Tại sao cần có quyền công đoàn cho người lao động nhập cư để ngăn chặn lao động cưỡng bức trong ngành thủy sản Thái Lan). CNV Internationaal năm 2021 đã có phân tích về *The Importance of Freedom of Association and Collective Bargaining for Brands* (Tầm quan trọng của quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể đối với các thương hiệu). ILO năm 2022 đã công bố nghiên cứu *Ước tính Toàn cầu của ILO về Lao động di cư quốc tế - Người di cư quốc tế trong lực lượng lao động, Phiên bản thứ tư, MIGRANT - ILO Global Estimates on International Migrant Workers\_VIE\_DEC17*. Năm 2023, ILO tiếp tục công bố nghiên cứu *Workers' and Employers' organizations* (Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động). Năm 2023, Luật sư Bongsoo Jung của Hàn Quốc cũng đã nghiên cứu về *Korean labor law: Foreign Workers: Labor Rights & Limitations in Korea* (Luật lao động Hàn Quốc: Người lao động nước ngoài: Quyền lao động và hạn chế tại Hàn Quốc). Năm 2025, gov.uk đã có phân tích về *Joining a trade union* (Gia nhập công đoàn). Năm 2025, WTO đã công bố *Treaty on the Eurasian Economic Union* (Hiệp ước về Liên minh kinh tế Á - Âu).

Với thực tiễn như trên, để khẳng định sự hợp pháp, hợp lý của việc thực hiện quyền CĐ của NLĐNN trong hợp tác quốc tế, hội nhập về lao động..., yêu cầu cấp thiết đối với các quốc gia là cần có nghiên cứu, so sánh và đánh giá việc nội luật hoá và thực hiện quyền tại các quốc gia khác nhau, từ đó tìm ra hoặc lựa chọn giải pháp cho quốc gia mình. Chính vì vậy, bài viết này tập trung làm rõ tiêu chuẩn pháp lý quốc tế về quyền CĐ của NLĐNN, thực trạng pháp luật về quyền CĐ của NLĐNN ở một số quốc gia trên thế giới. Đưa ra một số nhận xét về thành công, cũng như các rào cản, tính đặc thù của quyền, gợi mở cho việc hoàn thiện pháp luật, nhằm bảo đảm tốt hơn quyền công đoàn của NLĐNN, thúc đẩy hiệu quả hơn nữa quá trình hội nhập của các quốc gia.

Để đạt mục tiêu nêu trên, tác giả bài viết lựa chọn cách tiếp cận nghiên cứu quyền CĐ của NLĐNN gắn với tổ chức của người lao động nói chung, ở góc độ quyền CĐ là quyền phổ quát, được quốc tế công nhận, được nội luật hóa với phù hợp với thực tiễn ở mỗi quốc gia, nhưng vẫn bảo đảm hội nhập, thiện chí và phát triển bền vững; tác giả dụng các phương pháp nghiên cứu phân tích luật của một số quốc gia, tập hợp và so sánh việc nội luật hoá các chuẩn mực quốc tế về quyền CĐ, cũng như bối cảnh xã hội của việc thực hiện quyền của NLĐNN tại một số quốc gia.

## **2. Khái quát về người lao động nước ngoài và quyền công đoàn của người lao động nước ngoài theo pháp luật quốc tế**

### *2.1. Khái quát về người lao động nước ngoài*

Trong thời kỳ hội nhập quốc tế đã trở nên sâu rộng, đa dạng các lĩnh vực và quen thuộc ở khắp các quốc gia trên thế giới, sự hiện diện của NLĐNN tại các quốc gia đã là tất yếu và

có xu hướng ngày càng gia tăng (ILO, 2022: 1-6, Phiên bản thứ 4). Từ góc nhìn quốc tế và xã hội nói chung cho thấy nhóm người lao động (NLĐ) này thường gặp những khó khăn, thách thức hơn so với NLĐ trong nước, kể cả khi họ là những NLĐ có trình độ bậc cao, chuyên gia..., đã di cư tới các nước khác để làm việc cũng có những hạn chế, khó khăn nhất định. Vậy nên NLĐNN (còn gọi là NLĐ di cư quốc tế) được xem là một trong những nhóm người yếu thế, quyền của họ thường bị hạn chế hơn so với NLĐ trong nước; họ cần được quốc tế và quốc gia có chính sách, hệ thống các quy định để bảo đảm các quyền của họ. Trong đó CĐ - tổ chức của NLĐ là một phương thức tốt, có tính phổ biến, truyền thống trong bảo đảm quyền của NLĐ đã được công nhận rộng khắp.

Xong, một điều hiển nhiên rằng, khi NLĐNN hiện diện ở các quốc gia, thì lợi ích về an ninh, an toàn, trật tự xã hội... của quốc gia cũng có nguy cơ bị ảnh hưởng. Điều này đòi hỏi quốc gia và các tổ chức quốc tế (cụ thể như Liên hợp quốc, Tổ chức Lao động quốc tế...) phải giải quyết vấn đề theo hướng tôn trọng quyền công đoàn của NLĐNN, bảo đảm cân bằng lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động (người lao động, doanh nghiệp, các đơn vị có sử dụng NLĐNN), các bên liên quan khác mà vẫn giữ vững độc lập, tự chủ của quốc gia, an toàn, an ninh, trật tự xã hội... Đây là vấn đề quan trọng của mỗi quốc gia, hướng tới xã hội văn minh, tiến bộ, hội nhập và phát triển bền vững.

## 2.2. Quyền công đoàn của người lao động nước ngoài theo pháp luật quốc tế

Để xác định rõ quyền CĐ của NLĐNN, trước hết ta phân tích quan niệm về CĐ. Khảo cứu từ điển Cambridge và ở nước Anh, CĐ được phổ biến nhận thức là tổ chức của NLĐ, nhằm thúc đẩy, bảo đảm, bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ trong mối quan hệ với người sử dụng lao động và chính phủ. CĐ thường được xem là tổ chức xã hội của NLĐ nói chung, hầu như không có các hàm ý chính trị trong tổ chức và hoạt động của CĐ (gov.uk, 2025). Theo quan niệm của ILO, thể hiện trong Tuyên bố năm 1998 về Những nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động, có quy định về quyền “freedom of association”, với ý nghĩa là tự do liên kết, hiệp hội. Tức là NLĐ có quyền tự do thành lập, tham gia, gia nhập các tổ chức của NLĐ, gắn với mối quan hệ lao động; ở góc độ CĐ, thì từ “association” thường được hiểu là CĐ. Trong khuôn khổ bài viết này, từ “association” gắn bó NLĐ được hiểu là CĐ, là tổ chức của đông đảo NLĐ, đại diện, đấu tranh bảo vệ các quyền kinh tế-xã hội của NLĐ dựa trên nền tảng đối thoại, thương lượng, thỏa ước tập thể và hợp tác ba bên; thúc đẩy thực hiện các chính sách quốc gia về lao động, bao gồm cả việc giải quyết tranh chấp lao động, thúc đẩy bảo trợ xã hội, giáo dục, đào tạo các bộ, chuyên gia cho hoạt động CĐ... (ILO, 2023: 3). Từ đây, quyền của CĐ được định nghĩa gồm *quyền tự do hiệp hội* và *quyền thương lượng tập thể của NLĐ*. Nội hàm của hai quyền này được như sau (CNV Internationaal, 2021: 1):

*Quyền tự do hiệp hội* bao gồm 4 khía cạnh là: (1) NLĐ có thể tự thành lập và tham gia các CĐ theo lựa chọn của riêng họ; (2) Các CĐ có quyền tự do hoạt động độc lập; (3) Các cuộc bầu cử và nhiệm vụ của đại diện CĐ không bị can thiệp, không bị đe dọa, quấy rối hoặc trả thù. Họ là thước đo mức độ tự do mà NLĐ có thể thực hiện và đóng góp cho ngành hoặc nơi làm việc thông qua hình thức chính thức như thương lượng tập thể; (4) NLĐ và người sử dụng lao động có thể được đại diện chính thức trong các cuộc đàm phán để đi đến các giải pháp cải thiện điều kiện làm việc.

*Quyền thương lượng tập thể*: Cho phép NLĐ tự do thương lượng về điều kiện làm việc của họ với người sử dụng lao động. Quyền này áp dụng cho tất cả NLĐ, bất kể chủng tộc, tôn giáo, giới tính, nghề nghiệp, quốc tịch hoặc quan điểm chính trị của họ. Quyền được xác định gắn với quá trình đàm phán giữa người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động và một hoặc nhiều CĐ nhằm mục đích xây dựng Thỏa thuận thương lượng tập thể. Trong đó nêu rõ điều kiện làm việc tại nơi làm việc, cấp ngành, cấp khu vực hoặc

cấp quốc gia; mang bản chất của hợp đồng, ràng buộc về mặt pháp lý, yêu cầu người sử dụng lao động phải tuân thủ.

Quyền CĐ đã tạo thành nền tảng của đối thoại xã hội và quan hệ lao động để quản lý xung đột tại nơi làm việc. Là quyền cơ bản, phổ quát của NLD nói chung, trong đó có NLĐNN; là biểu hiện của nhân quyền, tự do, bình đẳng, không phân biệt đối xử và phát triển bền vững. Qua đó NLD có thể được hỗ trợ để thực hiện quyền, được bảo đảm các quyền của mình trong lao động và trong một số hoạt động xã hội khác. Bởi tất yếu rằng, trong nhiều tình huống của đời sống, NLD không có đủ khả năng để tự mình thực hiện, tự mình bảo vệ các quyền của bản thân, nhất là với NLĐNN - nhóm người có nhiều đặc thù và những thách thức so với NLD ở nước sở tại. Vậy nên quyền CĐ góp phần quan trọng để phát triển, bảo vệ NLD nói chung và NLĐNN nói riêng; góp phần quan trọng cho hội nhập quốc tế, phát triển sản xuất, kinh doanh và mọi mặt đời sống của xã hội. Với giá trị tốt đẹp như vậy, quyền CĐ đã được công nhận, tôn trọng ở các công ước quốc tế của Liên hợp quốc, của ILO và các liên kết quốc tế khác, trực diện và tập trung nhất là:

(1) Liên hiệp quốc năm 1990 đã thông qua công ước của về bảo vệ các quyền của tất cả những NLD di cư (gồm cả NLD có giấy tờ hợp pháp và không có giấy tờ hợp pháp) và thành viên trong gia đình của họ (Liên hiệp quốc, 1990: Phần III), tại Điều 26 quy định: NLĐNN được tham gia vào các cuộc họp và hoạt động của CĐ, của những hiệp hội khác theo pháp luật, chỉ phụ thuộc vào những quy định của các tổ chức liên quan...; Được tìm kiếm sự hỗ trợ và trợ giúp từ các CĐ và các hiệp hội; không bị hạn chế, ngoại trừ những hạn chế được pháp luật quy định và cần thiết trong một xã hội dân chủ vì lợi ích quốc gia, trật tự công cộng hoặc để bảo vệ các quyền và tự do của người khác.

(2) ILO đã có một nhóm công ước và văn kiện quy định về quyền CĐ, cụ thể là: Công ước số 97 về NLD di cư năm 1949, tại Điều 6 quy định: “Các quốc gia thành viên của Công ước cam kết áp dụng, không phân biệt về quốc tịch của NLD (...), về quyền tham gia CĐ và thừa hưởng những lợi ích về thỏa ước lao động tập thể”. Tuy nhiên, NLD di cư phải cư trú hợp pháp trên lãnh thổ của quốc gia sở tại. Công ước này được phát triển thêm bởi Công ước số 143 về NLD di cư năm 1975, tại Điều 10, quy định về quyền bình đẳng liên quan đến CĐ. Bên cạnh đó, ILO còn có hai công ước chuyên biệt về quyền CĐ và thỏa ước lao động tập thể, đó là: Công ước số 87 năm 1948, chuyên biệt về quyền tự do CĐ và bảo vệ quyền CĐ của NLD nói chung, tại Điều 2, Điều 4, Điều 6 quy định: Tất cả NLD và NSDLĐ đều có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của họ với điều kiện tuân thủ Điều lệ của các tổ chức đó; đồng thời các cơ quan có thẩm quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế, hoặc cản trở việc thi hành hợp pháp quyền đó (Công ước số 87, 1948: Điều 3, Điều 4, Điều 6); các tổ chức của NLD và của NSDLĐ có quyền hợp thành các liên đoàn, tổng liên đoàn và gia nhập, liên kết với các tổ chức quốc tế của NLD và NSDLĐ mà không được can thiệp của cơ quan nhà nước (Công ước số 87, 1948: Điều 5). Nhằm để quyền CĐ được thực hiện một cách triệt để, Công ước số 98 năm 1949, về quyền tổ chức và thỏa ước lao động tập thể và các thỏa ước liên quan, tại Điều 1 quy định: NLD phải hưởng được sự bảo vệ thích đáng chống lại tất cả các hành vi phân biệt đối xử nhằm xâm phạm đến quyền tự do CĐ trong lĩnh vực lao động; quốc gia phải khuyến khích, xúc tiến việc thương lượng tự nguyện có sự hiện diện của CĐ, phù hợp với điều kiện của quốc gia (Công ước số 98, 1949: Điều 4, Điều 5). Đặc biệt, Tuyên bố của ILO năm 1998 về các Nguyên tắc và các quyền cơ bản tại nơi làm việc đã xác định nghĩa vụ các nước thành viên (kể cả các nước không phê chuẩn những công ước liên quan) phải tôn trọng các quyền cơ bản của NLD, trong đó có quyền CĐ.

(3) Ở góc độ các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (FTAs), nhìn từ thực tiễn của Việt Nam, các FTAs điển hình chứa đựng những cam kết cụ thể về lao động, là: Hiệp định

đổi tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái bình dương (CPTPP), có hiệu lực từ ngày 14/01/2019); Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - Liên minh Châu Âu (EVFTA), có hiệu lực từ 01/8/2020 và Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - Vương quốc Anh (UKVFTA), có hiệu lực từ 01/5/2021 (UKVFTA được tách ra từ EVFTA do Vương quốc Anh tách ra khỏi Liên minh Châu Âu (Brexit) nên nội dung cam kết về lao động trong UKFTA là bản sao của EVFTA). Cam kết về lao động có liên quan tới quyền CĐ là: Trong CPTPP, tại tiết a, khoản 1, Điều 19.3; phần chú thích số 3; tại Điều 19.4, Điều 19.5 đã quy định các bên cam kết tôn trọng các quyền CĐ được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO - Tuyên bố năm 1998 dẫn chiếu đến Công ước 87 năm 1948 của ILO về Quyền tự do CĐ; đồng thời phải nội luật hóa và tổ chức thực hiện lực và hiệu quả quyền này... Tương tự CPTPP, EVFTA cũng dẫn chiếu tới Tuyên bố 1998 và Công ước 87 (EVFTA, 2020, tiết a, khoản 2, Điều 13.4, Chương 13). Ủy ban về Tự do hiệp hội (CĐ) của ILO cho rằng tất cả NLĐNN nhập cư đều phải được hưởng đầy đủ quyền tự do hiệp hội (CFA, 2018: para 322) và không áp dụng nguyên tắc có đi có lại giữa các quốc gia về việc đảm bảo quyền này (CFA, 2018: para 325).

Theo các quy định của pháp luật quốc tế khái quát như trên, thì mọi NLĐ, bao gồm NLĐNN, đều có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức CĐ theo sự lựa chọn của họ mà không bị phân biệt đối xử dưới bất cứ hình thức nào. Xong, cần chú ý là chỉ đặt quyền của NLĐNN trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, thực tế NLĐNN tất yếu còn tham gia vào nhiều mối quan hệ xã hội, chúng ta cũng tất yếu phải xem xét quyền, lợi ích, nghĩa vụ của một cá nhân trong tổng hòa các mối quan hệ xã hội của cá nhân đó. Cũng tất yếu rằng, nếu có xung đột về quyền lợi thì quyền lợi của quốc gia, dân tộc luôn phải đứng trên các quyền lợi của cá nhân, tổ chức - Công ước của Liên hợp quốc năm 1990 về NLĐ di cư đã thể hiện rõ điều này.

Vậy nên các quốc gia khi hội nhập, tiến hành đàm phán, thương lượng, cam kết quốc tế luôn nhận được yêu cầu phải nội luật hóa các quy định của quốc tế về quyền CĐ. Đáp ứng yêu cầu này, pháp luật của một quốc gia có thể dành cho NLĐNN một số quyền nhất định và hạn chế trong những phạm vi cụ thể của mỗi quan hệ cụ thể và nhất thiết phải theo nguyên tắc là không xung đột hay ảnh hưởng tới lợi ích quốc gia. Tuy thuộc vào những đặc điểm khác nhau về kinh tế, xã hội, truyền thống..., việc thực hiện quyền CĐ ở các QG sẽ có những tương đồng và có những đặc thù, phù hợp với nhu cầu, lợi ích của NLĐNN và cả nhu cầu, lợi ích của quốc gia sở tại.

### **3. Thực tiễn quyền công đoàn của người lao động nước ngoài ở một số quốc gia trên thế giới**

#### *3.1. Một số quốc gia ở khu vực châu Âu*

Ở phạm vi châu Âu, theo quy định tại điểm b khoản 4 Điều 19 Hiến chương xã hội châu Âu, sửa đổi năm 1996 thì trong chừng mực nhất định, NLĐNN được hưởng quyền CĐ không kém hơn so với NLĐ của nước sở tại (FDVN Law Firm, 2022: 78-79). Theo đó, các kỳ Đại hội của Tổng CĐ châu Âu (ETUC) gần đây đều dành thời gian thảo luận, kêu gọi và ra nghị quyết về vấn đề bảo vệ lao động nhập cư, ETUC xem họ là nguồn đoàn viên tiềm tàng để tăng cường sức mạnh của tổ chức CĐ, đồng thời vẫn tạo điều kiện để NLĐ di cư thành lập riêng CĐ của mình, cụ thể như ở Ba Lan, Ý... Trong khuôn khổ hiệp định của Liên minh Kinh tế Á - Âu năm 2014, theo quy định tại khoản 5 Điều 98 thì NLĐNN được đảm bảo quyền trở thành thành viên của các CĐ, bình đẳng với công dân các quốc gia nơi họ đến lao động và làm việc; thành viên của Hiệp định này gồm Liên bang Nga, Cộng hòa Belarus, Cộng hòa Ca-dắc-xtan, Cộng hòa Ác-mê-nia, Cộng hòa Cu-ru-gu-xtan (WTO, 2025: 92-93). Tuy nhiên, luật của các nước thành viên vẫn có những quy định không hoàn toàn giống nhau, chẳng hạn ở Liên bang Nga, theo quy định tại khoản 4 Điều 2 Luật Liên bang năm 1996 thì

NLĐNN hợp pháp ở Liên bang Nga được tham gia CĐ, trừ các trường hợp theo quy định của các luật Liên bang khác. Tại Ca-dắc-xtan và Cu-rơ-gư-xtan cũng quy định công dân nước ngoài có quyền thành lập và gia nhập tổ chức CĐ như công dân nước sở tại (Điều 3 Luật của CH Ca-dắc-xtan 2014 “Về tổ chức CĐ”, Điều 6 Luật của Cộng hòa Cu-rơ-gư-xtan năm 1998 “Về tổ chức CĐ”)... Nhưng tại Belarus, theo quy định tại Điều 2 của Luật về tổ chức CĐ năm 1992 thì công dân nước ngoài không có quyền thành lập CĐ để bảo vệ các quyền và lợi ích về lao động, kinh tế - xã hội (quyền này chỉ quy định cho công dân Belarus), xong họ có thể tham gia vào các tổ chức CĐ ở Belarus nếu điều lệ của tổ chức CĐ cho phép. Như vậy là pháp luật đã trao thẩm quyền cho tổ chức CĐ trong việc kết nạp đoàn viên CĐ là NLĐNN thông qua quy định điều lệ của tổ chức.

### 3.2. Ở Hàn Quốc

Theo thống kê của Bộ Tư pháp Hàn Quốc thì nước này thuộc nhóm quốc gia có NLĐNN nhiều nhất châu Á. Pháp luật Hàn Quốc không quy định việc hạn chế quyền thành lập và gia nhập tổ chức CĐ của NLĐNN, nhưng thực tế, việc tập hợp NLĐ di cư gặp nhiều khó khăn. Liên hiệp CĐ Hàn Quốc (FKTU) và Tổng CĐ Hàn Quốc (KCTU) đều cố gắng đưa NLĐ nhập cư tham gia CĐ. NLĐ nhập cư ít quan tâm đến CĐ vì phần lớn họ đến Hàn Quốc theo Chương trình cấp phép việc làm (Employment Permit System-EPS) có thời hạn, nên không quan tâm đến những cam kết lâu dài, ngại đóng đoàn phí; hoặc họ chủ yếu làm việc trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ không có CĐ; CĐ Hàn Quốc có nguồn lực và năng lực tổ chức là hạn chế, bởi tỷ lệ NLĐ tham gia CĐ chỉ đạt 11% năm 2019. Mặc dù vậy, Ủy ban phối hợp vì Lao động nhập cư ở Hàn Quốc (JCMK), CĐ vì Bình đẳng (ETU) đã đấu tranh mạnh mẽ để bảo đảm quyền cơ bản của NLĐ nhập cư. Đầu năm 2004, ETU tiến hành cuộc biểu tình ngòi dài ngày ở Nhà thờ Myeongdong, nhưng sau đó chấp nhận các điều kiện của chính phủ để kết thúc cuộc biểu tình. Tuy nhiên, thành viên của ETU là CĐ Di cư (MTU) đã không đồng ý với quyết định thỏa hiệp với chính phủ, tiếp tục đấu tranh và tách ra thành lập CĐ riêng, tập hợp chủ yếu NLĐ nhập cư ở Seoul - Gyeonggi - Incheon, tiến hành nộp đơn xin công nhận ở Sở Lao động Seoul nhưng bị từ chối. MTU khởi kiện vụ việc đến tòa án, bị tòa bác đơn. Sáu trong số những thủ lĩnh đầu tiên của MTU đã bị trục xuất khỏi Hàn Quốc nhưng MTU vẫn không bỏ cuộc. Sau 10 năm đấu tranh kiên trì, Tòa án Tối cao Hàn Quốc cuối cùng đã công nhận MTU và cho phép lao động nhập cư kể cả những người nhập cư không có giấy tờ hợp pháp tham gia và thành lập tổ chức CĐ. Đây là một thắng lợi lịch sử của những NLĐ nhập cư và phong trào CĐ Hàn Quốc. Tuy nhiên, MTU chỉ tham gia KCTU khu vực Seoul, do vậy không thể kết nối và nhận được sự hỗ trợ của các nhóm lao động nhập cư khác trên toàn quốc (Bongsoo Jung, 2023).

### 3.3. Ở Nhật Bản

Pháp luật Nhật Bản quy định tổ chức CĐ có thể được thành lập một cách tự nguyện, bởi bất kỳ ai, vào bất kỳ thời điểm nào. Nhiều quyền liên quan đến các tổ chức CĐ như “mối quan hệ lao động tập thể” được bảo đảm trong Hiến pháp. Hơn nữa, những quyền này được bảo đảm cho tất cả NLĐ, bất kể hình thức làm việc như nhân viên chính thức, nhân viên hợp đồng hoặc làm việc bán thời gian. Theo Điều 2 Luật CĐ của Nhật Bản thì tổ chức CĐ có 3 điều kiện là: (1) NLĐ là chủ thể chính trong việc tổ chức CĐ; (2) Là tổ chức tự nguyện của NLĐ; (3) Mục tiêu chính là duy trì và cải thiện điều kiện lao động (Liên đoàn lao động Nhật Bản, 2024).

Ở Nhật Bản, NLĐNN chủ yếu là lao động trí thức, nghiên cứu, quản trị, tài chính và lao động kỹ thuật cao. Bên cạnh đó còn lực lượng tu nghiệp sinh, họ chủ yếu đến từ các nước đang phát triển nhằm mục đích đào tạo kiến thức và chuyển giao công nghệ. Nhưng thực tế,

các tu nghiệp sinh lại chủ yếu hướng tới mục đích tìm kiếm thu nhập. Nên họ không được xác định là “NLĐ” trong quan hệ việc làm; không được hưởng trọn vẹn các quyền lợi theo quy định của pháp luật lao động; mức thu nhập và các điều khoản hợp đồng thấp hơn nhiều so với NLĐ trong nước, nhiều trường hợp bị xâm phạm các quyền con người; đồng thời không được hưởng quyền CĐ theo quy định. Chính vì vậy, CĐ và nhiều chủ thể khác đã có những chỉ trích về mặt trái của chương trình tu nghiệp sinh. Kết quả là gần đây, tổ chức CĐ của NLĐNN bao gồm khoảng 20 người, chủ yếu là thực tập sinh Việt Nam và sinh viên du học làm bán thời gian đã được thành lập. Lễ thành lập đã diễn ra vào ngày 18/12/2022 tại khu vực trung tâm thành phố Tokyo (NHK, 2024).

### 3.4. Ở Singapore

Luật CĐ Singapore năm 1959, sửa đổi đến năm 2021 không có quy định cấm NLĐNN gia nhập CĐ nhưng có quy định cụ thể về cán bộ CĐ và NLĐ làm việc cho CĐ đáp ứng 2 điều kiện là: (1) Những người không phải là công dân Singapore sẽ không được làm cán bộ của CĐ hoặc bất kỳ chi nhánh nào của CĐ, trừ khi được sự chấp thuận trước bằng văn bản của Bộ trưởng (Cộng hòa Singapore, 1940... 2021: Điều 30); (2) CĐ có thể tuyển dụng và trả lương cho nhân sự cần thiết cho hoạt động CĐ. Những ai không phải là công dân Singapore sẽ không được tuyển dụng bởi một CĐ đã đăng ký, trừ khi có được sự chấp thuận trước bằng văn bản của Bộ trưởng (Cộng hòa Singapore, 1940... 2021: Điều 31).

Theo Điều lệ của CĐ Singapore thì NLĐNN làm giúp việc gia đình không được tham gia CĐ, thực tiễn ước tính chỉ có khoảng 25% NLĐNN có giấy phép lao động tham gia CĐ (Shukry Rashid, 2016), số người tham gia CĐ chủ yếu tập trung ở các ngành đóng tàu, điện, điện tử, xây dựng, trong đó lao động Malaysia chiếm đa số.

### 3.5. Ở Thái Lan

Một nghiên cứu đã công bố năm 2020 (International Labor Rights Forum, 2020: 19), cho thấy khoảng 75% của 38 triệu NLĐ của Thái Lan không được bảo đảm đầy đủ quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể theo quy định pháp luật. Theo quy định pháp luật, NLĐ nhập cư tại Thái Lan bị cấm thành lập CĐ hoặc giữ chức vụ lãnh đạo của CĐ, nên có đánh giá là pháp luật đã quy định một tiêu chuẩn khác cho NLĐNN và khiến họ dễ bị bóc lột. Ở Thái Lan, có rất ít NLĐ làm các công việc có tay nghề thấp hoặc bán kỹ năng trong lĩnh vực đánh bắt, chế biến hải sản. NLĐ ở trang trại nuôi trồng thủy sản không có quyền thành lập hoặc tham gia CĐ vì công việc của họ mang tính thời vụ. Rào cản pháp lý này dẫn đến NLĐ nhập cư trong ngành thủy sản gần như không thể thực hiện được các quyền CĐ. Họ chỉ có thể tham gia thương lượng tập thể khi tham gia CĐ, còn thương lượng ngoài CĐ sẽ không được pháp luật bảo vệ đầy đủ khi chấm dứt hợp đồng. Nếu hợp đồng của NLĐ nhập cư bị chấm dứt, rất có thể họ sẽ bị trục xuất, đây là rủi ro mà NLĐNN không sẵn sàng hoặc không thể chấp nhận. Giải pháp là NLĐNN có thể tham gia các loại hình tổ chức lao động khác theo luật Thái Lan, chẳng hạn như ủy ban phúc lợi của công nhân.

## 4. Một số nhận xét

Qua nghiên cứu pháp luật và thực tiễn liên quan đến quyền CĐ của NLĐNN ở quốc tế và một số quốc gia trên thế giới, chúng ta nhận thấy bốn vấn đề là:

*Thứ nhất, quyền gia nhập CĐ của NLĐNN cơ bản do pháp luật của quốc gia quy định và thực hiện theo điều kiện kinh tế - xã hội cùng những đặc thù khác của quốc gia.* Vậy nên quyền CĐ (theo các quy định của pháp luật quốc tế) có thể được một số quốc gia công nhận (nội luật hóa) hoàn toàn (gồm cả quyền thành lập, gia nhập, tham gia các hoạt động CĐ),

nhưng cũng có thể bị hạn chế khía cạnh nào đó của quyền ở một số quốc gia khác, tùy theo điều kiện thực tiễn, quan điểm,... của mỗi quốc gia. Chẳng hạn như một số quốc gia đã có quy định hạn chế nhất định về quyền tham gia của nhóm NLĐNN; hoặc hạn chế NLĐNN tham gia CĐ không được nắm giữ vị trí lãnh đạo trong tổ chức CĐ, với hàm ý bảo đảm an toàn, an ninh, trật tự xã hội. Xong, xu hướng là các quốc gia, ở những mức độ khác nhau, đều công nhận và có bảo đảm nhất định về quyền CĐ của NLĐNN tại đất nước của họ.

*Thứ hai, quyền CĐ ở các quốc gia đã nghiên cứu đều thể hiện mục tiêu căn bản là nhằm bảo vệ quyền lợi của NLĐNN gắn bó trong khuôn khổ quan hệ lao động.* Nội hàm của các quy định về quyền CĐ ở các nước cũng như quá trình thực hiện quyền này không có những hàm ý chính trị, mà chỉ tập trung vào bảo vệ quyền lợi của NLĐ gắn bó với hoạt động lao động, việc làm của NLĐ; một số nước như Belarus, Singapore hay Thái Lan có một số quy định về hạn chế quyền thì những quy định này dường như đã thể hiện rõ quan điểm “cách ly” hàm ý chính trị của NLĐNN (nếu có) ra khỏi đời sống chính trị của đất nước sở tại.

*Thứ ba, việc thực hiện quyền, bảo đảm quyền CĐ của NLĐNN là quá trình có nhiều thách thức.* Bởi thực tiễn việc quy định và thực hiện quyền CĐ của NLĐNN ở quốc tế, ở một số quốc gia đã nghiên cứu (gồm ở cả phương Tây và phương Đông) đều cho thấy việc bảo đảm quyền CĐ của NLĐ nói chung và NLĐNN luôn đòi hỏi sự đấu tranh, thể hiện các ý kiến bình luận, thảo luận, kêu gọi, vận động từ tổ chức CĐ, hướng tới mục tiêu nhân văn, nhân đạo, văn minh thì các quyền CĐ mới từng bước trở thành hiện thực trong đời sống.

*Thứ tư, NLĐNN ở các quốc gia đã khảo cứu chủ yếu là NLĐ yếu thế, họ chủ yếu là NLĐ có trình độ và kỹ thuật bậc thấp, khả năng tự bảo vệ, bảo đảm các quyền không cao, đây chính là nguyên nhân, động lực căn bản của việc thành lập, gia nhập và hoạt động CĐ của NLĐNN từ góc độ trách nhiệm của nhà quản lý và chính nhu cầu của bản thân NLĐNN. Đối với NLĐNN có trình độ và kỹ thuật bậc cao, họ có thể có những hạn chế, khó khăn nào đó so với NLĐ ở nước sở tại, nhưng có lẽ những NLĐNN này không phải là đối tượng mà quyền CĐ ở nước sở tại nhất định phải hướng tới một cách toàn diện, đầy đủ các khía cạnh của quyền CĐ. Tuy nhiên, để bảo đảm tính hội nhập, bảo đảm việc thụ hưởng các quyền ngày càng cao cho NLĐ, khẳng định sự phát triển ngày càng mạnh mẽ của xã hội, phản ánh năng lực đáp ứng các nhu cầu của xã hội từ phía nhà nước cũng ngày càng mạnh hơn, tốt hơn thì các nhà nước cần thiết phải nghiên cứu để cân nhắc, tính toán về mức độ tôn trọng, nội luật hoá và bảo đảm quyền này.*

## 5. Kết luận

Việc nghiên cứu về quyền CĐ của NLĐ nói chung và NLĐNN ở các nước sở tại nói riêng trong thời đại hội nhập quốc tế sâu rộng, theo các quy định của pháp luật quốc tế và thực tiễn tôn trọng, nội luật hoá, bảo đảm quyền CĐ tại một số quốc gia ở khu vực châu Âu, ở Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapore, Thái Lan mang đến nhìn nhận khách quan và cần thiết để các quốc gia tiếp tục nghiên cứu để phát huy hoặc kế thừa các giá trị bảo đảm quyền CĐ của NLĐ nói chung và NLĐNN nói riêng, nhất là với các quốc gia đang phát triển, đang trên hành trình nghiên cứu và thực hiện nghĩa vụ quốc gia theo các thỏa thuận, cam kết trong hợp tác, hội nhập quốc tế về quyền CĐ của NLĐNN.

## Tài liệu tham khảo

Bongsoo Jung (luật sư lao động Hàn Quốc tại Công ty Luật Lao động KangNam). (2023). Korean labor law: Foreign Workers: Labor Rights & Limitations in Korea. [https://k-labor.co.kr/main/board\\_list.html?TB\\_NAME=TB\\_BOARD&gubun=4&searchword=subject&find=&PageSize=20&lang\\_gb=en&lang=en&cPage=1&idx1=493](https://k-labor.co.kr/main/board_list.html?TB_NAME=TB_BOARD&gubun=4&searchword=subject&find=&PageSize=20&lang_gb=en&lang=en&cPage=1&idx1=493)

- Cambridge Dictionary online. [https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/trade-union#google\\_vignette](https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/trade-union#google_vignette)
- CFA. (2018). *Bộ tổng tập các quyết định của Ủy ban về Tự do hiệp hội của ILO*. para 322; Para325.
- CNV International. (2021). *The Importance of Freedom of Association and Collective Bargaining for Brands*. [https://www.cnvinternationaal.nl/\\_Resources/Persistent/f/5/2/7/f527630a8d3a218bc3a58987dc13edc149dfb95a/Importance%20of%20FoA%20and%20CB%20for%20brands\\_2021.pdf](https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/f/5/2/7/f527630a8d3a218bc3a58987dc13edc149dfb95a/Importance%20of%20FoA%20and%20CB%20for%20brands_2021.pdf). p.1.
- Cộng hòa Ca-dắc-xtan. (2014). *Luật Về tổ chức công đoàn*. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>.
- Cộng hòa Cu-rơ-gu-xtan. (1998). *Luật Về tổ chức công đoàn*. <https://cbd.minjust.gov.kg/137/edition/1250107/ru>
- Cộng hòa Singapore. (1940 - 2021). *Luật Công đoàn năm 1940 sửa đổi đến năm 2021*. 6ca9250b-6d8f-48c1-9b5a-d554a8486399
- CIS Legislation. (2016). *Law of the Republic of Belarus "About labor unions"*. Luật số 1605-XII về tổ chức CĐ năm 1992. <https://mgbsmp.by/media/doc/zakonrb2020.pdf>
- gov.uk. (2025). *Joining a trade union*. <https://www.gov.uk/join-trade-union>
- Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái bình dương (CPTPP), có hiệu lực từ ngày 14/01/2019, tiết a, khoản 1, Điều 19.3; footnote số 3 tại Điều 19.3; Điều 19.4; Điều 19.5
- Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - Liên minh Châu Âu (EVFTA), có hiệu lực từ 01/8/2020, tiết a, khoản 2, Điều 13.4, Chương 13
- ILO, Công ước 87; Công ước 98
- ILO. (2022). *Ước tính Toàn cầu của ILO về Lao động Di cư Quốc tế Người di cư quốc tế trong lực lượng lao động, Phiên bản thứ tư*. MIGRANT - ILO Global Estimates on International Migrant Workers\_VIE\_DEC17
- ILO. (2023). *Workers' and Employers' organizations* pdf. p.3. <https://www.ilo.org/regions-and-countries/europe-and-central-asia/ilo-dwt-and-country-office-eastern-europe-and-central-asia/areas-work/workers-and-employers-organizations>
- International Labor Rights Forum. (2020). *Time for a Sea Change: Why union rights for migrant workers are needed to prevent forced labor in the Thai seafood industry*. Time for a Sea Change: Why union rights for migrant workers are needed to prevent forced labor in the Thai seafood industry Global Labor Justice-International Labor Rights Forum ILRF\_TimeforaSeaChange.pdf. p.19
- Liên đoàn Lao động Nhật Bản. (2024). “Công đoàn lao động mở cửa cho tất cả mọi người, bạn có thể thành lập tự do bất cứ lúc nào”. [https://www.jtuc-rengo.or.jp/about\\_rengo/toall/difficulty.html](https://www.jtuc-rengo.or.jp/about_rengo/toall/difficulty.html)
- Liên hợp quốc. (1990). *Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả những NLD di trú và các thành viên gia đình họ*. Công Ước gồm 9 phần, vấn đề quyền công đoàn được quy định ở Phần III: Quyền con người của tất cả những người lao động di cư (Điều 26).
- FDVN Law Firm. (2022). *Tổng hợp 146 Công ước, hiệp định, văn bản pháp lý về chiến tranh, chủ quyền lãnh thổ, quân sự và nhân quyền trên thế giới - Hiến Chương xã hội châu Âu (sửa đổi năm 1996)*. [https://drive.google.com/file/d/1vAui6dEUHowyLJ\\_OQuyOjtc6ptnxg37R/view](https://drive.google.com/file/d/1vAui6dEUHowyLJ_OQuyOjtc6ptnxg37R/view), hoặc <https://fdvn.vn/tong-hop-146-van-ban-cac-cong-uoc-hiep-dinh-van-ban-phap-ly-ve-chien-tranh-chu-quyen-lanh-tho-quan-su-va-nhan-quyen-tren-the-gioi/>
- NHK (Tổ chức phát sóng công cộng quốc gia thuộc sở hữu của Chính phủ Nhật Bản). <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20221218/k10013926901000.html>
- Shukry Rashid. (2016). *Foreign Workers Matter*. <https://www.ntuc.org.sg/uportal/news/Foreign-Workers-Matter/#:~:text=Yes%2C%20foreign%20workers%20matter.,all%2Dinclusive%20focus%20on%20workers>
- WTO. (2025). *Treaty on the Eurasian Economic Union*. [https://www.wto.org/english/thewto\\_e/acc\\_e/kaz\\_e/wtacckaz85\\_leg\\_1.pdf](https://www.wto.org/english/thewto_e/acc_e/kaz_e/wtacckaz85_leg_1.pdf). p. 92-93.