

ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG NHẪM BẢO ĐẢM THỰC HIỆN QUYỀN ĐÌNH CÔNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

PHẠM LAN HƯƠNG*

Quyền đình công là một quyền lao động “đặc biệt”, việc thực hiện quyền này cần được Nhà nước kiểm soát để ổn định trật tự quan hệ lao động và phải được bảo đảm để quyền không chỉ tồn tại trên phương diện pháp lý mà có khả năng được thực hiện trên thực tế. Qua nghiên cứu sự phát triển của pháp luật lao động Việt Nam hơn 40 năm Đổi mới, có thể thấy, pháp luật đã kết hợp kiểm soát với bảo đảm thực hiện quyền, thể hiện ở các cơ chế giải quyết xung đột, phòng ngừa đình công và tạo điều kiện cho việc thực hiện quyền một cách “đúng luật”. Bài viết làm rõ mối quan hệ giữa giới hạn quyền và bảo đảm quyền; đồng thời, đề xuất định hướng hoàn thiện pháp luật theo hướng tăng cường khả năng thực hiện thực chất quyền đình công của người lao động.

Từ khóa: Quyền đình công; pháp luật lao động; bảo đảm quyền; quan hệ lao động; người lao động.
The right to strike is a “special” labor right whose exercise requires State regulation to maintain stability in labor relations while ensuring it can be exercised in practice, not merely exist in legal provisions. An examination of the development of Vietnamese labor law over more than 40 years of reform indicates that the law has combined strike regulation with safeguards for exercising the right, as reflected in mechanisms for resolving labor disputes, preventing strikes, and facilitating the lawful exercise of the right to strike. This article clarifies the relationship between limitations on the right to strike and safeguards for its exercise. It proposes directions to improve the law and strengthen employees' practical ability to exercise this right.

Keywords: Right to strike; labor law; protection of rights; labor relations; employees.

NGÀY NHẬN: 10/8/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 01/10/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 19/10/2026

Email: huongphampt.hvu@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.371.2026.1685>

1. Đặt vấn đề

Trong nền kinh tế thị trường, quan hệ lao động được hình thành trên cơ sở hợp tác nhưng luôn tiềm ẩn xung đột lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. Sự chênh lệch về vị thế kinh tế, khả năng thương

lượng và quyền quyết định khiến các cơ chế đại diện, đối thoại, thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp có vai trò đặc biệt trong duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định. Khi

* ThS, Trường Đại học Hùng Vương

các cơ chế này không đủ khả năng dung hòa lợi ích, đình công trở thành phương thức hành động tập thể để người lao động tạo sức ép nhằm bảo vệ và thúc đẩy lợi ích của mình. Nguyễn Hữu Chí (2012) đã chỉ ra rằng, do vị thế bất bình đẳng trong quan hệ lao động, người lao động - bên yếu thế có xu hướng liên kết để bảo vệ lợi ích.

Về bản chất, đình công là sự ngừng việc có tổ chức của tập thể người lao động nhằm sử dụng việc không cung ứng sức lao động để tạo sức ép đối với người sử dụng lao động. Tuy nhiên, đình công có thể tác động đến sản xuất, việc làm, chuỗi cung ứng, trật tự công cộng và trong một số trường hợp đến an ninh, sức khỏe, tính mạng cộng đồng. Vì vậy, quyền đình công không phải là quyền tuyệt đối; do đó, quản lý nhà nước (QLNN) phải bảo đảm người lao động có pháp luật khả thi để thực hiện quyền và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các chủ thể cũng như lợi ích công cộng.

Từ *Bộ luật Lao động* năm 1994 đến *Bộ luật Lao động* năm 2019, quyền đình công của người lao động luôn được pháp luật Việt Nam ghi nhận và từng bước hoàn thiện. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, nhiều cuộc đình công vẫn diễn ra ngoài trình tự luật định. Các nghiên cứu của Chi & cộng sự (2013); Mark Anner (2017) cho thấy, hiện tượng này không chỉ bắt nguồn từ việc người lao động không tuân thủ pháp luật mà còn gắn với hạn chế về tính đại diện, chất lượng đối thoại và hiệu quả thương lượng tập thể. Do đó, bảo đảm thực hiện quyền đình công không đồng nghĩa với việc làm gia tăng số cuộc đình công mà đòi hỏi một hệ thống quan hệ lao động có khả năng phòng ngừa, tiếp nhận và giải quyết xung đột hiệu quả. Vì vậy, việc QLNN cần chuyển từ “quản lý sự kiện đình công” sang “quản trị hệ thống quan hệ lao động”, trong đó Nhà nước giữ vai trò kiến tạo thể chế, nâng cao hiệu quả đại diện, đối thoại, thương lượng, hòa giải và bảo đảm khả năng thực hiện các quyền tập thể.

Trong bối cảnh chức năng QLNN về lao động đang được tổ chức lại theo Nghị định số

276/2026/NĐ-CP ngày 08/7/2026 của Chính phủ yêu cầu đổi mới phương thức quản lý ngày càng trở nên cấp thiết (Chính phủ, 2026).

2. Quản lý nhà nước về quan hệ lao động trong cơ chế bảo đảm thực hiện quyền đình công

2.1. Quyền đình công và yêu cầu bảo đảm khả năng thực hiện quyền

Quyền đình công là một trong những quyền rất đặc biệt của người lao động, gắn với quá trình hình thành và phát triển của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Khác với các quyền mang tính cá nhân, như: quyền được trả lương, nghỉ ngơi hay bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, quyền đình công chỉ có thể được thực hiện thông qua hành động tập thể, vì luôn gắn với khả năng liên kết, đại diện và thương lượng của người lao động. Do vậy, cần phân biệt giữa đình công và quyền đình công. *Đình công* là “hiện tượng ngừng việc hoàn toàn (ngừng việc triệt để), có tổ chức của tập thể lao động nhằm buộc người sử dụng lao động hay một chủ thể khác phải thỏa mãn những yêu sách gắn với lợi ích của tập thể lao động” (Trường Đại học Luật Hà Nội, 2022, tr. 407). Còn *quyền đình công* là “khả năng của người lao động bằng hành vi ngừng việc tạm thời, tự nguyện, có tổ chức của mình 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” (Phạm Lan Hương, 2026, tr. 65-70). Như vậy, đình công là hành động của tập thể người lao động, còn quyền đình công là khả năng của người lao động để thực hiện những hành động đó. Sự phân biệt này có ý nghĩa quan trọng đối với cách tiếp cận QLNN.

Các hệ thống pháp luật đều đặt quyền đình công trong những giới hạn nhất định để bảo vệ các lợi ích khác có liên quan. Bernard & cộng sự (1998) chỉ ra trong hệ thống nguyên tắc của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), các hạn chế đối với đình công phải được xem xét thận trọng, đặc biệt đối với

những trường hợp dịch vụ thiết yếu, duy trì mức dịch vụ tối thiểu, áp dụng chế tài hoặc bảo vệ người lao động khỏi các hành vi trả đũa. Do đó, bảo đảm quyền đình công phải được đặt trong sự cân bằng giữa tự do hành động tập thể của người lao động với yêu cầu duy trì hoạt động kinh tế - xã hội và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các chủ thể khác. Bảo đảm quyền đình công vừa là bảo vệ một quyền của người lao động, vừa là một yếu tố cấu thành của cơ chế điều hòa lợi ích trong quan hệ lao động.

2.2. Vai trò của quản lý nhà nước về quan hệ lao động trong bảo đảm quyền đình công

Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp cần được nhìn nhận trên ba phương diện: ghi nhận bằng pháp luật, tổ chức hệ thống cơ quan thực hiện và thiết lập cơ chế ngăn ngừa, chống xâm hại, bảo vệ quyền (Trương Thị Thanh Trúc, 2022). Đồng thời, nhấn mạnh vai trò của Nhà nước trong việc thiết lập hệ thống cơ quan bảo đảm quyền trong đình công.

Thứ nhất, QLNN thể hiện ở chức năng kiến tạo thể chế. Nhà nước xác lập địa vị pháp lý của tổ chức đại diện, cơ chế đối thoại, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp và điều kiện thực hiện quyền đình công. Mức độ đơn giản hay phức tạp của thủ tục đình công phản ánh trực tiếp quan điểm của Nhà nước đối với phạm vi thực hiện quyền này (Trương Thị Thanh Trúc, 2022).

Thứ hai, Nhà nước có trách nhiệm tổ chức và vận hành các thiết chế hỗ trợ quan hệ lao động. Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và các cơ chế giải quyết tranh chấp phải giúp các bên xử lý xung đột trước khi phải sử dụng đình công. Vì vậy, hòa giải và trọng tài cần được xem xét như hạ tầng điều hòa xung đột mà không còn đơn thuần là những “thủ tục” trước khi thực hiện quyền đình công.

Thứ ba, QLNN có chức năng phòng ngừa và nhận diện sớm xung đột. Tranh chấp và đình công thường là kết quả của quá trình

tích tụ bất đồng về tiền lương, điều kiện lao động, phân phối lợi ích hoặc chất lượng đại diện. Do đó, Nhà nước không nên chỉ xuất hiện khi đình công đã xảy ra mà cần có khả năng theo dõi biến động quan hệ lao động, nhận diện nguy cơ, hỗ trợ đối thoại và thúc đẩy thương lượng trước khi xung đột. Nhà nước thực hiện chức năng hỗ trợ, điều phối và bảo vệ quyền nhưng không thay thế quyền tự định đoạt của các bên. Nhà nước có thể cung cấp thông tin, hỗ trợ kỹ thuật, hướng dẫn pháp lý và tạo điều kiện cho thương lượng; song nếu cơ quan hành chính giải quyết thay các bên, quan hệ lao động dễ bị hành chính hóa. Do đó, Nhà nước giữ vai trò kiến tạo điều kiện để các bên tự điều chỉnh quan hệ của mình, đồng thời can thiệp khi cần thiết để bảo vệ quyền và duy trì trật tự pháp lý.

2.3. Sự chuyển dịch từ quản lý đình công sang quản trị quan hệ lao động để bảo đảm quyền đình công

Việc chỉ kiểm soát tính hợp pháp hoặc xử lý hậu quả của cuộc đình công chưa giải quyết được nguyên nhân của xung đột. Nếu “quản lý đình công” coi đình công là một sự kiện pháp lý cần kiểm soát thì “quản trị quan hệ lao động” đặt đình công trong chuỗi liên kết giữa đại diện người lao động, đối thoại, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp và hành động tập thể, đồng thời được thể hiện: (1) Từ phản ứng sau xung đột sang phòng ngừa và cảnh báo sớm, thông qua việc nhận diện bất ổn, thương lượng bế tắc và các dấu hiệu tích tụ tranh chấp; (2) Từ can thiệp hành chính sang hỗ trợ khả năng tự điều chỉnh của các bên, trong đó Nhà nước tạo khuôn khổ, cung cấp thông tin và nâng cao chất lượng hòa giải, trọng tài nhưng không thay thế thương lượng; (3) Từ kiểm soát hành vi sang bảo đảm quyền, tức vừa duy trì trật tự quan hệ lao động vừa bảo đảm quyền đình công tồn tại như một biện pháp tập thể có khả năng được sử dụng trong khuôn khổ pháp luật.

Cách tiếp cận này phù hợp với quan điểm của ILO (2013) về hệ thống giải quyết tranh chấp lao động. Novitz (2003) cho rằng, việc bảo vệ quyền đình công phải luôn được đặt trong sự cân bằng với quyền của người sử dụng lao động, người lao động khác và lợi ích cộng đồng, nhưng không vì vậy mà làm mất đi chức năng đối trọng của quyền này trong thương lượng tập thể. Do đó, một hệ thống quan hệ lao động ổn định không đồng nghĩa với việc không có đình công. Ổn định thực chất là trạng thái trong đó xung đột được nhận diện, thương lượng và giải quyết thông qua các thiết chế có khả năng vận hành; còn đình công vẫn tồn tại như một bảo đảm cuối cùng khi các cơ chế trước đó không đạt kết quả.

3. Những vấn đề đặt ra

Một là, khoảng cách giữa khuôn khổ pháp lý về quyền đình công và thực tiễn vận hành quan hệ lao động. Pháp luật lao động hiện hành đã thiết lập tương đối đầy đủ cơ sở pháp lý cho việc giải quyết tranh chấp lao động và thực hiện quyền đình công. *Bộ luật Lao động* năm 2019 xác định tranh chấp lao động tập thể bao gồm tranh chấp về quyền và tranh chấp về lợi ích. *Bộ luật* đặt đình công trong mối liên hệ trực tiếp với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và thiết lập các cơ chế hòa giải, trọng tài trước khi đình công được tiến hành (Quốc hội, 2019). Như vậy, Nhà nước chủ trương đặt đình công vào cuối một chuỗi giải quyết xung đột: thương lượng - hòa giải - trọng tài - đình công. Đây là mô hình có cơ sở hợp lý (bởi đình công được sử dụng như biện pháp gây sức ép sau cùng), thay vì là phản ứng đầu tiên trước mọi bất đồng trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, vấn đề nằm ở chỗ con đường pháp lý này chưa phản ánh đầy đủ cách thức xung đột lao động diễn ra trong thực tiễn.

Điều 65 *Bộ luật Lao động* năm 2019 xác định thương lượng tập thể là quá trình đàm phán, thỏa thuận nhằm xác lập điều kiện lao động và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa, ổn định. Thương lượng tập thể vừa là công cụ cân bằng lợi ích, vừa có chức năng

phòng ngừa, hạn chế và giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên, khi tổ chức đại diện thiếu năng lực hoặc chưa tạo được niềm tin của người lao động, thương lượng dễ mang tính hình thức, vì vậy, bất mãn có thể tích tụ và chuyển thành hành động tập thể không theo khuôn khổ pháp luật. Việc bảo đảm quyền đình công phải bắt đầu từ việc nâng chất lượng đại diện và thương lượng, chứ không chỉ tập trung vào thủ tục đình công.

Hai là, QLNN về quan hệ lao động vẫn cần chuyển mạnh hơn từ phản ứng sau tranh chấp sang phòng ngừa, hỗ trợ và quản lý rủi ro. Tranh chấp lao động và đình công thường không phát sinh đột ngột mà là kết quả của quá trình tích tụ bất đồng về tiền lương, tiền thưởng, thời giờ làm việc, định mức lao động, điều kiện làm việc hoặc chất lượng quản lý. Báo cáo Quan hệ lao động 2019 của ILO nhấn mạnh vai trò của thương lượng tập thể và hòa giải trong việc xử lý mâu thuẫn trước khi phát triển thành tranh chấp nghiêm trọng. Hướng dẫn của ILO cũng coi phòng ngừa tranh chấp là bộ phận cấu thành của một hệ thống giải quyết tranh chấp hiệu quả. Điều này đặt ra yêu cầu xây dựng cơ chế quản lý rủi ro quan hệ lao động dựa trên dữ liệu và cảnh báo sớm. Các dấu hiệu, như: chậm lương, nợ bảo hiểm xã hội, tăng giờ làm bất thường, thay đổi định mức, gia tăng khiếu nại tập thể, tỷ lệ nghỉ việc cao hoặc thương lượng bế tắc có thể được sử dụng để nhận diện nguy cơ và kích hoạt hỗ trợ đối thoại, hòa giải.

Song song với phòng ngừa, các thiết chế trung gian cũng cần phát huy vai trò thực chất hơn. Thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại hòa giải viên, Hội đồng trọng tài, Tòa án và Tổ công tác liên ngành còn có khoảng cách giữa thiết kế pháp luật và cách thức xử lý trên thực tế (Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, 2023). ILO (2019) cũng đề xuất chuyên nghiệp hóa Hội đồng trọng tài lao động và nâng cao hiệu quả của hệ thống giải quyết tranh chấp tại Việt Nam. Vì vậy, hòa giải viên và Hội đồng trọng tài cần trở thành những thiết chế hỗ trợ giải quyết xung đột có tính

chuyên nghiệp, dễ tiếp cận, phản ứng nhanh và đủ độ tin cậy để các bên chủ động sử dụng.

Ba là, phương thức và cơ cấu quản lý nhà nước đang đặt ra yêu cầu đổi mới theo hướng tích hợp, chuyên nghiệp và bảo đảm quyền. Nghị định số 276/2026/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Nội vụ, trong đó Bộ thực hiện chức năng QLNN về lao động và các lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động. Việc tổ chức lại bộ máy tạo điều kiện để kết nối dữ liệu về tiền lương, bảo hiểm xã hội, việc làm, tổ chức đại diện người lao động và tranh chấp lao động, nhưng đồng thời cũng đòi hỏi phải duy trì năng lực chuyên sâu về quan hệ lao động và cơ chế phối hợp rõ ràng giữa trung ương với địa phương.

Quản lý quan hệ lao động hiện đại không thể chỉ dựa vào báo cáo vụ việc sau khi tranh chấp xảy ra mà cần tích hợp thông tin về thị trường lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, việc làm, thương lượng tập thể và tranh chấp để xây dựng hệ thống cảnh báo sớm. Việc nhiều lĩnh vực lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội và việc làm cùng thuộc phạm vi quản lý của Bộ Nội vụ có thể tạo điều kiện về mặt tổ chức cho cách tiếp cận tích hợp này, nếu dữ liệu và chức năng chuyên môn được liên thông hiệu quả.

Như vậy, những hạn chế của QLNN trong bảo đảm quyền đình công có quan hệ chặt chẽ với nhau. Điều này cho thấy, giải pháp không thể chỉ tập trung sửa đổi riêng các quy định về quyền đình công mà cần hướng tới đổi mới toàn bộ phương thức quản lý quan hệ lao động theo tiếp cận bảo đảm quyền.

4. Một số khuyến nghị

Thứ nhất, tăng cường quản lý phòng ngừa và xây dựng cơ chế cảnh báo sớm về rủi ro quan hệ lao động. Hoạt động QLNN cần dịch chuyển trọng tâm từ xử lý vụ việc sau khi tập thể lao động ngừng việc đã xảy ra sang nhận diện sớm những dấu hiệu xung đột. Các dữ liệu về chậm lương, nợ bảo hiểm xã hội, gia tăng khiếu nại tập thể, biến động lao động,

thay đổi định mức, làm thêm giờ bất thường hoặc thương lượng bế tắc cần được tổng hợp để nhận diện nguy cơ. Trên cơ sở đó, cơ quan quản lý có thể hỗ trợ đối thoại, hòa giải hoặc kết nối các bên trước khi xung đột leo thang. Cảnh báo sớm phải phục vụ phòng ngừa và hỗ trợ, không trở thành công cụ giám sát hay cản trở quyền hành động tập thể của người lao động.

Thứ hai, hoàn thiện pháp luật theo hướng bảo đảm tính khả thi của việc thực hiện quyền đình công. Cần rà soát những yêu cầu thủ tục chưa thực sự cần thiết, làm rõ mối liên hệ giữa thương lượng, hòa giải, trọng tài và thời điểm phát sinh quyền đình công; đồng thời, tăng cường bảo vệ người lao động trước hành vi cản trở, phân biệt đối xử hoặc trả đũa khi thực hiện quyền hợp pháp. Việc giới hạn quyền đình công trong một số trường hợp vẫn cần thiết để bảo vệ lợi ích công cộng và quyền của các chủ thể khác, nhưng các giới hạn phải có căn cứ chính đáng, cần thiết và tương xứng; tránh tình trạng quyền được ghi nhận nhưng con đường thực hiện quá phức tạp hoặc kém khả thi.

Thứ ba, chuyên nghiệp hóa hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và các thiết chế hỗ trợ giải quyết tranh chấp. Hiệu quả của các thiết chế này cần được đánh giá bằng năng lực chuyên môn, khả năng tiếp cận, tính kịp thời, mức độ trung lập và niềm tin của các bên. Vì vậy, cần chuẩn hóa tiêu chuẩn năng lực; tăng cường đào tạo chuyên sâu về thương lượng, hòa giải và giải quyết tranh chấp tập thể; xây dựng cơ sở dữ liệu vụ việc; đồng thời, có cơ chế đánh giá định kỳ kết quả hoạt động. Khi hòa giải và trọng tài hoạt động thực chất mới có thể trở thành hạ tầng hỗ trợ giải quyết xung đột và làm cho đình công thực sự giữ vị trí là biện pháp sau cùng.

Thứ tư, nâng cao chất lượng đại diện, đối thoại và thương lượng tập thể. QLNN cần chuyển trọng tâm từ số lượng thỏa ước hoặc số cuộc thương lượng sang chất lượng đại diện, mức độ tham gia thực chất của người lao động, tính thiện chí của các bên và giá trị

mà thương lượng tạo ra so với chuẩn tối thiểu của pháp luật. Nhà nước cần hỗ trợ nâng cao năng lực của tổ chức đại diện người lao động, cung cấp thông tin và tư vấn kỹ thuật, tạo điều kiện cho thương lượng nhiều doanh nghiệp hoặc thương lượng ngành khi phù hợp nhưng không thay thế ý chí thương lượng của các bên.

Thứ năm, tăng cường phối hợp quản lý, liên thông dữ liệu và đổi mới tiêu chí đánh giá hiệu quả. Cần xác định rõ cơ chế phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động, hòa giải viên và Hội đồng trọng tài; đồng thời, khai thác việc tích hợp dữ liệu về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, việc làm và thị trường lao động để phục vụ quản lý rủi ro. Hiệu quả quản lý không nên chỉ được đo bằng số vụ đình công giảm mà cần bổ sung các chỉ số, như: tỷ lệ tranh chấp được giải quyết qua thương lượng, tỷ lệ hòa giải thành, thời gian xử lý, chất lượng thỏa ước lao động tập thể, khả năng tiếp cận hòa giải - trọng tài và mức độ bảo vệ người thực hiện quyền. Các chỉ số này phản ánh đầy đủ hơn năng lực của hệ thống trong phòng ngừa và giải quyết xung đột.

5. Kết luận

Quyền đình công chỉ có ý nghĩa thực chất khi được đặt trong một hệ thống quan hệ lao động có khả năng vận hành. Pháp luật ghi nhận quyền là điều kiện cần nhưng chưa đủ; khả năng thực hiện còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố như chất lượng đại diện và thương lượng tập thể, hiệu quả của hòa giải - trọng tài, cơ chế bảo vệ người thực hiện quyền và năng lực điều phối của Nhà nước. Vì vậy, bảo đảm quyền đình công cần được tiếp cận từ toàn bộ quá trình hình thành và giải quyết xung đột lao động, không chỉ từ riêng trình tự, thủ tục đình công.

Đổi mới QLNN về quan hệ lao động cần tập trung vào phòng ngừa và cảnh báo sớm; bảo đảm tính khả thi của khuôn khổ pháp lý; chuyên nghiệp hóa thiết chế trung gian; nâng

cao chất lượng đại diện, đối thoại, thương lượng; đồng thời tăng cường phối hợp và quản trị dựa trên dữ liệu. Một hệ thống ổn định là trong đó xung đột được giải quyết bằng các cơ chế đáng tin cậy và khi các cơ chế đó không đạt kết quả, người lao động vẫn có khả năng thực hiện quyền đình công trong khuôn khổ pháp luật □

Tài liệu tham khảo:

- Anner, Mark (2017). *Wildcat Strikes and Better Work Bipartite Committees in Vietnam: Toward an Elect, Represent, Protect, and Empower Framework*, 10.13140/RG.2.2.13181.05601, ILO.
- Bernard Gernigon, Alberto Odero & Horacio Guido (1998). ILO Principles Concerning the Right to Strike. *International Labour Review*, Vol. 137, No. 4, pp. 441-481.
- Chi, Do & Van den Broek, Diane (2013). Wildcat strikes: A catalyst for union reform in Vietnam? *Journal of Industrial Relations*, 55, 783-799, 10.1177/0022185613491685.
- Chính phủ (2026). *Nghị định số 276/2026/NĐ-CP ngày 08/7/2026 quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Nội vụ*.
- Nguyễn Hoàng Mỹ Linh (2023). *Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền ở Việt Nam*. Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
- Nguyễn Hữu Chí (2012). Tự do công đoàn và đình công dưới góc độ quyền kinh tế - xã hội của người lao động. *Tạp chí Luật học*, số 6/2012, tr. 15-22.
- Phạm Lan Hương (2026). Quyền đình công - quyền đặc biệt của người lao động và sự ghi nhận của pháp luật lao động Việt Nam. *Tạp chí Quản lý nhà nước*, 33(366), 65 - 70. <https://doi.org/10.59394/qlnn.366.2026.1579>
- Quan Gia Bình (2025). Pháp luật về thương lượng tập thể và thực tiễn thực hiện tại doanh nghiệp Việt Nam. *Tạp chí Khoa học kiểm sát*, số 02/2025, tr. 50-56.
- Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019*.
- Trường Đại học Luật Hà Nội (2022). *Giáo trình Luật lao động Việt Nam (Tập I)*. Nxb Công an nhân dân, tr. 407.
- Trương Thị Thanh Trúc (2022). *Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong đình công theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay*. Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội, tr. 50-60.