

QUYỀN ĐÌNH CÔNG - QUYỀN ĐẶC BIỆT CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ SỰ GHI NHẬN CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

PHẠM LAN HƯƠNG*

Quyền đình công là một quyền “đặc biệt” của người lao động trong quan hệ lao động. Sự đặc biệt ở chỗ, quyền này được thực hiện qua những hành vi của tập thể người lao động để tạo ra sức ép tập thể đối với người sử dụng lao động nhằm bảo vệ, yêu cầu những lợi ích cho tập thể người lao động. Bài viết tập trung phân tích cơ sở lý luận, sự công nhận về mặt pháp lý và những giới hạn đối với quyền đình công của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam; đồng thời, đối chiếu với tiêu chuẩn lao động quốc tế để nhận thấy được sự tương thích của pháp luật Việt Nam hiện nay, từ đó, đề xuất một số khuyến nghị bảo đảm quyền đình công của người lao động được thực thi trong bối cảnh phát triển quan hệ lao động hài hòa, bền vững và tiến bộ.

Từ khóa: Quyền đình công; người lao động; quyền đặc biệt; pháp luật lao động Việt Nam.

The right to strike is a “special” right of employees in employment relations. Its distinctive nature lies in the fact that it is exercised through collective action to create collective pressure on employers to protect and pursue the interests of the workforce. This article analyzes the theoretical foundations, legal recognition, and limitations of employees’ right to strike under Vietnamese labor law. It also compares the Vietnamese legal framework with international labor standards to assess its compatibility. It proposes recommendations to ensure the effective exercise of employees’ the right to strike in the context of developing harmonious, sustainable, and progressive employment relations.

Keywords: Right to strike; employees; special right; Vietnamese labor law.

NGÀY NHẬN: 26/5/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 27/6/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 08/7/2026

Email: huongphampt.hvu@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.366.2026.1579>

1. Đặt vấn đề

Trong quan hệ lao động, người lao động thường ở vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động do phụ thuộc vào việc làm, tiền lương, điều kiện lao động và quyền quản lý, điều hành của người sử dụng lao động.

Chính sự bất cân xứng này làm phát sinh nhu cầu pháp lý đối với các cơ chế bảo vệ người lao động, trong đó có quyền thương lượng tập thể, quyền tổ chức đại diện và

* ThS, Trường Đại học Hùng Vương

quyền đình công. Nếu thương lượng tập thể là phương thức đối thoại, thỏa thuận thì đình công là biện pháp đấu tranh tập thể có tính chất cuối cùng, được sử dụng khi các cơ chế giải quyết tranh chấp không đạt hiệu quả.

Quyền của người lao động có nội hàm tương đối rộng và phạm vi các quyền này đang tiếp tục được mở rộng trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay. Những quyền được xem là căn bản và quan trọng nhất của người lao động, bao gồm: (1) Quyền làm việc, trong đó có quyền tự do không bị lao động cưỡng bức, quyền tự do chấp nhận và lựa chọn công việc; (2) Quyền được hưởng mức lương công bằng và trả bằng nhau cho những công việc như nhau; (3) Quyền được làm việc trong điều kiện bảo đảm vệ sinh và an toàn lao động; (4) Quyền được có thời gian làm việc và có thời gian nghỉ ngơi hợp lý; (5) Quyền được thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, trong đó bao gồm cả quyền được thương lượng tập thể và đình công; (6) Quyền được hưởng an sinh xã hội (Phan Thị Lam Hồng, 2025, tr. 61-65). Như vậy, quyền đình công được pháp luật quốc tế xác định là một trong những quyền cơ bản của người lao động.

Việt Nam đã tích cực tham gia các Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) (7/8 Công ước) và nội luật hóa trong các văn bản quy phạm pháp luật quốc gia, trong đó *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã kế thừa các văn bản pháp luật lao động của nước ta trước đây và sửa đổi, bổ sung về quyền đình công (Điều 5).

Tại Điều 198 *Bộ luật Lao động* năm 2019 định nghĩa “Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của người lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và do tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo”. Vì vậy, quyền đình công là một quyền đặc biệt vì việc thực hiện quyền này có thể tác động trực tiếp đến hoạt động sản xuất - kinh doanh của doanh

nh nghiệp, lợi ích của người sử dụng lao động, quyền lợi của người lao động không tham gia đình công, lợi ích của khách hàng, đối tác và trong một số trường hợp là trật tự công cộng, quốc phòng, an ninh hoặc sức khỏe cộng đồng. Do đó, pháp luật các quốc gia thường không thừa nhận đình công như một quyền tuyệt đối mà thiết lập những điều kiện và phạm vi nhất định đối với việc thực hiện quyền này.

2. Cơ sở lý luận về quyền đình công của người lao động

2.1. Khái niệm và bản chất của quyền đình công

Kể từ khi *Bộ luật Lao động* năm 2019 chính thức có hiệu lực vào ngày 01/01/2021, khái niệm đình công được sửa đổi, bổ sung theo hướng xác định đây là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của người lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, do tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo (Nguyễn Hoài Thiện & Phạm Thanh Tuấn, 2025). Như vậy, theo pháp luật Việt Nam, yếu tố cấu thành của đình công bao gồm: sự ngừng việc tạm thời; tính tự nguyện; tính có tổ chức; mục đích nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và sự tổ chức, lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể (Điều 198 *Bộ luật Lao động* năm 2019). Từ quy định này cho thấy, đình công khác với hành vi tự ý bỏ việc, ngừng việc cá nhân hoặc vi phạm kỷ luật lao động. Đình công hợp pháp không phải là sự phủ nhận nghĩa vụ lao động mà là sự tạm ngừng thực hiện nghĩa vụ lao động trong khuôn khổ pháp luật nhằm bảo vệ lợi ích của tập thể người lao động. Đây là điểm làm cho quyền đình công có tính chất đặc biệt so với các quyền lao động thông thường.

Trên phương diện quan hệ lao động, quyền đình công là biểu hiện của quyền lực tập thể của người lao động. Khi từng người

lao động riêng lẻ thực hiện việc ngừng việc tạm thời thì khó có khả năng tạo thế cân bằng với người sử dụng lao động, quyền đình công là việc người lao động sử dụng các khả năng mà pháp luật cho phép thông qua hành động của tập thể người lao động để trở thành phương thức, sức mạnh thể hiện yêu cầu, bảo vệ lợi ích và thúc đẩy thương lượng giữa các bên trong quan hệ lao động. Do đó, quyền đình công của người lao động gắn chặt với quyền tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể.

Vì vậy, quyền đình công là khả năng của người lao động bằng hành vi ngừng việc tạm thời, tự nguyện, có tổ chức nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và do tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo.

2.2. Tính đặc biệt của quyền đình công và sự ghi nhận trong pháp luật lao động Việt Nam

Thứ nhất, quyền đình công là quyền mang tính tập thể. Khác với quyền được trả lương, quyền nghỉ ngơi hoặc quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoàn toàn có thể được thực hiện bởi từng người lao động, quyền đình công chỉ có ý nghĩa thực tế khi được thực hiện thông qua hành động của tập thể người lao động. *Bộ luật Lao động* năm 2019 cũng thiết kế quyền đình công gắn với tổ chức đại diện người lao động, quy trình thực hiện quyền đình công phải lấy ý kiến của tập thể người lao động, khi tiến hành ngừng việc tạm thời cũng là ngừng việc của tập thể người lao động. Sự ghi nhận của *Bộ luật Lao động* năm 2019 về “tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp” là một bước tiến lớn so với *Bộ luật Lao động* năm 2012 khi mở rộng phạm vi chủ thể có quyền lãnh đạo đình công ra ngoài tổ chức công đoàn truyền thống (Phạm Phúc Hoàn, Trần Văn Lợi, 2023). Điều này cho thấy, quyền đình công không bất biến mà tiếp tục được điều chỉnh để phù hợp với sự đa dạng

hóa của các tổ chức đại diện người lao động trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

Thứ hai, quyền đình công phát sinh và gắn liền với tranh chấp lao động tập thể. Khác với các quyền lao động cơ bản như quyền được trả lương hay quyền được bảo hộ sức khỏe, vốn tồn tại độc lập với bất kỳ tranh chấp nào. Quyền đình công chỉ phát sinh khi đã có tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Điều 199 *Bộ luật Lao động* năm 2019 quy định, quyền đình công chỉ được thực hiện khi hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải hoặc Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc không ra được quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động. Như vậy, tranh chấp lao động tập thể là nguyên nhân dẫn đến quyền đình công và quyền đình công là hệ quả tất yếu của tranh chấp lao động tập thể. Quyền đình công là quyền phái sinh và có điều kiện bởi người lao động không thể vì những bất mãn chung chung hoặc mục tiêu chính trị mà tiến hành đình công, đó sẽ là đình công bất hợp pháp.

Thứ ba, quyền đình công được thực hiện theo những trình tự, thủ tục pháp lý chặt chẽ. Khi đình công diễn ra, hoạt động sản xuất - kinh doanh của người sử dụng lao động có thể bị đình trệ hoặc bị ảnh hưởng. Do đó, *Bộ luật Lao động* năm 2019 quy định: (1) Lấy ý kiến tập thể người lao động bằng phiếu hoặc chữ ký hoặc hình thức khác; (2) Ra quyết định đình công và thông báo đình công cho người sử dụng lao động, Ủy ban nhân dân (UBND) cấp xã và cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc UBND cấp tỉnh; (3) Tiến hành đình công (Điều 200 - 202). Trình tự này cho thấy, quyền đình công là một quyền có kiểm soát, khác biệt hoàn toàn với quyền tự nhiên hay quyền tuyệt đối.

Thứ tư, quyền đình công có thể bị hạn chế trong các lĩnh vực, trường hợp đặc biệt,

nhất là nơi việc đình công có thể đe dọa quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng hoặc sức khỏe con người. Điều 209 *Bộ luật Lao động* năm 2019 quy định không được đình công ở nơi sử dụng lao động mà việc đình công có thể đe dọa đến các lợi ích này và quy định chi tiết tại Phụ lục VI ban hành kèm theo Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ. Sự hạn chế này phản ánh nguyên tắc cân bằng lợi ích trong pháp luật lao động hiện đại: quyền đình công tuy là công cụ bảo vệ người lao động nhưng không được phép trở thành phương tiện gây nguy hại cho lợi ích cộng đồng. Đây là sự ràng buộc giữa tính cá biệt của quan hệ lao động và tính toàn xã hội của một số lĩnh vực kinh tế quan trọng. Trên bình diện quốc tế, quyền đình công có thể bị hạn chế trong các dịch vụ thiết yếu, nhưng phải đi kèm với cơ chế bảo vệ thay thế như trọng tài bắt buộc (ILO, 1948).

Thứ năm, quyền đình công là quyền kéo theo hệ quả pháp lý đặc thù. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác trong thời gian ngừng việc, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác (khoản 2 Điều 207 *Bộ luật Lao động* năm 2019). Đây là một quy định mang tính hai mặt: *một mặt*, khuyến khích người lao động cân nhắc kỹ trước khi đình công; *mặt khác*, tạo ra áp lực kinh tế nhất định lên người lao động, đặc biệt những người có thu nhập thấp. Tuy nhiên, pháp luật cũng bảo vệ người lao động không tham gia đình công nhưng bị ảnh hưởng gián tiếp. Đó là, những người này vẫn được trả lương ngừng việc theo sự thỏa thuận và không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

Thứ sáu, quyền đình công là quyền cân bằng giữa bảo vệ người lao động và duy trì trật tự sản xuất. Đây vừa là một quyền được công nhận để bảo vệ bên yếu thế trong quan hệ lao động (là người lao động) nhưng đồng thời bị kiểm soát chặt chẽ để bảo đảm người sử dụng lao động không bị thiệt hại quá mức và xã hội không bị xáo trộn bởi các cuộc ngừng việc tập thể. Pháp luật thể hiện sự cân

bằng này thông qua việc nghiêm cấm hai loại hành vi: *một mặt*, cấm người sử dụng lao động cản trở, đe dọa hoặc kỷ luật người lao động vì lý do đình công; *mặt khác*, cấm người lao động dùng bạo lực, hủy hoại tài sản hoặc lợi dụng đình công để vi phạm pháp luật (Điều 208 *Bộ luật Lao động* năm 2019). Sự song hành của hai loại hành vi này thể hiện tư duy pháp lý: quyền đình công được coi là một loại vũ khí hợp pháp nhưng phải được dùng theo đúng luật.

3. Sự tương thích của quyền đình công theo pháp luật lao động Việt Nam với các quy định của pháp luật quốc tế

Một là, quyền đình công trong hệ thống quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể. Trên bình diện quốc tế, quyền đình công thường được tiếp cận trong mối liên hệ với quyền tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể. Liên Hợp quốc (1966) ghi nhận quyền đình công tại Điều 8 với điều kiện việc thực hiện quyền này phù hợp với pháp luật của từng quốc gia. Trong hệ thống các quy định của ILO, quyền đình công không được quy định trực tiếp trong Công ước số 87 bằng thuật ngữ “strike”, nhưng các cơ quan giám sát của ILO từ lâu đã phát triển cách hiểu, quyền đình công là hệ quả gắn liền với quyền tự do liên kết và quyền của tổ chức người lao động trong việc bảo vệ lợi ích của thành viên. Công ước số 87 bảo vệ quyền của tổ chức người lao động trong việc tổ chức hoạt động và xây dựng chương trình hành động mà không bị cơ quan công quyền can thiệp trái pháp luật (ILO, 1948). Cách tiếp cận này cho thấy, quyền đình công không chỉ là một quyền riêng lẻ mà là bộ phận của cơ chế bảo vệ tập thể người lao động.

Hai là, quyền đình công không phải quyền tuyệt đối. Theo (ILO, 2018), quyền đình công có thể bị hạn chế hoặc cấm trong khu vực công chỉ đối với công chức thực thi quyền lực nhân danh Nhà nước hoặc trong các dịch vụ thiết yếu mà việc gián đoạn có thể gây nguy hiểm đến tính mạng, an toàn cá nhân hoặc sức khỏe của toàn bộ hoặc một

bộ phận dân cư. Điểm quan trọng là khi quyền đình công bị hạn chế, Nhà nước cần thiết lập các bảo đảm thay thế, chẳng hạn cơ chế hòa giải, trọng tài độc lập, khách quan, nhanh chóng và hiệu quả.

Ba là, mức độ tương thích của pháp luật Việt Nam. Trong đó, (1) *Bộ luật Lao động* năm 2019 ghi nhận quyền đình công là quyền của người lao động; (2) Quyền đình công được đặt trong mối quan hệ với tổ chức đại diện người lao động và thương lượng tập thể; (3) Pháp luật quy định các hành vi bị nghiêm cấm nhằm bảo vệ người lao động khỏi sự cản trở, trù dập, trả thù khi thực hiện quyền đình công; (4) Việc hạn chế đình công ở những nơi có thể đe dọa quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức khỏe con người về cơ bản phù hợp với nguyên tắc quyền đình công có thể bị giới hạn trong các trường hợp đặc biệt.

Tuy nhiên, vẫn còn một số vấn đề bất cập, như: (1) Phạm vi đình công chỉ giới hạn trong tranh chấp lao động tập thể về lợi ích có thể làm giảm khả năng sử dụng đình công để bảo vệ một số lợi ích chính đáng của người lao động trong thực tế; (2) Thủ tục đình công còn khá phức tạp, có thể làm cho việc tổ chức đình công hợp pháp trở nên khó khăn; (3) Hiệu quả thực tế của quyền đình công phụ thuộc nhiều vào năng lực của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; (4) Đối với những nơi không được đình công, cần bảo đảm cơ chế giải quyết tranh chấp thay thế thực sự độc lập, nhanh chóng, có hiệu lực thi hành và bảo vệ được quyền lợi của người lao động.

4. Đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền đình công

Thứ nhất, cần tiếp tục làm rõ ranh giới giữa tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích; đồng thời, chuẩn hóa và ứng dụng số hóa toàn bộ giai đoạn “trước khi đình công” để giảm sai sót thủ tục ngay từ khâu xác định căn cứ. Trên thực tế, nhiều yêu cầu của người lao động vừa liên quan đến việc thực hiện các

quyền đã được pháp luật ghi nhận, vừa liên quan đến việc xác lập điều kiện lao động mới. Nếu việc phân loại được thực hiện quá cứng nhắc mà không có công cụ hỗ trợ nhận diện (mẫu biểu, quy trình chuẩn), quyền đình công của người lao động có thể bị quy vào diện bất hợp pháp.

Thứ hai, cần đơn giản hóa thủ tục đình công theo hướng số hóa và mô-đun hóa, nhưng vẫn bảo đảm tính dân chủ, minh bạch và trật tự. Việc lấy ý kiến, ra quyết định và thông báo đình công là cần thiết, song nên được thực hiện thông qua bộ mẫu biểu thống nhất, tích hợp trên cổng dịch vụ công hoặc nền tảng quản trị quan hệ lao động, quy định rõ ngưỡng đồng thuận, thời hạn tối thiểu và cách thức xác nhận kết quả lấy ý kiến. Cách làm này vừa giúp tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thực hiện thủ tục dễ dàng hơn, vừa cho phép cơ quan quản lý giám sát theo thời gian thực để cảnh báo sớm và gợi ý hòa giải, trọng tài trước khi tranh chấp leo thang.

Thứ ba, cần nâng cao năng lực thương lượng của tổ chức đại diện người lao động và hoàn thiện khung phối hợp trong bối cảnh đa đại diện. Sau khi *Luật Công đoàn* năm 2024 có hiệu lực, sự tồn tại của nhiều chủ thể đại diện người lao động ở cấp doanh nghiệp đòi hỏi phải ban hành quy tắc rõ ràng về phân vai, cơ chế ủy quyền và đồng tổ chức, cũng như tiêu chí xác định tính hợp lệ của kết quả lấy ý kiến khi có nhiều đại diện cùng hoạt động. Bên cạnh đó, cần xây dựng chương trình bồi dưỡng định kỳ về đàm phán dựa trên lợi ích, phân tích tiền lương và kỹ năng hòa giải, trọng tài cho cán bộ đại diện; đồng thời, thí điểm cơ chế “tiên trọng tài” có tính ràng buộc mềm nhằm hạn chế việc chuyển hóa tranh chấp lợi ích thành đình công.

Thứ tư, cần rà soát định kỳ danh mục nơi sử dụng lao động không được đình công theo cách tiếp cận dựa trên rủi ro, phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế về dịch vụ thiết yếu. Việc hạn chế đình công phải dựa trên tiêu chí nghiêm

ngặt và cần được cập nhật theo mức độ tác động hệ thống, khả năng lan truyền rủi ro và chi phí xã hội của gián đoạn, nhất là trong bối cảnh phụ thuộc ngày càng cao vào hạ tầng logistics, năng lượng và hạ tầng số. Quá trình rà soát nên đi kèm báo cáo đánh giá tác động và công bố minh bạch, tránh mở rộng quá mức phạm vi cấm đình công vì điều đó có thể làm suy giảm bản chất của quyền này.

Thứ năm, đối với những khu vực không được đình công, cần củng cố mạng lưới hòa giải viên, trọng tài viên theo hướng chuyên nghiệp hóa, công khai tiêu chí năng lực và thời hạn xử lý, bảo đảm cơ chế giải quyết tranh chấp thay thế vận hành độc lập, khách quan, nhanh chóng và có khả năng thi hành thực tế. Đây cũng là yêu cầu phù hợp với định hướng của ILO trong bối cảnh quyền đình công bị hạn chế tại khu vực dịch vụ thiết yếu hoặc lĩnh vực đặc thù về quốc phòng, an ninh.

Thứ sáu, cần tăng cường cơ chế bảo vệ người lao động sau đình công, gắn với lộ trình đồng bộ hóa pháp luật theo chuẩn mực của ILO, hướng tới tiệm cận Công ước số 87 về tự do hiệp hội. Các hành vi trả thù, trù dập, xử lý kỷ luật, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc điều chuyển bất lợi vì lý do đình công cần được phát hiện và xử lý nghiêm; đồng thời, cần được đo lường bằng bộ chỉ số giám sát cụ thể (tỷ lệ tranh chấp giải quyết qua hòa giải/trọng tài, tỷ lệ đình công được xác định hợp pháp...). Chỉ khi người lao động được bảo vệ khỏi các biện pháp trả đũa và các chỉ số này được theo dõi thường xuyên, quyền đình công mới có ý nghĩa thực chất. □

Tài liệu tham khảo:

- Liên Hợp quốc (1966). *Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa*. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>.
- Nguyễn Hoài Thiện & Phạm Thanh Tuấn (14/9/2025). Quyền đình công sau Bộ luật Lao động 2019 và Luật Công đoàn 2024: Khung pháp lý và kiến nghị. *Tạp chí Công thương*. <https://tapchicongthuong.vn/quyen-dinh-cong-sau-bo-luat-lao-dong-2019-va-luat-cong-doan-2024--khung-phap-ly-va-kien-nghi-224315.htm>
- Novitz, T. (2026). *Preserving and enhancing the international right to strike*. *Labour Law Community*. <https://open.labourlawcommunity.org/wp-content/uploads/2026/03/Novitz.pdf>
- Phạm Phúc Hoàn & Trần Văn Lợi (07/6/2023). Quy định về đình công theo Bộ luật Lao động năm 2019. *Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam*. <https://lsvn.vn/quy-di-nh-ve-di-nh-cong-theo-bo-lua-t-lao-do-ng-nam-2019-1686067148-a131290.html>
- Phan Thị Lam Hồng (2025). Pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp. *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 352 (5/2025), tr.61-65, <https://doi.org/10.59394/qlnn.352.2025.1174>
- Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019*.
- Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) (1948). *Công ước số 87 về Quyền tự do hiệp hội và Bảo vệ quyền được tổ chức*, ngày 09/07/1948.
- Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) (2018). *Freedom of association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association (6th ed.)*, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_632659.pdf
- Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) (1948). *Công ước về quyền tự do hiệp hội và việc bảo vệ quyền được tổ chức (số 87)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) (1949). *Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng tập thể (số 98)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) (2018). *Tuyển tập các quyết định của Ủy ban Tự do Hiệp hội (6th ed.)*. *International Labour Office*. https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_632659/lang-en/index.htm
- Waas, B. (2013). *Strike as a fundamental right of the workers and its risks of conflicting with other fundamental rights of the citizens*. *International Society for Labour and Social Security Law*. <https://www.isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Strike-Waas.pdf>