



ISSN 2354-0664

TẠP CHÍ

LUẬT SƯ VIỆT NAM

VIETNAM LAWYER JOURNAL

CƠ QUAN CỦA LIÊN ĐOÀN LUẬT SƯ VIỆT NAM

www.lsvn.vn - tapchiluatsu.vn



Số 9 (137)
Tháng 09-2025
Xuất bản
từ Tháng 3-2014

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÁP QUYỀN VÀ CHỦ NGHĨA HIẾN PHÁP

- BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI NGOÀI HỢP ĐỒNG DO NGƯỜI CỦA PHÁP NHÂN, NGƯỜI LÀM CÔNG, NGƯỜI HỌC NGHỀ GÂY RA
- TÁC ĐỘNG CỦA LUẬT CÁC TỔ CHỨC TÍN DỤNG NĂM 2024 ĐẾN HOẠT ĐỘNG XÉT XỬ CỦA TÒA ÁN



TẠP CHÍ

LUẬT SƯ VIỆT NAM

VIETNAM LAWYER JOURNAL

CƠ QUAN CỦA LIÊN ĐOÀN LUẬT SƯ VIỆT NAM

www.lsvn.vn - tapchiluatsu.vn

Số 9 (137) Tháng 9-2025

Xuất bản từ Tháng 3-2014

TỔNG BIÊN TẬP

ThS Đặng Ngọc Luyện

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

TS. LS Liêu Chí Trung

LS Trần Mạnh Quyết

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

TS.LS Phan Trung Hoài

(Chủ tịch Hội đồng)

ThS Đặng Ngọc Luyện

(Phó Chủ tịch Hội đồng)

GS.TSKH Đào Trí Úc

GS.TS Võ Khánh Vinh

GS.TS Thái Vĩnh Thắng

GS.TS.Trung tướng Nguyễn Ngọc Anh

GS.TS Nguyễn Hữu Khiển

PGS.TS.Trung tướng Trần Văn Độ

PGS.TS.LS Chu Hồng Thanh

TS.LS Phạm Huỳnh Công

TS Nguyễn Thanh Phú

ThS.LS Nguyễn Minh Tâm

Luật gia Phùng Ngọc Đức

Luật gia Đoàn Văn Quang

TS.LS Liêu Chí Trung

Luật sư Trần Mạnh Quyết

TÒA SOẠN

Tầng 1, Tòa nhà CT13B

KĐT Nam Thăng Long, đường Võ Chí Công,

Phường Phú Thượng, TP. Hà Nội

ĐT: Biên tập - 0913540671; Phát hành - 0968750333

Email: tapchiluatsu.in@gmail.com

Tạp chí điện tử: www.lsvn.vn/tapchiluatsu.vn

VPĐD tại TP. Hồ Chí Minh

280F1 Lương Định Của,

P. Bình Trưng, TP. Hồ Chí Minh

Điện thoại: 0938639099

Email: lsvnno.hcm@gmail.com

GIẤY PHÉP HOẠT ĐỘNG BÁO CHÍ

Số: 366/GP-BTTTT, ngày 21/8/2020; sửa đổi,

bổ sung số 388/GP-BTTTT ngày 16/10/2023

của Bộ Thông tin và Truyền thông

In tại: Nhà máy In Bộ Quốc phòng

GIÁ: 50.000 ĐỒNG**TRONG SỐ NÀY****NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI**

- 04** Tư tưởng Hồ Chí Minh về pháp quyền và chủ nghĩa hiến pháp
GS.TS Nguyễn Đăng Dung
- 09** Tiêu chuẩn lao động trong CPTPP và EVFTA: Hoàn thiện pháp luật Việt Nam hướng đến phát triển bền vững
Đặng Thanh Hân
- 15** Bản về quyền của người lao động thuê lại trong hoạt động cho thuê lại lao động
LS Nguyễn Thị Bích Dung
- 18** Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi
Nguyễn Trọng Nam Trường
- 23** Chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ: Quyền được chủ động hay nghĩa vụ phải chứng minh của doanh nghiệp?
Hồ Nguyễn Anh Thư
- 27** Bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng do người của pháp nhân, người làm công, người học nghề gây ra
LS Trần Tiên Lực
- 32** Tác động của Luật Các tổ chức tín dụng năm 2024 đến hoạt động xét xử của tòa án
TS Nguyễn Trí Cường, ThS Bùi Ai Giôn
- 37** Một số điểm mới về chính sách thuế trong hoạt động thương mại điện tử tại Việt Nam
ThS Lương Thị Linh Chi
- 42** Pháp luật về nông nghiệp hữu cơ ở Việt Nam: Cơ sở lý luận, thực tiễn áp dụng và khoảng trống nghiên cứu
NCS Nguyễn Nam Trung
- 46** Những nguyên tắc trong việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật về thi hành tạm giữ, tạm giam, cấm đi khỏi nơi cư trú
ThS Nguyễn Tuấn Anh

HOẠT ĐỘNG THỰC TIỄN

- 50** Tranh chấp đòi lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất - Những vấn đề đặt ra
ThS.LS Trần Sơn Hải

PHÁP LUẬT NƯỚC NGOÀI

- 53** Bolsa Família: Chính sách an sinh xã hội nổi bật của Brazil
TS Nguyễn Anh Hùng



TẠP CHÍ

LUẬT SƯ VIỆT NAM

VIETNAM LAWYER JOURNAL

CƠ QUAN CỦA LIÊN ĐOÀN LUẬT SƯ VIỆT NAM

www.lsvn.vn - tapchiluatsu.vn

No. 9 (137) Sep, 2025

Published from March, 2014

EDITOR-IN-CHIEF

LLM Dang Ngoc Luyen

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

Dr. Lawyer Lieu Chi Trung

Lawyer Tran Manh Quyet

EDITORIAL BOARDDr. Lawyer Phan Trung Hoai
(Chairman)LLM Dang Ngoc Luyen
(Vice Chairman)

Prof. Dr.sc Dao Tri Uc

Prof. Dr Vo Khanh Vinh

Prof. Dr Thai Vinh Thang

Prof. Dr Nguyen Ngoc Anh

Prof. Dr Nguyen Huu Khiem

Assoc Prof. Dr Tran Van Do

Assoc Prof. Dr. Lawyer Chu Hong Thanh

Dr. Lawyer Pham Huynh Cong

Dr Nguyen Thanh Phu

LLM. Lawyer Nguyen Minh Tam

Lawyer Phung Ngoc Duc

Lawyer Doan Van Quang

Dr. Lawyer Lieu Chi Trung

Lawyer Tran Manh Quyet

EDITORIAL OFFICE1st floor, CT13B Building, Nam Thang Long Urban
Area, Vo Chi Cong Street, Phu Thuong Ward, Ha Noi
Tel: Editing - 0913540671; Publishing - 0968750333

Email: tapchiluatsu.in@gmail.com

Online: www.lsvn.vn/tapchiluatsu.vn

Representative office in Ho Chi Minh City280F1 Luong Dinh Cua, Binh Trung Ward,
Ho Chi Minh City

Tel: 0938639099

Email: lsvn.hcm@gmail.com

LICENCE OF PUBLISHMENT

366/GP-BTTTT, dated 21/8/2020;

amending, supplementing No. 388/GP-BTTTT
dated 16/10/2023 by the Ministry of Information
and CommunicationPrinted at: Printing Factory of Ministry
of National Defence**Price: 50.000VND****TABLE OF CONTENT****RESEARCH - DISCUSSION**

- 04** Ho Chi Minh's thought of rule of law and constitutionalism
Prof. Dr Nguyen Dang Dung
- 09** Labor standards in CPTPP and EVFTA: Completing
Vietnamese law towards sustainable development
Dang Thanh Han
- 15** Talk about the rights of labour in labour leasing activities
Lawyer Nguyen Thi Bich Dung
- 18** Completing the law on protecting the rights of employees
raising children under 12 months old
Nguyen Trong Nam Truong
- 23** Termination of labor contracts due to structure and
technology changes: The right to take the initiative or
obligations to prove of the enterprise?
Ho Nguyen Anh Thu
- 27** Compensation for out of contract damage caused
by people of legal entities, employees, vocational
training people
Lawyer Tran Tien Luc
- 32** The impact of the Law on Credit Institutions in 2024 on
the trial activities of the Court
Dr Nguyen Tri Cuong, LLM Bui Ai Gion
- 37** New points on tax policy in e-commerce activities
in Vietnam
LLM Luong Thi Linh Chi
- 42** Law on organic agriculture in Vietnam: Theoretical
basis, practical application and research space
PhD Nguyen Nam Trung
- 46** Principled issues in the making and completing of the
law on temporary detention, temporary custody and
prohibition of leaving place of residence
LLM Nguyen Tuan Anh

ACTIVITIES PRACTICE

- 50** Disputes over reclaiming land use right certificates -
Issues posed
LLM. Lawyer Tran Son Hai

FOREIGN LAW

- 53** Bolsa Família: Brazil's outstanding social security policy
Dr Nguyen Anh Hung

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ PHÁP QUYỀN VÀ CHỦ NGHĨA HIẾN PHÁP

GS.TS NGUYỄN ĐĂNG DUNG*

Tóm tắt: “Nhà nước pháp quyền” được sử dụng ở Việt Nam vào những năm đầu của công cuộc đổi mới, nhưng nhiều khái niệm, nhiều đặc điểm của nó chưa được dùng một cách chính xác, khoa học và cũng chưa có sự tương thích với quan niệm của các nhà khoa học ở các nước tiên tiến trên thế giới và phương Tây. Trong đó có cả khái niệm lẫn nội dung chính yếu là giới hạn quyền lực nhà nước (chủ nghĩa hợp hiến - constitutionalism). Nhưng lạ thay, vấn đề pháp quyền đã được dùng rất chính xác ngay từ đầu và rất sớm trong Tư tưởng của Hồ Chí Minh những năm đầu của thời kỳ đấu tranh giành và xây dựng chính quyền mới.

Từ khóa: Nhà nước pháp quyền, pháp quyền, chủ nghĩa hợp hiến.

Abstract: “The rule of law” was used in Vietnam in the early years of the renovation process, it has been more than 20 years, but many of its concepts and characteristics have not been used correctly, scientifically and has not been compatible with the concept of scientists in advanced countries in the world and the West. Including both the concept and the main content is the limit of the state power (Constitutionalism). But strangely, the issue of rule of law was used very accurately from the beginning and very early in Ho Chi Minh’s thoughts in the early years of the struggle for and building a new government.

Keywords: The rule of law, rule of law, constitutionalism.

Đặt vấn đề

Nghiên cứu về Tư tưởng Hồ Chí Minh phải gắn chặt chẽ với sự phân kỳ hoạt động cách mạng của Người. Quá trình và các hình thức hoạt động cách mạng của Hồ Chí Minh có thể được phân chia thành các giai đoạn như sau:

Giai đoạn 1 (1911-1946), từ khi ra đi tìm đường cứu nước đến khi thành lập ra nước Việt Nam Dân chủ cộng hòa. Tư tưởng của Hồ Chí Minh trong giai đoạn đầu tiên này thuần khiết tư tưởng của dân chủ tư sản Pháp: tự do, bình đẳng pháp quyền và tinh thần pháp luật.

Giai đoạn 2 (1946-1969), Hồ Chí Minh là nhà tư tưởng của người đứng đầu Chính phủ có trách nhiệm xây dựng và thực thi Hiến pháp và pháp luật. Giai đoạn này có thể chia tiếp làm 2 giai đoạn ngắn hơn: từ 1946-1959 là dân chủ tư sản, chưa nặng về tư tưởng xã hội chủ nghĩa của Liên Xô cũ; từ 1959-1969 Tư tưởng Hồ Chí Minh áp dụng trong khuôn khổ có sự ảnh hưởng lý thuyết chủ nghĩa xã hội. Trong khuôn khổ của lý thuyết xây dựng chủ nghĩa xã hội với nền kinh tế tập trung kế hoạch hóa theo mô hình

của Liên Xô cũ và của hệ thống xã hội chủ nghĩa Đông Âu.

Tư tưởng chính trị của Hồ Chí Minh giai đoạn trước Cách mạng tháng Tám năm 1945 và Hiến pháp năm 1946 rất có giá trị. Những tư tưởng tiến bộ và nhân văn được chứa đựng trong những yêu sách của Người với Chính phủ thuộc địa Pháp quốc, sau đó được chứa đựng trong nội dung của Hiến pháp năm 1946 và những sắc luật mà Hồ Chí Minh ký sau ngày thành lập Chính phủ Việt Nam Dân chủ cộng hòa. Những tư tưởng này phần lớn mang đậm tính chất dân chủ tư sản, nhưng suy đến cùng nội dung này chứa đựng tư tưởng về pháp quyền và chủ nghĩa Hiến pháp.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về pháp quyền

Trong các ngôn ngữ của phương Tây, người Anh và người Mỹ với hệ thống pháp luật Anh Mỹ (common law), chúng ta không thấy có chữ “nhà nước” ở trong đó với thuật ngữ của họ là “the rule of law”. Người Đức có chữ “rechtsstaat” khởi nguồn từ những nhà hiến pháp học và những nhà triết học pháp quyền của

Đức, Ý và Áo vào thế kỷ XIX, cũng chỉ có thể hiểu là “pháp quyền”¹.

Pháp quyền là một lý thuyết của phương Tây. Pháp quyền thực chất là một mô thức tổ chức xã hội mà trong đó nhà nước cũng như mọi chủ thể khác trong xã hội phải chịu sự cương tỏa quyền lực của pháp luật. Mọi chủ thể trong xã hội trong đó có cả nhà nước phải tuân theo pháp luật, hay nói cách khác không ai đứng trên pháp luật.

Vấn đề đặt ra ở đây là tại sao pháp luật lại có công năng kiểm soát nhà nước và xã hội? Câu trả lời chính là ở chữ “thần linh” trong câu ca của Hồ Chí Minh. “Thần linh” làm cho pháp luật có quyền lực ràng buộc mọi chủ thể trong xã hội. Dẫn lại *Việt Nam yêu cầu ca* của Hồ Chí Minh, TS Nguyễn Sĩ Dũng cho rằng “pháp quyền” về bản chất gắn liền với “thần linh”. Nhưng “thần linh” ở đây nghĩa là gì? Dẫn chiếu đến Tuyên ngôn độc lập, ông Dũng quan niệm “thần linh” ở đây chính là “pháp luật của tạo hóa” (còn được gọi là pháp luật tự nhiên). Pháp quyền gắn với pháp luật của tạo hóa là nguyên nhân sâu xa dẫn đến cái gọi là “thần linh pháp quyền”².

* Trường Đại học Thái Bình Dương.

¹ Có người dịch thuật ngữ này là “pháp trị”.

² Nguyễn Sĩ Dũng, *Thần linh pháp quyền, Một góc nhìn của trí thức*, tập 4, Nxb Trẻ và Tạp chí Tia sáng, 2004, tr. 368-371.

Pháp luật nhân định có quyền lực ràng buộc nhà nước và xã hội vì nó hấp thụ sức mạnh từ luật tự nhiên. Chỉ khi nào pháp luật của con người gần với luật tự nhiên thì mới là một thứ pháp luật cần thiết cho pháp quyền và mới có công năng kiểm soát xã hội. Trong tư duy pháp lý của phương Tây, luật tự nhiên được hiểu là hệ thống quyền lợi và chính nghĩa chung của loài người. Một nhà luật học đương đại người Anh nói: “Luật tự nhiên sinh ra đồng thời với loài người và do Thượng đế chi phối có hiệu lực cao hơn bất cứ loại luật nào. Bất kể loại luật nào nếu đối chọi với luật tự nhiên đều vô hiệu; và các loại pháp luật được coi là có hiệu lực trong pháp luật loài người cũng đều trực tiếp hoặc gián tiếp hấp thụ sức mạnh và quyền uy trong loại luật nguyên thủy này”³.

Luật tự nhiên là mô thức tự nhiên của xã hội loài người, nguyên hình trật tự tự nhiên của xã hội mà ước vọng của loài người hướng tới.

Điều đáng bàn thêm là Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ yêu cầu nhà nước phải theo chế độ pháp quyền. Người yêu cầu pháp quyền đối với “trăm điều” - tức là mọi thứ, toàn xã hội. Thực ra, Người yêu cầu về một nền pháp quyền đối với toàn xã hội. Pháp quyền không đơn thuần chỉ là mô thức tổ chức nhà nước mà còn là mô thức tổ chức xã hội. Tinh thần pháp quyền có thể được ứng dụng đối với cả đời sống công quyền lẫn trong xã hội công dân. Pháp quyền trong xã hội công dân có thể hiểu là quyền lực của pháp luật trong xã hội công dân. Đối với pháp quyền của công quyền thì công quyền là đối tượng chịu sự kiểm soát của pháp luật, còn đối với pháp quyền của xã hội công dân thì công dân là chủ thể sử dụng quyền lực của pháp luật để bảo vệ các quyền và tự do cá nhân của mình.

Chúng ta nhớ lại rằng trong *Việt Nam yêu cầu ca*, Hồ Chí Minh yêu cầu về “pháp quyền” chứ không phải là

“nhà nước pháp quyền”. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã rất chính xác khi dùng chữ “pháp quyền”.

Cái mà chúng ta cần hướng tới là một nền pháp quyền chung cho toàn xã hội hay chỉ là chỉ một “nhà nước pháp quyền”⁴. Hiện nay, theo nhận thức xã hội chúng ta, nhà nước pháp quyền chỉ là nhà nước quản lý xã hội đơn giản bằng pháp luật thực định, do quốc hội ban hành. So với việc quản lý xã hội bằng mệnh lệnh hành chính, cách hiểu này là một tiến bộ to lớn trong tư duy pháp lý của người Việt⁵. Tuy nhiên, pháp quyền là một cái gì đó khác hơn, chuẩn xác hơn, “thần linh” và thiêng liêng hơn. Tư duy “quản lý xã hội bằng pháp luật” có lẽ là tư duy pháp chế hơn là tư duy pháp quyền. Bởi vậy người ta mới coi một trong những đặc trưng của mô hình tổng thể nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam là “*quản lý xã hội bằng pháp luật, tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa*”⁶. Có nghĩa là chúng ta đã lấy nội dung của pháp chế để định nghĩa pháp quyền. Đây đơn thuần chỉ là pháp trị - “the rule by law”, mà không phải là “the rule of law”. Luật của pháp quyền phải là luật thể hiện nguyên tắc công bằng, thể hiện quyền con người... Nếu chỉ là pháp luật đơn thuần, thuận tiện cho quản lý nhà nước thì chỉ là pháp trị, cho dù có được thi hành nghiêm chỉnh đi chăng nữa thì cũng là pháp trị của Hàn Phi Tử thời Trung Quốc cổ đại với việc áp dụng của Tần Thủy Hoàng.

Thực ra pháp quyền và pháp chế là những triết lý pháp luật có nội dung khác nhau mặc dù đều đề cao vai trò của pháp luật. Trong khi pháp chế coi pháp luật là công cụ quản lý của nhà nước thì pháp luật trong pháp quyền lại coi pháp luật là công cụ của công dân để kiểm soát công quyền. Pháp chế coi pháp luật khởi nguồn từ nhà nước, do nhà nước ban hành nên chỉ chấp nhận luật thành văn trong khi pháp

quyền coi pháp luật khởi nguồn từ luật tự nhiên nên ngoài luật thành văn, án lệ, tập quán, công lý, lương tâm cũng là sức sống nội sinh của hiến pháp và pháp luật. Trong khi pháp chế buộc người dân phải tuân theo pháp luật của nhà nước thì pháp quyền cho phép người dân có thể viện dẫn đến lẽ phải, lý trí, công lý để bảo vệ mình trước những đạo luật bất hợp lý và ý chí chủ quan của nhà nước.

Kế thừa Tư tưởng của Hồ Chí Minh, chúng ta cần thực thi một nền pháp quyền chứ không chỉ là pháp chế xã hội chủ nghĩa, mà trước đây đã là đặc trưng của nền kinh tế tập trung, quan liêu, bao cấp.

“Rule of law” có thể được hiểu là “pháp quyền”, “nguyên tắc pháp quyền”, “xã hội pháp quyền”, “tinh thần pháp quyền” và xây dựng một “văn hóa pháp quyền?... nhưng không thể là “nhà nước pháp quyền”. Nguyên tắc pháp quyền có thể được ứng dụng đối với cả công quyền lẫn trong xã hội công dân. Pháp quyền trong xã hội công dân có thể hiểu là quyền lực của pháp luật trong xã hội công dân, thực hiện chủ quyền nhân dân. Đối với pháp quyền thì công quyền là đối tượng chịu sự kiểm soát của pháp luật, pháp quyền của xã hội công dân thì công dân là chủ thể sử dụng quyền lực của pháp luật để bảo vệ các quyền và tự do của mình.

Như đã nói, pháp quyền có nghĩa là pháp luật giữ vai trò thống trị trong xã hội và nguồn gốc quyền lực này của pháp luật chính là luật tự nhiên. Luật tự nhiên ở đây chính là công lý, đạo lý, chính nghĩa, các quyền và lợi ích chính đáng của con người được Hồ Chí Minh đánh giá là cao quý và thiêng liêng nên người gọi là “thần linh”. Nói cách khác, pháp luật chỉ có quyền lực đối với xã hội khi nào nó trở thành pháp quyền, phản ánh các quyền tự nhiên chính đáng của con người.

³ Dẫn lại từ: Du Vinh Căn, *Tổng quan pháp luật Nho gia*, Bản dịch của Viện Thông tin khoa học xã hội, H, 2002, tr. 61.

⁴ Lưu ý rằng trong tiếng Anh, không có chữ “nhà nước pháp quyền”, thay vì chỉ có chữ “the rule of law” (pháp quyền). Trong tiếng Pháp, có khái niệm tương tự là “etat de droit” (nhà nước của pháp luật).

⁵ Nguyễn Sĩ Dũng, *sdd*, tr. 368.

⁶ GS Hoàng Văn Hào, *Vấn đề dân chủ và các đặc trưng của mô hình tổng thể Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật, số 2/2003, tr. 17-18.

Triết lý về “thần linh pháp quyền” của Hồ Chí Minh có thể và cần được coi là triết lý lập pháp của Việt Nam hiện nay. Muốn xây dựng thành công Nhà nước pháp quyền, chúng ta phải làm cho pháp luật phản ánh được những cái cao quý của con người: các quyền và lợi ích chính đáng của con người.

“...Bây xin Hiến pháp ban hành, trăm điều phải có thần linh pháp quyền...”. Chính đây là chỗ Hồ Chí Minh gắn pháp quyền với Hiến pháp. Hiến pháp với tư cách là đạo luật cơ bản có hiệu lực pháp lý cao nhất, thể hiện mối quan hệ giữa pháp quyền và chủ nghĩa hiến pháp.

Khi chúng ta đặt các yêu cầu lại với nhau và cùng với bản Tuyên ngôn độc lập ngày 02/9/1945, thì thấy Tư tưởng của Hồ Chí Minh phản chiếu đầy đủ tư tưởng pháp quyền và chủ nghĩa hiến pháp, mà ngày nay ngay cả trong lý thuyết chúng ta đang thiếu hụt, hoặc chỉ ít là chưa thống nhất được nội hàm và mối quan hệ giữa chúng.

Pháp quyền (rule of law) được Aristotle đề cập lần đầu trong tác phẩm kinh điển Chính trị (Politics) khi ông đặt ra câu hỏi luật hoàn chỉnh nhất hay cá nhân xuất sắc nhất cai trị thì sẽ tốt hơn⁷. Câu hỏi còn xem xét tính chất của luật và đặc tính của chính quyền ban hành và thực thi luật. Điều này có điểm tương đồng với học giả sau này người Pháp Jacques Chevallier khi nhận định “luật pháp không chỉ là công cụ hoạt động của nhà nước mà còn là phương tiện giới hạn sức mạnh của chính quyền”⁸. Aristotle cũng đặt vấn đề về epieikeia (thường được dịch sang tiếng Anh là equity - lẽ công bằng) - một trong những ý niệm sơ khởi có ảnh hưởng lớn đến việc hình thành nhận thức về pháp quyền sau này. Từ Plato đến Aristotle và sau đó là Thomas Aquinas đã tạo ra trường phái pháp quyền truyền thống cho rằng quyền

công dân là gốc của mọi quyền khác⁹. Quyền tự nhiên chỉ là quyền phái sinh của quyền công dân vì chỉ khi là công dân, con người mới được hưởng các quyền đó. Những quyền đó không tồn tại trong trạng thái dã man, nơi con người không được bảo vệ và vì vậy các quyền đó không tồn tại.

John Locke trong tác phẩm *Khảo luận thứ hai về chính quyền* khi nhấn mạnh “cho dù là ai, khi có quyền lập pháp hay quyền lực tối cao của một công quốc, cũng luôn bị ràng buộc vào việc phải cai quản bằng các luật đã được thiết lập một cách ổn định, đã ban hành chính thức và được nhân dân biết đến”¹⁰. Ông cho rằng các quyền tự nhiên là nguồn gốc của mọi quyền. Con người tham gia vào cộng đồng để bảo vệ các quyền đó. Sau đó Hugo Grotius đã hợp lý hóa pháp quyền căn cứ vào các nguyên tắc của lý trí, kế ước và trở thành người sáng lập ra thuyết pháp quyền tự nhiên hiện đại¹¹.

Montesquieu đặt nền móng cho tư duy phân chia quyền lực - đặc biệt nhánh tư pháp phải độc lập với nhánh hành pháp và lập pháp¹². Những người làm ra luật không thể tự mình thực thi pháp luật bởi như vậy sẽ dễ dẫn đến tình trạng lạm quyền, xấu nhất có thể như là bạo chúa (tyranny). Tư tưởng về tư pháp độc lập của Montesquieu đặc biệt đúng đắn nếu đặt vào bối cảnh của nước Mỹ. Trên thực tế, nhánh lập pháp và hành pháp có những tác động qua lại khi có sự xuất hiện của đảng phái. Tổng thống có thể có những lợi thế nhất định khi đảng chiếm đa số ở nghị viện là đảng của mình và pháp quyền vẫn được duy trì nhờ vào tính độc lập của nhánh tư pháp.

Ở Việt Nam hiện nay chúng ta dùng chữ “the rule of law” ra thành “Nhà nước pháp quyền” với chữ “Nhà nước” viết hoa. Nếu không nghiên cứu kỹ lưỡng, nếu không

triết tự kỹ lưỡng rất dễ cho người ta lầm tưởng Nhà nước pháp quyền là tăng cường, hoàn thiện nhà nước bằng pháp luật. Hay nói một cách đơn giản như là biện pháp bằng pháp luật để tăng cường hoàn thiện nhà nước, củng cố vai trò và quyền lực nhà nước. Trong khi đó, ngay từ đầu Hồ Chí Minh không có sự nhầm lẫn như vậy, trong 8 yêu cầu ca và trong tất cả các bài viết của Người không dùng như chúng ta là “Nhà nước pháp quyền”, mà chỉ dùng thuật ngữ “pháp quyền”. Theo chúng tôi, Hồ Chí Minh đã dùng đúng hơn chúng ta đang dùng hiện nay.

Các yếu tố của pháp quyền gồm: (i) Pháp quyền có nghĩa là không một cá nhân nào, dù là tổng thống hay công dân, được đứng trên luật pháp. Các chính phủ thực thi quyền lực bằng luật pháp và bản thân họ cũng phải chịu những hạn chế của luật pháp; (ii) Luật pháp phải thể hiện ý chí của nhân dân, bình đẳng cho mọi người, chứ không phải ý muốn của các vị hoàng đế, những nhà độc tài, các tướng lĩnh, chức sắc tôn giáo hay các đảng phái chính trị; (iii) Hệ thống tòa án độc lập, vững mạnh, có sức mạnh, quyền lực, các nguồn lực và uy tín, để buộc các quan chức chính phủ, kể cả những nhà lãnh đạo cao nhất phải chịu trách nhiệm trước các quy định và luật pháp của quốc gia; (iv) Luật pháp có nhiều nguồn sức mạnh cốt lõi: hiến pháp thành văn, các bộ luật và quy định; các giáo huấn tôn giáo và sắc tộc; các thông lệ... nhưng phải có mục đích tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm quyền con người, các quyền và sự tự do của công dân¹³.

Mặc dù có sự khác nhau nhất định như về những yếu tố biểu hiện, nhưng cả pháp quyền và chủ nghĩa hiến pháp đều có chung mục đích là vì con người, cũng là sự giới hạn quyền lực nhà nước và cùng phải dựa trên hiến pháp. Pháp quyền trong thời kỳ hiện đại được thể hiện

⁷ Aristotle, *Politics*, 2d ed, translated by Carnes Lord (University of Chicago Press, 2013).

⁸ Jacques Chevallier, *L'astat de droit*, 5th ed (Montchrestien, 2010) at 18.

⁹ John Inglis, ed, Thomas Aquinas (Routledge, 2016).

¹⁰ John Locke, *Khảo luận thứ hai về chính quyền*, translated by Tuấn Huy Lê, Nxb Tri thức, 2019 tr. 178.

¹¹ Adam B Selligman, *The Idea of Civil Society* (Princeton University Press, 1995) at 17.

¹² Montesquieu, *De l'esprit des lois* (Gallimard, 1995).

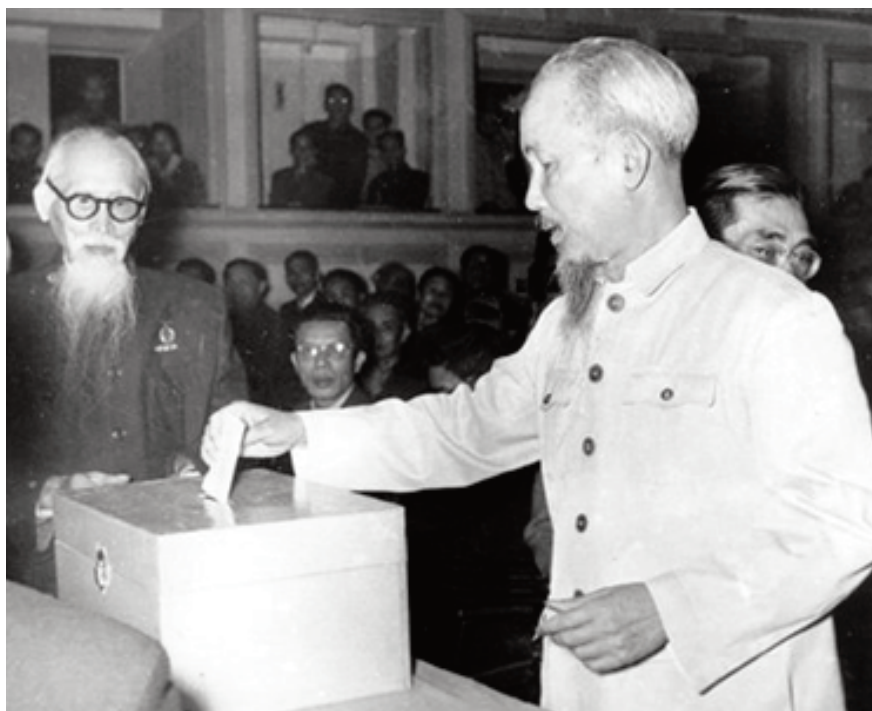
¹³ *Principles of The Rule of Law*, Bộ Ngoại giao Hoa Kỳ, Chương trình thông tin quốc tế, 2004.

rõ nét các quan điểm, tư tưởng của chủ nghĩa hiến pháp. Chính quyền được chia ra thành ba quyền: lập pháp, hành pháp và tư pháp. Mỗi nhánh quyền lực đều có cơ quan đại diện tương ứng là quốc hội, chính phủ và tòa án để thực hiện chức năng của mình và đặc biệt là sự kiểm chế đối trọng lẫn nhau. Phân quyền là một nội hàm cốt yếu của hiến pháp. Ở đâu không có phân quyền thì ở đó không có hiến pháp. Thành tựu lớn nhất của học thuyết phân quyền để thúc đẩy pháp quyền là tư pháp độc lập. Học thuyết phân quyền trong nhiều trường hợp hoặc có thể nói một cách chính xác là ở đa phần thời gian, chỉ có hai quyền tồn tại chứ không phải ba quyền¹⁴. Đó là lập pháp - hành pháp và tư pháp. Lập pháp và hành pháp luôn đòi hỏi có sự thống nhất với nhau. Cho dù nhà nước có được tổ chức theo kiểu này hay kiểu kia thì tư pháp bao giờ cũng phải độc lập. Tư pháp chỉ được độc lập khi quyền nhà nước không được tập trung, tức phải được phân ra. Mục đích của sự độc lập này mới bảo đảm chức năng xét xử vô tư và công bằng của tòa án - lâu đài bảo vệ tự do và quyền con người, chính là cốt lõi của nguyên tắc pháp quyền.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về Chủ nghĩa Hiến pháp

Thật là cao quý, trong câu đầu của câu ca: *Bảy xin Hiến pháp ban hành, trăm điều phải có thần linh pháp quyền*, Hồ Chí Minh còn gieo chữ “Hiến pháp” như là đạo luật cơ bản khởi nguyên cho cho câu “trăm điều phải có thần linh pháp quyền”. Thật là hài hòa và thật là logic, ở đây Hồ Chí Minh đã nói đến một thứ quan điểm học thuyết, mà chưa từng có trong học thuật lý luận của Việt Nam. Đó là chủ nghĩa hiến pháp.

Chủ nghĩa hiến pháp trong tiếng Anh là constitutionalism, có người dịch là “chủ nghĩa hợp hiến”, có người dịch là “chủ nghĩa lập hiến”. Theo chúng tôi, nên dịch là “chủ nghĩa hiến pháp” thì sự chuyển tải



Chủ tịch Hồ Chí Minh tham gia bỏ phiếu bầu đại biểu Quốc hội.

Ảnh tư liệu.

bao quát và đầy đủ hơn. Các thuật ngữ hiến pháp trị, hay chủ nghĩa hiến pháp hầu như cũng có một nội hàm gần tương tự. Nội hàm của khái niệm “chủ nghĩa” đang là một trong những vấn đề rất lớn trong lý luận của khoa học pháp lý hiện nay ở Việt Nam. Từ điển tiếng Việt của Việt Nam định nghĩa: “Chủ nghĩa là hệ thống các quan niệm, đạo đức, văn học, nghệ thuật, được coi là lý luận cơ bản hướng dẫn mọi mặt hoạt động”¹⁵.

Từ điển chính quyền và chính trị Hoa Kỳ của Jay M. Shafritz ghi nhận: “Chủ nghĩa hiến pháp là sự phát triển của những tư tưởng hợp hiến qua nhiều thời đại. Trong khi lý luận cổ điển về hiến pháp thường phải quay về với những tư tưởng của Aristotle, thì của lý luận hiến pháp hiện đại lại xuất phát từ những tư tưởng khế ước xã hội thế kỷ XVII. Những biểu hiện đặc trưng của hiến pháp là khái niệm về một chính phủ hữu hạn mà thẩm quyền tối hậu của nó luôn luôn phải tuân thủ sự đồng ý của người bị cai trị”¹⁶.

Các yếu tố của chủ nghĩa hiến

pháp - chính quyền bị giới hạn quyền lực gồm: (i) Chính quyền phù hợp với hiến pháp; (ii) Phân quyền; (iii) Chủ quyền thuộc về nhân dân; (iv) Tư pháp độc lập và có tòa án hiến pháp; (v) Luật dân quyền/quyền con người; (vi) Kiểm soát cảnh sát; (vii) Quân đội nằm dưới điều khiển của dân sự; (viii) Không một thể lực nào có quyền đình chỉ hoạt động một phần hoặc toàn thể hiến pháp¹⁷.

Chủ nghĩa hiến pháp phải có hiến pháp. Hiến pháp thuở mới ra đời cũng như các đạo luật khác, là một đạo luật của nhà vua ban hành nhưng với tác dụng hạn chế quyền lực của nhà vua, và dần dần chuyển sang khẳng định quyền của tất cả người dân trong thời đại của dân chủ. Lẽ đương nhiên, những quyền này mới ban đầu chỉ dành cho tầng lớp quý tộc và càng ngày càng mở rộng cho các chủ thể khác, ngay cả của thần dân, mà trước đó họ chỉ có nghĩa vụ mà không có quyền lợi... Đó là những thời kỳ của chế độ phong kiến, thực dân. Sang tới chế độ dân chủ, chủ quyền thuộc về

¹⁴ Đặng Dung Nguyễn, *Học thuyết tam quyền hay là “nhị quyền” phân lập*, Tạp chí Luật học, số 10 (2009), tr. 18-22.

¹⁵ Viện Ngôn ngữ học, *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, 2000, tr. 174.

¹⁶ Jay M Shafritz, *The HarperCollins dictionary of American government and politics*, 4th ed (HarperCollins, 1996).

¹⁷ Henkin (2000): *Elements of Consitutionalism Unpublished Manuscript*, p 203.



Bác Hồ thăm đại biểu giáo viên toàn miền Bắc năm 1958.

Ảnh tư liệu/TTXVN.

nhân dân thì hiến pháp là một bản kế hoạch xã hội của nhân dân do nhân dân thực hiện quyền chủ quyền của mình làm ra, cam kết với nhau cùng thành lập ra nhà nước với mục tiêu duy trì hạnh phúc của mình, mà không phải là thành lập ra nhà nước để áp bức, thống trị, cai trị nhân dân. Trong trường hợp nhà nước không thực hiện được nguyện vọng đó, nhân dân có thể trông chờ vào hiến pháp để thay đổi nhà nước. Lý tưởng này được các nhà tư tưởng của thời kỳ Phục hưng và Khai sáng khẳng định như J. Locke, S. Montesquieu. Mục tiêu và chủ thể của hiến pháp đều phải được nói lên trong đoạn văn đầu tiên của hiến pháp - lời nói đầu của mỗi bản hiến pháp.

Hiện nay, nhiều học giả người Mỹ cho rằng chủ nghĩa hiến pháp là thực hiện nguyên tắc pháp quyền. Ngay từ đầu bài viết về Chủ nghĩa hiến pháp của mình, Greg Russell đã viết: Chủ nghĩa hiến pháp hay pháp trị (the rule of law) có nghĩa là quyền lực của những người lãnh đạo và của các cơ quan chính quyền

phải được hạn chế. Chủ nghĩa hiến pháp như một chủ thuyết về chính trị hay về pháp luật nói về một chính quyền mà nhiệm vụ trước hết là nhằm phục vụ cho toàn thể mọi người và bảo vệ quyền cá nhân¹⁸.

Kể từ khi đổi mới ở Việt Nam, thuật ngữ “nhà nước pháp quyền” xuất hiện trên các diễn đàn khoa học lẫn các diễn đàn công cộng. Rồi sau đấy ít năm, nhất là trước và trong công cuộc xây dựng và sửa đổi Hiến pháp năm 1992 lại xuất hiện một thuật ngữ khoa học mới là “chủ nghĩa hiến pháp”, có người còn dịch là chủ nghĩa hợp hiến (constitutionalism), cho rằng đây là hai học thuyết luật học hiện đại có liên quan đến phát triển khoa học pháp lý của cả thế giới. Nhưng điểm rất lạ ở đây là: Nếu “nhà nước pháp quyền” và “hiến pháp” được xuất hiện rất nhiều trong các văn kiện chính trị, pháp lý và trên tất cả các diễn đàn khoa học, thì “chủ nghĩa hiến pháp” rất ít được nhắc đến, thậm chí lại chưa bao giờ được nhắc đến trong các văn kiện chính trị,

pháp lý ở nước ta hiện nay. Xin được lưu ý mặc dù chúng ta có hiến pháp, nhưng không có chủ nghĩa hiến pháp, thì hiến pháp sẽ khó có thể đưa vào trong cuộc sống của người dân.

Thật là lạ lùng hơn 100 năm sau giới học thuật của chúng ta luận mãi mà chưa có sự thống nhất, hoặc nói đến xã hội pháp quyền nhưng chẳng mấy người liên hệ đến chủ nghĩa hiến pháp; nhưng cũng thật kỳ diệu, chỉ bằng một câu ca của Bác Hồ thôi, hai thuật ngữ là pháp quyền (the rule of law) và chủ nghĩa hiến pháp (constitutionalism) đã xuất hiện đồng thời từ rất sớm, như bảo bối “thần linh”, không những trong suy nghĩ, mà còn đến mức nhuần nhuyễn biến thành lời ca, để đến bây giờ còn nguyên giá trị. Đó là hai học thuyết quan trọng bậc nhất cho sự xây dựng và thực thi pháp luật hiện nay mà chúng ta đang trên con đường xây dựng và hoàn thiện trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

N.Đ.D

¹⁸ Greg Russell, *Chủ nghĩa hiến pháp*, Luận thuyết về chính quyền dân sự, T. 2, Chương 4; Đại học Quốc gia Hà Nội, *Về pháp quyền và chủ nghĩa hợp hiến - Một số tài liệu của các học giả nước ngoài*, Nxb Lao động xã hội, 2012, tr. 56

TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG TRONG CPTPP VÀ EVFTA HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆT NAM HƯỚNG ĐẾN PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

ĐẶNG THANH HÂN*

Tóm tắt: Trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, việc thực thi hiệu quả các cam kết về tiêu chuẩn lao động trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định thương mại tự do Liên minh châu Âu - Việt Nam (EVFTA) trở thành một yêu cầu tất yếu đối với Việt Nam. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy hệ thống pháp luật lao động Việt Nam vẫn tồn tại những điểm chưa tương thích với các cam kết quốc tế, đặc biệt trong khâu nội luật hóa và thực thi.

Bài viết phân tích nội dung, ý nghĩa của các tiêu chuẩn lao động trong CPTPP và EVFTA; đánh giá mức độ tương thích của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành; nhận diện các thách thức trong quá trình nội luật hóa và thực thi; từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi các cam kết, hướng tới mục tiêu phát triển bền vững.

Từ khóa: Tiêu chuẩn lao động, CPTPP, EVFTA, pháp luật lao động.

Abstract: In the process of wide and deep international economic integration, the effective implementation of labor standards commitments in the new generation free trade agreements such as the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP) and the European Union-Vietnam Free Trade Agreement (EVFTA) has become an indispensable requirement for Vietnam. However, practice shows that Vietnam's labor law system still has points that are not compatible with international commitments, especially in the law internalization and enforcement.

The article analyzes the content and significance of the labor standards in CPTPP and EVFTA; assess the level of compatibility of the current Vietnamese labor law; identify challenges in the process of law internalization and enforcement; from there, propose solutions to improve the law and improve the effectiveness of enforcing commitments, towards sustainable development goals.

Keywords: Labor standards, CPTPP, EVFTA, labor law.

Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa sâu rộng và hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng gia tăng, các quốc gia không chỉ quan tâm đến phát triển kinh tế mà còn đặt trọng tâm vào những vấn đề xã hội, đặc biệt là việc bảo đảm quyền lợi của người lao động (NLĐ) - một trong những yếu tố cốt lõi của phát triển bền vững. Câu hỏi lớn đặt ra là: Làm thế nào để vừa thúc đẩy tự do hóa thương mại, vừa duy trì các giá trị xã hội và môi trường, nhằm không phương hại đến sự phát triển của các thể hệ tương lai? Để trả lời câu hỏi đó, các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới đã ra đời, đánh dấu bước chuyển quan trọng từ việc chỉ tập trung vào dỡ bỏ hàng rào thuế quan sang việc điều chỉnh các vấn đề “phi thương mại” - bao gồm lao động, môi trường, minh bạch, phát triển bền vững, nhằm bảo đảm thương mại được vận hành trong khuôn khổ công bằng và bền vững.

Tại Việt Nam, với nỗ lực hội nhập và tăng cường vị thế trong chuỗi cung ứng toàn cầu, Chính phủ đã tích cực đàm phán, ký kết và thực thi nhiều FTA thế hệ mới 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) cùng với các hiệp định khác. Sau gần 05 năm Việt Nam tham gia vào các cuộc họp tác thương mại này đã không chỉ mở ra cơ hội tăng trưởng xuất khẩu và thu hút đầu tư mà còn đặt ra yêu cầu cải cách thể chế pháp luật, trong đó có lĩnh vực lao động - vốn là một nội dung mới được lồng ghép sâu trong các hiệp định thương mại hiện đại. CPTPP và EVFTA đều yêu cầu các quốc gia thành viên tuân thủ và thực thi đầy đủ các tiêu chuẩn lao động cốt lõi của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), bao gồm quyền tự do liên kết, loại bỏ lao động cưỡng bức, xóa bỏ lao động trẻ em và chống phân biệt đối xử trong việc làm. Đây

là những cam kết mang tính ràng buộc, đòi hỏi Việt Nam không chỉ sửa đổi, hoàn thiện pháp luật lao động cho tương thích, mà còn bảo đảm thực thi hiệu quả trên thực tế - điều vốn không dễ dàng do những hạn chế về nhận thức, năng lực thể chế và sự chưa sẵn sàng của doanh nghiệp, đặc biệt là khu vực doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Những cam kết về phát triển bền vững trong các FTA thế hệ mới

Các tiêu chuẩn về lao động là một trong số các yếu tố làm nên chất lượng và sự khác biệt giữa những FTA thế hệ mới và các FTA truyền thống. “Các yêu cầu về lao động và môi trường của EVFTA sẽ giúp mang lại lợi ích cho tất cả các bên, giúp Việt Nam phát triển bền vững bằng cách tránh “cuộc đua xuống đáy” và bảo đảm rằng tăng trưởng hiện tại sẽ không phải trả giá bằng các cơ hội của thế hệ tương lai”¹.

* Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.

¹ ILO hoan nghênh Nghị viện châu Âu thông qua hiệp định thương mại tự do với Việt Nam, <https://baodansinh.vn/ilo-hoan-nghinh-ngh-vien-chau-au-thong-qua-hiep-dinh-thuong-mai-tu-do-voi-viet-nam-20200212194335048.htm>

Dù bị các nước đang phát triển là thành viên của WTO coi là thứ hàng rào bảo hộ mới và biểu quyết đưa ra khỏi chương trình nghị sự thương mại toàn cầu từ Hội nghị WTO tại Seattle năm 1999. Tuy nhiên đứng dưới góc tiếp cận rằng, bảo đảm điều kiện lao động chính là bảo đảm cạnh tranh công bằng, lý giải bởi việc nếu một quốc gia có tiêu chuẩn lao động thấp, tiền lương và điều kiện lao động không dựa trên cơ sở thương lượng sẽ góp phần làm cho chi phí sản xuất của quốc gia đó giảm đi. Cho nên, tính tới thời điểm hiện tại đã có đến 72 FTA thế hệ mới bao hàm các nội dung về những tiêu chuẩn đối với lao động².

Những nội dung về các quy chuẩn trong lao động của FTA chính là sự khẳng định lại các tiêu chuẩn về lao động trong 8 công ước cơ bản của ILO gồm: “Công ước 87 và 98 về quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể; Công ước 29 và 105 về quyền tự do không bị cưỡng bức hay bắt buộc lao động; Công ước 138 và 182 xóa bỏ lao động trẻ em; Công ước 100 và 111 về xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp”. CPTPP và EVFTA cũng không phải là ngoại lệ, Điều 19.2 và Điều 19.3 của CPTPP từ khẳng định nghĩa vụ của các thành viên đối với Tuyên bố của ILO cho tới cam kết thực hiện những quyền cơ bản được nêu trong Tuyên bố đó. Tương tự như CPTPP, ở Chương 13 về Thương mại và phát triển bền vững của EVFTA, tại Điều 13.4 quy định các tiêu chuẩn và thỏa thuận đa phương về lao động, cũng yêu cầu các bên tôn trọng và cam kết thực hiện Tuyên bố và những công ước của ILO.

Cho đến ngày 01/02/2022, Việt Nam tham gia tổng cộng 25 công ước về quyền lao động của ILO, 7 trong số 25 công ước đó là những công ước cơ bản của ILO. Tính riêng trong năm 2019, với nỗ lực đàm phán và ký kết các hiệp định thế hệ mới là CPTPP và EVFTA, Việt Nam đã phê chuẩn liên 3 công ước của ILO, gồm: “Công ước 88 về tổ chức dịch vụ việc làm; Công ước 159 về

tái thích ứng việc làm cho người khuyết tật; Công ước 98 của về quyền thương lượng tập thể (đây là một trong những công ước cốt lõi, là nguyên tắc và quyền cơ bản trong khuôn khổ quy định của ILO và là cấu phần quan trọng về tiêu chuẩn lao động của các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới)”.

Vào tháng 6/2020, Việt Nam đã phê chuẩn công ước cơ bản thứ 7 của ILO là Công ước số 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức.

Thực trạng triển khai các cam kết về lao động trong pháp luật Việt Nam

Năm 2019, Quốc hội Việt Nam thông qua Bộ luật Lao động (sửa đổi), với nhiều quy định mới bảo đảm quyền của NLĐ phù hợp với các cam kết quốc tế về lao động của ILO mà Việt Nam đã tham gia. Những sửa đổi trong Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019) chủ yếu tập trung vào 3 nhóm tiêu chuẩn cơ bản, bao gồm: các quy định liên quan đến quan hệ lao động, đặc biệt là tiêu chuẩn về tự do liên kết và thương lượng tập thể; bảo đảm bình đẳng, không phân biệt đối xử trong lao động; nhóm tiêu chuẩn về xóa bỏ lao động trẻ em, đưa ra những bảo vệ đối với lao động chưa thành niên, đưa ra các điều kiện sử dụng lao động chưa thành niên phù hợp với từng lứa tuổi.

Như vậy, bằng việc phê chuẩn 7/8 công ước cơ bản của ILO song song với đó là việc thông qua BLLĐ 2019, các quy định về lao động của Việt Nam đã đạt được sự tương thích nhất định so với các quy chuẩn tương ứng trong các FTA thế hệ mới. Để làm rõ nhận định trên, tác giả tổng hợp và làm rõ sự thay đổi trong BLLĐ 2019.

Đối với nhóm quy chuẩn về quan hệ lao động

Về tự do liên kết: BLLĐ 2019 đã bổ sung quyền của NLĐ trong việc thành lập hoặc gia nhập công đoàn cơ sở, hoặc tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp (gọi chung là tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở), khi đáp ứng đủ điều kiện và đăng

ký tại cơ quan có thẩm quyền. Đồng thời, pháp luật quy định hai cơ chế bảo vệ quan trọng đối với tổ chức này: bảo vệ NLĐ và cán bộ công đoàn không bị phân biệt đối xử về việc làm bởi người sử dụng lao động; bảo vệ tổ chức đại diện không bị thao túng hay can thiệp từ phía người sử dụng lao động.

Về thương lượng tập thể: Trong doanh nghiệp có thể có nhiều có nhiều tổ chức đại diện người lao động nhưng chỉ có 1 thương lượng tập thể và 1 thỏa ước lao động tập thể được ký kết do tổ chức đại diện nhất có số lượng thành viên tối thiểu đáp ứng theo quy định của Chính phủ hoặc các tổ chức đại diện người lao động kết hợp với nhau để đáp ứng số thành viên tối thiểu theo quy định của Chính phủ.

Về tranh chấp lao động và đình công: BLLĐ 2019 đã thay đổi phương thức giải quyết tranh chấp từ một quy trình bắt buộc, cứng nhắc sang mô hình linh hoạt, cho phép các bên lựa chọn trình tự giải quyết phù hợp. Cơ quan lao động được xác định là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp. Ngoài ra, thẩm quyền của trọng tài lao động được mở rộng, bao gồm cả tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp tập thể về quyền và về lợi ích.

Đối với nhóm quy chuẩn về chống phân biệt đối xử trong lao động

Về khái niệm phân biệt đối xử trong lao động: BLLĐ 2019 đã bổ sung 07 yếu tố bị cấm phân biệt đối xử gồm: chủng tộc, nguồn gốc quốc gia, nguồn gốc xã hội, độ tuổi, tình trạng thai sản, chính kiến và trách nhiệm gia đình. Đồng thời, pháp luật cũng làm rõ các trường hợp không bị xem là phân biệt đối xử như: sự phân biệt dựa trên yêu cầu đặc thù của công việc hoặc các biện pháp nhằm bảo vệ, duy trì việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương.

Về các quy định liên quan đến lao động nữ, bảo đảm bình đẳng, không phân biệt đối xử dựa trên yếu tố giới: Nhiều chính sách đã được điều chỉnh để áp dụng cho cả lao động nam và nữ như trách nhiệm của người sử dụng lao động trong hỗ

² Trung tâm WTO VCCI. *Yếu tố lao động trong các FTA thế hệ mới*, <https://trungtamwto.vn/hiiep-dinh-khac/13303-yeu-to-lao-dong-trong-cac-fta-the-he-moi>

trợ chi phí gửi trẻ, quyền lợi khi chăm sóc con ốm hoặc nghỉ thai sản, bảo đảm việc làm cho người lao động sau khi nghỉ thai sản. Quan điểm bảo vệ lao động nữ cũng được thay đổi từ cấm đoán sang trao quyền tự quyết, ví dụ cho phép phụ nữ tự lựa chọn việc làm ca đêm, làm thêm giờ hoặc đi công tác xa khi đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Bên cạnh đó, các quy định cũng tăng cường bảo vệ trong thời kỳ mang thai và sau sinh, phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc với định nghĩa rõ ràng và trách nhiệm cụ thể của người sử dụng lao động. Việc thu hẹp khoảng cách tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ cũng được thực hiện theo lộ trình, đạt mức 62 tuổi cho nam vào năm 2028 và 60 tuổi cho nữ vào năm 2035.

Về lao động dễ bị tổn thương: Trao thêm quyền cho người lao động là người khuyết tật trong việc lựa chọn thực hiện hoặc từ chối các công việc nặng nhọc, độc hại, dựa trên thông tin đầy đủ và bảo đảm an toàn lao động. Người lao động cao tuổi cũng được linh hoạt ký nhiều hợp đồng lao động xác định thời hạn, đồng thời có thể thỏa thuận để giảm thời gian làm việc phù hợp với sức khỏe.

Đối với nhóm tiêu chuẩn về lao động trẻ em

Pháp luật quy định rõ các cơ chế bảo vệ lao động chưa thành niên ở cả khu vực chính thức và phi chính thức, bất kể có hay không có quan hệ lao động. Trẻ em được chia thành ba nhóm độ tuổi với quy định điều kiện làm việc khác nhau: từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi không được làm việc tại các công việc hoặc nơi làm việc bị cấm; từ đủ 13 đến dưới 15 tuổi chỉ được làm công việc nhẹ trong danh mục cho phép; và dưới 13 tuổi chỉ được phép tham gia một số công việc nhẹ trong các lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao. Việc sử dụng lao động dưới 13 tuổi phải có sự đồng ý của cha mẹ hoặc người giám hộ và được sự chấp thuận của sở lao động - thương binh và xã hội. Vai trò của gia đình và cơ quan quản lý nhà nước được tăng cường nhằm bảo đảm tốt nhất quyền lợi của trẻ em khi tham gia lao động.

Như vậy có thể thấy, với những hành động thiết thực của mình, các quy định về lao động của Việt Nam đã gần như đáp ứng được các quy chuẩn về lao động của ILO và của các FTA thế hệ mới. Điều này còn được chính ILO thừa nhận thông qua việc ILO đã hoan nghênh sự kiện Nghị viện châu Âu bỏ phiếu thông qua EVFTA vào ngày 12/02/2020. Việc đáp ứng được các tiêu chuẩn về lao động sẽ giúp Việt Nam có được môi trường cạnh tranh bình đẳng, đạt được sự phát triển bền vững, thể hiện sự nỗ lực của Việt Nam trong việc hình thành nên một quốc gia có nền kinh tế mở, là bàn đạp trong đàm phán và ký kết thêm nhiều FTA quan trọng khác. Bên cạnh đó, việc đáp ứng các tiêu chuẩn về lao động cũng sẽ giúp bảo đảm quyền và lợi ích của NLĐ trong nước, nâng cao ý thức của người sử dụng lao động, tạo ra môi trường lao động công bằng lành mạnh.

Mặt tích cực và những tồn tại trong việc thực thi các quy chuẩn lao động trong các FTA thế hệ mới tại Việt Nam

Việt Nam đã có những bước tiến đáng ghi nhận trong việc nội luật hóa và điều chỉnh pháp luật lao động, nhằm tiệm cận với 4 quy chuẩn lao động cơ bản của ILO, thể hiện qua những nội dung sửa đổi, bổ sung tại BLLĐ 2019 và tích cực tham gia các FTA thế hệ mới. Những nỗ lực này thể hiện cam kết mạnh mẽ đối với các giá trị phát triển bền vững, minh bạch và công bằng trong thị trường lao động. Tuy nhiên, khi đi sâu vào từng nhóm quy chuẩn cụ thể, vẫn còn tồn tại không ít khoảng cách giữa quy định trên văn bản và thực tiễn thi hành, làm giảm hiệu quả thực chất của các cam kết.

Một là, đối với các quyền liên quan đến quan hệ lao động, hạn chế nằm ở những khoảng trống trong tự do liên kết và thương lượng tập thể. Trong nhóm quy định về tự do liên kết, dù bổ sung quyền thành lập và gia nhập tổ chức của NLĐ tại cơ sở, nhưng vẫn còn thiếu một số quy

định chi tiết điều chỉnh một cách toàn diện vấn đề này. Khoản 1 Điều 173 BLLĐ 2019 quy định: “Tại thời điểm đăng ký, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải có số lượng tối thiểu thành viên là người lao động làm việc tại doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ”, nhưng cho đến nay số lượng thành viên tối thiểu như quy định trên là bao nhiêu thì vẫn chưa có văn bản cụ thể của Chính phủ. Ngoài ra, khoản 2 Điều 173 quy định về điều kiện trở thành thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động vẫn bỏ ngỏ một vấn đề quan trọng: liệu người thân thích của người sử dụng lao động có được tham gia vào ban lãnh đạo của tổ chức này hay không. Bên cạnh đó, luật cũng chưa quy định cụ thể về số lượng thành viên trong ban lãnh đạo, dẫn đến sự mơ hồ trong quá trình vận hành tổ chức.

Về thương lượng tập thể, đây là hoạt động cốt lõi, thậm chí là quyền năng quan trọng nhất của tổ chức đại diện người lao động. Tuy nhiên lại tồn tại một số điểm mâu thuẫn. Điều 178 công nhận quyền thương lượng tập thể cho mọi tổ chức đại diện người lao động, nhưng Điều 68 lại giới hạn quyền này dựa vào tỷ lệ đại diện của tổ chức trong doanh nghiệp. Hơn nữa, điều kiện để tổ chức tiến hành thương lượng lại tách biệt với điều kiện để ký kết thỏa ước lao động tập thể. Cụ thể, để thỏa ước lao động tập thể được ký kết, cần có trên 50% người lao động biểu quyết tán thành, trong khi tổ chức đại diện tiến hành thương lượng có thể không đạt được tỷ lệ đại diện cao. Sự tách rời này dẫn đến nguy cơ thương lượng không mang lại kết quả nếu tổ chức không đủ ảnh hưởng trong doanh nghiệp. Điều này làm giảm hiệu lực thực tế của quyền thương lượng tập thể, khiến cho mối quan hệ nhân quả giữa thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể không được bảo đảm chặt chẽ.

Hai là, đối với nhóm quy định về chống phân biệt đối xử trong lao động, cụ thể hơn là bình đẳng giới, pháp luật Việt Nam hiện tại chỉ

hướng đến sự bình đẳng giữa nam và nữ, tức mới chỉ ghi nhận sự bình đẳng trong gender (giới tính) dựa trên đặc điểm sinh học. Trong khi đó, trước xu hướng phát triển của thể giới, thuật ngữ “gender” lại mang nghĩa rộng hơn, không những bao hàm biological sex/gender (giới tính sinh học) mà còn mở rộng ra các xu hướng tính dục hay bản dạng giới khác nhau. Vì các quy định về vấn đề bình đẳng giới trong lao động ở Việt Nam hiện nay không bao quát được toàn bộ các chủ thể, đã dẫn đến việc những người lao động thuộc cộng đồng LGBT thường xuyên phải đối mặt với những sự kỳ thị, phân biệt đối xử. Ngoài ra, nhóm những người chuyển giới, nhóm chủ thể đặc biệt dễ bị tổn thương trong cộng đồng LGBT, vẫn đang phải chịu sự phân biệt và kỳ thị nặng nề hơn cả. Một số liệu khảo sát được cho thấy “trong lĩnh vực việc làm, 29,9% bị từ chối nhận vào làm trong khi đủ điều kiện; 8,8% bị đuổi việc; 48,4% nghe, nhìn thấy những nhận xét, hành động tiêu cực từ đồng nghiệp... Đặc biệt, tỷ lệ người chuyển giới bị từ chối khi xin việc (59%) cao gấp ba lần so với nhóm đồng tính và song tính (19,6%)³. Việc pháp luật chưa công nhận đầy đủ các chủ thể ngoài khuôn khổ “nam - nữ” về giới là một hạn chế lớn, khiến cho các nguyên tắc của ILO về “bình đẳng và không phân biệt đối xử” chưa được thực thi trọn vẹn. Đây cũng chính là một hạn chế mà các sửa đổi của BLLĐ 2019 trong phạm vi nguyên tắc “chống phân biệt đối xử trong lao động” chưa đáp ứng được.

Ba là, đối với nhóm quy định liên quan đến việc “loại bỏ hiệu quả lao động trẻ em” (được thể hiện thông qua điểm c khoản 2 Điều 13.4 của EVFTA). Tuy chúng ta đã có quy định chặt chẽ về các độ tuổi được phép tham gia lao động, những ngành nghề phù hợp cho các trẻ em (người lao động chưa thành niên) tại Mục 1 Chương XI BLLĐ 2019 nhưng vẫn còn rất nhiều trường hợp sử dụng lao động trẻ em trái pháp luật. Công ước 138 của ILO về Độ tuổi tối

thiểu để xóa bỏ hiệu quả lao động trẻ em, trong đó quy định độ tuổi lao động tối thiểu là 15, độ tuổi không thấp hơn độ tuổi hoàn tất giáo dục bắt buộc, và 18 tuổi cho các công việc nặng nhọc, độc hại.

Tuy nhiên, trong thực tiễn, việc sử dụng lao động trẻ em bất hợp pháp vẫn diễn ra phổ biến, đặc biệt ở các khu vực nông thôn, vùng sâu vùng xa hoặc lĩnh vực phi chính thức. Thực tế cho thấy, vẫn còn rất nhiều trẻ em dưới 15 tuổi không được đi học, phải tiếp xúc với cuộc sống quá sớm để đi làm những công việc không phù hợp với bản thân, độ tuổi của mình. Tệ hơn, có những hành vi cưỡng bức lao động, sử dụng lao động trẻ em cho các hành vi vi phạm pháp luật như bán dâm, vận chuyển trái phép hàng cấm thông qua các công việc bán hàng rong, buôn người..., lý do chính là vì lao động trẻ em rẻ, dễ kiểm soát và ít bị ràng buộc về mặt pháp lý. Mặc dù hệ thống pháp luật đã thiết lập các rào cản, nhưng việc giám sát, thanh tra và xử lý vi phạm còn thiếu hiệu quả và chưa đủ sức răn đe. Chính điều này khiến hành lang pháp lý dù có vẻ đầy đủ nhưng vẫn “thiếu thực lực”, dẫn đến nguy cơ phá vỡ các cam kết trong các FTA thế hệ mới, đặc biệt là cam kết về “xóa bỏ hiệu quả lao động trẻ em” và ảnh hưởng nghiêm trọng đến tính bền vững của nền kinh tế và chất lượng phát triển xã hội.

Một số kiến nghị hoàn thiện chính sách và thực thi pháp luật

Đối với nhóm quy định về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể

Bổ sung quy định cụ thể về số lượng thành viên tối thiểu để thành lập tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Mức tối thiểu nên tương đương với yêu cầu hiện hành đối với công đoàn (tức là 5 thành viên) nhằm bảo đảm sự bình đẳng giữa hai loại hình tổ chức. Đồng thời, việc thành lập tổ chức đại diện người lao động cần được xác định rõ là một

quyền tự thân của người lao động, dựa trên sự tự nguyện và nhu cầu thực tế của họ.

Bổ sung quy định về số lượng thành viên trong ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động theo hướng linh hoạt, căn cứ vào quy mô tổ chức, lĩnh vực hoạt động và số lượng người lao động. Điều này giúp bảo đảm tổ chức thực sự vận hành hiệu quả và đại diện đúng đắn cho lợi ích của người lao động. Ngoài ra, cần quy định rõ ràng việc loại trừ các trường hợp người thân của người sử dụng lao động hoặc người thuộc ban quản trị doanh nghiệp tham gia ban lãnh đạo, nhằm bảo đảm tính độc lập, khách quan của tổ chức đại diện người lao động.

Điều chỉnh quy định về điều kiện để tổ chức đại diện người lao động được thực hiện quyền thương lượng tập thể. Nên đặt ra điều kiện tỷ lệ đại diện tối thiểu (chẳng hạn như đạt từ 50% số người lao động tán thành) để tổ chức đủ điều kiện tham gia thương lượng tập thể. Việc này giúp bảo đảm hiệu quả của hoạt động thương lượng tập thể, tránh tình trạng hình thức hoặc không đại diện đúng thực chất cho người lao động.

Về nhóm quy định về chống phân biệt đối xử trong lao động

Cần sửa đổi và mở rộng phạm vi pháp lý về xác định giới tính trong Luật Bình đẳng giới và các văn bản pháp luật liên quan. Cụ thể, cần thừa nhận bản dạng giới và xu hướng tính dục như là yếu tố hợp pháp để xác định giới tính của một cá nhân, thay vì chỉ giới hạn ở giới tính sinh học. Việc mở rộng này giúp bảo đảm quyền bình đẳng và không kỳ thị với các nhóm yếu thế, đặc biệt là cộng đồng LGBT. Bên cạnh đó, cần sớm ban hành Luật Chuyển đổi giới tính, trong đó nhấn mạnh yếu tố quyền con người thay vì chỉ là vấn đề y học. Luật này nên làm rõ các nội dung thiết yếu như: độ tuổi chuyển giới, tình trạng hôn nhân, thủ tục hành chính, quyền lao động và tiếp cận việc làm. Đồng thời, đề xuất sửa đổi tên gọi Điều 37 Bộ luật Dân sự năm 2015 thành

³ TS Trương Hồng Quang, *Quyền lao động của người chuyển giới tại Việt Nam hiện nay*, <https://www.vlu.edu.vn/publications/quyen-lao-dong-cua-nguoi-chuyen-gioi-tai-viet-nam-hien-nay>.

“Quyền chuyển đổi giới tính” nhằm khẳng định đây là quyền nhân thân bất khả xâm phạm.

Để thay đổi những vấn đề về bất bình đẳng giới trong lao động, vai trò của doanh nghiệp là quan trọng hơn hết, thậm chí còn quan trọng hơn cả các quy định pháp luật vì pháp luật được ra đời và để điều chỉnh hành vi, ý chí của con người, tức là hành vi có trước và pháp luật sẽ theo sau. Trước hết, chủ doanh nghiệp cần phải có tư duy đúng đắn và đối xử bình đẳng với người lao động của mình, tạo cơ hội bình đẳng cho nhóm NLD yếu thế và cộng đồng LGBT. Chủ doanh nghiệp phải bảo đảm chế độ lương công bằng, đánh giá NLD dựa trên năng lực chứ không phải giới tính. Bên cạnh đó, chủ doanh nghiệp cần phải nghiêm túc chấp hành những quy định của Nhà nước trong vấn đề bảo vệ quyền lợi của NLD, những quy định về chế độ nghỉ thai sản và bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động.

Đối với nhóm quy định về xóa bỏ hiệu quả lao động trẻ em

Cần xác định rõ ràng các hành vi cưỡng bức lao động trẻ em, bao gồm hành vi bạo lực thể chất, tinh thần, dụ dỗ, đe dọa, giam giữ giấy tờ tùy thân, bóc lột sức lao động... từ đó làm cơ sở áp dụng chế tài phù hợp.

Tăng cường các hình phạt có tính răn đe đối với hành vi bóc lột lao động trẻ em. Kiến nghị bãi bỏ các hình thức xử phạt hành chính đơn thuần, thay vào đó là các biện pháp hình sự nghiêm khắc hơn như nâng mức tù giam, yêu cầu bồi thường cho nạn nhân.

Cần xây dựng lực lượng chuyên trách trong việc kiểm tra, giám sát tình trạng lao động trẻ em tại địa phương. Các cơ quan này có trách nhiệm, năng lực chuyên môn và cơ chế phối hợp hiệu quả với các tổ chức xã hội để kịp thời phát hiện và xử lý vi phạm.

Đặc biệt chú trọng đến vấn đề lao động di cư trẻ em, nhóm dễ bị dụ dỗ, buôn bán, bóc lột hoặc cưỡng bức. Cần thiết lập hệ thống kiểm soát chặt chẽ nguồn lao động từ các khu vực địa phương, đặc biệt



Hình minh họa.

tại các cơ sở sản xuất nhỏ lẻ, đồng thời thành lập cơ quan cứu trợ chuyên biệt và thiết lập tổng đài khẩn cấp 24/7 để bảo vệ trẻ em bị bóc lột lao động.

Trách nhiệm của cơ quan chức năng, đặc biệt là Chính phủ cần chủ động thực hiện tái cơ cấu tổ chức Công đoàn Việt Nam theo hướng phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, bao gồm việc xác lập lại cơ cấu tổ chức, nhiệm vụ, quyền hạn và nguyên tắc hoạt động để công đoàn thực sự trở thành tổ chức đại diện cho người lao động một cách độc lập, hiệu quả. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động theo hướng tương thích với các cam kết quốc tế, đặc biệt là 4 nhóm quyền cơ bản do ILO đề xuất, bao gồm quyền tự do hiệp hội, xóa bỏ lao động cưỡng bức, xóa bỏ phân biệt đối xử và xóa bỏ lao động trẻ em. Tăng cường cơ chế giám sát, bảo đảm thực thi đầy đủ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thông qua hệ thống thanh tra chuyên ngành, thiết lập các kênh phản ánh hiệu quả và bảo đảm khả năng tiếp cận pháp luật cho người lao động. Đồng thời, việc xây dựng chính sách nhằm

thúc đẩy công bằng trong quan hệ lao động - đặc biệt về giới tính và lứa tuổi - cần được chú trọng bằng cách ban hành các chương trình quốc gia và sửa đổi các văn bản pháp lý có liên quan. Trước những thay đổi nhanh chóng trong lĩnh vực lao động do tác động của toàn cầu hóa và công nghệ, Chính phủ cần chuẩn bị sẵn các phương án phản ứng linh hoạt và kịp thời, bảo đảm ổn định thị trường lao động. Cuối cùng, việc bảo đảm nguồn lực tài chính và nhân sự để thực thi các cam kết quốc tế về lao động là yêu cầu cấp thiết; đồng thời cần đánh giá kỹ các tác động xã hội nhằm tránh tình trạng mất cân bằng quyền lợi giữa các chủ thể trong quan hệ lao động, qua đó thực hiện hiệu quả và bền vững các cam kết quốc tế của Việt Nam.

Đặc biệt, về phía NLD, trước hết phải tự phổ cập đầy đủ kiến thức về quyền lợi của chính mình, nắm rõ tầm quan trọng của các tổ chức đại diện người lao động. Thay đổi tư duy sẽ tạo tiền đề dẫn đến hành động, NLD hãy dám nói ra và đấu tranh khi quyền lợi của mình bị chủ doanh nghiệp hay bất cứ ai xâm phạm đến. Không nên sợ hãi khi

trình bày ý kiến với chủ doanh nghiệp. Không nên có hành vi phân biệt đối xử với đồng nghiệp, làm việc với một tư duy cởi mở và thái độ chuyên nghiệp sẽ là điểm cộng lớn cho NLĐ khi phải cạnh tranh với thị trường nước ngoài.

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ với sự phát triển vượt bậc của trí tuệ nhân tạo (AI), cùng với đó là tình hình kinh tế - chính trị toàn cầu đầy biến động do các cuộc chiến tranh thương mại, chính sách áp thuế từ Hoa Kỳ và xu hướng bảo hộ mậu dịch ngày càng gia tăng, việc đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế trở thành một yêu cầu cấp bách đối với Việt Nam. Điều này không chỉ nhằm bảo đảm quyền lợi chính đáng cho người lao động mà còn là điều kiện tiên quyết để doanh nghiệp Việt Nam có thể tham gia sâu rộng vào chuỗi giá trị toàn cầu. Trong bối cảnh đó, Chính phủ cần đặc biệt chú trọng đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thúc đẩy đào tạo nghề, chuyển đổi kỹ năng cho người lao động nhằm



Hình minh họa.

thích ứng với sự thay đổi của thị trường lao động hiện đại, đồng thời xây dựng một khung pháp lý linh hoạt và minh bạch để bảo đảm

quyền lợi, sự công bằng và an toàn cho người lao động trong môi trường làm việc số hóa, tự động hóa ngày càng rõ nét.

Đ.T.H

Tài liệu tham khảo

1. Hà Ngọc Anh, *Hoàn thiện pháp luật lao động đáp ứng cam kết lao động trong Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*, Tạp chí Pháp luật và thực tiễn, số 50/2022.
2. Nguyễn Minh Hằng, *Cam kết về lao động trong EVFTA và tác động đến Việt Nam*, Tạp chí Kinh tế và dự báo, số 20/2021.
3. Ngô Thị Lan Hương, *Hoàn thiện khung khổ pháp lý nhằm thực thi hiệu quả các cam kết về lao động trong hiệp định CPTPP*, <https://vioit.moit.gov.vn/ftas/du-an-cptpp/lao-dong-va-moi-truong/hoan-thien-khung-kho-phap-ly-de-thuc-thi-hieu-qua-cam-ket-ve-lao-dong-trong-hiep-dinh-cptpp-210.381.html>
4. Phương Trà, *Hội nhập kinh tế quốc tế: Cơ hội và thách thức đối với các doanh nghiệp Việt Nam trong triển khai các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới*, <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/quoc-phong-an-ninh-oi-ngoai1/-/2018/826698/hoi-nhap-kinh-te-quoc-te-co-hoi-va-thach-thuc-doi-voi-cac-doanh-nghiep-viet-nam-trong-trien-khai-cac-hiep-dinh-thuong-mai-tu-do-the-he-moi.aspx>
5. PGS.TS Lê Văn Trung và TS Vũ Minh Tiến, *Hoàn thiện pháp luật về lao động - công đoàn của Việt Nam thời gian tới bảo đảm phù hợp với quy định của các hiệp định thương mại thế hệ mới*, <https://tapchiquyenconnguoai.hcma.vn/Content/hoan-thien-phap-luat-ve-lao-dong---cong-doan-cua-viet-nam-thoi-gian-toi-bao-dam-phu-hop-voi-quy-dinh-cua-cac-hiep-dinh-thuong-mai-the-he-moi-423312>
6. *Tình hình phê chuẩn và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế của Việt Nam*, http://boluatlaodong2019.molisa.gov.vn/lang_vn/chuyen_muc/tieu_chuan_ilo/index
7. Tổ chức Lao động quốc tế ILO. (2020), *Việt Nam và các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong CPTPP*. ILO Working Paper.
8. Tổ chức Lao động quốc tế ILO. (2021), *Cam kết về Lao động trong EVFTA và những sửa đổi, bổ sung của Bộ luật Lao động 2019*.
9. Tổ chức Lao động quốc tế ILO, *Decent Work Country Programme for Vietnam 2022-2026*.
10. VCCI, *Hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam đáp ứng yêu cầu của cam kết lao động trong Hiệp định EVFTA*, Báo cáo nghiên cứu, 2024.

BÀN VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THUÊ LẠI TRONG HOẠT ĐỘNG CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

LS NGUYỄN THỊ BÍCH DUNG*

Tóm tắt: Hoạt động cho thuê lại lao động xuất hiện tại Việt Nam từ đầu thập niên 2000, khi hình thức đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) bắt đầu phát triển và mở rộng tại Việt Nam. Trải qua hơn hai thập niên, hoạt động cho thuê lại lao động ngày càng phổ biến và phát triển, kéo theo đó là việc phát sinh ngày càng nhiều vấn đề pháp lý cần chú trọng để bảo đảm hoạt động này được thực hiện hiệu quả, an toàn và hợp pháp. Một trong những vấn đề pháp lý cần lưu tâm đúng mực là cơ chế bảo vệ quyền lợi của người lao động thuê lại - đối tượng yếu thế, luôn cần được bảo vệ trong mối quan hệ ba bên về cho thuê lại lao động. Bài viết đem đến cái nhìn tổng quan về quyền lợi của người lao động trong hoạt động cho thuê lại lao động, những bất cập khi thực thi cơ chế bảo vệ quyền lợi người lao động trong hoạt động này và đề xuất giải pháp khắc phục.

Từ khóa: Cho thuê lại lao động, người lao động thuê lại, Bộ luật Lao động.

Abstract: Labor leasing activity started to appear in Vietnam in the early 2000s, when foreign direct investment (FDI) started to develop and expand in Vietnam. Over two decades, the labor leasing activity are increasingly popular and developed, leading to the emergence of more and more legal issues that need to be focused to ensure this activity is implemented effectively, safely and legally. One of the legal issues that need to be paid attention to is the mechanism to protect the rights of employees leasing - the vulnerable object, always need to be protected in the three - party relationship on the labor leasing. The article offers an overview of the rights of labor in labor leasing activities, inadequacies when implementing the mechanism of protecting the rights of labor in this activity and proposing solutions.

Keywords: Labor leasing, employees leasing, Labor Code.

Quyền của người lao động thuê lại theo pháp luật hiện hành

Theo quy định pháp luật hiện hành, cho thuê lại lao động là việc người lao động giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó người lao động (NLĐ) được chuyển sang làm việc và chịu sự điều hành của người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động¹. Như vậy, hoạt động cho thuê lại lao động tồn tại mối quan hệ ba bên giữa doanh nghiệp cho thuê lại lao động, NLĐ, và bên thuê lại lao động. Quyền lợi của người lao động cũng được pháp luật ghi nhận xoay quanh các mối quan hệ này, tiêu biểu gồm các quyền:

Các quyền chung cơ bản của người lao động²

(i) Được làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ; không bị phân biệt đối xử, không bị cưỡng bức lao động, không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

(ii) Được hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; được nghỉ theo chế độ, nghỉ hàng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể.

(iii) Được thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình.

(iv) Được từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc.

(v) Được đình công.

(vi) Được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Các quyền riêng đặc thù của người lao động thuê lại³

(i) Được trả lương không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng

trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau.

(ii) Được quyền thông báo nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động và được quyền khiếu nại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong trường hợp bị bên thuê lại lao động vi phạm các thỏa thuận trong hợp đồng cho thuê lại lao động.

(iii) Được thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động để giao kết hợp đồng lao động với bên thuê lại lao động.

Các quyền của người lao động nêu trên được ghi nhận tại Bộ luật Lao động năm 2019, đã có một số điều chỉnh, bổ sung so với quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012 - cơ sở pháp lý đầu tiên quy định về hoạt động cho thuê lại lao động. Tuy nhiên, thực tiễn hoạt động cho thuê lại lao động ngày càng phát triển phức tạp, một số quy định pháp luật còn bỏ ngỏ dẫn đến phát sinh nhiều bất cập trong thực tiễn áp dụng quy định pháp luật về quyền của người lao động.

* Đoàn Luật sư TP. Hồ Chí Minh.

¹ Khoản 1 Điều 52 Bộ luật Lao động năm 2019.

² Khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019.

³ Điều 58 Bộ luật Lao động năm 2019.

Những điểm bất cập trong thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền của người lao động thuê lại

Về hợp đồng lao động giữa người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê lại lao động

Giữa người lao động và doanh nghiệp cho thuê lại lao động có ràng buộc với nhau bởi hợp đồng lao động. Theo quy định pháp luật hiện hành⁴, nội dung bắt buộc phải có tại hợp đồng lao động chỉ bao quát được các quyền chung cơ bản của người lao động mà không ghi nhận bất kỳ quyền riêng đặc thù nào của người lao động trong giao dịch cho thuê lại lao động. Vì vậy, hợp đồng lao động giữa doanh nghiệp cho thuê lại lao động với người lao động truyền thống hay với người lao động trong giao dịch cho thuê lại lao động không có điểm khác biệt. Trong giao dịch cho thuê lại lao động, hầu như ngoài hợp đồng lao động (và có thể kèm theo thỏa thuận bảo mật thông tin, cam kết đào tạo trong một số ít trường hợp), doanh nghiệp cho thuê lại lao động và người lao động không giao kết với nhau văn bản nào khác. Giữa người lao động và bên thuê lại lao động cũng không ký kết với nhau văn bản nào. Điều này dẫn đến việc mặc dù người lao động có thêm các quyền riêng đặc thù áp dụng cho người lao động thuê lại trong giao dịch cho thuê lại lao động, các quyền này lại chưa được ghi nhận cụ thể trong bất kỳ văn bản/thỏa thuận nào được ký giữa người lao động và các bên còn lại trong giao dịch cho thuê lại lao động.

Chẳng hạn, một trong những quyền đặc thù của người lao động trong giao dịch cho thuê lại lao động là quyền được thông báo nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động và được quyền khiếu nại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong trường hợp bị bên thuê lại lao động vi phạm các thỏa thuận trong hợp đồng cho thuê lại lao động⁵. Quy định này rõ ràng là bảo vệ quyền lợi của người lao động, giúp người lao

động biết được quyền và trách nhiệm của mình như thế nào đối với doanh nghiệp cho thuê lại lao động và cả bên thuê lại lao động. Tuy nhiên, như thế nào là thông báo, hình thức thông báo, phạm vi thông báo là gì thì pháp luật lao động lại chưa có quy định. Nghị định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động cũng có quy định chế tài cho hành vi không thông báo cho người lao động thuê lại các nội dung về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng cho thuê lại lao động; không thông báo; thông báo sai sự thật cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động⁶. Tuy nhiên, ngoài hành vi không thông báo cho người lao động thuê lại các nội dung về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng cho thuê lại lao động, hai hành vi vi phạm còn lại cũng không thật sự rõ ràng để xác định nghĩa vụ thông báo của doanh nghiệp cho thuê lại lao động. Điều này dẫn đến việc người lao động chưa thật sự được biết về hợp đồng cho thuê lại lao động và cũng khó có thể khiếu nại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong trường hợp bị bên thuê lại lao động vi phạm các thỏa thuận trong hợp đồng cho thuê lại lao động.

Một trường hợp khác có thể kể đến là khi doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động không ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động đúng quy định thì sẽ khó phát sinh việc thông báo nội dung hợp đồng được giao kết cho người lao động, bất kể việc nội dung hợp đồng tác động trực tiếp đến quyền và nghĩa vụ của người lao động. Thực tế, không phải doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động nào cũng giao kết đúng loại hợp đồng cho thuê lại lao động theo quy định⁷, hoặc trường hợp có giao kết nhưng lại không ghi nhận đầy đủ nội dung luật định. Lấy ví dụ trường hợp người lao động thực hiện công việc dọn dẹp vệ sinh tòa nhà, bản chất người lao động ký hợp

đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó đến làm việc cố định tại địa điểm mà bên thuê lại lao động chỉ định và chịu sự kiểm soát của bên thuê lại lao động, tức đã xác lập một quan hệ cho thuê lại lao động. Tuy nhiên, để tránh các ràng buộc về hoạt động cho thuê lại lao động, doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động thay vì ký hợp đồng cho thuê lại lao động lại ký hợp đồng dịch vụ vệ sinh hoặc hợp đồng dịch vụ thông thường, và khi đó sẽ không ghi nhận đầy đủ các nội dung bắt buộc phải có tại hợp đồng cho thuê lại lao động, không phát sinh nghĩa vụ thông báo hợp đồng dịch vụ vệ sinh/dịch vụ thông thường cho người lao động.

Từ các trường hợp trên có thể thấy, phải chăng hợp đồng lao động trong giao dịch cho thuê lại lao động nên có nhiều điều khoản bắt buộc phải có hơn so với hợp đồng lao động trong các quan hệ lao động thông thường để người lao động không bị động trong việc được biết và được tự bảo vệ quyền lợi của mình.

Về tiền lương của người lao động thuê lại

Luật quy định người lao động được trả lương không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau⁸. Tuy nhiên, thực tế mức lương là vấn đề bảo mật và không tiết lộ giữa các nhân viên với nhau, người lao động không có quyền tiếp cận mức lương của những người lao động truyền thống khác của bên thuê lại lao động. Pháp luật có quy định chế tài áp dụng cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động nếu vi phạm quy định này⁹, nhưng việc xử phạt chỉ xảy ra khi có tranh chấp hoặc thanh kiểm tra mà không xuất phát từ khiếu nại chủ động của người lao động nếu phát hiện doanh nghiệp cho thuê lại lao động có hành vi vi phạm.

Bất cập phát sinh do doanh nghiệp cho thuê lại lao động có xu hướng chạy theo lợi ích kinh tế mà bỏ qua lợi ích chính đáng của người lao động thuê lại

⁴ Khoản 1 Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019.

⁵ Khoản 4 Điều 58 Bộ luật Lao động năm 2019.

⁶ Khoản 3 và khoản 4 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP.

⁷ Hải Hà, *Nhiều vi phạm trong hoạt động cho thuê lại lao động*, <https://thanhtra.com.vn/kinh-te/lao-dong-viec-lam/bac-ninh-nhiều-vi-phạm-trong-hoạt-dong-cho-thue-lai-lao-dong-208174.html>, ngày 06/6/2025.

⁸ Khoản 3 Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019.

⁹ Khoản 4 Điều 13 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP.

Pháp luật hiện hành cho phép cho thuê lại lao động trong phạm vi 20 ngành nghề cố định¹⁰, các ngành nghề này tập trung vào hai nhóm là người lao động có tay nghề, trình độ cao và người lao động phổ thông. Không nhiều người lao động, đặc biệt là người lao động phổ thông thật sự hiểu rõ các quyền của mình phát sinh từ giao dịch cho thuê lại lao động, dẫn đến việc họ đa phần phụ thuộc vào sự điều động, yêu cầu từ doanh nghiệp cho thuê lại lao động. Thực tế, để bảo đảm đạt các cam kết về nhân sự tại hợp đồng cho thuê lại lao động với bên thuê lại lao động trong thời buổi kinh tế khan hiếm nguồn cung về lao động, doanh nghiệp cho thuê lại lao động có thể chấp nhận vi phạm các quy định về thời giờ làm việc theo pháp luật về lao động. Người lao động có thể thuộc trường hợp không nắm rõ quy định pháp luật, hoặc nắm rõ nhưng vì mức thưởng/việc tăng thu nhập trước mắt mà chấp nhận làm việc quá thời gian quy định theo sự điều động của doanh nghiệp cho thuê lại lao động. Đơn cử kết quả thanh tra năm 2023 về hoạt động cho thuê lại lao động của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Bắc Ninh cho thấy, 2/6 doanh nghiệp bị thanh tra có hành vi cưỡng bức lao động (bắt người lao động làm thêm giờ)¹¹.

Ngoài ra, một sai phạm phổ biến trên thị trường cho thuê lại lao động là việc doanh nghiệp cho thuê lại lao động áp dụng các hình thức ký kết hợp đồng khác ngoài hình thức hợp đồng lao động để né tránh các nghĩa vụ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động¹² dẫn đến việc quyền lợi của người lao động bị xâm phạm nghiêm trọng. Pháp luật lại chỉ đang quy định chế tài đối với doanh nghiệp không tuân thủ nghĩa vụ ký kết hợp đồng lao động với người lao động nói chung trong tất cả quan hệ lao động¹³ mà không có chế tài riêng cho hành vi doanh nghiệp cho thuê lại lao động không giao kết hợp

đồng lao động với người lao động trong quan hệ cho thuê lại lao động, bất kể lý do để né tránh các chính sách lao động hoặc vì mục đích bất hợp pháp khác.

Bất cập phát sinh từ sự bỏ ngỏ trong quy định pháp luật về cách thức giải quyết quyền lợi của người lao động khi hợp đồng cho thuê lại lao động bị chấm dứt hoặc vô hiệu

Trường hợp hợp đồng cho thuê lại lao động bị chấm dứt do các bên trong giao dịch có tranh chấp thì quyền lợi của người lao động sẽ được giải quyết như thế nào? Có cơ chế nào để bảo vệ quyền lợi người lao động nếu hợp đồng cho thuê lại lao động bị tuyên vô hiệu hay không? Trong thời gian giải quyết tranh chấp, quyền lợi của người lao động được giải quyết như thế nào?

Pháp luật lao động hiện có quy định về nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong việc giải quyết quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động khi doanh nghiệp cho thuê lại lao động bị thu hồi giấy phép hoặc không được gia hạn, cấp lại giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động¹⁴. Các trường hợp giải quyết quyền lợi của người lao động khi hợp đồng cho thuê lại lao động bị chấm dứt vì lý do khác như vô hiệu hoặc các bên trong hợp đồng đang trong quá trình giải quyết tranh chấp chưa được pháp luật quy định. Mặc dù người lao động không phải là một bên của hợp đồng cho thuê lại lao động, nhưng lại là chủ thể có quyền và nghĩa vụ gắn liền với hợp đồng cho thuê lại lao động. Do đó, bất kỳ trường hợp chấm dứt hợp đồng cho thuê lại lao động nào cũng cần kèm theo cách thức giải quyết quyền và lợi ích của người lao động.

Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật

Thứ nhất, cần có quy định riêng về hợp đồng lao động trong giao dịch cho thuê lại lao động, hợp đồng

lao động trong giao dịch cho thuê lại lao động phải chi tiết quyền lợi và trách nhiệm của người lao động, tích hợp cả các quyền riêng đặc thù của người lao động như ghi nhận các nội dung tác động trực tiếp đến quyền và nghĩa vụ của người lao động được quy định tại hợp đồng cho thuê lại lao động, quy định trường hợp chấm dứt hợp đồng cho thuê lại lao động và cách thức giải quyết quyền lợi của người lao động trong từng trường hợp.

Thứ hai, đề xuất bổ sung mức lương tối thiểu áp dụng cho từng ngành nghề cho thuê lại lao động để người lao động có cơ chế đánh giá và tự bảo vệ quyền lợi của mình, thay vì áp dụng nguyên tắc so sánh mức lương và trông chờ vào hậu kiểm như hiện tại.

Thứ ba, bổ sung chế tài áp dụng cho trường hợp người lao động bị xâm phạm quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. Mặc dù pháp luật hiện hành đã có quy định chung về chế tài áp dụng cho trường hợp người sử dụng lao động vi phạm quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi¹⁵, tuy nhiên các chế tài này chưa phản ánh đúng các vi phạm trong mối quan hệ đặc thù về cho thuê lại lao động. Thiết nghĩ ngoài các chế tài áp dụng với doanh nghiệp cho thuê lại lao động, còn cần bổ sung chế tài áp dụng cho bên thuê lại lao động nếu sử dụng lao động làm quá thời gian luật định để tăng tính tuân thủ và kiểm soát qua lại giữa doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động.

Thứ tư, bổ sung các trường hợp chấm dứt hợp đồng cho thuê lại lao động và cách thức giải quyết quyền lợi của người lao động trong từng trường hợp. Ngoài nguyên tắc quy định tại văn bản quy phạm pháp luật, các trường hợp này còn cần thể hiện rõ tại hợp đồng lao động giữa người lao động và doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

N.T.B.D

¹⁰ Phụ lục II - Danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động kèm theo Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

¹¹ Hải Hà, tldd.

¹² Hương Huyền, *Bất cập cho thuê lại lao động*, <https://nld.com.vn/bat-cap-cho-thue-lai-lao-dong-19625020420500888.htm>, ngày 06/6/2025

¹³ Điều 9 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP.

¹⁴ Điều 29 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

¹⁵ Điều 18 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP.

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NUÔI CON DƯỚI 12 THÁNG TUỔI

NGUYỄN TRỌNG NAM TRƯỜNG*

Tóm tắt: Hiện nay, pháp luật Việt Nam đã có các quy định nhằm bảo vệ người lao động đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Bảo vệ người lao động đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi được hiểu là việc phòng ngừa và chống lại mọi sự xâm hại đến danh dự, nhân phẩm, thân thể, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của lao động đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi khi tham gia quan hệ lao động. Tuy nhiên, dù đã có các quy định pháp luật nhưng có thể thấy các quy định đó chưa thực sự đầy đủ dẫn đến việc thực hiện các quyền này của người lao động còn chưa được bảo đảm trong thực tế. Bài viết tập trung phân tích và đánh giá thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi, đồng thời đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật hiện hành về vấn đề này.

Từ khóa: Người lao động, người sử dụng lao động, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Abstract: Currently, Vietnamese law has provisions to protect employees who are raising children under 12 months old. Protecting employees who are raising children under 12 months old is understood as preventing and combating all violations of the honor, dignity, body, rights and legitimate interests of employees who are raising children under 12 months old when participating in labor relations. However, although there are law provisions, it can be seen that these provisions are not really complete, leading to the implementation of these rights of employees not being guaranteed in practice. The article focuses on analyzing and evaluating the current law status on protecting the rights of employees raising children under 12 months old, and at the same time making some recommendations to improve current law provisions on this issue.

Keywords: Employees, employers, raising children under 12 months old.

Khái niệm và đặc điểm người lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi

Trên thế giới và ở Việt Nam hiện nay, pháp luật mới dừng lại ở việc đưa ra định nghĩa về “người lao động” (NLĐ) mà chưa có quy định cụ thể về thuật ngữ “người lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi”. Trong nghiên cứu pháp lý, có nhiều quan điểm khác nhau về thuật ngữ “người lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi”. Có quan điểm cho rằng, NLĐ nuôi con dưới 12 tháng tuổi là NLĐ nữ đang thực hiện chức năng nuôi dưỡng con cái. Nhưng cũng có quan điểm cho rằng đó có thể là lao động nam và lao động nữ đang nuôi con có mối quan hệ huyết thống trực hệ với mình, tức là con đẻ. Ngoài ra, cũng có quan điểm cho rằng con dưới 12 tháng tuổi có thể là con đẻ hoặc con nuôi hợp pháp¹. Nhìn chung, các quan điểm trên dù đã chạm được đến một vài khía

cạnh của thuật ngữ “người lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi”, nhưng chưa phản ánh được đầy đủ các đặc điểm để nhận biết về thế nào là NLĐ nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Theo tác giả, có thể hiểu người lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi là người lao động không phân biệt lao động nam hay lao động nữ, đang làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương, chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động và đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Người lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi mang những đặc điểm pháp lý sau đây:

Thứ nhất, NLĐ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi có thể là lao động nam và lao động nữ. Pháp luật Việt Nam từ trước đến nay thường thể hiện nhất quán nguyên tắc, quan điểm bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động cũng như nghiêm cấm phân biệt đối xử trong lao động, trong đó có hành vi phân biệt, loại

trừ hoặc ưu tiên dựa trên giới tính có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp². Do đó, bảo đảm lợi ích trong thời gian NLĐ nuôi con dưới 12 tháng tuổi là quyền của NLĐ không phân biệt đó là lao động nam hay lao động nữ.

Thứ hai, NLĐ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì con nhỏ có thể là con đẻ hoặc con nuôi hợp pháp. Luật Nuôi con nuôi năm 2010 nghiêm cấm cha mẹ, gia đình và xã hội có những hành vi “phân biệt đối xử giữa con đẻ và con nuôi”³. Để hạn chế hiện tượng lợi dụng chính sách pháp luật ví dụ như trục lợi chế độ, quyền lợi thai sản thì NLĐ có nghĩa vụ phải chứng minh bản thân có tư cách và mối quan hệ nuôi dưỡng hợp pháp đối với con nuôi⁴.

Thứ ba, con nhỏ mà NLĐ đang nuôi dưỡng phải có độ tuổi dưới 12 tháng. Về mặt sinh học, trẻ từ lúc chào đời cho đến khi đủ 12 tháng

* Trường Đại học Luật Hà Nội.

¹ Xem khoản 3 Điều 3 Luật Nuôi con nuôi năm 2010.

² Xem: khoản 1 Điều 135 Bộ luật Lao động năm 2019, khoản 1 Điều 13 Luật Bình đẳng giới năm 2006, khoản 1 Điều 78 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

³ Căn cứ khoản 3 Điều 13 Luật Nuôi con nuôi năm 2010.

⁴ Xem: khoản 1 Điều 14 và khoản 1, khoản 2, khoản 3 Điều 8 Luật Nuôi con nuôi năm 2010.

tuổi thuộc giai đoạn phải đặc biệt chăm sóc do sức khỏe và tính mạng của trẻ còn yếu ớt nên NLĐ phải dành thời gian để nuôi dưỡng con cái thật chu đáo. Điều đó ít nhiều ảnh hưởng tới khả năng lao động của cha mẹ khi tham gia quan hệ lao động. Khi NLĐ nuôi con chưa đủ 12 tháng tuổi sẽ phải chịu nhiều những thay đổi về sinh học, tâm lý cũng như khả năng lao động giảm sút. Hơn nữa, quyền lợi của người lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi được ghi nhận và luôn được đặt song hành với quyền trẻ em (là quyền của con NLĐ). Do đó, khi vừa thực hiện chức năng lao động vừa thực hiện thiên chức nuôi con dưới 12 tháng tuổi cần được pháp luật bảo vệ.

Một số quyền lợi của người lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi theo pháp luật hiện hành

Về chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất, theo quy định tại khoản 3 Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2019, người sử dụng lao động (NSDLĐ) không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Quy định này tạo điều kiện thực hiện bốn phận làm cha, làm mẹ của lao động nam, lao động nữ được tốt hơn và bảo đảm quyền của trẻ em được chăm sóc, nuôi dưỡng. Tuy nhiên, hết thời gian nói trên thì NSDLĐ vẫn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Liên quan đến đối tượng này, có quan điểm cho rằng ngay cả khi hợp đồng lao động hết hạn, NSDLĐ cũng không được chấm dứt hợp đồng lao động với họ. Quan điểm trên chưa thật chính xác vì hợp đồng hết hạn là thuộc trường hợp chấm dứt do hết hạn hợp đồng căn cứ khoản 1 Điều 34 Bộ luật Lao động; còn Điều 37 đặt ra với mục đích là để hạn chế quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NSDLĐ.

Vào tháng 5/2021, tác động của đại dịch Covid-19 đã làm cho rất nhiều doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp ngành dệt may nói riêng đứng trước nguy cơ phá sản, giải thể hoặc ngừng hoạt động hoặc hoạt động cầm chừng. Phần lớn NLĐ trẻ trong độ tuổi có gia đình và nuôi con dưới 12 tháng tuổi bị mất việc khi những công ty vừa và nhỏ đứng trước làn sóng suy thoái kinh tế do dịch bệnh ít ỏi như ở Công ty TNHH Vina Han hee, Công ty TNHH BT Fashion trên địa bàn tỉnh Bắc Giang... Nhìn chung các doanh nghiệp này đều viện dẫn Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019 để chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật khi NLĐ đang hưởng thai sản và nuôi con dưới 12 tháng tuổi với lý do kinh tế suy thoái. Do đó, cần phân biệt việc NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 1 Điều 36 khác với việc cho người lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi thôi việc theo Điều 42, 43 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019. Theo đó, nếu chấm dứt do buộc phải thôi việc thì vẫn quy định áp dụng được với NLĐ nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Xét đến sự yếu thế và dễ bị tổn thương của đối tượng lao động này trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, tổ chức lại của NSDLĐ, tác giả đề xuất kiến nghị đưa NLĐ nuôi con dưới 12 tháng tuổi vào diện đặc biệt ưu tiên bảo vệ quyền lợi hàng đầu khi bị cho thôi việc.

Thứ hai, NSDLĐ không được sa thải hay đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi theo quy định tại khoản 3 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019. Tính toàn diện của điều khoản này là bảo vệ cả lao động nam và lao động nữ. Đặc biệt, pháp luật quy định cho phép lao động nữ được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới nếu như hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Quy định này thể hiện sự quan tâm sâu sắc đến đời sống của lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi bởi

họ thực hiện cả thiên chức sinh sản và nuôi con, đồng thời nhằm bảo đảm duy trì tính ổn định trong công việc cho họ⁵.

So với Bộ luật Lao động năm 2012, nguyên tắc không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với NLĐ đang trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi trong Bộ luật Lao động năm 2019 có sự mở rộng về phạm vi đối tượng, từ việc chỉ bảo vệ lao động nữ thành bảo vệ cả lao động nam và lao động nữ. Trước đó, việc nên hay không nên thực hiện hành vi đơn phương cho đối tượng này thời việc trở thành vấn đề gây tranh cãi. Cụ thể, tại Bản án về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số 01/2021/LĐ-PT của Tòa án nhân dân tỉnh Kon Tum, Hội đồng xét xử đồng tình với quan điểm của cấp sơ thẩm rằng: NLĐ anh Nguyễn Đức T kể cả khi đang trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi nhưng do “không phải là người duy nhất của gia đình đang trực tiếp nuôi con nhỏ”⁶ nên không có căn cứ pháp lý nào để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn khi nam lao động được pháp luật bảo vệ. Đây là một trường hợp đáng tiếc cho nguyên đơn bởi tại thời điểm NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nam nuôi con dưới 12 tháng tuổi vẫn đang trong quá trình thi hành Bộ luật Lao động năm 2012. Vụ việc này phần nào phản ánh được thực trạng thiếu vắng quy định pháp luật bảo vệ lao động nam nuôi con dưới 12 tháng tuổi liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ, dẫn đến phải tùy thuộc vào quan điểm của tòa án lúc bấy giờ.

Về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

Bộ luật Lao động năm 2019 đã có nhiều quy định về giới hạn thời giờ làm việc đối với NLĐ nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Khoản 1 Điều 137 của Bộ luật này nêu rõ NSDLĐ không được sử dụng NLĐ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa

⁵ Trương Thị Hương Mai, *Bảo vệ lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam, từ thực tiễn tại các khu công nghiệp, cụm công nghiệp của tỉnh Bắc Ninh*, Luận văn thạc sĩ Luật học, 2023, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 36-37.

⁶ Xem Bản án số 01/2021/LĐ-PT của Tòa án nhân dân tỉnh Kon Tum về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

trong trường hợp đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được NLD đồng ý. Thực tế, trong một số trường hợp, vì nhiều lý do khác nhau, NLD có thể sớm quay trở lại môi trường công việc hay làm việc để kiếm thêm thu nhập. Nếu như pháp luật cấm NLD nuôi con dưới 12 tháng không được làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ hay đi công tác xa thì vô tình cản trở quyền tự do làm việc của họ và đi ngược lại với tinh thần của các tổ chức quốc tế như Liên hợp quốc⁷, ILO⁸. Trường hợp NLD không muốn hoặc điều kiện nuôi con không cho phép thì họ vẫn có quyền từ chối đề nghị của NSDLĐ.

Phạm vi thời giờ làm việc có thể bị thu hẹp theo khoản 2 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019. Nếu lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho NSDLĐ biết thì được giảm bớt 01 giờ làm việc hàng ngày mà không thay đổi chế độ, quyền lợi khác cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi nếu NSDLĐ không thực hiện phương án chuyển họ sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn.

Tại khoản 4 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019, điểm tiến bộ thể hiện ở chỗ bảo đảm dành ra quỹ thời giờ nghỉ ngơi nhằm bảo vệ sức khỏe của lao động nữ trong thời gian đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Cụ thể, họ được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc mà không ảnh hưởng đến lợi ích thu nhập theo hợp đồng lao động. Trong bối cảnh hiện nay, khi điều kiện sống cải thiện và khoảng cách làm việc xa nhà, hiếm thấy lao động nữ nào mang con nhỏ đến tận nơi làm việc thì mục đích ban đầu để dành thời gian chăm con (cho con

bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi) không đạt được mà chủ yếu để lao động nữ có thời gian nghỉ ngơi, tái sản xuất sức lao động.

Về kỷ luật lao động

Người lao động bị xử lý kỷ luật lao động là NLD có hành vi vi phạm kỷ luật nơi làm việc. Đó là quyền của NSDLĐ để bảo đảm trật tự, kỷ cương và bảo đảm NLD tuân thủ nội quy lao động được ban hành. Tuy nhiên, việc kỷ luật sẽ không được áp dụng với NLD nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Pháp luật lao động đã có quy định mang tính định hướng, xuyên suốt trong nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động tại điểm d khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019. Đó là NSDLĐ không được xử lý kỷ luật lao động đối với NLD đang trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Quy định này có ý nghĩa trong việc bảo vệ đối tượng yếu thế như họ. Quy định này nhằm bảo đảm tính nhân văn với NLD, cụ thể là nếu như trong thời gian NLD nuôi con dưới 12 tháng tuổi mà bị xử lý kỷ luật dưới bất kỳ hình thức nào cũng sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến danh dự, nhân phẩm cũng như tâm sinh lý của họ. Hơn nữa, nếu bị sa thải trong giai đoạn này đồng nghĩa với việc họ mất thu nhập và gây khó khăn, đảo lộn trong cuộc sống của NLD và gia đình. Tác giả ủng hộ, đồng tình với quy định này nhưng nhận thấy chưa có hướng dẫn cụ thể cho NSDLĐ. Ví dụ như thủ tục tạm hoãn việc kỷ luật và khi con của NLD đủ 12 tháng tuổi thì thủ tục xử lý tiếp tục thực hiện như thế nào pháp luật hiện nay chưa quy định rõ. Điều này gây lúng túng cho các bên liên quan trong quá trình thực hiện pháp luật.

Thực tế vẫn có tình trạng lạm dụng quy định về kỷ luật lao động. Không ít trường hợp NSDLĐ sa thải tùy tiện, vô căn cứ, trái pháp luật, áp dụng hình thức xử lý kỷ luật đối với

các hành vi không được quy định trong nội quy của doanh nghiệp. Có không ít doanh nghiệp còn lợi dụng sự thiếu hiểu biết về pháp luật bảo vệ quyền lợi của đối tượng đặc thù để xây dựng những hình thức kỷ luật khác như phạt tiền. Điển hình là trường hợp tại Công ty Dệt may Minh Thành, năm 2019 khi Thanh tra Liên đoàn lao động tỉnh Bắc Giang tiến hành thanh tra lao động tại Công ty này phát hiện vụ việc NLD là anh Trần Văn H - công nhân xưởng may làm hư hỏng tài sản của doanh nghiệp đang trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Doanh nghiệp này đã ra quyết định xử lý kỷ luật: phạt tiền⁹. Điều này không những vi phạm quy định cấm theo khoản 2 Điều 128 Bộ luật Lao động năm 2012 (không được dùng hình thức phạt tiền thay việc xử lý kỷ luật lao động) mà còn ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích kinh tế của NLD.

Về tiền lương

Để bảo vệ tiền lương cho người lao động đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, pháp luật hiện hành có một số quy định sau đây: theo khoản 2 và khoản 4 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019, dù chuyển sang vị trí, tính chất công việc thay đổi theo xu hướng an toàn, nhẹ nhàng hơn hay thời giờ làm việc bị tính giảm đi tương đương điểm chung của hai khoản này đều thể hiện tinh thần cho phép lao động nữ được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động mà không bị cắt giảm. Thậm chí quyền và lợi ích của họ được bảo đảm duy trì cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Khi thanh toán tiền lương cho NLD, NSDLĐ cần đặc biệt lưu ý thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động nữ khi mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi sẽ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương¹⁰. Ngoài ra, lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng

⁷ Ví dụ: Công ước CEDAW của Liên hợp quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ.

⁸ Trích bài viết của ILO có tựa đề "Viet Nam's new Labour Code moves from protecting to empowering women" với nội dung: "As a pregnant young mother she wants to be able to decide for herself whether she can travel for work, do night shifts or take up certain jobs. It should be the choice made by women themselves". Dịch nghĩa như sau: "Là một bà mẹ trẻ đang hưởng thai sản, cô ấy muốn có thể tự quyết định xem mình có thể đi công tác, làm ca đêm hay đảm nhận một số công việc nhất định hay không. Đó phải là sự lựa chọn do chính lao động nữ đưa ra".

⁹ Ban Chấp hành công đoàn Khóa II (2019), Báo cáo trình Đại hội công đoàn các KCN Bắc Giang Khóa IV, nhiệm kỳ 2019-2024.

¹⁰ Căn cứ khoản 4 Điều 58 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

tuổi có quyền được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động¹¹. Tất cả những nội dung này đều vì bảo đảm lợi ích vật chất, không phải để NLD nữ chịu những thiệt thòi khi vừa thực hiện chức năng lao động vừa thực hiện vai trò làm mẹ. Các quy định nhìn chung bám sát trên tinh thần của Bộ luật nhằm hướng dẫn, giải thích cụ thể cho các bên trong quan hệ lao động biết và thực hiện đúng pháp luật.

Về các chế độ bảo hiểm xã hội

Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 mới được ban hành và chính thức có hiệu lực từ 01/7/2025 kỳ vọng sẽ phát huy những kết quả đạt được trong quá trình thi hành Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 và bảo vệ vững chắc quyền lợi bảo hiểm xã hội của NLD nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Qua quá trình rà soát, phân tích, tác giả nhận thấy về cơ bản các chế độ bảo hiểm xã hội đặc thù đối với NLD nuôi con dưới 12 tháng tuổi không có sự thay đổi nào đáng kể mà vẫn tiếp tục duy trì các quyền lợi cơ bản theo tinh thần bảo vệ đối tượng lao động này trong chính sách của Đảng và Nhà nước.

Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật

Pháp luật lao động Việt Nam đã có những quy định tiến bộ và có ý nghĩa về việc bảo vệ quyền lợi của người lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi, góp phần thúc đẩy bình đẳng giới. Tuy vậy, để các quy định pháp luật, đặc biệt là Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản pháp luật chuyên ngành được chặt chẽ và có tính khả thi hơn, các vấn đề liên quan đến NLD nuôi con dưới 12 tháng tuổi cần được xem xét sửa đổi, bổ sung cho phù hợp. Xuất phát từ thực trạng pháp luật hiện hành về quyền lợi của người lao động nuôi con dưới 12 tháng tuổi, tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật như sau:

Một là, mở rộng phạm vi bảo vệ bằng việc bổ sung quy định về việc



Ảnh minh họa.

NLD nuôi con dưới 12 tháng tuổi cũng không thuộc diện bị cắt giảm khi NSDLD cắt giảm lao động dôi dư theo Điều 42, Điều 43 Bộ luật Lao động năm 2019. Bản chất Điều 42, Điều 43 cũng là sự kiện chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí của NSDLD nhưng có sự khác biệt về căn cứ và thủ tục so với quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NSDLD. Do đó, tác giả kiến nghị bổ sung trường hợp này trong quy định tại Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2019.

Hai là, bổ sung căn cứ và quy định hướng dẫn thủ tục tạm dừng việc xử lý kỷ luật tại điểm d khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019 đối với NLD nuôi con dưới 12 tháng tuổi cho đến khi con họ đủ 12 tháng tuổi sẽ tiếp tục xử lý kỷ luật. Theo đó, NSDLD phải tạm dừng việc xử lý kỷ luật lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết liên quan đến hoàn cảnh NLD nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Việc tạm dừng xử lý kỷ luật lao động phải được

thông báo bằng văn bản và thực hiện ngay sau khi NLD thông báo cho NSDLD biết và có tài liệu chứng minh bản thân đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Toàn bộ thông tin được ghi nhận trong biên bản vi phạm, đính kèm tài liệu trong hồ sơ kỷ luật lao động và thông báo đến tổ chức đại diện NLD tại cơ sở mà NLD là thành viên. Tuy nhiên, trách nhiệm đó cũng buộc NSDLD phải hết sức thận trọng cân nhắc trong việc xử lý kỷ luật, đặc biệt là kỷ luật sa thải. Bởi vì NLD cung cấp thông tin nhân thân sai không phải gánh chịu bất cứ trách nhiệm nào nhưng nếu NSDLD không xác minh rõ ràng, đẩy đủ lại lịch thân nhân NLD mà vẫn tiến hành xử lý kỷ luật sai đối tượng thì phải gánh chịu hậu quả rất lớn. Trong thời gian kể từ thời điểm tạm dừng đến trước thời điểm con nhỏ đủ 12 tháng tuổi, NLD được bảo đảm không bị xử lý kỷ luật lao động vì bất cứ lý do nào. Hết thời hạn tạm dừng xử lý kỷ luật, NSDLD có quyền tiến hành hợp xử

¹¹ Căn cứ điểm a khoản 4 Điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

lý kỷ luật lao động và ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động nhưng phải diễn ra trong thời hiệu theo quy định.

Ba là, xây dựng quy định hướng dẫn thủ tục tạm dừng việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm a khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 đối với NLD nuôi con dưới 12 tháng tuổi cho đến khi con họ đủ 12 tháng tuổi. Căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động dựa trên mức độ hoàn thành công việc trong quy chế đánh giá được ban hành hợp pháp là căn cứ phổ biến nhất mà NSDLĐ viện dẫn áp dụng. Không hoàn thành công việc thể hiện năng lực, thái độ, ý thức của NLD khi thực hiện nghĩa vụ lao động. Quy định này cần hoàn thiện thêm ở chỗ: trước khi ban hành quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đối với NLD nuôi con dưới 12 tháng tuổi thuộc trường hợp điểm a khoản 1 Điều 36 nêu trên, NSDLĐ có nghĩa vụ phải báo trước bằng văn bản về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với NLD theo thời hạn được xác định tại khoản 2. Theo đó, tạo điều kiện cho đối tượng NLD nuôi con dưới 12 tháng tuổi được phản hồi bằng việc lấy ý kiến về nội dung thông báo và căn cứ chấm dứt khi họ thuộc trường hợp đang trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Bên cạnh đó, NSDLĐ cần phải xác minh, làm rõ nguyên nhân vi phạm quy chế đánh giá và hoàn cảnh gia đình của NLD. Nếu xét thấy tình trạng đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi của NLD là có cơ sở, NSDLĐ nhanh chóng thu hồi văn bản thông báo chấm dứt hợp đồng lao động (nếu có) và tuyệt đối không để xảy ra hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cho đến khi con của NLD đủ 12 tháng tuổi.

Kết luận

Pháp luật về bảo vệ NLD nuôi con dưới 12 tháng tuổi đã có nhiều quy định thể hiện tính ưu việt, tạo hành lang pháp lý cho họ được bảo đảm quyền và lợi ích khi tham gia vào quan hệ lao động. Nhìn chung,



Ảnh minh họa.

việc bảo vệ quyền lợi cho NLD nuôi con dưới 12 tháng tuổi trong giai đoạn hiện nay cần tiến bộ hơn trước. Pháp luật hiện hành đã căn cứ vào đặc điểm tâm sinh lý, điều kiện, hoàn cảnh của đối tượng lao động này để ban hành những quy định phù hợp. Tuy nhiên, thực tiễn quy định pháp luật bảo vệ NLD nuôi con dưới 12 tháng tuổi vẫn còn

một số điểm nghẽn cần điều chỉnh thêm để phản ánh đúng thực trạng khách quan của nền kinh tế và sự nhận thức của NLD. Một số kiến nghị sửa đổi, bổ sung pháp luật lao động đã phân tích sẽ giúp hệ thống pháp luật về bảo vệ quyền lợi của NLD nuôi con dưới 12 tháng tuổi được hoàn thiện hơn, giúp họ yên tâm công tác và ổn định cuộc sống.

N.T.N.T

Tài liệu tham khảo

1. Công ước số 100 của ILO về trả công bình đẳng.
2. Công ước số 183 của ILO về bảo vệ thai sản.
3. Công ước số 155 của ILO về an toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường lao động.
4. Công ước CEDAW của Liên hợp quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ.
5. Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014.
6. Hương Giang, *Dùng “mức tham chiếu” thay lương cơ sở để đóng BHXH từ 1/7 sẽ khó áp dụng*, <https://thanhtra.com.vn/chinh-tri/doi-noi/dung-muc-tham-chieu-thay-luong-co-so-de-dong-bhxx-tu-1-7-se-kho-ap-dung-225099.html>, ngày 23/9/2024.
7. PGS.TS Nguyễn Hữu Chí - TS Nguyễn Văn Bình (Đồng chủ biên), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb Tư pháp, Hà Nội, 2021.
8. Tài liệu giới thiệu Luật Bảo hiểm xã hội của Cục Phổ biến giáo dục pháp luật, Bộ Tư pháp và Vụ Bảo hiểm xã hội, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp ban hành.

CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG DO THAY ĐỔI CƠ CẤU, CÔNG NGHỆ QUYỀN ĐƯỢC CHỦ ĐỘNG HAY NGHĨA VỤ PHẢI CHỨNG MINH CỦA DOANH NGHIỆP?

HỒ NGUYỄN ANH THƯ*

Tóm tắt: Trong bối cảnh kinh tế biến động mạnh mẽ, nhiều doanh nghiệp buộc phải tái cơ cấu để thích nghi. Tuy nhiên, việc chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ - dù được luật cho phép - không đồng nghĩa với quyền đơn phương tuyệt đối của doanh nghiệp. Bài viết phân tích sâu các căn cứ pháp lý, thực tiễn xét xử và nghĩa vụ chứng minh của doanh nghiệp trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng vì lý do nêu trên. Một số vụ án thực tế cũng được viện dẫn để chỉ ra rủi ro pháp lý nếu doanh nghiệp không chuẩn bị đầy đủ hồ sơ, chứng cứ. Tác giả đồng thời đề xuất một số hướng hoàn thiện pháp lý và thực hành để doanh nghiệp có thể thực hiện việc tái cơ cấu nhân sự một cách hợp pháp, minh bạch và hiệu quả hơn.

Từ khóa: Chấm dứt hợp đồng lao động, thay đổi cơ cấu, thay đổi công nghệ, tranh chấp lao động.

Abstract: In the context of strong economic fluctuations, many enterprises are forced to restructure to adapt. However, the termination of labor contracts due to structure and technology changes - despite being allowed by the law - does not mean the absolute unilateral right of the enterprise. The article in-depth analysis of legal bases, practical trial and obligations of the enterprise in case of unilateral termination of the contract because of the above reasons. Some actual cases are also cited to point out the legal risk if the enterprise does not prepare all the documents and evidence. The author also proposes a number of legal and practical improvement directions so that enterprise can carry out the restructuring of personnel in a more legal, transparent and effective.

Keywords: Termination of labor contracts, structural changes, technology changes, labor disputes.

Đặt vấn đề

Trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu liên tục đối mặt với những biến động khó lường, từ xu hướng suy giảm đơn hàng, chuyển dịch chuỗi cung ứng đến áp lực chuyển đổi công nghệ, nhiều doanh nghiệp tại Việt Nam, đặc biệt trong các lĩnh vực như may mặc, công nghệ thông tin, khảo sát thị trường, buộc phải tiến hành tái cơ cấu tổ chức nhằm tối ưu chi phí và thích nghi với biến động thị trường. Những điều chỉnh này phần lớn xuất phát từ nhu cầu thực tiễn vượt ngoài tầm kiểm soát và khả năng chủ động của doanh nghiệp. Câu hỏi đặt ra, liệu trong trường hợp này, doanh nghiệp có quyền chủ động chấm dứt hợp đồng lao động với một số nhân sự vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ?

Qua nghiên cứu, tác giả cho rằng pháp luật lao động hiện hành không trao cho doanh nghiệp quyền đương nhiên được chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp nêu trên mà không có sự chứng minh hợp lý. Đây là một quyền có điều kiện, đi kèm nghĩa vụ chứng

minh và trình tự, thủ tục nghiêm ngặt mà pháp luật lao động quy định nhằm bảo đảm sự cân bằng, minh bạch và hạn chế việc doanh nghiệp lạm dụng tình huống này để đẩy người lao động vào tình thế mất việc mà không có sự kiểm soát.

Trong bài viết này, tác giả phân tích cơ sở pháp lý hiện hành về việc chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ, làm rõ quy định pháp luật liên quan đến quyền chủ động của doanh nghiệp và nghĩa vụ chứng minh bắt buộc theo quy định pháp luật, đồng thời chỉ ra những vướng mắc trong thực tiễn áp dụng cũng như đề xuất hướng hoàn thiện chính sách, từ đó bảo vệ hài hòa lợi ích giữa doanh nghiệp và người lao động trong bối cảnh nền kinh tế đang dịch chuyển nhanh chóng như hiện nay.

Quy định pháp luật về quyền chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ

Pháp luật lao động hiện hành không có định nghĩa như thế nào được xem là “thay đổi cơ cấu, công

nghệ”. Thay vào đó, khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019 liệt kê các trường hợp được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ, gồm: (1) thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; (2) thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động; và (3) thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm.

Có thể thấy, quy định hiện hành về việc chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ cơ bản kế thừa nội dung từ Bộ luật Lao động năm 2012, tuy nhiên vẫn mang tính khái quát, định hướng và chưa được cụ thể hóa bằng các tiêu chí đánh giá rõ ràng. Hiểu như thế nào về thay đổi cơ cấu, công nghệ hoàn toàn phụ thuộc vào ý chí của người sử dụng lao động và người sử dụng lao động phải dựa vào những đặc thù trong hoạt động kinh doanh mà tự mình đưa ra những căn cứ để giải thích nhằm thuyết phục người lao động và cả cơ quan có thẩm quyền khi có tranh chấp vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ¹.

* Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.

¹ Lê Thị Hồng Thom, *Chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ và thực trạng áp dụng tại Việt Nam*, <https://lsvn.vn/cham-dut-hop-dong-lao-dong-do-thay-doi-co-cau-cong-nghe-va-thuc-trang-ap-dung-tai-viet-nam-1703777832-a139329.html>, ngày 31/3/2025.

Trên thực tế, khái niệm “thay đổi cơ cấu, công nghệ” mang tính tương đối và việc xác định thế nào là sự thay đổi đủ mức độ để làm căn cứ chấm dứt hợp đồng thường xuất phát từ ý chí chủ quan của doanh nghiệp. Do đó, người sử dụng lao động cần căn cứ vào đặc thù hoạt động sản xuất, kinh doanh của mình để xây dựng lập luận, tài liệu và chứng cứ phù hợp nhằm chứng minh tính thực chất của sự thay đổi này, không chỉ để thuyết phục người lao động mà còn để bảo vệ quyết định của mình trước cơ quan có thẩm quyền trong trường hợp phát sinh tranh chấp. Tuy nhiên, việc chứng minh lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ không phải là điều dễ dàng.

Tại Bản án số 14/2017/LĐ-PT của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương ngày 25/9/2017², trong vụ việc giữa bà Lê Thị C (người lao động - nguyên đơn) và Công ty N (người sử dụng lao động - bị đơn), Công ty N viện dẫn lý do “gặp khó khăn trong sản xuất, kinh doanh buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc” để chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, bà C đã đề nghị Tòa án thu thập chứng cứ từ các cơ quan nhà nước để xác minh tính xác thực của lý do nêu trên, bao gồm: (i) danh sách lao động và biến động lao động do cơ quan Bảo hiểm xã hội tỉnh cung cấp; (ii) số lượng hàng hóa xuất khẩu của Công ty trước và sau thời điểm chấm dứt hợp đồng, do Cục Hải quan cung cấp; và (iii) xác thực báo cáo tài chính của Công ty từ Cục Thuế. Trên cơ sở các chứng cứ thu thập được, Tòa án đã đánh giá và đưa ra kết luận về tính hợp lý của việc chấm dứt hợp đồng do thay đổi cơ cấu.

Một bản án gần đây cho thấy sự linh hoạt trong đánh giá căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thay đổi cơ cấu tổ chức. Trong vụ việc này, một doanh nghiệp đã chấm dứt hợp đồng với người lao động giữ chức vụ giám đốc pháp

chế với lý do thay đổi cơ cấu. Cụ thể, trước năm 2021, doanh nghiệp thuê chuyên gia pháp lý nước ngoài với chi phí cao nhưng bảo đảm chất lượng. Từ năm 2021, để cắt giảm chi phí, doanh nghiệp chuyển sang mô hình phòng pháp chế nội bộ. Tuy nhiên, sau hai năm hoạt động, mô hình này không đáp ứng yêu cầu chuyên môn nên ban giám đốc quyết định giải thể phòng và quay lại hình thức thuê tư vấn bên ngoài. Tòa án chấp nhận rằng đây là sự thay đổi hợp lý, có cơ sở thực tiễn và đủ điều kiện để chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định pháp luật³.

Qua các vụ việc trên cho thấy, trong trường hợp có tranh chấp, doanh nghiệp phải chuẩn bị và cung cấp được hệ thống tài liệu chứng minh đầy đủ, khách quan và thuyết phục để làm rõ sự tồn tại thực tế của việc thay đổi cơ cấu, công nghệ - điều kiện tiên quyết để bảo đảm tính hợp pháp cho quyết định chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật.

Để bảo đảm tính hợp lý và hạn chế rủi ro pháp lý khi chấm dứt hợp đồng lao động với lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ, doanh nghiệp cần lưu ý các điểm sau:

Thứ nhất, lý do thay đổi phải có thật và có căn cứ cụ thể. Việc thay đổi cơ cấu, công nghệ không chỉ là quyết định nội bộ, mà cần phản ánh một nhu cầu thực tiễn khách quan, ví dụ như sáp nhập bộ phận, cắt giảm khâu trung gian, đầu tư thiết bị tự động hóa, chuyển đổi mô hình sản xuất, hay chuyển từ lao động tại chỗ sang mô hình làm việc từ xa. Những thay đổi này phải có tác động rõ ràng đến cơ cấu nhân sự hoặc nhu cầu sử dụng lao động.

Thứ hai, chứng minh sự thay đổi là cần thiết và có tác động đến vị trí việc làm. Doanh nghiệp cần chỉ ra mối quan hệ nhân quả giữa việc thay đổi và nhu cầu cắt giảm lao động. Không chỉ nêu lý do chung chung như “khó khăn trong kinh doanh”, mà cần cụ thể hóa bằng các tài liệu

như: kế hoạch tái cơ cấu, biên bản họp lãnh đạo, báo cáo tài chính, phương án sử dụng lao động, cơ cấu tổ chức trước và sau thay đổi...

Thứ ba, thực hiện đúng và đầy đủ quy trình pháp lý. Dù lý do là hợp lý, nếu không tuân thủ đúng trình tự, thủ tục theo quy định của Bộ luật Lao động, doanh nghiệp vẫn có thể bị tòa án tuyên thua kiện khi có tranh chấp xảy ra.

Thứ tư, chuẩn bị sẵn sàng tài liệu chứng minh. Trong trường hợp xảy ra tranh chấp, tòa án sẽ đánh giá dựa trên chứng cứ cụ thể. Do đó, doanh nghiệp cần chủ động chuẩn bị và lưu trữ tài liệu chứng minh rõ ràng về (i) tình hình hoạt động kinh doanh có thay đổi thật sự; (ii) cơ cấu tổ chức bị tác động; (iii) quyết định cắt giảm lao động là bất khả kháng và hợp lý.

Quy định pháp luật về trình tự, thủ tục doanh nghiệp cần thực hiện trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ

Pháp luật lao động hiện hành quy định chặt chẽ về trình tự, thủ tục doanh nghiệp cần thực hiện trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ. Không xét đến các vấn đề nội bộ của người sử dụng lao động liên quan đến việc ban hành các nghị quyết/quyết định về việc thay đổi cơ cấu, công nghệ (vốn là các nội dung thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật về doanh nghiệp), dưới góc độ của pháp luật lao động nói chung, doanh nghiệp cần thực hiện đầy đủ các bước, trình tự cần thiết dưới đây khi cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ nhằm bảo đảm tính hợp pháp của quyết định chấm dứt hợp đồng, gồm:

Bước 1: Người sử dụng lao động lập danh sách những người lao động sẽ được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng.

² Bản án số 14/2017/LĐ-PT của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Dương ngày 25/9/2017 về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

³ Bản án số 01/2024/LĐ-PT của Tòa án nhân dân TP. Hải Phòng ngày 31/7/2024 về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại.

⁴ Văn phòng Giới sử dụng lao động thuộc Chi nhánh Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam tại TP. Hồ Chí Minh (VCCI-HCM), *Cẩm nang thực hiện Bộ luật lao động năm 2019 tại doanh nghiệp*, tháng 6/2021, tr. 34.

Bước 2: Người sử dụng lao động xây dựng phương án sử dụng lao động với sự tham gia trao đổi của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Bước 3: Người sử dụng lao động tổ chức đối thoại tại nơi làm việc để trao đổi về việc xây dựng phương án sử dụng lao động và công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại tại nơi làm việc trong vòng 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại.

Bước 4: Người sử dụng lao động thông báo công khai phương án sử dụng lao động cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày phương án sử dụng lao động được thông qua.

Bước 5: Người sử dụng lao động trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên về việc cho người lao động thôi việc.

Bước 6: Người sử dụng lao động tổ chức đối thoại tại nơi làm việc để trao đổi về việc cho người lao động thôi việc và công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại tại nơi làm việc trong vòng 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại.

Bước 7: Người sử dụng lao động thông báo cho người lao động và ủy ban nhân dân cấp tỉnh về việc cho người lao động thôi việc. Thông báo này phải được thực hiện trước 30 ngày trước khi ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động.

Bước 8: Người sử dụng lao động ban hành (các) quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động.

Bước 9: Người sử dụng lao động hoàn thành việc thanh toán các khoản tiền liên quan cho người lao động trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động (trừ các trường hợp được kéo dài thời hạn thanh toán không quá 30 ngày) và hoàn thành các thủ tục liên quan khác cho người lao động.

So với Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 và

các văn bản hướng dẫn hiện hành đã siết chặt hơn về mặt thủ tục, kể cả trong trường hợp chỉ có 01 người lao động bị ảnh hưởng. Cụ thể, nếu trước đây các yêu cầu như trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động hay thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước chỉ áp dụng khi cho thôi việc nhiều người (02 người lao động trở lên), thì hiện nay, các thủ tục này đều bắt buộc kể cả khi chỉ có 01 người bị cho thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ.

Việc tuân thủ đúng và đầy đủ các bước nêu trên không chỉ là nghĩa vụ pháp lý, mà còn giúp doanh nghiệp giảm thiểu rủi ro tranh chấp. Trên thực tế, nhiều doanh nghiệp đã bị buộc hủy bỏ quyết định chấm dứt hợp đồng và bồi thường cho người lao động do vi phạm trình tự thủ tục, chẳng hạn như không đối thoại, không tham vấn ý kiến tổ chức đại diện người lao động, hoặc không thông báo đúng hạn cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Do đó, trước khi thực hiện bất kỳ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động nào vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ, doanh nghiệp cần tiến hành đánh giá kỹ lưỡng, lập kế hoạch rõ ràng và bảo đảm có hồ sơ, tài liệu chứng minh đầy đủ cho từng bước đã thực hiện.

Thực tiễn áp dụng và kiến nghị hoàn thiện pháp luật

Mặc dù pháp luật lao động hiện hành đã thiết lập khung pháp lý tương đối đầy đủ về quyền và trình tự, thủ tục khi chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ, nhưng thực tiễn áp dụng cho thấy vẫn còn nhiều vướng mắc, đặc biệt trong việc chứng minh lý do và tuân thủ đúng quy trình pháp lý.

Nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, gặp khó khăn trong việc xây dựng và lưu trữ hệ thống tài liệu chứng minh một cách bài bản về sự cần thiết phải thay đổi cơ cấu, công nghệ. Không ít trường hợp, việc chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do này bị tòa án tuyên là trái luật, mặc dù doanh nghiệp có chủ trương hợp lý, do không thể cung cấp đủ hồ sơ, biên bản họp, phương án sử dụng

lao động hoặc không tổ chức đối thoại đúng quy định.

Một điểm cần lưu ý là xu hướng đánh giá của tòa án tại Việt Nam hiện nay vẫn nghiêng về bảo vệ quyền lợi người lao động, phù hợp với nguyên tắc bảo vệ bên yếu thế trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, điều này đôi khi dẫn đến việc áp dụng pháp luật thiếu linh hoạt và cứng nhắc, khiến doanh nghiệp gặp khó khăn trong quá trình tái cơ cấu để thích ứng với biến động thị trường. Đặc biệt trong bối cảnh các mô hình sản xuất linh hoạt, làm việc từ xa, số hóa quy trình ngày càng phổ biến, quy định pháp luật vẫn chưa theo kịp để ghi nhận và hỗ trợ sự dịch chuyển hợp lý này.

Để bảo đảm cân bằng lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động trong bối cảnh kinh tế - xã hội liên tục biến động, tác giả kiến nghị một số nội dung hoàn thiện pháp luật như sau:

Thứ nhất, cần có hướng dẫn chi tiết và rõ ràng hơn về tiêu chí xác định "thay đổi cơ cấu, công nghệ". Cụ thể, pháp luật nên quy định những tiêu chí định tính và định lượng rõ ràng hơn để xác định sự thay đổi cơ cấu (ví dụ: giải thể phòng/ban, sáp nhập, giảm số lượng vị trí) hay thay đổi công nghệ (chuyển đổi phần mềm, loại bỏ quy trình thủ công). Điều này giúp giảm sự phụ thuộc vào ý chí đơn phương của người sử dụng lao động và tạo cơ sở pháp lý khách quan hơn để các cơ quan có thẩm quyền đánh giá.

Thứ hai, cần sửa đổi, bổ sung quy định liên quan đến hồ sơ và phương pháp chứng minh sự thay đổi. Pháp luật hiện hành chưa quy định rõ doanh nghiệp cần cung cấp những loại tài liệu gì để chứng minh việc thay đổi là thực tế và hợp lý. Do đó, nên ban hành một văn bản hướng dẫn liệt kê cụ thể các loại hồ sơ, tài liệu có thể sử dụng - chẳng hạn như biên bản họp của hội đồng thành viên hoặc hội đồng quản trị, báo cáo tài chính, kế hoạch kinh doanh, phân tích hiệu quả công việc hoặc báo cáo chi phí - lợi ích. Điều này sẽ giúp doanh nghiệp chuẩn bị đầy đủ chứng cứ, đồng thời hỗ trợ cơ quan



Hình minh họa.

nhà nước và tòa án trong quá trình giải quyết tranh chấp.

Thứ ba, cần làm rõ quy trình và ý nghĩa pháp lý của việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động đến ủy ban nhân dân cấp tỉnh⁵. Cụ thể, pháp luật nên quy định rõ đây có phải là một thủ tục bắt buộc hay không, hình thức thông báo như thế nào là hợp lệ, nội dung thông báo cần tối thiểu những gì và doanh nghiệp có quyền nhận xác nhận bằng văn bản hay không. Đồng thời, cần hướng dẫn rõ cách xử lý nếu nội dung thông báo chưa đầy đủ hoặc không đúng thời hạn, cũng như quy định thời gian để doanh nghiệp được phép bổ sung, chỉnh sửa thông báo. Việc làm rõ các điểm này sẽ giúp doanh nghiệp yên tâm thực hiện nghĩa vụ thông báo, đồng thời giúp các địa phương có cơ sở thống nhất khi tiếp nhận và xử lý hồ sơ.

Thứ tư, cần tăng cường nhận thức và hiểu biết pháp luật cho cả doanh nghiệp và người lao động về quyền và nghĩa vụ khi xảy ra tái cơ cấu. Việc phổ biến, tập huấn kiến thức pháp luật nên được tích hợp trong chương trình đào tạo định kỳ

của các cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh và tổ chức công đoàn, nhằm nâng cao tính tuân thủ và hạn chế tranh chấp phát sinh.

Thứ năm, pháp luật cần mở rộng và làm rõ khái niệm “vì lý do kinh tế” - vốn thường đi kèm với thay đổi cơ cấu, công nghệ. Trong xu thế toàn cầu hóa và số hóa mạnh mẽ, nhiều doanh nghiệp không thay đổi quy trình hay công nghệ cụ thể nhưng lại buộc phải thu hẹp hoạt động, cắt giảm nhân sự để tồn tại, do mất khách hàng, đứt gãy chuỗi cung ứng, chi phí đầu vào tăng cao. Trong trường hợp này, việc chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế cần được công nhận một cách rõ ràng như một căn cứ độc lập, đi kèm hướng dẫn chứng minh cụ thể (thể hiện qua báo cáo tài chính, sụt giảm doanh thu/lợi nhuận, kế hoạch tái cấu trúc đã phê duyệt...).

Kết luận

Trong bối cảnh thị trường lao động không ngừng biến đổi dưới tác động của công nghệ và chuyển đổi số, việc tái cơ cấu trở thành một

xu hướng tất yếu để doanh nghiệp thích nghi và duy trì năng lực cạnh tranh. Tuy nhiên, quyền chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ không phải là một “đặc quyền tuyệt đối” của người sử dụng lao động. Đây là quyền có điều kiện - chỉ có thể thực hiện khi doanh nghiệp chứng minh được sự cần thiết, khách quan, hợp lý của việc thay đổi, đồng thời tuân thủ đầy đủ quy trình, thủ tục theo quy định pháp luật.

Thực tiễn cho thấy, ranh giới giữa việc chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp và trái pháp luật phụ thuộc phần lớn vào cách doanh nghiệp xác lập lý do và chuẩn bị hồ sơ chứng minh. Do đó, hoàn thiện khung pháp lý trong lĩnh vực này là điều cần thiết, nhằm tạo ra sự linh hoạt, minh bạch và công bằng hơn trong quan hệ lao động hiện đại - nơi cả người lao động và người sử dụng lao động đều phải chủ động thích nghi với sự thay đổi, trên nền tảng pháp lý rõ ràng và đáng tin cậy.

H.N.A.T

⁵ Nguyễn Đức Huy & Tấn Trúc Hạnh Đoàn, *Thực tiễn giải quyết tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động và đề xuất hoàn thiện quy định pháp luật*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, kỳ 1 (422), tr. 39.

BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI NGOÀI HỢP ĐỒNG DO NGƯỜI CỦA PHÁP NHÂN, NGƯỜI LÀM CÔNG, NGƯỜI HỌC NGHỀ GÂY RA

LS TRẦN TIẾN LỰC*

Tóm tắt: Bộ luật Dân sự năm 2015 có quy định về trách nhiệm bồi thường thiệt hại do người của pháp nhân, người làm công, người học nghề gây ra. Tuy nhiên, thực tiễn việc áp dụng chế định này chưa có sự thống nhất, nguyên nhân xuất phát từ việc chưa có hướng dẫn cụ thể về cách hiểu “người của pháp nhân” để phân biệt với “người làm công” của pháp nhân. Ngoài ra, cần bổ sung quy định để xác định nghĩa vụ bồi thường của một số chủ thể không có tư cách pháp nhân do người làm công, người học nghề của họ gây thiệt hại khi thực hiện công việc được giao. Bài viết làm rõ các quy định của pháp luật, phân tích những bất cập và đưa ra kiến nghị hoàn thiện để việc áp dụng pháp luật trên thực tiễn được thống nhất và công bằng.

Từ khóa: Bộ luật Dân sự, bồi thường thiệt hại, người của pháp nhân, người làm công, người học nghề.

Abstract: The Civil Code 2015 regulates the liability of compensate for damages caused by people of legal entities, employees and vocational training people. However, the practical application of this regulation has not been unified, the cause comes from the lack of specific instructions on how to understand the “people of legal entities” to distinguish it from the “employee” of the legal entity. In addition, it is necessary to supplement the regulations to determine the compensation obligations of some subjects without legal status due to their employees or vocational training people causing damage when performing the assigned work. The article clarifies the regulations of the law, analyzes the inadequacies and make some recommendations to perfecting so that the application of the law in practice is unified and fair.

Keywords: Civil Code, compensation for damage, people of legal entities, employees, vocational training people.

Đặt vấn đề

Điều 597 Bộ luật Dân sự năm 2015 (BLDS) quy định pháp nhân phải bồi thường thiệt hại (BTTH) do người của mình gây ra trong khi thực hiện nhiệm vụ được pháp nhân giao. Điều 600 Bộ luật này quy định cá nhân, pháp nhân phải BTTH do người làm công, người học nghề gây ra trong khi thực hiện công việc được giao. Cả hai điều luật đều đặt ra chủ thể phải BTTH là pháp nhân, do đó cần phải có căn cứ phân biệt “người của pháp nhân” để áp dụng Điều 597 BLDS và “người làm công” cho pháp nhân để áp dụng Điều 600 BLDS.

Ngoài ra, vì BLDS quy định chủ thể trong quan hệ pháp luật dân sự là cá nhân và pháp nhân¹ nên Điều 600 BLDS chỉ quy định hai chủ thể phải BTTH là cá nhân và pháp nhân. Trong thực tiễn, các tổ chức như văn phòng đại diện hoặc chi nhánh của thương nhân nước ngoài tại Việt Nam; văn phòng điều hành của nhà đầu tư nước ngoài trong hợp đồng

hợp tác kinh doanh mặc dù không có tư cách pháp nhân nhưng pháp luật Việt Nam cho phép các tổ chức này được quyền tuyển dụng lao động, mở tài khoản tại Việt Nam. Khi người lao động của họ gây thiệt hại trong khi thực hiện công việc được giao thì việc xác định chủ thể nào có trách nhiệm BTTH gặp khó khăn do các tổ chức này và chủ sở hữu của họ (các thương nhân nước ngoài hoặc nhà đầu tư nước ngoài) không phải là cá nhân, không có tư cách pháp nhân thì không phải là chủ thể có nghĩa vụ BTTH theo quy định tại Điều 600 BLDS. Những bất cập, vướng mắc nêu trên cần được nghiên cứu và đưa ra giải pháp hoàn thiện.

Làm rõ các khái niệm

Pháp nhân

Khái niệm “pháp nhân” được BLDS tiếp cận ở dạng mô tả các dấu hiệu². Theo đó, một tổ chức được công nhận là pháp nhân khi có đủ các điều kiện: (1) được thành lập

theo quy định của luật; (2) có cơ cấu tổ chức theo quy định tại Điều 83 BLDS; (3) có tài sản độc lập với cá nhân, pháp nhân khác và tự chịu trách nhiệm bằng tài sản của mình; (4) nhân danh mình tham gia quan hệ pháp luật một cách độc lập.

Như vậy, “pháp nhân là một tổ chức thống nhất, độc lập, hợp pháp có tài sản riêng và chịu trách nhiệm bằng tài sản của mình, nhân danh mình tham gia vào các quan hệ pháp luật độc lập”³. Pháp nhân tồn tại và hoạt động thông qua hành vi của con người. Các chủ thể có tư cách pháp nhân phổ biến là các loại hình doanh nghiệp: công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn và công ty hợp danh.

Người của pháp nhân

Khái niệm “người của pháp nhân” không được pháp luật định nghĩa cụ thể. Trên thực tiễn, khái niệm “người của pháp nhân” đang có hai cách hiểu. Thứ nhất, hiểu theo nghĩa rộng, “người của pháp nhân” được hiểu là bất cứ thành viên nào

* Đoàn Luật sư TP. Hồ Chí Minh.

¹ Điều 1 BLDS năm 2015.

² Điều 74 BLDS năm 2015.

³ Nguyễn Phi Hùng, *Pháp nhân theo Bộ luật Dân sự năm 2015: Bất cập và định hướng hoàn thiện*, <https://lsvn.vn/phap-nhan-theo-bo-luat-dan-su-nam-2015-bat-cap-va-dinh-huong-hoan-thien1653234162-a119067.html>, ngày 05/5/2025.

của pháp nhân, được pháp nhân tuyển dụng vào làm việc theo các quan hệ hợp đồng dài hạn, ngắn hạn, đang trong thời gian thử việc”⁴. Theo cách hiểu này, người của pháp nhân bao gồm thành viên, người đại diện theo pháp luật, người quản lý của pháp nhân và cả người làm công, người lao động của pháp nhân mà không phân biệt chức vụ, công việc, loại hợp đồng. Cách hiểu này sẽ dẫn đến việc không có căn cứ để phân biệt người của pháp nhân quy định tại Điều 597 BLDS và người làm công quy định tại Điều 600 BLDS. Thứ hai, hiểu theo nghĩa hẹp, người của pháp nhân chỉ bao gồm thành viên, người đại diện theo pháp luật và người quản lý khác do điều lệ của pháp nhân quy định, người lao động và những người khác là người làm công cho pháp nhân. “Trước sự không rõ ràng của BLDS, thực tiễn xét xử đã theo hướng hiểu người của pháp nhân theo cách thứ nhất nêu trên”⁵.

Tuy nhiên, tác giả cho rằng hiểu khái niệm “người của pháp nhân” theo hướng thứ hai (theo nghĩa hẹp) mới phù hợp. Bởi lẽ, Điều 597 BLDS sử dụng thuật ngữ “thực hiện nhiệm vụ” là thể hiện tính chất nhiệm vụ, quyền hạn, thường dành cho những người có chức vụ của pháp nhân. Trong khi đó, Điều 600 BLDS sử dụng thuật ngữ “thực hiện công việc” thể hiện tính chất việc làm đơn thuần của người làm công, người lao động. Ngoài ra, các chủ thể như người đại diện theo pháp luật, thành viên, người quản lý khác do điều lệ của pháp nhân quy định thường có lợi ích gắn liền với pháp nhân hơn so với nhân viên hay người làm công. Với cách hiểu này thì “người của pháp nhân là những người đại diện của pháp nhân không bao gồm người làm công để không có sự trùng lặp với chế định bồi thường thiệt hại do người làm công gây ra”⁶.

Bộ luật Dân sự quy định trách nhiệm bồi thường thiệt hại do người của pháp nhân gây ra và do người làm công, người học nghề gây ra ở hai điều luật khác nhau. Vì vậy, cách hiểu thứ hai nêu trên sẽ giúp có căn cứ để phân biệt hai điều luật.

Người làm công

Khái niệm “người làm công” cũng không được pháp luật định nghĩa cụ thể. Khoản 5 Điều 3 Luật Việc làm năm 2013 đề cập đến khái niệm “việc làm công” nhưng chỉ tiếp cận ở phạm vi rất hẹp đó là việc làm tạm thời, được tạo ra thông qua việc thực hiện các dự án hoặc hoạt động sử dụng vốn Nhà nước gắn với các chương trình phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn xã, phường. Theo đó, người làm công là người làm công việc tạm thời có trả công trong việc thực hiện các dự án hoặc hoạt động sử dụng vốn Nhà nước gắn với các chương trình phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn cấp xã⁷.

Quan sát từ thực tiễn, chúng ta nhận thấy khái niệm người làm công cần được hiểu với nội hàm rộng hơn so với hướng tiếp cận của Luật Việc làm 2013, cũng như so với khái niệm người lao động trong pháp luật lao động. Quan hệ “làm công” không nhất thiết phải là quan hệ hợp đồng lao động⁸, chỉ cần có sự kiện một người được trả tiền để thực hiện một công việc theo yêu cầu, chỉ dẫn của người khác thì quan hệ làm công hình thành mà không phụ thuộc vào tính chất công việc. Như vậy, khái niệm “người làm công” có thể được khái quát như sau: Người làm công là người thực hiện công việc theo yêu cầu, chỉ dẫn của người khác và được trả công.

Người học nghề

Bộ luật Dân sự cũng không có định nghĩa cụ thể khái niệm “người học nghề”. Tuy nhiên, trên cơ sở quy định tại khoản 1 Điều 61 Bộ luật Lao động năm 2019, “học nghề để làm

việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc”, từ đó có thể hiểu người học nghề là người được người sử dụng lao động tuyển vào để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật lao động.

Trách nhiệm bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng do người của pháp nhân, người làm công, người học nghề gây ra

Điều kiện phát sinh trách nhiệm bồi thường thiệt hại

Theo lý thuyết chung, trách nhiệm bồi thường thiệt hại (BTTH) ngoài hợp đồng đặt ra khi thỏa mãn ba điều kiện là: (1) có hành vi trái pháp luật gây thiệt hại; (2) có thiệt hại thực tế xảy ra và (3) có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi gây thiệt hại và thiệt hại thực tế xảy ra. Với tính chất đặc thù, ba điều kiện làm phát sinh trách nhiệm BTTH ngoài hợp đồng do người của pháp nhân, người làm công, người học nghề gây ra có những đặc trưng sau:

Thứ nhất, về hành vi gây thiệt hại.

Chủ thể thực hiện hành vi trái pháp luật gây thiệt hại phải là người của pháp nhân, người làm công hoặc người học nghề, hành vi vi phạm pháp luật đó thuộc bất kỳ lĩnh vực nào như dân sự, hành chính hay hình sự và diễn ra khi những người này đang trong thời gian thực hiện nhiệm vụ, công việc do pháp nhân, người sử dụng người làm công hoặc người dạy nghề giao.

Thứ hai, về thiệt hại thực tế xảy ra.

Thiệt hại được bồi thường theo Điều 597 và Điều 600 BLDS là thiệt hại ngoài hợp đồng của người thứ ba do người của pháp nhân, người làm công, người học nghề gây ra. Cần lưu ý rằng, thiệt hại xuất phát từ việc thực hiện hợp đồng giữa pháp nhân, người thuê làm công, người dạy nghề với khách hàng, đối tác thì giải quyết theo cơ chế BTTH trong

⁴ Nguyễn Văn Lâm, *Bản về trách nhiệm dân sự của pháp nhân*, <https://danchuphapluat.vn/ban-ve-trach-nhiem-dan-su-cua-phap-nhan>, ngày 05/5/2025.

⁵ Đỗ Văn Đại, *Luật bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng Việt Nam - Bản án và bình luận án*, Tập 2, Nxb Hồng Đức, 2022, tr. 99,100

⁶ Đỗ Văn Đại, *sđđ*, tr. 99.

⁷ Trần Thị Anh Thư, *Bản về bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng do người làm công gây ra*, <https://tapchitoaan.vn/ban-ve-boi-thuong-thiet-hai-ngoai-hop-dong-do-nguoi-lam-cong-gay-ra5817.html>, ngày 05/5/2025.

⁸ Đỗ Văn Đại, *sđđ*, tr. 131.

hợp đồng, không phải là thiệt hại ngoài hợp đồng được bồi thường theo chế định này.

Thứ ba, về mối quan hệ nhân quả giữa hành vi gây thiệt hại và thiệt hại thực tế xảy ra. Hành vi trái pháp luật do người của pháp nhân, người làm công, người học nghề thực hiện là nguyên nhân trực tiếp gây ra thiệt hại và thiệt hại xảy ra phải là kết quả tất yếu của hành vi trái pháp luật do người của pháp nhân, người làm công, người học nghề thực hiện trong khi thực hiện nhiệm vụ, công việc được giao.

Chủ thể có nghĩa vụ bồi thường thiệt hại

Thông thường, người gây thiệt hại là người trực tiếp phải bồi thường những thiệt hại do mình gây ra. Tuy nhiên, trách nhiệm BTTH do người của pháp nhân, người làm công, người học nghề gây ra là trường hợp “quy định khác” được nêu tại khoản 1 Điều 584 BLDS⁹. Theo đó, chủ thể có trách nhiệm bồi thường không phải người trực tiếp gây ra thiệt hại mà là pháp nhân, người sử dụng người làm công, người dạy nghề, họ phải có trách nhiệm trong việc quản lý đối với những người làm việc vì lợi ích của họ. Hơn nữa, quy định này sẽ bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người bị thiệt hại “vì thực tế, khả năng bồi thường của người làm công, người học nghề là rất thấp, trong khi đó cá nhân, pháp nhân sử dụng người làm công, người học nghề là những chủ thể có khả năng bồi thường cho người bị thiệt hại hơn”¹⁰. Cần lưu ý rằng, pháp nhân, cá nhân sử dụng người làm công, dạy nghề phải BTTH ngay cả khi họ không có lỗi, đây là trách nhiệm của riêng họ, không phải là trách nhiệm liên đới với người gây thiệt hại. Trường hợp pháp nhân giao nhiệm vụ, cá nhân sử dụng người làm công, dạy nghề cùng với người của mình gây thiệt hại thì áp dụng quy định về BTTH do nhiều người cùng gây ra tại Điều

587 BLDS mà không áp dụng chế định BTTH do người của pháp nhân, người làm công, người học nghề gây ra.

Yếu tố lỗi và nghĩa vụ hoàn trả

Khác với BLDS 2005¹¹, BLDS 2015 đã không còn xem yếu tố lỗi như là một điều kiện bắt buộc để làm phát sinh trách nhiệm BTTH ngoài hợp đồng. Điều 597 và Điều 600 BLDS đề cập đến yếu tố lỗi với vai trò trong việc xác định nghĩa vụ hoàn trả của người gây thiệt hại đối với người đã thực hiện nghĩa vụ bồi thường. Người gây thiệt hại không phải là chủ thể bồi thường nhưng có nghĩa vụ hoàn trả cho người đã bồi thường một khoản tiền theo quy định của pháp luật, số tiền hoàn trả phụ thuộc vào mức độ lỗi và khả năng thực hiện của người gây thiệt hại.

Những bất cập, hạn chế

Tranh chấp về BTTH do người của pháp nhân, người làm công, người học nghề gây ra là loại tranh chấp rất phổ biến, đặc biệt trong các vụ án liên quan đến tai nạn giao thông. Điều 597 và Điều 600 BLDS cơ bản đã tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho tòa án trong việc giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên, hai điều luật này vẫn còn tồn tại những bất cập, hạn chế cần phải hoàn thiện.

Phân biệt người của pháp nhân và người làm công cho pháp nhân

Điều 597 BLDS đang tạo ra hai cách hiểu về người của pháp nhân, do đó khi áp dụng trên thực tiễn xuất hiện tình trạng cùng một vấn đề pháp lý nhưng các tòa án áp dụng căn cứ pháp luật khác nhau gây nên sự không thống nhất trong việc áp dụng pháp luật. Bất cập này được minh chứng bằng các vụ việc thực tiễn qua các bản án dưới đây:

(1) Bản án số 16/2024/HSPT ngày 24/6/2024 của Tòa án nhân dân tỉnh Lào Cai¹². Tóm tắt nội dung vụ án như sau: Đoàn Văn S là lái xe làm việc theo hợp đồng lao động cho Công ty TNHH một thành viên Vận

tài Minh H. S có giấy phép lái xe hợp lệ. Khoảng 19 giờ ngày 26/10/2023, khi điều khiển xe ô tô chở đất cho Công ty Minh H, do không chú ý quan sát, không nhường đường cho xe đi ngược chiều khi chuyển hướng nên xe ô tô tải do S điều khiển đã xảy ra va chạm với xe mô tô do anh L điều khiển đang đi ngược chiều đến, chở theo phía sau là anh S1 và anh K. Hậu quả, anh L tử vong, anh S1 bị tổn thương cơ thể 45% và anh K bị tổn thương cơ thể 24%, làm hư hỏng chiếc xe mô tô nhãn hiệu Honda. Bản án hình sự sơ thẩm số 26/2024/HS-ST ngày 28/3/2024 của Tòa án nhân dân TP. Lào Cai, tỉnh Lào Cai đã quyết định về trách nhiệm dân sự buộc Công ty Minh H phải bồi thường thiệt hại cho các bị hại.

Công ty Minh H kháng cáo phần trách nhiệm dân sự. Tại Bản án phúc thẩm số 16/2024/HSPT ngày 24/6/2024, Tòa án nhân dân tỉnh Lào Cai nhận định:

“Xét thấy, bị cáo Đoàn Văn S là người lao động làm việc cho Công ty TNHH một thành viên Vận tài Minh H theo Hợp đồng lao động số 01QL/2023/HĐLĐ ngày 02/01/2023. Ngày 26/10/2023, bị cáo S được Công ty giao nhiệm vụ điều khiển xe ô tô mang biển kiểm soát 24H-010.07 của Công ty chở đất từ công trường đang thi công thuộc tiểu khu đô thị số 5, tổ 31, phường Bắc Cường, TP. Lào Cai, đi đổ đất tại khu vực B9, phường Bình Minh, TP. Lào Cai. Quá trình thực hiện công việc, bị cáo S đã vi phạm quy định của Luật giao thông đường bộ khi xin chuyển hướng xe, dẫn đến tai nạn giao thông, gây thiệt hại về tính mạng, sức khỏe và tài sản cho các bị hại.

Điều 597 BLDS quy định: “Pháp nhân phải bồi thường thiệt hại do người của mình gây ra trong khi thực hiện nhiệm vụ được pháp nhân giao” Bị cáo Đoàn Văn S với tư cách là người lao động làm việc cho Công ty TNHH một thành viên Vận tài Minh H đã gây ra thiệt hại trong quá

⁹ Khoản 1 Điều 585 BLDS năm 2015: “Người nào có hành vi xâm phạm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, uy tín, tài sản, quyền, lợi ích hợp pháp khác của người khác mà gây thiệt hại thì phải bồi thường, trừ trường hợp Bộ luật này, luật khác có liên quan quy định khác”.

¹⁰ Nguyễn Văn Cừ và Trần Thị Huệ, *Bình luận khoa học BLDS 2015*, Nxb Công an nhân dân, 2017, tr. 904.

¹¹ Khoản 1 Điều 604 BLDS năm 2005: “Người nào do lỗi cố ý hoặc lỗi vô ý xâm phạm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, uy tín, tài sản, quyền, lợi ích hợp pháp khác của cá nhân, xâm phạm danh dự, uy tín, tài sản của pháp nhân hoặc chủ thể khác mà gây thiệt hại thì phải bồi thường”.

¹² Xem <https://congboaban.toaan.gov.vn/2ta1510544t1cvn/chi-tiet-ban-an>, ngày 05/5/2025.

trình thực hiện nhiệm vụ được Công ty giao nên theo quy định tại Điều 597 BLDS, Công ty TNHH một thành viên Vận tải Minh H là chủ thể có trách nhiệm phải bồi thường thiệt hại cho các bị hại”.

Tòa án nhân dân tỉnh Lào Cai không chấp nhận kháng cáo của Công ty Minh H, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Trong vụ án này, Tòa án xác định S với tư cách là người lao động của pháp nhân Minh H, đã gây ra thiệt hại trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được pháp nhân Minh H giao nên áp dụng Điều 597 BLDS 2015 về BTTH do người của pháp nhân gây ra để buộc pháp nhân Minh H là chủ thể có trách nhiệm BTTH cho các bị hại.

(2) Với tình huống pháp lý tương tự, bản án số 397/2022/HS-PT ngày 05/5/2022 của Tòa án nhân dân TP. Hà Nội¹³ lại có hướng áp dụng pháp luật khác so với hướng của Tòa án nhân dân tỉnh Lào Cai. Tóm tắt nội dung vụ án như sau: Lê Chí D là lái xe cho Công ty TNHH Việt P theo Hợp đồng lao động ký kết ngày 01/01/2019. D có giấy phép lái xe ô tô hợp lệ. Khoảng 21 giờ ngày 04/12/2019, D điều khiển xe ô tô của Công ty Việt P đi lắp cát, do đi ngược chiều vào phần đường, làn đường theo hướng di chuyển của xe ô tô thuộc sở hữu của anh N do anh T điều khiển đi chiều ngược lại nên gây tai nạn, hậu quả 02 xe ô tô bị hư hỏng, anh T bị thương.

Với nội dung trên, Bản án hình sự sơ thẩm số 250/2021/HSST ngày 12/11/2021 của Tòa án nhân dân quận Long Biên, TP. Hà Nội đã quyết định về trách nhiệm dân sự như sau: áp dụng khoản 2 Điều 601, Điều 585, Điều 600 BLDS năm 2015... tuyên xử Công ty TNHH Việt P phải bồi thường cho anh N. Giành cho Công ty TNHH Việt P quyền khởi kiện yêu cầu bị cáo D hoàn trả số tiền Công ty TNHH Việt P đã bồi thường cho anh N theo quy định của pháp luật.

Công ty TNHH Việt P kháng cáo phần BTTH. Tuy nhiên, tại Bản án phúc thẩm số 397/2022/HS-PT ngày 05/5/2022, Tòa án nhân dân TP. Hà Nội không chấp nhận kháng cáo của Công ty TNHH Việt P, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Trong vụ án này, D cũng với tư cách là người lao động, làm việc cho pháp nhân Việt P đã gây ra thiệt hại trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được pháp nhân Việt P giao nhưng Tòa án đã áp dụng Điều 600 BLDS về BTTH do người làm công, người học nghề gây ra để buộc pháp nhân Việt P có trách nhiệm BTTH cho bị hại.

Trường hợp người lao động gây thiệt hại trong khi thực hiện công việc do pháp nhân giao, một số tòa án khác cũng theo hướng áp dụng Điều 600 BLDS về BTTH do người làm công, người học nghề gây ra mà không áp dụng Điều 597 BLDS về BTTH do người của pháp nhân gây ra¹⁴.

(3) Liên quan đến việc áp dụng Điều 597 hay Điều 600 BLDS, bản án số 31/2025/DS-PT ngày 03/4/2025¹⁵ của Tòa án nhân dân tỉnh Phú Thọ lại có hướng áp dụng pháp luật khác với hướng áp dụng pháp luật của Tòa án nhân dân tỉnh Lào Cai và Tòa án nhân dân TP. Hà Nội. Tóm tắt nội dung vụ án như sau: Anh S là thuyền trưởng, lái tàu cho Công ty cổ phần T4. Ngày 07/9/2019, khi đang điều khiển tàu chở than của Công ty T4, anh S đã vi phạm luật giao thông đường thủy nội địa dẫn đến va chạm với tàu của anh Q khiến tàu của anh Q bị thủng và chìm mất 260m³ cát. Tại Bản án sơ thẩm số 22/2024/DS-ST ngày 30/9/2024, Tòa án nhân dân huyện Phù Ninh, tỉnh Phú Thọ đã căn cứ các Điều 584, 585, 589, 597, 600 BLDS tuyên xử buộc Công ty cổ phần T4 phải BTTH cho anh Q.

Công ty cổ phần T4 kháng cáo. Tuy nhiên, tại Bản án phúc thẩm số 31/2025/DS-PT ngày 03/4/2025, Tòa án nhân dân tỉnh Phú Thọ đã không chấp nhận kháng cáo, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Trong vụ án này, anh S cũng có vai trò là người lao động của pháp nhân T4. Tuy nhiên, Tòa án không phân biệt anh S là người của pháp nhân hay là người làm công cho pháp nhân mà áp dụng cả Điều 597 BLDS về BTTH do người của pháp nhân gây ra và Điều 600 BLDS về BTTH do người làm công gây ra để giải quyết vụ án. Tại một bản án năm 2020, Tòa án nhân dân huyện Phú Quốc, tỉnh Kiên Giang cũng theo hướng áp dụng cả Điều 597 và Điều 600 BLDS¹⁶.

Như vậy, trên thực tiễn, việc áp dụng pháp luật làm căn cứ giải quyết các tranh chấp về BTTH do người của pháp nhân, người làm công, người học nghề gây ra của các tòa án đang thiếu thống nhất. Cùng một sự kiện pháp lý là người lao động của pháp nhân gây thiệt hại, có tòa án theo hướng xác định người lao động là người của pháp nhân để áp dụng Điều 597 BLDS, có tòa án lại xác định người lao động là người làm công cho pháp nhân để áp dụng Điều 600 BLDS. Đặc biệt, có tòa án không phân biệt người lao động là người của pháp nhân hay là người làm công của pháp nhân mà áp dụng cả Điều 597 và Điều 600 BLDS để giải quyết. Bất cập này phản ánh sự trùng lặp, chưa rõ ràng trong cách hiểu hai điều luật, dẫn đến sự thiếu thống nhất trong áp dụng pháp luật và cần được Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn chi tiết.

Chủ thể có trách nhiệm bồi thường thiệt hại do người làm công, người học nghề gây ra

Điều 622 BLDS năm 2005 quy định “Cá nhân, pháp nhân và các chủ thể khác phải bồi thường thiệt hại do người làm công, người học nghề gây ra...”. Điều 600 BLDS 2015 đã có sự thay đổi khi bỏ cụm từ “các chủ thể khác” và quy định “Cá nhân, pháp nhân phải bồi thường thiệt hại do người làm công, người

¹³ Xem <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta1019053t1cvn/chi-tiet-ban-an>, ngày 05/5/2025.

¹⁴ Xem Bản án số 02/2019/HS-ST ngày 22/01/2019 của Tòa án nhân dân huyện Đồng Sơn, tỉnh Thanh Hóa tại <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta248146t1cvn/chi-tiet-ban-an>, và Bản án số 21/2021/DS-PT ngày 24/02/2021 của Tòa án nhân dân tỉnh Hậu Giang tại <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta658326t1cvn/chi-tiet-ban-an>.

¹⁵ Xem <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta1772698t1cvn/chi-tiet-ban-an>, ngày 05/5/2025.

¹⁶ Xem Bản án số 40/2020/DS-ST ngày 13/10/2020 của Tòa án nhân dân huyện Phú Quốc, tỉnh Kiên Giang tại <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta642184t1cvn/chi-tiet-ban-an>.

học nghề gây ra...”. Theo đó, chủ thể có trách nhiệm BTTH chỉ là cá nhân hoặc pháp nhân. Nguyên nhân của sự thay đổi này xuất phát từ việc BLDS 2015 chỉ coi cá nhân, pháp nhân là chủ thể của quan hệ pháp luật dân sự. Khi người làm công, người học nghề của các chủ thể không có tư cách pháp nhân như doanh nghiệp tư nhân, chi nhánh hoặc văn phòng đại diện của pháp nhân mà gây thiệt hại thì trách nhiệm được quy về cho cá nhân hoặc pháp nhân là chủ sở hữu của những chủ thể đó.

Tuy nhiên, thực tiễn vẫn có một số chủ thể mặc dù không có tư cách pháp nhân nhưng có tài sản riêng, có thuê mướn lao động, chủ sở hữu của những chủ thể này cũng không có tư cách pháp nhân. Cụ thể:

(1) Theo Điều 16, Điều 17, Điều 19 Luật Thương mại năm 2005, thương nhân nước ngoài là thương nhân được thành lập, đăng ký kinh doanh theo quy định của pháp luật nước ngoài hoặc được pháp luật nước ngoài công nhận và được đặt văn phòng đại diện, chi nhánh tại Việt Nam, văn phòng đại diện, chi nhánh của thương nhân nước ngoài được tuyển dụng lao động, được mở tài khoản tại Việt Nam.

(2) Theo khoản 14, khoản 19 Điều 3 và Điều 49 Luật Đầu tư 2020, nhà đầu tư nước ngoài là cá nhân có quốc tịch nước ngoài, tổ chức thành lập theo pháp luật nước ngoài thực hiện hoạt động đầu tư kinh doanh tại Việt Nam. Hợp đồng hợp tác kinh doanh (hợp đồng BCC) là hợp đồng được ký giữa các nhà đầu tư nhằm hợp tác kinh doanh, phân chia lợi nhuận, phân chia sản phẩm theo quy định của pháp luật mà không thành lập tổ chức kinh tế, nhà đầu tư nước ngoài trong hợp đồng BCC được thành lập văn phòng điều hành tại Việt Nam để thực hiện hợp đồng, mở tài khoản, tuyển dụng lao động.

Như vậy, khi người lao động của văn phòng đại diện, chi nhánh của

thương nhân nước ngoài tại Việt Nam; văn phòng điều hành của nhà đầu tư nước ngoài theo hợp đồng BCC gây thiệt hại thì cần có căn cứ để xác định chủ thể có trách nhiệm bồi thường. Nếu như người làm công, người học nghề của chi nhánh, văn phòng đại diện của pháp nhân gây thiệt hại thì pháp nhân là chủ thể có trách nhiệm phải bồi thường là điều không phải bàn cãi. Tuy nhiên, đối với văn phòng đại diện, chi nhánh của thương nhân nước ngoài tại Việt Nam; văn phòng điều hành của nhà đầu tư nước ngoài theo hợp đồng BCC thì việc xác định chủ thể có trách nhiệm BTTH gặp khó khăn do bản thân các tổ chức này và chủ sở hữu của họ là các thương nhân nước ngoài, nhà đầu tư nước ngoài không có tư cách pháp nhân thì không phải là chủ thể có nghĩa vụ bồi thường theo Điều 600 BLDS.

Kiến nghị hoàn thiện

Từ việc nhận diện, phân tích các bất cập nêu trên, tác giả đưa ra các kiến nghị sau đây để hoàn thiện pháp luật về chế định BTTH do người của pháp nhân, người làm công, người học nghề gây ra.

Thống nhất cách hiểu về người của pháp nhân

Để giải quyết sự thiếu thống nhất trong việc áp dụng chế định về BTTH do người của pháp nhân, người làm công, người học nghề gây ra cần có căn cứ phân biệt người của pháp nhân để áp dụng Điều 597 BLDS và người làm công cho pháp nhân để áp dụng Điều 600 BLDS. Nghị quyết số 02/2022/NQ-HĐTP ngày 06/9/2022 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao về hướng dẫn áp dụng một số quy định của BLDS về trách nhiệm BTTH ngoài hợp đồng đã không hướng dẫn hai điều luật này. Do vấn đề về cách hiểu, nên không cần thiết phải sửa đổi quy định tại

BLDS, Tòa án nhân tối cao cần ban hành nghị quyết hướng dẫn áp dụng Điều 597 BLDS theo hướng như sau:

“Về BTTH do người của pháp nhân gây ra quy định tại Điều 597 Bộ luật Dân sự

1. Người của pháp nhân gồm: thành viên hoặc cổ đông của pháp nhân; người đại diện theo pháp luật của pháp nhân và những người quản lý khác do điều lệ của pháp nhân quy định tại thời điểm thiệt hại xảy ra.

2. Người lao động và những người khác không thuộc khoản 1 Điều này mà gây thiệt hại trong khi thực hiện công việc do pháp nhân giao thì áp dụng quy định tại Điều 600 Bộ luật Dân sự để giải quyết”.

Bổ sung các chủ thể khác có trách nhiệm bồi thường thiệt hại

Chủ thể có trách nhiệm BTTH và chủ thể của quan hệ pháp luật dân sự là hai khái niệm không đồng nhất với nhau, việc quy định “các chủ thể khác” ngoài cá nhân, pháp nhân có trách nhiệm BTTH không làm mất đi bản chất của nội dung chủ thể của quan hệ pháp luật dân sự là cá nhân và pháp nhân. Bổ sung thêm “các chủ thể khác” có nghĩa vụ BTTH ngoài cá nhân, pháp nhân giúp khóa lấp thiếu sót tại Điều 600 BLDS.

Do việc quy định thêm chủ thể có nghĩa vụ BTTH sẽ dẫn đến phát sinh trách nhiệm pháp lý cho chủ thể mới nên tác giả kiến nghị sửa đổi trực tiếp Điều 600 BLDS năm 2015 như sau:

“Điều 600. Bồi thường thiệt hại do người làm công, người học nghề gây ra

Cá nhân, pháp nhân hoặc các chủ thể khác phải bồi thường thiệt hại do người làm công, người học nghề gây ra trong khi thực hiện công việc được giao và có quyền yêu cầu người làm công, người học nghề có lỗi trong việc gây thiệt hại phải hoàn trả một khoản tiền theo quy định của pháp luật”.

T.T.L

TÁC ĐỘNG CỦA LUẬT CÁC TỔ CHỨC TÍN DỤNG NĂM 2024 ĐẾN HOẠT ĐỘNG XÉT XỬ CỦA TÒA ÁN

TS NGUYỄN TRÍ CƯỜNG*
THS BÙI AI GIÒN**

Tóm tắt: Luật Các tổ chức tín dụng năm 2024, với nhiều nội dung sửa đổi, bổ sung quan trọng, không chỉ điều chỉnh hoạt động của hệ thống ngân hàng mà còn có vai trò trực tiếp trong việc hỗ trợ các cơ quan tiến hành tố tụng, đặc biệt là tòa án nhân dân trong quá trình giải quyết các tranh chấp có liên quan đến hoạt động tín dụng, ngân hàng. Việc nghiên cứu sự tác động của Luật Các tổ chức tín dụng dưới góc độ giải quyết tranh chấp tại tòa án có ý nghĩa quan trọng, nhằm nâng cao vai trò của tòa án trong việc giải quyết các vụ án có liên quan đến hoạt động của các tổ chức tín dụng.

Từ khóa: Tổ chức tín dụng, hoạt động xét xử, tòa án.

Abstract: Law on credit institutions 2024, with many important amendments and supplements, not only adjusts the operation of the banking system but also plays a direct role in supporting the procedure-conducting agencies, especially the People's Court in the process of resolving disputes related to credit and banking activities. The study of the impact of the Law on credit institutions from the perspective of resolving disputes at the Court is important, in order to improve the role of the Court in resolving cases related to the operation of credit institutions.

Keywords: Credit institution, trial activities, court.

Đặt vấn đề

Luật Các tổ chức tín dụng (CTCTD) năm 2024, được Quốc hội thông qua nhằm sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật năm 2010 (đã từng được sửa đổi năm 2017), không chỉ mang ý nghĩa đối với việc điều hành, kiểm soát hệ thống ngân hàng mà còn có vai trò thiết yếu trong hoạt động xét xử của tòa án nhân dân. Trong bối cảnh tranh chấp tín dụng ngày càng gia tăng và phức tạp về tính chất pháp lý, Luật này trở thành công cụ pháp lý quan trọng để tòa án giải quyết hiệu quả, đúng pháp luật các vụ việc liên quan đến hoạt động ngân hàng và tín dụng. Qua đó giúp cho tòa án có cơ sở pháp lý vững chắc hơn trong việc giải quyết các tranh chấp liên quan đến nợ xấu, bảo đảm lợi ích cho cả tổ chức tín dụng và người vay. Cụ thể, các quy định về quyền thu hồi nợ đối với tài sản bảo đảm sẽ hỗ trợ tòa án trong việc xử lý nhanh chóng và hiệu quả các vụ án liên quan đến nợ xấu, tránh tình trạng trì hoãn kéo dài và giảm áp lực cho hoạt động tố tụng. Khi tổ chức tín dụng có thể thu hồi tài sản nhanh chóng, số lượng vụ án tranh chấp liên quan đến nợ xấu sẽ giảm

đi đáng kể, từ đó giảm tải áp lực cho hệ thống tòa án.

Vai trò của tòa án trong việc giải quyết các tranh chấp liên quan đến các tổ chức tín dụng trong thời gian qua

Trong nền kinh tế thị trường hiện đại, hoạt động của các tổ chức tín dụng đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp vốn cho sản xuất, kinh doanh và tiêu dùng. Tuy nhiên, cùng với sự phát triển của hoạt động tín dụng là sự gia tăng các tranh chấp phát sinh từ quan hệ vay mượn giữa tổ chức tín dụng và khách hàng. Những tranh chấp này thường liên quan đến việc không thực hiện nghĩa vụ trả nợ, tranh chấp về lãi suất, điều kiện vay, xử lý tài sản bảo đảm... Trong bối cảnh đó, tòa án các cấp đóng vai trò quan trọng trong việc giải quyết các tranh chấp này, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên, đồng thời góp phần duy trì trật tự pháp luật trong lĩnh vực tín dụng.

Từ thực tiễn thi hành Luật CTCTD năm 2010 và Luật CTCTD năm 2024 cho thấy Luật CTCTD có tác động sâu rộng đến hoạt động xét xử của tòa án, vừa tạo ra cơ sở pháp

lý vững chắc hơn, vừa đặt ra những yêu cầu và thách thức mới đối với đội ngũ cán bộ tòa án trong việc giải quyết các tranh chấp phức tạp thuộc lĩnh vực tài chính, ngân hàng. Do đó, việc thâm phá hiểu rõ, nắm vững và áp dụng đúng các quy định của Luật CTCTD năm 2024 là yếu tố then chốt để Tòa án thực hiện tốt chức năng bảo vệ pháp luật, quyền và lợi ích hợp pháp của các tổ chức, cá nhân trong lĩnh vực này. Dưới góc độ quy định của pháp luật và thực tiễn xét xử các vụ án tranh chấp liên quan đến CTCTD, tòa án có vai trò như sau:

Thứ nhất, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên: Tòa án là cơ quan có thẩm quyền xét xử các vụ án dân sự, trong đó có các tranh chấp liên quan đến hợp đồng tín dụng. Khi một bên cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm trong quan hệ tín dụng, họ có quyền khởi kiện yêu cầu tòa án giải quyết. Tòa án sẽ căn cứ vào các quy định của pháp luật, các chứng cứ do các bên cung cấp để xác định đúng sai, từ đó đưa ra phán quyết công bằng. Việc tòa án giải quyết các tranh chấp tín dụng không chỉ bảo vệ quyền lợi của các bên mà còn góp

* Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

** Tòa án nhân dân khu vực 13, TP. Hồ Chí Minh.

phần duy trì trật tự pháp luật trong lĩnh vực tín dụng.

Thứ hai, áp dụng pháp luật đúng đắn và thống nhất: Trong quá trình xét xử các vụ án tín dụng, tòa án phải áp dụng đúng các quy định của pháp luật về hợp đồng, tài sản bảo đảm, xử lý nợ xấu... Việc áp dụng pháp luật đúng đắn và thống nhất giúp bảo đảm tính công bằng trong xét xử, đồng thời tạo ra sự minh bạch và ổn định trong hoạt động tín dụng. Ngoài ra, thông qua việc xét xử các vụ án liên quan đến tín dụng, tòa án còn góp phần phát hiện và kiến nghị sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật chưa phù hợp, từ đó hoàn thiện hệ thống pháp luật về tín dụng.

Thứ ba, giải quyết tranh chấp một cách hiệu quả và kịp thời: Việc giải quyết các tranh chấp tín dụng một cách hiệu quả và kịp thời là rất quan trọng để bảo vệ quyền lợi của các bên và duy trì sự ổn định trong hoạt động tín dụng. Tòa án cần tăng cường công tác hòa giải, đối thoại giữa các bên trước khi xét xử, nhằm giảm thiểu số lượng vụ án phải xét xử, đồng thời tiết kiệm thời gian và chi phí cho các bên. Ngoài ra, tòa án cũng cần nâng cao chất lượng xét xử, bảo đảm các phán quyết được đưa ra đúng pháp luật, công bằng và hợp lý.

Thứ tư, bảo đảm thi hành án hiệu quả: Sau khi có bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật, việc thi hành án là một bước quan trọng để bảo vệ quyền lợi của các bên. Tòa án nhân dân các cấp có trách nhiệm giám sát việc thi hành án, bảo đảm các bản án, quyết định được thực thi đúng pháp luật. Việc thi hành án hiệu quả không chỉ giúp bảo vệ quyền lợi của các bên mà còn góp phần duy trì trật tự pháp luật trong lĩnh vực tín dụng.

Thực tiễn xét xử các vụ án tranh chấp liên quan đến các tổ chức tín dụng tại tòa án

Trong thời gian qua, tòa án nhân dân các cấp đã giải quyết nhiều vụ

án liên quan đến tranh chấp tín dụng. Các vụ án này thường liên quan đến việc không thực hiện nghĩa vụ trả nợ, tranh chấp về lãi suất, điều kiện vay, xử lý tài sản bảo đảm... Ví dụ, tại Tòa án nhân dân thành phố Huế, trong năm 2020, Tòa án đã thụ lý và giải quyết nhiều vụ án tranh chấp hợp đồng tín dụng, trong đó có những vụ án có giá trị lớn và phức tạp về pháp lý.

Tuy nhiên, trong quá trình giải quyết các tranh chấp tín dụng, tòa án cũng gặp phải một số khó khăn, vướng mắc. Một trong những khó khăn lớn nhất là việc thu thập và đánh giá chứng cứ. Trong nhiều vụ án tín dụng, các bên thường không cung cấp đầy đủ chứng cứ, hoặc chứng cứ không rõ ràng, gây khó khăn cho tòa án trong việc xác định đúng sai. Ngoài ra, việc áp dụng các quy định pháp luật về xử lý nợ xấu, tài sản bảo đảm cũng còn nhiều bất cập, dẫn đến việc giải quyết các vụ án tín dụng chưa thực sự hiệu quả. Thực tiễn xét xử các vụ án tranh chấp liên quan đến CTCTD tại tòa án ở Việt Nam diễn ra ngày càng phổ biến và có xu hướng phức tạp hơn, các dạng tranh chấp thường gặp như sau¹:

- Tranh chấp về nghĩa vụ trả nợ: Đây là dạng tranh chấp phổ biến nhất, khi bên vay không thực hiện đúng nghĩa vụ trả gốc và lãi theo hợp đồng tín dụng mà các bên đã ký kết.

- Tranh chấp về tài sản bảo đảm: Các tranh chấp liên quan đến việc xác định giá trị, xử lý tài sản thế chấp, cầm cố để bảo đảm nghĩa vụ trả nợ. Tranh chấp này có thể phức tạp khi tài sản bảo đảm có nhiều chủ sở hữu, đang bị kê biên ở các vụ án khác hoặc việc đăng ký thế chấp có sai sót.

- Tranh chấp về vi phạm hợp đồng tín dụng: Các bên có thể tranh chấp về các điều khoản trong hợp đồng, cách hiểu và thực hiện hợp đồng hoặc các hành vi vi phạm cam kết.

- Tranh chấp về lãi suất và phí: Đôi khi các bên phát sinh tranh chấp liên quan đến việc tính lãi, điều chỉnh lãi suất hoặc các loại phí mà tổ chức tín dụng áp dụng.

- Tranh chấp về chủ thể hợp đồng: Các vấn đề liên quan đến năng lực pháp luật, năng lực hành vi dân sự của các bên khi ký kết và thực hiện hợp đồng.

Thực tiễn xét xử các vụ án tranh chấp liên quan đến CTCTD trong thời gian qua cho thấy, mặc dù cơ quan lập pháp đã cố gắng xây dựng hoàn thiện các quy định của pháp luật về tín dụng, về giao dịch bảo đảm nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ tín dụng nhưng vẫn tồn tại một số vướng mắc, bất cập trong giải quyết tranh chấp liên quan đến CTCTD², cụ thể như sau:

Thứ nhất, thời hạn giải quyết các vụ án liên quan đến CTCTD thường kéo dài, bởi lẽ một trong những vấn đề mất nhiều thời gian nhất là tòa án phải thu thập đầy đủ các tài liệu, chứng cứ để làm cơ sở giải quyết toàn diện vụ án; đặc biệt là các vụ án có yếu tố nước ngoài hoặc liên quan đến tài sản thế chấp phức tạp³. Do tính chất phức tạp và các yếu tố khách quan, chủ quan khác, nhiều vụ án tranh chấp tín dụng kéo dài thời gian giải quyết, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Việc này không chỉ ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của TCTD mà còn làm giảm hiệu quả thu hồi nợ, nhất là khi tài sản bảo đảm có thanh khoản kém. Đồng thời, việc kéo dài thời gian giải quyết vụ án có thể dẫn đến việc tài sản bảo đảm mất giá trị, gây khó khăn trong việc thu hồi nợ, bởi lẽ các tranh chấp liên quan đến tín dụng có xu hướng gia tăng, gây áp lực lớn lên các tòa án về thời gian và nguồn lực để giải quyết kịp thời.

Thứ hai, các vụ án tranh chấp liên quan đến CTCTD thường liên quan đến nhiều tài liệu, chứng cứ, quy

¹ Lê Thanh Phong, *Thực tiễn giải quyết tranh chấp hợp đồng tín dụng và các tranh chấp dân sự khác trong lĩnh vực ngân hàng tại Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh*, <https://phapluatdansu.edu.vn/2020/03/20/10/34/thuc-tien-giai-quyet-tranh-chap-hop-dong-tin-dung-v-cc-tranh-chap-dn-su-khc-trong-linh-vuc-ngn-hng-tai-ta-n-nhn-dn-th/amp/>, ngày 04/5/2025.

² Lê Tự, *Thực tiễn xét xử các vụ án kinh doanh thương mại về hợp đồng tín dụng tại Đà Nẵng*, <https://phapluatdansu.edu.vn/2020/03/20/10/59/thuc-tien-xt-xu-cc-vu-n-kinh-doanh-thuong-mai-ve-hop-dong-tin-dung-tai-d-nang/>, ngày 04/5/2025.

³ *Tăng cường hiệu quả xử lý tranh chấp hợp đồng tín dụng*, https://www.vietnam.vn/tang-cuong-hieu-qua-xu-ly-tranh-chap-hop-dong-tin-dung?utm_source=chatgpt.com, ngày 04/5/2025.

định pháp luật chuyên ngành và có thể có nhiều đương sự tham gia trong vụ án. Do đó, việc thu thập, đánh giá chứng cứ và áp dụng pháp luật đôi khi gặp khó khăn. Trong đó, khó khăn trong việc thu thập chứng cứ và thẩm định tài sản, đặc biệt khi bên vay cố tình vắng mặt, thay đổi địa chỉ hoặc tài sản thế chấp có tranh chấp quyền sở hữu. Ngoài ra, việc xác định hiệu lực của hợp đồng thế chấp và xử lý tài sản bảo đảm cũng thường xuyên gặp phải vướng mắc pháp lý⁴. Việc thu thập chứng cứ và xác minh tài sản bảo đảm gặp nhiều khó khăn, đặc biệt khi tài sản là quyền sử dụng đất hoặc tài sản có liên quan đến nhiều bên liên quan. Trong một số trường hợp, tòa án không thể xác định được vị trí hoặc tình trạng pháp lý của tài sản thế chấp, dẫn đến việc không thể thực hiện thẩm định tại chỗ hoặc phát mại tài sản. Đồng thời, các vụ án liên quan đến CTCTD thường liên quan đến rất nhiều hợp đồng, chứng từ giao dịch, báo cáo tài chính phức tạp, đòi hỏi thời gian và nguồn lực lớn để thu thập, phân tích và đánh giá cụ thể. Ngoài tổ chức tín dụng và bên vay, có thể có bên thứ ba như bên bảo lãnh, bên thế chấp tài sản, làm tăng thêm sự phức tạp trong việc xác định trách nhiệm và quyền lợi của các bên.

Thứ ba, các vụ án tranh chấp liên quan đến CTCTD thiếu sự hợp tác từ các bên liên quan, bởi lẽ đôi khi các bên liên quan như bên vay, bên bảo lãnh hoặc chủ sở hữu tài sản thế chấp không hợp tác trong quá trình giải quyết vụ án, gây khó khăn cho tòa án trong việc thu thập thông tin và chứng cứ cần thiết. Việc này làm kéo dài thời gian giải quyết vụ án và ảnh hưởng đến hiệu quả của hoạt động xét xử. Đương sự, chủ yếu là bên vay, người bảo lãnh, hoặc chủ sở hữu tài sản thế chấp thiếu hợp tác trong quá trình giải quyết vụ án, cố tình vắng mặt, trì hoãn các phiên họp hòa giải, phiên tòa cũng như

các phiên làm việc theo triệu tập hợp lệ của tòa án; từ chối cung cấp thông tin, tài liệu, chứng cứ về tình trạng quản lý, sử dụng tài sản thế chấp; có người thứ ba liên quan. Thực tiễn xét xử cho thấy, đương sự là cá nhân bỏ đi nơi khác sinh sống, có dấu hiệu trốn nợ, tổ chức thường xuyên thay đổi địa chỉ trụ sở, địa chỉ nơi cư trú không thể xác định được địa chỉ cụ thể⁵.

Thứ tư, mâu thuẫn giữa các văn bản luật trong quá trình giải quyết vụ án, bởi sự không thống nhất giữa các quy định của Luật CTCTD và Bộ luật Dân sự, đặc biệt là các quy định về lãi suất cho vay, gây khó khăn trong việc áp dụng pháp luật. Điều này dẫn đến việc nhiều hợp đồng tín dụng có thể bị tuyên vô hiệu, ảnh hưởng đến quyền lợi của các bên tham gia⁶. Đồng thời, một số tòa án gặp khó khăn trong việc áp dụng đúng các quy định của pháp luật và thủ tục tố tụng, đặc biệt là trong các vụ án có yếu tố nước ngoài hoặc liên quan đến nhiều bên đương sự. Điều này dẫn đến việc giải quyết vụ án không thống nhất, thậm chí có thể dẫn đến việc hủy hoặc sửa bản án do vi phạm về thu thập chứng cứ và áp dụng pháp luật. Bên cạnh đó, các quy định pháp luật liên quan đến hoạt động tín dụng, bảo đảm tiền vay và xử lý nợ xấu đôi khi chưa đồng bộ, rõ ràng, hoặc có cách hiểu khác nhau, dẫn đến khó khăn trong việc áp dụng thống nhất. Các quy định liên quan đến hoạt động tín dụng, xử lý nợ xấu có thể nằm rải rác ở nhiều luật, nghị định, thông tư, đôi khi gây ra cách hiểu và áp dụng khác nhau; một số quy định pháp luật còn mang tính nguyên tắc, thiếu hướng dẫn chi tiết, gây khó khăn cho việc áp dụng vào từng vụ án cụ thể.

Những tác động của Luật CTCTD năm 2024 đến hoạt động xét xử của tòa án

Luật CTCTD năm 2024 không chỉ đơn thuần là sửa đổi, bổ sung các

quy định về ngân hàng, mà còn có vai trò to lớn trong việc đẩy mạnh cải cách tư pháp, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của tòa án; với những quy định pháp lý rõ ràng, minh bạch và chính xác trong hoạt động ngân hàng, sẽ tạo ra môi trường pháp lý ổn định hơn, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững cho nền kinh tế Việt Nam trong thời gian tới. Tòa án với vai trò là cơ quan bảo vệ công lý, cần chủ động thích ứng và hoàn thiện quy trình xử lý để đáp ứng kịp thời với sự thay đổi này, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người dân và tổ chức. Một trong những quy định quan trọng mà Luật CTCTD năm 2024 ảnh hưởng đến các hoạt động xét xử của tòa án là việc giải quyết tranh chấp giữa CTCTD và khách hàng. Luật CTCTD năm 2024 đã đặt ra các quy tắc mới cho các dịch vụ tài chính, cải thiện việc bảo vệ người tiêu dùng. Điều này có nghĩa là khách hàng có thể thực hiện các hành động pháp lý nếu họ cảm thấy ngân hàng đã vi phạm các quy tắc này⁷.

Luật CTCTD năm 2024 đưa ra các quy tắc mới ảnh hưởng đến việc giải quyết xung đột, hành động quản lý, giám sát và nỗ lực chống rửa tiền. Các quyết định của tòa án rất quan trọng để buộc CTCTD phải chịu trách nhiệm, tuân thủ luật pháp và bảo đảm tính ổn định của hệ thống tài chính. Khung pháp lý của Luật CTCTD năm 2024 rất quan trọng để giải quyết các thách thức pháp lý trong lĩnh vực ngân hàng và thúc đẩy lòng tin vào hệ thống tài chính. Những quy định của Luật CTCTD năm 2024 khi có hiệu lực trong thời gian tới, sẽ tác động mạnh mẽ đến hoạt động của tòa án như sau:

Thứ nhất, Luật CTCTD năm 2024 làm cho các tranh chấp tại tòa án sẽ đa dạng hơn, nó điều chỉnh một loạt các hoạt động ngân hàng và tín

⁴ Thanh Lan, *Gỡ vướng trong giải quyết tranh chấp hợp đồng tín dụng*, https://baophapluat.vn/go-vuong-trong-giai-quyet-tranh-chap-hop-dong-tin-dung-post473287.html?utm_source=chatgpt.com, ngày 04/5/2025.

⁵ Lê Tự, ttdđ.

⁶ Bích Ngân, Việt Phòng, *Xử tranh chấp tín dụng cho vay tiêu dùng: Tòa án cũng còn lúng túng*, https://nhandan.vn/xu-tranh-chap-tin-dung-cho-vay-tieu-dung-toa-an-cung-con-lung-tung-post280103.html?utm_source=chatgpt.com, ngày 04/5/2025.

⁷ Trần Thế Hệ, *Bảo đảm bí mật thông tin người tiêu dùng khi sử dụng dịch vụ ngân hàng số ở Việt Nam*, <https://lsvn.vn/bao-dam-bi-mat-thong-tin-nguoi-tieu-dung-khi-su-dung-dich-vu-ngan-hang-so-o-viet-nam-1718209712-a144466.html>, ngày 04/5/2025.

dụng, từ thành lập, tổ chức, hoạt động đến can thiệp sớm⁸, kiểm soát đặc biệt⁹, tổ chức lại¹⁰, giải thể¹¹, phá sản TCTD¹². Điều này dẫn đến việc tòa án sẽ phải giải quyết các tranh chấp phát sinh trong tất cả các giai đoạn này, bao gồm cả các vấn đề mới như can thiệp sớm, xử lý nợ xấu được luật hóa, phá sản TCTD theo Nghị quyết số 42/2017/QH14 ngày 21/6/2017 của Quốc hội về thí điểm xử lý nợ xấu của các tổ chức tín dụng. Mặt khác, Luật CTCTD năm 2024 tăng cường các quy định về bảo vệ quyền lợi của người gửi tiền, khách hàng vay vốn và các bên liên quan khác. Khi có tranh chấp, tòa án sẽ căn cứ vào các quy định này để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ. Ví dụ các quy định về minh bạch thông tin, lãi suất, phí dịch vụ, xử lý tài sản bảo đảm sẽ là cơ sở quan trọng để tòa án xem xét và đưa ra phán quyết.

Thứ hai, Luật CTCTD năm 2024 tạo hành lang pháp lý rõ ràng hơn cho hoạt động xét xử của tòa án, nó cung cấp một hệ thống các quy định chi tiết và cụ thể về hoạt động của CTCTD. Điều này giúp tòa án có cơ sở pháp lý rõ ràng và thống nhất để giải quyết các vụ án liên quan đến lĩnh vực này, giảm thiểu sự tùy tiện trong xét xử. Mặt khác, việc luật hóa các quy định về xử lý nợ xấu từ Nghị quyết số 42/2017/QH14 ngày 21/6/2017 sẽ tạo điều kiện thuận lợi hơn cho tòa án trong việc giải quyết các tranh chấp liên quan đến thu hồi nợ xấu, xử lý tài sản bảo đảm, góp phần lành mạnh hóa hoạt động của hệ thống tín dụng. Bên cạnh đó, Luật cũng quy định rõ về các hành vi bị cấm và các biện pháp xử lý vi phạm¹³. Đây là cơ sở để tòa án xem xét và xử lý các vụ án hình sự, hành

chính liên quan đến hoạt động của CTCTD, góp phần bảo đảm an toàn và ổn định của hệ thống.

Luật CTCTD năm 2024 cũng bổ sung quy định về can thiệp sớm đối với tổ chức tín dụng yếu kém, bao gồm các biện pháp như yêu cầu tăng vốn điều lệ, cắt giảm chi phí hoạt động, đình chỉ hoạt động kinh doanh không hiệu quả và đình chỉ người quản lý có hành vi vi phạm pháp luật¹⁴. Tòa án sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc áp dụng các biện pháp này khi có tranh chấp liên quan đến tổ chức tín dụng yếu kém, bảo đảm sự công bằng và minh bạch trong quá trình xét xử. Luật yêu cầu CTCTD phải xây dựng phương án khắc phục khi có vấn đề phát sinh, đồng thời tăng cường quản trị rủi ro¹⁵ và bảo mật thông tin¹⁶. Điều này giúp tòa án có được thông tin minh bạch và chính xác hơn khi giải quyết các vụ án liên quan đến tổ chức tín dụng, từ đó đưa ra các phán quyết công bằng và hợp pháp.

Thứ ba, Luật CTCTD năm 2024 tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho tòa án giải quyết tranh chấp liên quan đến CTCTD khi cung cấp khung pháp lý chi tiết hơn về hoạt động cấp tín dụng, quản trị rủi ro, xử lý nợ xấu, tài sản bảo đảm... Tòa án căn cứ vào Luật CTCTD năm 2024 để đánh giá tính hợp pháp của các hợp đồng tín dụng, hợp đồng thế chấp, bảo lãnh; xem xét thẩm quyền ký kết, đại diện và điều kiện ràng buộc pháp lý giữa tổ chức tín dụng và khách hàng; phân định nghĩa vụ và trách nhiệm giữa bên cho vay và bên vay; tính hợp pháp của hợp đồng tín dụng, thế chấp, bảo lãnh; trình tự, thủ tục xử lý tài sản bảo đảm có đúng quy định hay không, giúp

thẩm phán tránh áp dụng sai hoặc mâu thuẫn với quy định chuyên ngành ngân hàng.

Luật CTCTD năm 2024 quy định rõ về các loại hợp đồng, điều kiện cho vay, điều kiện xử lý tài sản bảo đảm... giúp cho tòa án có căn cứ rõ ràng để đánh giá tính hợp pháp của chứng cứ, hợp đồng; hạn chế việc các bên viện dẫn các lập luận không phù hợp với quy định pháp luật chuyên ngành. Luật yêu cầu CTCTD phải xây dựng phương án khắc phục khi có vấn đề phát sinh, đồng thời tăng cường quản trị rủi ro và bảo mật thông tin. Điều này giúp tòa án có được thông tin minh bạch và chính xác hơn khi giải quyết các vụ án liên quan đến tổ chức tín dụng.

Thứ tư, Luật CTCTD năm 2024 đặt ra những thách thức mới cho hoạt động xét xử của tòa án, bởi lẽ các vụ án liên quan đến hoạt động ngân hàng và tín dụng thường có tính chuyên môn cao, đòi hỏi thẩm phán và hội thẩm nhân dân phải có kiến thức sâu rộng về lĩnh vực tài chính, ngân hàng, kế toán, thẩm định giá... để có thể hiểu rõ bản chất vụ việc và đưa ra phán quyết công bằng, đúng quy định của pháp luật. Các giao dịch tín dụng ngày càng trở nên phức tạp với nhiều loại hình sản phẩm, dịch vụ và điều khoản khác nhau nên tòa án cần phải xem xét kỹ lưỡng các yếu tố này để đánh giá đúng quyền và nghĩa vụ của các bên trong hợp đồng.

Thứ năm, Luật CTCTD năm 2024 lần đầu tiên quy định rõ thứ tự ưu tiên thanh toán khi xử lý tài sản bảo đảm của khoản nợ xấu: chi phí bảo quản tài sản; chi phí thu giữ, án phí; thuế, lệ phí; nghĩa vụ bảo đảm nợ cho tổ chức tín dụng; nghĩa vụ không có bảo đảm¹⁷. Điều này giúp tòa án đưa ra các phán quyết công

⁸ Điều 156, 157 Luật CTCTD năm 2024.

⁹ Điều 162 Luật CTCTD năm 2024.

¹⁰ Điều 201 Luật CTCTD năm 2024.

¹¹ Điều 202 Luật CTCTD năm 2024.

¹² Điều 203 Luật CTCTD năm 2024.

¹³ Điều 15 Luật CTCTD năm 2024.

¹⁴ Điều 157 Luật CTCTD năm 2024.

¹⁵ Điểm g khoản 2 Điều 101 Luật CTCTD năm 2024.

¹⁶ Điều 13 Luật CTCTD năm 2024.

¹⁷ Điều 199 Luật CTCTD năm 2024.

bằng và thống nhất, đặc biệt trong vụ kiện liên quan nhiều bên nhận bảo đảm. Đồng thời, Luật cũng loại bỏ quyền “thu giữ tài sản bảo đảm” của tổ chức tín dụng, yêu cầu xử lý theo trình tự pháp luật dân sự hoặc thỏa thuận¹⁸. Việc loại bỏ quyền thu giữ tài sản bảo đảm nhằm hướng đến việc xử lý nợ xấu theo trình tự pháp luật dân sự, giúp minh bạch hóa và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các bên liên quan. Điều này tác động tăng vai trò trung gian của tòa án trong việc xác định quyền thu giữ, cưỡng chế; tăng số lượng đơn yêu cầu công nhận thỏa thuận xử lý tài sản hoặc khởi kiện tranh chấp về tài sản bảo đảm. Do đó, tòa án sẽ cần xem xét kỹ lưỡng các tình huống cụ thể để bảo đảm quyền lợi hợp pháp của các bên liên quan trong quá trình xét xử.

Thứ sáu, Luật CTCTD năm 2024 góp phần tạo tiền đề cho tòa án ban hành các án lệ và hướng dẫn hoạt động xét xử trong lĩnh vực tài chính và ngân hàng (vốn còn ít tại Việt Nam). Tòa án tối cao cần ban hành hướng dẫn áp dụng thống nhất, tránh mâu thuẫn giữa các cấp xét xử đối với các vụ án liên quan đến CTCTD. Bên cạnh đó, Luật CTCTD năm 2024 cũng có tác động sâu rộng đến hoạt động xét xử của tòa án, vừa tạo ra cơ sở pháp lý vững chắc hơn, vừa đặt ra những yêu cầu và thách thức mới đối với đội ngũ cán bộ tòa án trong việc giải quyết các tranh chấp phức tạp thuộc lĩnh vực tài chính, ngân hàng. Việc nắm vững và áp dụng đúng các quy định của Luật CTCTD là yếu tố then chốt để tòa án thực hiện tốt chức năng bảo vệ pháp luật, quyền và lợi ích hợp pháp của các tổ chức, cá nhân trong lĩnh vực này. Luật CTCTD năm 2024 tác động mạnh đến hoạt động của tòa án, không chỉ là căn cứ pháp lý xét xử mà còn định hình

cách thức xử lý tranh chấp ngân hàng trong bối cảnh hệ thống tín dụng ngày càng phức tạp. Việc áp dụng hiệu quả Luật này sẽ giúp tòa án bảo vệ công lý tốt hơn, đồng thời bảo đảm sự an toàn cho hệ thống ngân hàng. Do Luật CTCTD năm 2024 có tính chuyên ngành, phức tạp nên tòa án cần có thẩm phán chuyên môn vững về tài chính và ngân hàng để xử lý các vụ việc.

Một số giải pháp bảo đảm cho hoạt động xét xử của tòa án dưới sự tác động của Luật Các tổ chức tín dụng năm 2024

Trong bối cảnh hệ thống tài chính ngân hàng đóng vai trò là huyết mạch của nền kinh tế, việc duy trì một môi trường hoạt động ổn định, an toàn và hiệu quả cho CTCTD là vô cùng quan trọng. Để đạt được điều này, một khung pháp lý toàn diện và phù hợp là yếu tố then chốt. Luật CTCTD từ lâu đã đóng vai trò là nền tảng pháp lý cốt lõi, điều chỉnh mọi khía cạnh hoạt động của CTCTD, từ việc thành lập, tổ chức, hoạt động đến việc tái cơ cấu và giải thể. Sự ra đời của Luật CTCTD năm 2024 đánh dấu một bước tiến quan trọng trong việc tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý này, đáp ứng những thay đổi và thách thức mới trong lĩnh vực tài chính ngân hàng hiện đại. Luật mới không chỉ cập nhật các quy định hiện hành mà còn bổ sung những điều khoản mới nhằm giải quyết các vấn đề pháp lý phát sinh từ sự phát triển của công nghệ tài chính, sự gia tăng của các giao dịch xuyên biên giới và yêu cầu ngày càng cao về quản trị rủi ro và bảo vệ quyền lợi của người gửi tiền cũng như người vay vốn. Dưới tác động của Luật CTCTD

năm 2024, để bảo đảm cho hoạt động xét xử của tòa án trong thời gian tới, cần thực hiện các giải pháp như sau:

Thứ nhất, cần thiết lập cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa tòa án và các cơ quan liên quan như ngân hàng, cơ quan đăng ký tài sản, để thuận lợi trong việc thu thập chứng cứ và xác minh tài sản bảo đảm.

Thứ hai, nâng cao năng lực của thẩm phán và cán bộ tòa án qua việc tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu về pháp luật ngân hàng và kinh doanh thương mại để nâng cao chất lượng xét xử; tổ chức các khóa đào tạo, hội nghị tổng kết để chia sẻ kinh nghiệm và cập nhật kiến thức pháp luật cho đội ngũ thẩm phán và cán bộ tòa án, nhằm nâng cao chất lượng xét xử các vụ án liên quan đến CTCTD.

Thứ ba, tăng cường phối hợp giữa tòa án và các cơ quan liên quan, đặc biệt là viện kiểm sát và cơ quan thi hành án, nhằm bảo đảm việc thu thập chứng cứ và thi hành án được thực hiện kịp thời và hiệu quả, đặc biệt là các vụ án liên quan đến CTCTD.

Thứ tư, Tòa án nhân dân tối cao cần rà soát và sửa đổi các quy định pháp luật và thủ tục tố tụng để phù hợp với thực tiễn và Luật CTCTD năm 2024, đặc biệt là đối với các vụ án có yếu tố nước ngoài hoặc liên quan đến nhiều bên, nhằm bảo đảm việc giải quyết vụ án liên quan đến CTCTD được nhanh chóng và hiệu quả. Đồng thời, cần có hướng dẫn cụ thể về việc xử lý các trường hợp bên vay vắng mặt hoặc cố tình chống đối, cũng như giải quyết các tranh chấp liên quan đến tài sản thế chấp có yếu tố nước ngoài, nhằm giảm thiểu tình trạng tồn đọng các vụ án liên quan đến CTCTD.

N.T.C - B.A.G

¹⁸ Cụ thể, tại Điều 199 Luật CTCTD năm 2024 quy định về thứ tự ưu tiên thanh toán khi xử lý tài sản bảo đảm của khoản nợ xấu, nhưng không đề cập đến quyền thu giữ tài sản bảo đảm của tổ chức tín dụng. Điều này cho thấy việc xử lý tài sản bảo đảm phải tuân theo trình tự pháp luật dân sự hoặc thỏa thuận giữa các bên, thay vì quyền thu giữ tự động như trước đây.

MỘT SỐ ĐIỂM MỚI VỀ CHÍNH SÁCH THUẾ TRONG HOẠT ĐỘNG THƯƠNG MẠI ĐIỆN TỬ TẠI VIỆT NAM

THS LƯƠNG THỊ LINH CHI*

Tóm tắt: Thương mại điện tử đang là động lực tăng trưởng quan trọng của Việt Nam, mở ra nhiều cơ hội kinh doanh nhưng cũng đặt ra thách thức lớn trong quản lý thuế. Với quy mô thị trường ước tính đạt 39 tỷ USD trong năm 2025, sự phát triển này kéo theo sự gia tăng số lượng cá nhân, doanh nghiệp hoạt động trên các nền tảng trực tuyến trong và ngoài nước. Để bảo đảm công bằng và nguồn thu ngân sách, việc quản lý thuế hiệu quả là hết sức cần thiết. Bài viết phân tích các vấn đề và thách thức trong quản lý thuế đối với thương mại điện tử, cập nhật các quy định pháp luật mới nhất, đồng thời đề xuất giải pháp dựa trên kinh nghiệm quốc tế nhằm xây dựng một hệ thống thuế công bằng, minh bạch và hiệu quả trong nền kinh tế số.

Từ khóa: Kinh tế số, quản lý thuế, thương mại điện tử.

Abstract: E-commerce is an important growth motivation for Vietnam, opening up many business opportunities but also raises a big challenge in tax administration. With a market scale of 39 billion USD in 2025, this development led to an increase in the number of individuals and enterprises operating on online platforms domestic and foreign. To ensure fairness and budget revenue, effective tax administration is essential. The article analyzes issues and challenges in tax administration of e-commerce, updates the latest legal provisions, and proposes solutions based on international experience to build a fair, transparent and effective tax system in the digital economy.

Keywords: Digital economy, tax administration, e-commerce.

Đặt vấn đề

Bối cảnh phát triển của thương mại điện tử (TMĐT) tại Việt Nam cho thấy một bức tranh đầy sôi động. Theo thống kê, quy mô thị trường TMĐT Việt Nam đạt khoảng 13,7 tỷ USD vào năm 2021, tăng 15% so với năm 2020, và được dự báo có thể đạt 39 tỷ USD vào năm 2025, qua đó đưa Việt Nam trở thành nền kinh tế có thị trường TMĐT đứng thứ ba trong khu vực ASEAN¹. Sự tăng trưởng này kéo theo sự gia tăng vượt bậc các cá nhân và hộ kinh doanh hoạt động trên các nền tảng trực tuyến phổ biến như Shopee, Lazada, Tiki, TikTok Shop, Grab². Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ xuyên biên giới như Google, Facebook, Amazon cũng đóng góp đáng kể vào doanh thu thị trường số tại Việt Nam³. Kinh tế số và toàn cầu hóa đã tạo ra nhiều loại

hình kinh doanh mới dựa trên nền tảng công nghệ thông tin, mang lại tiện ích cho người tiêu dùng nhưng đồng thời cũng đặt ra thách thức mới cho các cơ quan quản lý, đặc biệt là trong việc xây dựng các biện pháp quản lý thu thuế phù hợp nhằm ngăn chặn các hành vi làm xói mòn cơ sở tính thuế và chuyển lợi nhuận⁴.

Trong bối cảnh đó, tầm quan trọng của quản lý thuế hiệu quả là không thể phủ nhận, nhằm bảo đảm nguồn thu ngân sách nhà nước, phục vụ công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

Khái quát chung về thuế trong hoạt động thương mại điện tử đối với nền kinh tế số

Thương mại điện tử là những khái niệm trung tâm trong bối cảnh phát triển công nghệ hiện nay, định

hình lại cách thức kinh doanh và tương tác kinh tế. Thuế trong hoạt động TMĐT được định nghĩa là các khoản thuế được áp dụng cho các hoạt động kinh doanh diễn ra trên môi trường điện tử⁵. Các đặc điểm nổi bật của TMĐT và kinh tế số bao gồm tính xuyên biên giới, cho phép giao dịch vượt qua rào cản địa lý; tốc độ phát triển nhanh chóng, liên tục xuất hiện các mô hình kinh doanh mới; tính ẩn danh tương đối, gây khó khăn trong việc xác định danh tính và địa điểm của các bên tham gia giao dịch; sự đa dạng của các mô hình kinh doanh, từ bán hàng hóa vật lý đến cung cấp nội dung số và dịch vụ trực tuyến; sự phát triển mạnh mẽ của các sản phẩm và dịch vụ số⁶.

Khung pháp lý về thuế đối với hoạt động kinh doanh TMĐT tại Việt Nam được xây dựng trên nền

* Trường Đại học Mở Hà Nội.

¹ H.Huong-M.Sang, *Khó thu thuế thương mại điện tử?*, <https://daidoanket.vn/kho-thu-thue-thuong-mai-dien-tu-10233039.html>, ngày 14/8/2025.

² Quy định và cách tính thuế thương mại điện tử (Mới nhất 2025), <https://fast.com.vn/quy-dinh-ve-thue-thuong-mai-dien-tu/>, ngày 14/8/2025.

³ T.Hằng, *Thương mại điện tử: Thách thức trong quản lý thuế*, <https://daidoanket.vn/thuong-mai-dien-tu-thach-thuc-trong-quan-ly-thue-10291055.html>, ngày 14/8/2025.

⁴ Nguyễn Trần Khánh, *Tác động của chính sách thuế tối thiểu toàn cầu đến kinh tế Việt Nam*, <https://kinhtevadubao.vn/tac-dong-cua-chinh-sach-thue-toi-thieu-toan-cau-den-kinh-te-viet-nam-27923.html>, ngày 14/8/2025.

⁵ Kinh doanh ít vốn trên sàn thương mại điện tử và những vấn đề về thuế, <https://acb.com.vn/thu-vien/kinh-doanh-it-von-tren-san-thuong-mai-dien-tu-va-nhung-van-de-ve-thue>, ngày 14/8/2025.

⁶ Nguyễn Vy, *Thách thức quản lý thuế các hoạt động thương mại điện tử*, <https://kinhte.congthuong.vn/thach-thuc-quan-ly-thue-cac-hoat-dong-thuong-mai-dien-tu-375227.html>, ngày 14/8/2025.

tăng của nhiều văn bản quy phạm pháp luật, từ luật đến nghị định và thông tư, nhằm điều chỉnh các hoạt động kinh doanh trực tuyến trong bối cảnh nền kinh tế số đang phát triển mạnh mẽ.

Trong hoạt động kinh doanh TMĐT, các đối tượng chịu thuế và loại thuế áp dụng được quy định cụ thể như sau:

Hệ kinh doanh, cá nhân kinh doanh trên sàn thương mại điện tử

Theo Thông tư số 40/2021/TT-BTC, cá nhân bán hàng hóa, cung cấp dịch vụ trên sàn TMĐT được xem là cá nhân kinh doanh. Các loại thuế chính mà họ phải nộp là thuế giá trị gia tăng và thuế thu nhập cá nhân, nếu doanh thu trong năm dương lịch trên 100 triệu đồng. Ngoài ra, họ cũng phải nộp lệ phí môn bài nếu có doanh thu trên 100 triệu đồng/năm; nếu doanh thu dưới 100 triệu đồng/năm thì được miễn lệ phí môn bài. Các khoản thu khác như thuế tiêu thụ đặc biệt, thuế bảo vệ môi trường, thuế tài nguyên và các khoản thu khác phải nộp ngân sách nhà nước cũng có thể phát sinh tùy thuộc vào loại hình hàng hóa, dịch vụ kinh doanh.

Doanh nghiệp kinh doanh thương mại điện tử

Các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực TMĐT có nghĩa vụ nộp thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp, với mức thuế suất thông thường là 20%. Về thuế giá trị gia tăng, doanh nghiệp áp dụng phương pháp khấu trừ nếu doanh thu từ 1 tỷ đồng/năm trở lên, hoặc phương pháp trực tiếp trên doanh thu với thuế suất 1% nếu doanh thu dưới 1 tỷ đồng/năm.

Thuế đối với hoạt động sáng tạo nội dung số

Các doanh nghiệp trong lĩnh vực sáng tạo nội dung số tại Việt Nam áp dụng mức thuế thu nhập doanh nghiệp thông thường là 20%⁷. Đối với cá nhân sáng tạo nội dung số, họ cũng phải nộp thuế thu nhập cá nhân và giá trị gia tăng nếu đạt ngưỡng doanh thu quy định cho cá nhân kinh doanh.

Mặc dù các quy định hiện hành đã công nhận tính chịu thuế của sản phẩm và dịch vụ số, bao gồm cả ebook, nhạc số và khóa học trực tuyến, nhưng những đối tượng này vẫn được xếp vào các danh mục “hàng hóa” hoặc “dịch vụ” truyền thống để áp dụng thuế suất hiện có. Cách tiếp cận này cho thấy một sự cố gắng để “lồng ghép” các hoạt động kinh tế số vào khuôn khổ pháp lý hiện hành thay vì xây dựng một khuôn khổ thuế chuyên biệt. Điều này có thể gây ra sự thiếu rõ ràng, đặc biệt đối với các sản phẩm và dịch vụ số có tính chất xuyên biên giới và có thể là một trong những nguyên nhân gây khó khăn trong việc thu thuế từ các nền tảng quốc tế và các nhà cung cấp dịch vụ số.

Những điểm mới của chính sách thuế trong hoạt động thương mại điện tử

Nghị định số 117/2025/NĐ-CP được Chính phủ ban hành ngày 09/6/2025 và chính thức có hiệu lực từ ngày 01/7/2025. Đây được xem là một thay đổi mang tính bước ngoặt trong công tác quản lý thuế đối với lĩnh vực TMĐT tại Việt Nam. Nghị định này chuyển trách nhiệm kê khai và nộp thuế từ hàng triệu cá nhân kinh doanh sang các tổ chức quản lý sàn giao dịch TMĐT và các tổ chức cung cấp nền tảng số có chức năng hỗ trợ thanh toán.

Nghị định số 117/2025/NĐ-CP mang đến một sự thay đổi cơ bản trong quản lý thuế TMĐT, thể hiện qua năm điểm mới quan trọng:

Một là, trách nhiệm khấu trừ, kê khai và nộp thuế thay của sàn thương mại điện tử có chức năng thanh toán

Từ ngày 01/7/2025, các sàn TMĐT có chức năng thanh toán (bao gồm cả trong và ngoài nước) chính thức phải thực hiện khấu trừ, kê khai và nộp thuế thay cho hộ, cá nhân kinh doanh. Trách nhiệm này áp dụng cho cả thuế giá trị gia tăng và thuế thu nhập cá nhân phát sinh từ hoạt động bán hàng hóa, dịch vụ. Đối với cá nhân cư trú, sàn sẽ khấu trừ thuế giá trị gia tăng và thu nhập

cá nhân cho cả giao dịch trong và ngoài nước. Đối với cá nhân không cư trú, sàn chỉ khấu trừ thuế cho các giao dịch trong nước. Một điểm đáng chú ý là hộ, cá nhân đã được sàn TMĐT khấu trừ và nộp thuế thay sẽ không cần tự kê khai, nộp lại thuế cho các giao dịch đó. Sự thay đổi này đại diện cho một sự chuyển đổi mô hình quản lý thuế, tận dụng khả năng thu thập dữ liệu và xử lý thanh toán của các nền tảng tập trung để giải quyết vấn đề thiếu thông tin và khó kiểm soát doanh thu từ cá nhân kinh doanh.

Hai là, thời điểm khấu trừ thuế ngay khi giao dịch hoàn tất

Thời điểm khấu trừ thuế giá trị gia tăng và thu nhập cá nhân được quy định là ngay khi giao dịch được xác nhận thành công và chấp nhận thanh toán. Điều này có nghĩa là ngay khi có phát sinh doanh thu, các nền tảng có chức năng thanh toán phải tiến hành khấu trừ và nộp thuế thay hộ, cá nhân. Quy định này giúp bảo đảm thu thuế kịp thời, giảm thiểu rủi ro thất thu do khó kiểm soát dòng tiền của các giao dịch online.

Ba là, tỷ lệ % doanh thu khấu trừ thuế theo từng loại hình giao dịch và đối tượng

Số thuế giá trị gia tăng và thu nhập cá nhân phải nộp được xác định theo tỷ lệ phần trăm (%) trên doanh thu của từng giao dịch bán hàng hóa, cung cấp dịch vụ. Một lưu ý quan trọng là nếu tổ chức quản lý nền tảng không xác định được tính chất giao dịch (là hàng hóa hay dịch vụ), thì sẽ áp dụng mức tỷ lệ % khấu trừ cao nhất. Bên cạnh đó, doanh thu mỗi giao dịch được xác định là số tiền bán hàng hóa, dịch vụ của hộ, cá nhân được hưởng mà nền tảng thu hộ. Cục thuế cũng đã đưa ra ví dụ cụ thể về cách tính doanh thu khấu trừ thuế, bao gồm việc trừ đi các khoản giảm giá của người bán nhưng không trừ phí sàn hoặc voucher của sàn. Các tỷ lệ này được cụ thể hóa rõ ràng hơn so với Thông tư số 40/2021/TT-BTC, đặc biệt là việc phân biệt cá nhân cư trú và không cư trú, nhằm tăng

⁷ Thực trạng và những vấn đề đặt ra trong quản lý thuế đối với hoạt động sáng tạo nội dung số tại Việt Nam, <https://kinhtevdubao.vn/thuc-trang-va-nhung-van-de-dat-ra-trong-quan-ly-thue-doi-voi-hoat-dong-sang-tao-noi-dung-so-tai-viet-nam-30899.html>, ngày 14/8/2025.

cường tính minh bạch và bảo đảm thu đúng, thu đủ.

Bốn là, nghĩa vụ tự kê khai, nộp thuế của hộ, cá nhân kinh doanh trên sàn không có chức năng thanh toán

Đối với hộ, cá nhân có hoạt động kinh doanh trên các nền tảng không có chức năng thanh toán trực tiếp (như Facebook, Zalo), họ vẫn phải tự kê khai và nộp các loại thuế. Việc kê khai có thể thực hiện theo tháng hoặc từng lần phát sinh nếu kinh doanh không thường xuyên. Cá nhân không cư trú phải kê khai điện tử qua chi cục thuế TMĐT và tự nộp thuế giá trị gia tăng, thu nhập cá nhân theo tỷ lệ % doanh thu. Quy định này thừa nhận thực tế rằng các nền tảng mạng xã hội không có chức năng thanh toán tích hợp, do đó không thể áp dụng cơ chế khấu trừ tại nguồn. Tuy nhiên, nó vẫn yêu cầu nghĩa vụ thuế từ người bán trên các nền tảng này, đặt ra thách thức về kiểm soát và tuân thủ. Sự phân biệt này tạo ra một cách tiếp cận hai cấp độ trong quản lý thuế TMĐT, giải quyết phần lớn các giao dịch trên sàn có chức năng thanh toán, nhưng vẫn để lại thách thức cho các hoạt động kinh doanh trên các nền tảng không có chức năng này.

Năm là, trách nhiệm cung cấp thông tin của người bán cho sàn thương mại điện tử

Hộ, cá nhân kinh doanh trên sàn TMĐT có trách nhiệm cung cấp thông tin đầy đủ và chính xác cho tổ chức quản lý nền tảng. Các thông tin này bao gồm mã số thuế hoặc số định danh cá nhân (đối với công dân Việt Nam), hoặc thông tin hộ chiếu/nhận dạng do cơ quan nước ngoài cấp (đối với người nước ngoài). Người bán cũng phải cung cấp tất cả thông tin bắt buộc đối với người bán theo pháp luật về TMĐT và các tài liệu liên quan đến việc xác định nghĩa vụ thuế của họ. Việc này nhằm tạo cơ sở dữ liệu cho sàn thực hiện nghĩa vụ khấu trừ và kê khai thuế thay, giải quyết vấn đề thiếu thông tin về người bán mà trước

đây là một thách thức lớn trong quản lý thuế.

Như vậy, những quy định mới về thuế trong hoạt động TMĐT tại Nghị định số 117/2025/NĐ-CP đã có những tác động đối với các bên tham gia trong quan hệ giao dịch TMĐT, cụ thể:

Đối với người bán. Quy định mới được kỳ vọng sẽ đơn giản hóa thủ tục hành chính đáng kể cho người bán, vì họ sẽ không cần tự kê khai và nộp lại thuế cho các giao dịch đã được sàn khấu trừ. Điều này cũng khuyến khích người bán hoạt động minh bạch hơn, góp phần giảm thiểu tình trạng thất thu. Tuy nhiên, một số ý kiến lo ngại rằng sàn có thể tăng phí dịch vụ để bù đắp chi phí vận hành hệ thống khấu trừ thuế, điều này có thể làm tăng chi phí cho người bán. Người bán cũng cần bảo đảm cung cấp đầy đủ và chính xác thông tin định danh và giao dịch cho sàn.

Đối với sàn TMĐT. Sàn sẽ phải đối mặt với trách nhiệm và gánh nặng hành chính lớn hơn, đòi hỏi đầu tư vào hệ thống công nghệ và nhân lực để thực hiện việc khấu trừ, kê khai và nộp thuế thay hàng tháng. Điều này có thể phát sinh vướng mắc giữa sàn và người bán nếu việc khấu trừ không chính xác hoặc không rõ ràng. Tuy nhiên, nó cũng tạo cơ hội cho sàn phối hợp chặt chẽ hơn với cơ quan thuế trong việc chia sẻ dữ liệu và chuẩn hóa thông tin⁸.

Đối với công tác quản lý thuế. Cơ chế khấu trừ tại nguồn được kỳ vọng sẽ giảm đáng kể tình trạng thất thu thuế từ hoạt động TMĐT. Nó cũng tăng cường tính minh bạch và công bằng, bảo đảm mọi hoạt động kinh doanh online đều phải thực hiện nghĩa vụ thuế, tạo sự bình đẳng với kinh doanh truyền thống. Nghị định này thúc đẩy ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý thuế, hướng tới minh bạch hóa và số hóa quản lý hộ kinh doanh⁹. Tuy

nhiên, thách thức triển khai vẫn còn, đòi hỏi sự phối hợp đồng bộ giữa cơ quan thuế, Bộ Công thương, Ngân hàng Nhà nước và các sàn TMĐT.

Kinh nghiệm của một số quốc gia về quản lý thuế trong hoạt động thương mại điện tử

Việc nghiên cứu kinh nghiệm quản lý thuế TMĐT từ các quốc gia có nền kinh tế số phát triển như Singapore và Hàn Quốc mang lại những bài học quý giá, cung cấp hàm ý chính sách quan trọng cho Việt Nam trong nỗ lực hoàn thiện khung pháp lý và công tác quản lý thuế trong hoạt động TMĐT.

Kinh nghiệm của Singapore

Singapore là một trong những quốc gia tiên phong trong việc xây dựng khung pháp lý và chính sách thuế trong hoạt động TMĐT, cụ thể:

Chính sách Thuế hàng hóa và dịch vụ (GST): GST được áp dụng cho hầu hết các hàng hóa và dịch vụ được bán tại Singapore, bao gồm cả các sản phẩm và dịch vụ được cung cấp qua nền tảng TMĐT. Các doanh nghiệp TMĐT có doanh thu hàng năm vượt quá 1 triệu đô la Singapore (\$1 triệu) phải đăng ký GST và có trách nhiệm thu thuế từ khách hàng. Thuế suất GST hiện hành tại Singapore là 9%, đã tăng từ 8% kể từ ngày 01/01/2024. Các doanh nghiệp đã đăng ký phải thu GST từ khách hàng và nộp cho Cục thuế Singapore (IRAS)¹⁰.

Chế độ Đăng ký nhà cung cấp ở nước ngoài (OVR) cho hàng hóa giá trị thấp (LVG): Từ ngày 01/01/2023, chế độ OVR đã được mở rộng áp dụng cho LVG. Theo đó, một nhà cung cấp trong nước hoặc nước ngoài thực hiện cung cấp hàng hóa LVG theo mô hình B2C (Business-to-Consumer) vào Singapore có thể được yêu cầu đăng ký thuế GST và tính thuế GST đối với các giao dịch cung cấp đó. Cơ chế này nhằm bảo đảm thu thuế đối với các giao dịch xuyên biên giới có giá trị nhỏ nhưng số lượng lớn.

⁸ Minh Minh, *Sàn thương mại điện tử nộp thuế thay cho người bán*, Bộ Công thương nói gì?, <https://www.tinnhanhchungkhoan.vn/san-thuong-mai-dien-tu-nop-thue-thay-cho-nguoi-ban-bo-cong-thuong-noi-gi-post372396.html>, ngày 14/8/2025.

⁹ Minh Phương, *Thu thuế thương mại điện tử trong quý 1/2025 tăng 19%*, <https://nhandan.vn/thu-thue-thuong-mai-dien-tu-trong-quy-12025-tang-19-post870293.html>, ngày 14/8/2025.

¹⁰ Thủ tục thành lập công ty thương mại điện tử ở Singapore (2025), <https://globallinks.asia/cam-nang/thanh-lap-cong-ty-thuong-mai-dien-tu-tai-singapore>

Các ưu đãi thuế và hiệp định tránh đánh thuế hai lần (DTA): Singapore có DTA với nhiều quốc gia, giúp giảm thiểu tình trạng đánh thuế hai lần đối với các doanh nghiệp có hoạt động quốc tế. Ngoài ra, tùy thuộc vào bản chất và vị trí của doanh nghiệp, có thể có các ưu đãi thuế cụ thể như giảm thuế trong 3 năm đầu cho công ty mới thành lập hoặc giảm thuế cho thu nhập có nguồn gốc nước ngoài.

Quy định kinh doanh TMĐT: Chính phủ Singapore đã tăng cường các luật lệ và quy định để tăng cường lòng tin của người tiêu dùng vào TMĐT, thể hiện qua các đạo luật như Electronic Transaction Act (Đạo luật giao dịch điện tử), Sales of Goods Act (Đạo luật bán hàng), và Personal Data Protection Act (Đạo luật bảo vệ dữ liệu cá nhân).

Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Hàn Quốc cũng là một quốc gia có nền kinh tế số phát triển mạnh mẽ và có những kinh nghiệm đáng chú ý trong quản lý thuế TMĐT, cụ thể:

Đối với thuế suất GTGT, TNDN, TNCN và thuế dịch vụ điện tử xuyên biên giới, Chính phủ Hàn Quốc quy định: (i) Thuế suất GTGT tại Hàn Quốc là 10% áp dụng cho việc cung cấp hàng hóa và dịch vụ, trừ các trường hợp được miễn thuế; (ii) Thuế suất TNDN cao nhất tại Hàn Quốc là 25%, với cơ sở tính thuế được chia theo biểu từng phần; (iii) Thuế TNCN tại Hàn Quốc cũng thu theo biểu thuế lũy tiến từng phần với thuế suất cao nhất là 45%, cộng thêm thuế cư trú địa phương lên tới 4.5%¹¹.

Đối với thuế dịch vụ điện tử xuyên biên giới: Công ty nước ngoài cung cấp dịch vụ điện tử (như phần

mềm, game, e-book, audio, video, nhạc, dịch vụ quảng cáo, môi giới) cho cá nhân tại Hàn Quốc phải đăng ký GTGT và nộp thuế 10%. Đặc biệt, nếu các dịch vụ này được cung cấp thông qua bên thứ ba (như sàn giao dịch điện tử hoặc tổ chức trung gian thanh toán), bên thứ ba đó phải đăng ký và chịu trách nhiệm về GTGT¹².

Chính sách miễn thuế cho hàng hóa giá trị thấp và thủ tục hải quan đơn giản: Hàn Quốc có hệ thống miễn thuế và thủ tục hải quan đơn giản cho hàng hóa giá trị thấp. Ngưỡng miễn thuế là 125 USD (giá CIF) cho bưu phẩm và 100 USD (giá FOB) cho chuyển phát nhanh (hoặc 200 USD cho hàng có nguồn gốc từ Mỹ). Khoảng 96% giao dịch TMĐT hưởng lợi từ hệ thống miễn thuế này, mặc dù điều này cũng dẫn đến một lượng thất thu thuế nhất định. Nếu tổng thuế dưới 10.000 KRW (khoảng 8 USD), thuế sẽ không được thu¹³.

Khung pháp lý TMĐT: Hàn Quốc đã xây dựng và sửa đổi các quy định về TMĐT từ năm 1997, đỉnh điểm là việc ban hành Đạo luật khung về Thương mại điện tử (FAET) và Đạo luật Chữ ký điện tử (ESA) vào năm 1999. Các luật hiện hành được áp dụng tương tự cho các giao dịch TMĐT, hoặc sửa đổi/ban hành luật cụ thể khi cần thiết để giải quyết các vấn đề phát sinh¹⁴.

Đề xuất, kiến nghị cho Việt Nam về hoàn thiện quy định pháp luật thuế trong thương mại điện tử

Từ kinh nghiệm của Singapore và Hàn Quốc cho thấy việc xây dựng chính sách pháp luật thuế

trong TMĐT ở Việt Nam cũng có những điểm chung với các quốc gia. Tuy nhiên, hoạt động TMĐT đòi hỏi cần ban hành những chính sách đặc trưng riêng nhằm nâng cao hiệu quả trong công tác quản lý thuế TMĐT, cụ thể:

Đối với cơ chế khấu trừ tại nguồn và thu thuế qua trung gian: Kinh nghiệm của Singapore với chế độ OVR và Hàn Quốc với việc thu VAT trên dịch vụ điện tử xuyên biên giới qua bên thứ ba cho thấy việc chuyển trách nhiệm thu thuế cho các nền tảng hoặc nhà cung cấp dịch vụ trung gian là một giải pháp hiệu quả để quản lý thuế TMĐT và các giao dịch số, đặc biệt là xuyên biên giới. Nội dung này cũng đã được pháp luật Việt Nam ghi nhận cụ thể tại Nghị định 117/2025/NĐ-CP.

Quy định về ngưỡng miễn thuế: Hàn Quốc áp dụng ngưỡng miễn thuế cho hàng hóa giá trị thấp để khuyến khích TMĐT và đơn giản hóa thủ tục. Theo đó, Việt Nam có thể xem xét đề xuất miễn thuế hàng nhập khẩu qua sàn TMĐT dưới 1 triệu đồng để cân bằng giữa mục tiêu thu thuế và khuyến khích tiêu dùng, cũng như giảm gánh nặng hành chính cho các giao dịch nhỏ¹⁵.

Quy định hợp tác quốc tế trong thu thuế xuyên biên giới: Sự tham gia tích cực vào các sáng kiến quốc tế như BEPS¹⁶ và thúc đẩy đàm phán Hiệp định tránh đánh thuế hai lần (DTA)¹⁷ là cực kỳ cần thiết để giải quyết vấn đề xói mòn cơ sở thuế và chuyển lợi nhuận, đồng thời bảo đảm quyền đánh thuế của Việt Nam đối với các nhà cung cấp nước ngoài.

Chính sách cân bằng giữa thu thuế và khuyến khích phát triển: Các quốc

¹¹ Thuế tại Hàn Quốc - Taxes in Korea - 한국의 세금 - Gonnappass, <https://gonnapass.com/thue-tai-han-quoc-hoan-thue-bang-may/>

¹² Korea, Republic of - Corporate - Other taxes - Worldwide Tax Summaries (PwC), <https://taxsummaries.pwc.com/republic-of-korea/corporate/other-taxes>

¹³ Supporting e-commerce: Korea Customs Service's strategy, <https://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/global/pdf/topics/facilitation/activities-and-programmes/ecommerce/wco-news/supporting-e-commerce-korea-customs-services-strategy-wco-news-78-october-2106.pdf?db=web>

¹⁴ E-Commerce Regulations in Korea, truy cập vào tháng 8 14, 2025, https://www.leeko.com/pdf/Article_KBP_1.pdf

¹⁵ Phan Trang, *Đề xuất 5 nhóm chính sách lớn với Luật Thương mại điện tử*, <https://baochinhphu.vn/de-xuat-5-nhom-chinh-sach-lon-voi-luat-thuong-mai-dien-tu-10225041012374892.htm>

¹⁶ Nguyễn Trần Khánh, *Tác động của chính sách thuế tối thiểu toàn cầu đến kinh tế Việt Nam*, <https://kinhtevadubao.vn/tac-dong-cua-chinh-sach-thue-toi-thieu-toan-cau-den-kinh-te-viet-nam-27923.html>

¹⁷ Thủ tục thành lập công ty thương mại điện tử ở Singapore (2025), <https://globallinks.asia/cam-nang/thanh-lap-cong-ty-thuong-mai-dien-tu-tai-singapore>



Hình minh họa.

gia như Singapore có chính sách ưu đãi thuế cho doanh nghiệp khởi nghiệp và thu nhập nước ngoài, cho thấy sự cần thiết của việc cân bằng giữa mục tiêu thu ngân sách và tạo môi trường thuận lợi cho sự phát triển của kinh tế số. Việt Nam cần linh hoạt điều chỉnh chính sách thuế đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNVV) và doanh nghiệp khởi nghiệp (DNKN) trong TMĐT¹⁸, có thể xem xét các hình thức miễn thuế hoặc giảm thuế trong giai đoạn đầu để hỗ trợ sự phát triển của họ.

Áp dụng các ứng dụng công nghệ và xây dựng cơ sở dữ liệu: Kinh nghiệm của Hàn Quốc trong việc sử dụng hóa đơn điện tử bắt buộc và hệ thống quản lý thuế điện tử cho thấy tầm quan trọng của việc đầu tư vào hạ tầng công nghệ để tự động hóa và tăng cường minh bạch trong thu thuế¹⁹. Việt Nam cần tiếp tục xây dựng cơ sở dữ liệu lớn và ứng dụng công nghệ thông tin để quản lý hiệu quả hơn các giao dịch TMĐT.

Thương mại điện tử và kinh tế số đang bùng nổ tại Việt Nam, mang

lại những cơ hội phát triển to lớn nhưng cũng đặt ra những thách thức đáng kể trong công tác quản lý thuế. Khung pháp lý hiện hành, dù đã có những nỗ lực điều chỉnh, vẫn còn bộc lộ hạn chế về khả năng kiểm soát doanh thu, định danh đối tượng nộp thuế và quản lý giao dịch xuyên biên giới. Năm 2025 đánh dấu một bước ngoặt quan trọng với sự ra đời của hàng loạt văn bản pháp lý mới, nổi bật là Nghị định 117/2025/NĐ-CP. Nghị định này chuyển trách nhiệm khấu trừ, kê khai và nộp thuế từ cá nhân kinh doanh sang các sàn TMĐT có chức năng thanh toán, đồng thời cụ thể hóa tỷ lệ thuế suất và thời điểm khấu trừ. Cơ chế này được kỳ vọng sẽ giảm đáng kể tình trạng thất thu thuế và tăng cường tính minh bạch, công bằng trong hoạt động kinh doanh online. Các luật khác như Luật Thuế GTGT 2024 và Nghị định 70/2025/NĐ-CP về hóa đơn điện tử cũng góp phần số hóa và minh bạch hóa quản lý thuế, đồng bộ hóa hệ thống pháp luật thuế với xu thế chuyển đổi số.

Kinh nghiệm quốc tế từ Singapore và Hàn Quốc cung cấp những bài học quý giá về các mô hình quản lý thuế dịch vụ số hiệu quả, việc áp dụng ngưỡng miễn thuế hợp lý để khuyến khích phát triển, và tầm quan trọng của hợp tác quốc tế trong thu thuế xuyên biên giới. Những bài học này củng cố tính đúng đắn của các chính sách mới của Việt Nam và gợi mở thêm các hướng đi tiềm năng. Để hoàn thiện hệ thống thuế TMĐT, Việt Nam cần tiếp tục xây dựng khung pháp lý toàn diện, đặc biệt là Luật Thương mại điện tử, để bao quát các mô hình kinh doanh mới và giải quyết triệt để vấn đề định danh điện tử. Đồng thời, việc tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng cơ sở dữ liệu lớn và nâng cao năng lực phối hợp giữa các cơ quan quản lý là không thể thiếu. Quan trọng hơn cả, cần duy trì sự cân bằng giữa mục tiêu thu thuế và khuyến khích phát triển kinh tế số, bảo đảm rằng các chính sách thuế không trở thành rào cản cho sự đổi mới và tăng trưởng.

L.T.L.C

¹⁸ Vũ Thị Thanh An, *Kinh nghiệm quốc tế về quản lý thuế trong hoạt động thương mại điện tử: Hàm ý chính sách cho Việt Nam*, <https://kinhteivadubao.vn/kinh-nghiem-quoc-te-ve-quan-ly-thue-trong-hoat-dong-thuong-mai-dien-tu-ham-y-chinh-sach-cho-viet-nam-31566.html>

¹⁹ Korea, Republic of - Corporate - Other taxes - Worldwide Tax Summaries (PwC), <https://taxsummaries.pwc.com/republic-of-korea/corporate/other-taxes>

PHÁP LUẬT VỀ NÔNG NGHIỆP HỮU CƠ Ở VIỆT NAM CƠ SỞ LÝ LUẬN, THỰC TIỄN ÁP DỤNG VÀ KHOẢNG TRỐNG NGHIÊN CỨU

NCS NGUYỄN NAM TRUNG*

Tóm tắt: Trong bối cảnh toàn cầu hướng tới nông nghiệp xanh, bền vững và trung hòa carbon, nông nghiệp hữu cơ trở thành xu thế tất yếu. Việt Nam đã ban hành một số văn bản pháp luật điều chỉnh về vấn đề này, nhưng thực tiễn vẫn còn nhiều bất cập như: khung pháp lý chưa toàn diện, thiếu định nghĩa pháp lý và chưa phân tích đầy đủ cơ chế trách nhiệm giữa các chủ thể. Bài viết vận dụng bốn khung lý thuyết: bảo vệ môi trường, phát triển bền vững, thương mại công bằng và bảo vệ người tiêu dùng, để phân tích pháp luật về nông nghiệp hữu cơ. Qua tổng quan nghiên cứu trong và ngoài nước, tác giả kiến nghị hoàn thiện pháp luật theo hướng minh bạch, đồng bộ và hài hòa với chuẩn mực quốc tế.

Từ khóa: Nông nghiệp hữu cơ, phát triển bền vững, thương mại công bằng, bảo vệ người tiêu dùng.

Abstract: In the context of global towards green agriculture, sustainable and neutralizing carbon, organic agriculture has become an indispensable trend. Vietnam has issued a number of law documents regulating this issue, but the practice still has many shortcomings such as: the legal framework is not comprehensive, lack of legal definition and not fully analyzing the mechanism of responsibility between the subjects. The article applies four theoretical frames: environmental protection, sustainable development, fair trade and consumer protection, to analyze the law on organic agriculture. Through domestic and foreign research overview, the author proposed to improve the law towards transparency, synchronization and harmony with international standards.

Keywords: Organic agriculture, sustainable development, fair trade, consumer protection.

Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hướng tới phát triển nông nghiệp xanh, bền vững và trung hòa carbon, nông nghiệp hữu cơ ngày càng được coi là xu thế tất yếu. Năm 2022, diện tích canh tác hữu cơ thế giới đã đạt khoảng 96,5 triệu ha, gấp 6,5 lần so với năm 2000, với hơn 4,5 triệu sản phẩm hữu cơ lưu hành trên thị trường quốc tế, tạo ra doanh thu khoảng 134,8 tỷ Euro¹. Ở Việt Nam, diện tích đất hữu cơ mới chiếm khoảng 0,3% tổng diện tích nông nghiệp, song đã đạt trên 174.000 ha vào năm 2021 (tăng gần 50% so với năm 2016), với giá trị xuất khẩu khoảng 335 triệu USD/năm². Điều này cho thấy sản xuất, kinh doanh và tiêu dùng nông sản hữu cơ tuy còn khiêm tốn nhưng đang mở rộng nhanh chóng, đặc biệt tại các đô thị lớn.

Về chính sách, phát triển nông nghiệp hữu cơ đã được khẳng định rõ trong đường lối của Đảng và Nhà nước. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng xác định mục tiêu xây dựng nền

nông nghiệp “hiện đại, sinh thái, tuần hoàn, hữu cơ và thông minh thích ứng với biến đổi khí hậu”³. Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 16/6/2022 của Ban Chấp hành Trung ương tiếp tục nhấn mạnh chủ trương khuyến khích nông nghiệp hữu cơ như một định hướng chiến lược. Trên cơ sở đó, Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản pháp luật quan trọng như Nghị định số 109/2018/NĐ-CP về nông nghiệp hữu cơ, bộ TCVN 11041:2017-2018 về tiêu chuẩn kỹ thuật, cùng với Quyết định số 885/QĐ-TTg (2020) phê duyệt Đề án phát triển nông nghiệp hữu cơ giai đoạn 2020-2030. Ngoài ra, nông nghiệp hữu cơ còn được tích hợp vào Chiến lược tăng trưởng xanh (2021-2030), Chiến lược quốc gia về biến đổi khí hậu (2022) và các kế hoạch hành động giảm phát thải khí nhà kính trong nông nghiệp.

Tuy nhiên, hệ thống pháp luật hiện hành vẫn bộc lộ nhiều bất cập. Trước hết, Việt Nam chưa có khái niệm pháp lý chính thức về “hữu cơ” nhằm xác định rõ nội hàm, tiêu chí và phạm vi điều chỉnh theo luật.

Bên cạnh đó, chưa có quy chuẩn kỹ thuật cụ thể để thiết lập các ngưỡng an toàn bảo đảm mục tiêu kép: an toàn thực phẩm và bảo vệ môi trường. Ngoài ra, vẫn chưa có đạo luật chuyên ngành điều chỉnh toàn diện lĩnh vực này; cơ chế chứng nhận và giám sát còn thiếu minh bạch, chưa được quốc tế công nhận; chế tài xử lý vi phạm chưa đủ sức răn đe; chính sách hỗ trợ còn manh mún. Đặc biệt, các tiêu chuẩn quốc gia (TCVN) chưa được EU hay Hoa Kỳ công nhận tương đương, khiến doanh nghiệp Việt Nam muốn xuất khẩu vẫn buộc phải xin thêm chứng chỉ quốc tế (EU Organic, USDA Organic, JAS), làm tăng chi phí và giảm sức cạnh tranh⁴.

Xuất phát từ những lý do trên, bài viết này tập trung xây dựng khung lý thuyết cho việc nghiên cứu pháp luật về nông nghiệp hữu cơ ở Việt Nam, đồng thời phân tích tổng quan tình hình nghiên cứu hiện nay, qua đó xác định những khoảng trống học thuật cần tiếp tục được làm rõ, nhằm cung cấp luận cứ

* Trường Đại học Kinh tế - Tài chính TP. Hồ Chí Minh.

¹ FiBL & IFOAM - Organics International, *The World of Organic Agriculture: Statistics and Emerging Trends 2023*.

² Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, *Báo cáo tình hình phát triển nông nghiệp hữu cơ Việt Nam, 2022*.

³ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*. Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, 2021.

⁴ European Parliament & Council (2018). *Regulation (EU) 2018/848 on organic production and labelling of organic products*; USDA (1990). *Organic Foods Production Act*. Washington, D.C.

khoa học cho việc hoàn thiện hệ thống pháp luật, bảo đảm an toàn thực phẩm, bảo vệ môi trường sinh thái và nâng cao năng lực cạnh tranh của nông sản Việt Nam trên thị trường toàn cầu.

Khái quát về nông nghiệp hữu cơ và pháp luật về nông nghiệp hữu cơ

Nông nghiệp hữu cơ được hiểu là hệ thống sản xuất dựa trên các nguyên tắc sinh thái, công bằng, sức khỏe và chăm sóc, hướng tới phát triển bền vững⁵. Điểm cốt lõi của nông nghiệp hữu cơ là loại bỏ việc sử dụng phân bón hóa học, thuốc bảo vệ thực vật tổng hợp, chất kích thích tăng trưởng và các yếu tố biến đổi gen; thay vào đó, áp dụng các biện pháp canh tác tự nhiên, tuần hoàn và thân thiện với môi trường như luân canh, xen canh, sử dụng phân hữu cơ, quản lý dịch hại sinh học⁶.

Pháp luật về nông nghiệp hữu cơ là một bộ phận trong hệ thống pháp luật về nông nghiệp và môi trường, được xây dựng nhằm điều chỉnh toàn bộ hoạt động sản xuất, chế biến, kinh doanh và tiêu thụ nông sản hữu cơ. Về bản chất, lĩnh vực pháp luật này mang tính chất đa mục tiêu: vừa bảo đảm an toàn thực phẩm, vừa thúc đẩy phát triển nông nghiệp bền vững, đồng thời tạo lập cơ chế để nông sản hữu cơ tham gia hiệu quả vào thị trường trong nước và quốc tế⁷.

Trên phương diện lý luận, pháp luật về nông nghiệp hữu cơ có thể nhận diện qua bốn đặc điểm cơ bản:

Thứ nhất, về đối tượng điều chỉnh. Pháp luật điều chỉnh toàn bộ chuỗi giá trị nông sản hữu cơ, từ khâu sản xuất, chứng nhận, chế biến, phân phối đến tiêu dùng. Khác với nông nghiệp truyền thống, nông nghiệp hữu cơ đặt ra yêu cầu loại bỏ các yếu tố đầu vào

hóa học (phân bón, thuốc bảo vệ thực vật tổng hợp, chất kích thích tăng trưởng...), đồng thời duy trì các phương thức canh tác thân thiện với môi trường, bảo tồn đa dạng sinh học và cân bằng hệ sinh thái⁸.

Thứ hai, về mục tiêu. Pháp luật về nông nghiệp hữu cơ hướng tới các mục tiêu kép: (i) bảo vệ sức khỏe cộng đồng thông qua việc cung cấp thực phẩm an toàn, không chứa dư lượng hóa chất độc hại; (ii) bảo vệ môi trường sinh thái, giảm phát thải khí nhà kính, duy trì độ phì nhiêu của đất và chất lượng nguồn nước; (iii) bảo đảm quyền lợi chính đáng của các chủ thể tham gia thị trường, bao gồm nông dân, doanh nghiệp và người tiêu dùng; (iv) nâng cao năng lực cạnh tranh, thúc đẩy hội nhập quốc tế của nông sản Việt Nam.

Thứ ba, về công cụ và phương thức điều chỉnh. Pháp luật về nông nghiệp hữu cơ không chỉ vận hành thông qua các quy phạm pháp luật cứng (hard law) như luật, nghị định, tiêu chuẩn quốc gia, chế tài xử lý vi phạm, mà còn dựa trên các công cụ pháp lý mềm (soft law) như bộ quy tắc ứng xử, tiêu chuẩn quốc tế (EU Organic, USDA Organic, JAS) hay chứng chỉ tự nguyện. Đặc trưng này phản ánh tính “lai” (hybrid) giữa quản lý nhà nước và quản trị thị trường, trong đó các tiêu chuẩn hữu cơ quốc tế vừa là hàng rào kỹ thuật thương mại, vừa là chuẩn mực để doanh nghiệp khẳng định uy tín và chất lượng sản phẩm⁹.

Thứ tư, về tính đặc thù. So với các lĩnh vực pháp luật khác trong nông nghiệp, pháp luật về nông nghiệp hữu cơ có ba đặc thù nổi bật: (i) gắn trực tiếp với quyền con người - quyền được sống trong môi trường trong lành, quyền được tiếp cận thực phẩm an toàn và quyền được thông tin minh bạch; (ii) mang tính liên ngành, vừa thuộc lĩnh vực pháp

luật về nông nghiệp, an toàn thực phẩm, môi trường, vừa chịu tác động từ các cam kết quốc tế về thương mại, phát triển bền vững và ứng phó biến đổi khí hậu; (iii) có tính toàn cầu hóa cao, vì tiêu chuẩn hữu cơ vốn được hình thành trên cơ sở quốc tế, đòi hỏi sự công nhận tương đương và cơ chế hợp tác xuyên biên giới.

Từ khái quát trên có thể thấy, pháp luật về nông nghiệp hữu cơ cần được tiếp cận như một hệ thống pháp luật chuyên ngành mới, có tính liên ngành và liên kết quốc tế chặt chẽ. Đây sẽ là nền tảng cho việc xây dựng khung lý thuyết nghiên cứu cũng như đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu hiện nay, qua đó chỉ ra khoảng trống cần bổ sung nhằm hoàn thiện cơ sở khoa học cho pháp luật về nông nghiệp hữu cơ ở Việt Nam.

Khung lý thuyết nghiên cứu

Để nghiên cứu pháp luật về nông nghiệp hữu cơ một cách toàn diện, bài viết vận dụng bốn lý thuyết nền tảng:

Lý thuyết bảo vệ môi trường (Environmental Protection Theory)

Ra đời từ thập niên 1960, khởi nguồn từ tác phẩm Silent Spring của Rachel Carson (1962), lý thuyết này nhấn mạnh yêu cầu kiểm soát tác động tiêu cực của sản xuất công nghiệp và nông nghiệp tới môi trường đất, nước, không khí và đa dạng sinh học. Khi vận dụng vào nghiên cứu pháp luật về nông sản hữu cơ, lý thuyết này giúp lý giải vì sao pháp luật cần đặt ra các quy định về kiểm soát đầu vào (cấm hóa chất tổng hợp, kháng sinh), tiêu chuẩn kỹ thuật, cơ chế chứng nhận và giám sát, coi đây không chỉ là biện pháp quản lý kinh tế mà còn là công cụ bảo vệ môi trường quốc gia và toàn cầu¹⁰.

⁵ IFOAM - Organics International (2005). *Principles of Organic Agriculture*. Bonn: IFOAM. (Bộ nguyên tắc “Health, Ecology, Fairness, Care”)

⁶ Rahmann, G. (2017). *Organic Agriculture 3.0 is innovation with research*. Organic Agriculture, 7(3), 169-197; National Research Council (2010). *Toward Sustainable Agricultural Systems in the 21st Century*. Washington, DC: National Academies Press.

⁷ Lampkin, N., Foster, C., & Padel, S. (1999). The policy and regulatory environment for organic farming in Europe. Organic Farming in Europe: Economics and Policy, Vol. 1. Stuttgart: Universität Hohenheim

⁸ National Research Council (2010). *Toward Sustainable Agricultural Systems in the 21st Century*. Washington, DC: National Academies Press

⁹ Meemken, E. M., & Qaim, M. (2018). Globalization and development: A review of fair trade, organic, and specialty food market standards. World Development, 112, 1-16.

¹⁰ Carson, R. (1962). *Silent Spring*. Boston: Houghton Mifflin.

Lý thuyết phát triển bền vững (Sustainable Development Theory)

Được định hình qua Báo cáo Our Common Future (1987) của Ủy ban Brundtland, lý thuyết này xác lập khung ba trụ cột: kinh tế - xã hội - môi trường. Nó cho thấy phát triển chỉ bền vững khi không làm tổn hại lợi ích của các thế hệ tương lai. Vận dụng vào nghiên cứu pháp luật về nông sản hữu cơ, lý thuyết này cho phép đánh giá mức độ hài hòa của pháp luật Việt Nam trong việc vừa nâng cao năng lực cạnh tranh và sinh kế cho nông dân, vừa bảo đảm công bằng xã hội, vừa bảo vệ tài nguyên và hệ sinh thái. Từ đó, pháp luật hữu cơ được xem là công cụ cân bằng lợi ích giữa tăng trưởng nông nghiệp và bảo vệ môi trường¹¹.

Lý thuyết thương mại công bằng (Fair Trade Theory)

Xuất phát từ phong trào xã hội từ thập niên 1960, được học giả Nicholls & Opal (2005) hệ thống hóa, lý thuyết này coi thương mại công bằng là cơ chế thị trường và phong trào xã hội nhằm bảo đảm lợi ích chính đáng cho người sản xuất nhỏ. Khi áp dụng vào nghiên cứu pháp luật về nông sản hữu cơ, lý thuyết này giúp lý giải vai trò của các chứng nhận quốc tế (EU Organic, USDA Organic, Fairtrade) như công cụ pháp lý - thương mại bắt buộc để nông sản hữu cơ tiếp cận thị trường toàn cầu. Từ đó, có thể phân tích tại sao pháp luật Việt Nam cần cơ chế nội luật hóa, công nhận và giám sát tương thích, nhằm vừa bảo đảm minh bạch thương mại, vừa phân phối lợi ích công bằng trong chuỗi giá trị hữu cơ¹².

Lý thuyết bảo vệ người tiêu dùng (Consumer Protection Theory)

Được khởi xướng từ bài phát biểu của Tổng thống John F. Kennedy (1962) về “bốn quyền cơ bản của người tiêu dùng”, lý thuyết này nhấn mạnh vai trò của pháp luật trong việc bảo vệ người tiêu dùng - chủ thể yếu thế trong thị trường. Vận dụng vào nghiên cứu pháp luật về nông sản hữu cơ, lý thuyết này cung cấp nền

tảng để phân tích các quy định về minh bạch thông tin, ghi nhãn hữu cơ, truy xuất nguồn gốc, cơ chế khiếu nại - bồi thường và chế tài xử lý gian lận. Qua đó, pháp luật hữu cơ được nhìn nhận không chỉ là công cụ quản lý sản xuất, mà còn là phương thức bảo vệ quyền được an toàn thực phẩm, quyền được thông tin và quyền được lựa chọn của người tiêu dùng¹³.

Tổng hợp lại, bốn lý thuyết trên tạo thành một khung phân tích thống nhất. Chúng giúp nghiên cứu không chỉ giải thích tính tất yếu khách quan của việc phát triển nông sản hữu cơ, mà còn xác định rõ những cơ chế pháp lý cần thiết để bảo đảm cân bằng giữa môi trường, kinh tế, xã hội, thương mại và quyền lợi người tiêu dùng. Đây chính là nền tảng khoa học để đánh giá mức độ đáp ứng của pháp luật Việt Nam hiện hành và đề xuất các giải pháp hoàn thiện trong bối cảnh phát triển bền vững và hội nhập quốc tế.

Tổng quan tình hình nghiên cứu

Từ khung lý thuyết trên có thể thấy, nghiên cứu pháp luật về nông nghiệp hữu cơ cần được tiếp cận trên nhiều bình diện: bảo vệ môi trường, phát triển bền vững, thương mại công bằng và bảo vệ người tiêu dùng. Mỗi lý thuyết cung cấp một lăng kính phân tích: bảo vệ môi trường gắn với kiểm soát đầu vào và quy trình canh tác; phát triển bền vững hướng đến hài hòa lợi ích kinh tế - xã hội - sinh thái; thương mại công bằng nhấn mạnh vai trò của các chuẩn mực quốc tế; và bảo vệ người tiêu dùng đặt trọng tâm vào quyền an toàn và minh bạch thông tin.

Trên cơ sở đó, việc tổng quan tình hình nghiên cứu không chỉ dừng ở thống kê công trình, mà cần soi chiếu qua bốn lăng kính lý thuyết này để nhận diện những kết quả đạt được và khoảng trống còn tồn tại. Khoảng trống lớn nhất chính là sự thiếu vắng một tiếp cận hệ

thống về pháp luật trong sản xuất và kinh doanh nông sản hữu cơ - yếu tố khẳng định tính cấp thiết của việc nghiên cứu pháp luật hữu cơ ở Việt Nam hiện nay. Do đó, phần tiếp theo sẽ tập trung tổng hợp và phân tích các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, trước hết là những nghiên cứu mang tính tổng quan về nông nghiệp hữu cơ và pháp luật liên quan.

Nhóm nghiên cứu tổng quan về nông nghiệp hữu cơ và pháp luật liên quan

Các công trình quốc tế (Rahmann, 2017; NRC, 2010; Lampkin et al., 1999; Padel & Foster, 2005; Gliessman, 2015) đã làm rõ khái niệm, nguyên tắc và đặc điểm của nông nghiệp hữu cơ, cũng như mối quan hệ của nó với các mô hình nông nghiệp sinh thái, xanh và bền vững. Các nghiên cứu này nhấn mạnh vai trò của pháp luật và chính sách trong bảo đảm tính minh bạch và độ tin cậy của hệ thống hữu cơ. Ở Việt Nam, một số tác giả (Nguyễn Nguyên Cự, 2023; Nguyễn Hùng Minh và cộng sự, 2021) cũng đã bước đầu khái quát khái niệm và chính sách phát triển hữu cơ trên cơ sở Nghị định số 109/2018/NĐ-CP, TCVN 11041:2017-2018 và Quyết định số 885/QĐ-TTg (2020). Tuy nhiên, nhìn chung chưa hình thành được *khái niệm pháp lý thống nhất*, đủ để phân biệt hữu cơ với các loại hình nông nghiệp khác.

Nhóm nghiên cứu về pháp luật đối với hoạt động sản xuất nông sản hữu cơ

Nhiều công trình quốc tế (FiBL & IFOAM, 2021, 2024; Scialabba & Hattam, 2002; Willer & Lernoud, 2019; Meemken & Qaim, 2018; Boström & Klintman, 2008) đã phân tích vai trò của tiêu chuẩn, chứng nhận, ghi nhãn và cơ chế giám sát như công cụ pháp lý then chốt để bảo đảm tính toàn vẹn của nông sản hữu cơ. Ở Việt Nam, các nghiên cứu (Nguyễn Thị Hồng, 2021; Nguyễn Hùng Minh và cộng sự, 2021; Đào Thành Công, 2023) đã đề cập đến

¹¹ World Commission on Environment and Development (WCED) (1987). *Our Common Future*. Oxford: Oxford University Press.

¹² Nicholls, A., & Opal, C. (2005). *Fair Trade: Market-Driven Ethical Consumption*. London: SAGE Publications.

¹³ Kennedy, J. F. (1962). *Special Message to the Congress on Protecting the Consumer Interest*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office

thực trạng chứng nhận, giám sát và những bất cập trong xuất khẩu hữu cơ. Tuy nhiên, các công trình mới dừng lại ở từng mảng riêng lẻ (chứng nhận, ghi nhãn, kiểm soát) mà chưa xây dựng được một khung phân tích pháp luật đầy đủ về sản xuất nông sản hữu cơ, cũng như chưa chỉ ra rõ mối quan hệ trách nhiệm giữa Nhà nước, doanh nghiệp và nông dân trong khâu sản xuất.

Nhóm nghiên cứu về pháp luật đối với hoạt động kinh doanh nông sản hữu cơ

Ở cấp độ quốc tế, nhiều nghiên cứu (Padel et al., 2009; Greene, 2017; Paull, 2007; OECD, 2024; Green Net, 2016; MAFF, 2017) đã chỉ ra vai trò của các nguyên tắc và điều kiện kinh doanh hữu cơ, hệ thống chứng nhận - ghi nhãn và cơ chế giám sát trong bảo đảm tính minh bạch và công bằng của thị trường. Các công trình này nhấn mạnh mối liên hệ chặt chẽ giữa tiêu chuẩn pháp lý, thương mại công bằng và niềm tin của người tiêu dùng. Ở Việt Nam, nghiên cứu mới chủ yếu tập trung vào thực trạng kinh doanh và hành vi tiêu dùng (Nguyễn Thị Mai Lan, 2020; Trương Đình Chiến, 2020; Lê Thị Hồng Quyên và cộng sự, 2024), qua đó chỉ ra các rào cản về chi phí, thiếu niềm tin thị trường và hạn chế trong cơ chế chứng nhận. Tuy vậy, chưa có nghiên cứu nào xây dựng khung pháp lý toàn diện cho hoạt động kinh doanh hữu cơ, đặc biệt là thương mại quốc tế.

Đánh giá tình hình nghiên cứu

Có thể thấy, các công trình hiện nay đã đạt được một số kết quả quan trọng, như: làm rõ khái niệm, nguyên tắc và vai trò của nông nghiệp hữu cơ trong phát triển bền vững; phân tích mô hình sản xuất, cơ chế chứng nhận, ghi nhãn và một số yếu tố thị trường; bước đầu đề cập đến khung pháp luật điều chỉnh ở Việt Nam. Những kết quả này tạo nền tảng quan trọng cho việc nhận diện vai trò của nông nghiệp hữu cơ cả ở góc độ lý luận lẫn thực tiễn.

Tuy nhiên, tình hình nghiên cứu vẫn còn nhiều khoảng trống đáng chú ý.

Thứ nhất, đến nay chưa có một định nghĩa pháp lý thống nhất về nông nghiệp hữu cơ, đủ sức phân biệt nó với các loại hình nông nghiệp khác như nông nghiệp xanh hay sinh thái.

Thứ hai, vẫn thiếu một khung pháp luật hệ thống điều chỉnh toàn bộ chuỗi giá trị, từ sản xuất, chứng nhận, ghi nhãn đến kinh doanh và thương mại quốc tế.

Thứ ba, các nghiên cứu trong nước chủ yếu dừng ở mức mô tả chính sách, chưa phân tích sâu nguyên nhân pháp lý - thể chế dẫn tới những bất cập trong thực tiễn.

Thứ tư, chưa có công trình nào lý giải một cách đầy đủ cơ chế phân bổ trách nhiệm pháp lý giữa nhà nước, doanh nghiệp, nông dân và người tiêu dùng trong chuỗi giá trị hữu cơ.

Chính vì vậy, việc tiếp cận nông nghiệp hữu cơ từ góc độ pháp luật là cần thiết, nhằm vừa bổ sung cơ sở lý luận, vừa đánh giá thực trạng pháp luật hiện hành, đồng thời đề xuất giải pháp hoàn thiện khung pháp lý về nông nghiệp hữu cơ ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế và phát triển bền vững.

Kết luận và kiến nghị

Nghiên cứu đã cho thấy rằng pháp luật về nông nghiệp hữu cơ cần được tiếp cận trên nhiều bình diện: bảo vệ môi trường, phát triển bền vững, thương mại công bằng và bảo vệ người tiêu dùng. Tổng quan tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước cho thấy các học giả đã đạt được nhiều kết quả quan trọng trong việc làm rõ khái niệm, mô hình phát triển, vai trò và ý nghĩa của nông nghiệp hữu cơ, cũng như bước đầu phân tích khuôn khổ pháp luật điều chỉnh. Tuy nhiên, vẫn còn những khoảng trống đáng kể: chưa có định nghĩa pháp lý thống nhất về nông nghiệp hữu cơ; thiếu một khung pháp luật toàn diện điều chỉnh toàn bộ chuỗi giá trị từ sản xuất đến kinh doanh; các nghiên cứu trong nước thiên về mô tả chính

sách, chưa phân tích sâu nguyên nhân pháp lý - thể chế của bất cập; chưa có công trình nào lý giải đầy đủ cơ chế phân bổ trách nhiệm giữa nhà nước, doanh nghiệp, nông dân và người tiêu dùng.

Trên cơ sở các phát hiện trên, nghiên cứu đề xuất một số định hướng:

Thứ nhất, xây dựng khái niệm pháp lý thống nhất về nông nghiệp hữu cơ trong hệ thống pháp luật Việt Nam, làm cơ sở cho việc phân biệt với các loại hình nông nghiệp khác.

Thứ hai, hoàn thiện khung pháp luật toàn diện điều chỉnh chuỗi giá trị nông sản hữu cơ, bao gồm: điều kiện đầu vào, quy trình sản xuất, chế biến - bảo quản, chứng nhận - giám sát, kinh doanh - thương mại và xử lý vi phạm.

Thứ ba, tăng cường tính tương thích quốc tế, thông qua việc nội luật hóa và công nhận tương đương các chuẩn mực hữu cơ quốc tế (EU Organic, USDA Organic, JAS), nhằm giảm chi phí chứng nhận và mở rộng thị trường xuất khẩu.

Thứ tư, bảo đảm phân bổ trách nhiệm rõ ràng giữa các chủ thể trong chuỗi giá trị: Nhà nước giữ vai trò định hướng và giám sát; doanh nghiệp và nông dân tuân thủ quy trình và chuẩn mực; tổ chức chứng nhận bảo đảm tính minh bạch; người tiêu dùng được bảo vệ quyền lợi và tiếp cận thông tin đầy đủ.

Thứ năm, đẩy mạnh chính sách hỗ trợ đồng bộ, bao gồm tín dụng xanh, ưu đãi thuế, xúc tiến thương mại và cơ chế giám sát cộng đồng (Participatory Guarantee Systems - PGS) để khuyến khích doanh nghiệp và nông dân tham gia vào sản xuất - kinh doanh hữu cơ.

Những kiến nghị này không chỉ nhằm khắc phục bất cập hiện nay mà còn hướng tới xây dựng một khuôn khổ pháp luật về nông nghiệp hữu cơ đầy đủ, minh bạch, hài hòa với chuẩn mực quốc tế, qua đó bảo đảm an toàn thực phẩm, bảo vệ môi trường và nâng cao sức cạnh tranh của nông sản Việt Nam trong tiến trình hội nhập toàn cầu.

N.N.T

NHỮNG NGUYÊN TẮC TRONG VIỆC XÂY DỰNG VÀ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ THI HÀNH TẠM GIỮ, TẠM GIAM, CẤM ĐI KHỎI NƠI CƯ TRÚ

THS NGUYỄN TUẤN ANH*

Tóm tắt: Thực hiện Luật Thi hành tạm giữ, tạm giam năm 2015, thời gian qua, các cơ sở giam giữ đã tổ chức thực hiện chế độ quản lý giam giữ người bị tạm giữ, người bị tạm giam; tiếp xúc lãnh sự của người bị tạm giữ, người bị tạm giam... theo đúng quy định của pháp luật, góp phần bảo đảm quyền con người, lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, quá trình tổ chức giam giữ, quản lý người bị tạm giữ, người bị tạm giam vẫn còn xảy ra một số sơ hở, thiếu sót... Để đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới, công tác xây dựng và thi hành pháp luật nói chung, xây dựng và thực hiện pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú nói riêng cần bảo đảm một số nguyên tắc mà bài viết phân tích dưới đây.

Từ khóa: Tạm giữ, tạm giam, cấm đi khỏi nơi cư trú, Luật Thi hành tạm giữ, tạm giam.

Abstract: Implementing the Law on temporary detention and custody 2015, over the past time, the detention center have organized the implementation of the management regime for detention of temporary custody and temporary detention; consular contacts of temporary detention, custody... in accordance with the provisions of law, contributing to ensuring human rights, interests of the state, legitimate rights and interests of organizations and individuals. However, in addition to the achieved results, the process of organizing detention and management of temporary detention, custody still occurs a number of loopholes and shortcomings... To meet the country's development requirements in the new era, the making and enforcement of law in general, the making and implementation of the law on temporary detention, temporary custody and prohibition of leaving the place of residence in particular, it is necessary to ensure some of the principles of analysis below.

Keywords: Temporary custody, temporary detention, prohibition of leaving the place of residence, Law on temporary detention and custody.

Một số vấn đề mang tính nguyên tắc trong xây dựng và thực hiện pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú

Luật Thi hành tạm giữ, tạm giam năm 2015 được Quốc hội Khóa XII thông qua ngày 25/11/2015 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2018 theo Nghị quyết số 41 ngày 20/6/2017 của Quốc hội khóa XIV. Thời gian qua, các cơ sở giam giữ đã tổ chức thực hiện chế độ quản lý giam giữ người bị tạm giữ, người bị tạm giam và chế độ ăn, ở, mặc, tư trang, chăm sóc y tế, sinh hoạt tinh thần, gửi, nhận thư, nhận quà, nhận sách, báo và tài liệu, gặp thân nhân, người bào chữa, tiếp xúc lãnh sự của người bị tạm giữ, người bị tạm giam theo đúng quy định của pháp luật, góp phần bảo đảm quyền con người, lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân.

Bên cạnh những kết quả đạt được, quá trình tổ chức giam giữ, quản lý người bị tạm giữ, người bị tạm giam vẫn còn xảy ra một số sơ hở, thiếu sót, cụ thể như: vẫn còn

tình trạng người bị tạm giữ, người bị tạm giam vi phạm nội quy của cơ sở giam giữ; cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật chưa đáp ứng được yêu cầu; quá trình quản lý người bị kết án tử hình mà bản án chưa có hiệu lực pháp luật hoặc đang chờ thi hành án còn nhiều bất cập, có trường hợp kéo dài trong nhiều năm; công tác trích xuất, đưa người bị tạm giữ, người bị tạm giam ra khỏi cơ sở giam giữ trong thời gian nhất định theo lệnh, quyết định của cơ quan, người có thẩm quyền (ở những địa bàn xa) để thực hiện các hoạt động tố tụng hình sự, khám bệnh, chữa bệnh, thăm gặp, tiếp xúc lãnh sự, thực hiện quyền, nghĩa vụ khác do luật định còn khó khăn, tốn kém...

Trên cơ sở kế thừa những quy định của Luật Thi hành tạm giữ, tạm giam năm 2015, Bộ Công an đã có dự thảo Luật Thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú, dự kiến trình Quốc hội khóa XV xem xét, cho ý kiến trong năm 2025. Dự thảo Luật gồm 12 chương, 75 điều quy định về: nguyên tắc, trình tự, thủ tục thi hành các biện pháp ngăn chặn trong tố tụng hình sự

gồm tạm giữ, tạm giam, cấm đi khỏi nơi cư trú; tổ chức, mô hình của cơ quan quản lý, thi hành tạm giữ, tạm giam, cấm đi khỏi nơi cư trú; quyền, nghĩa vụ của người bị tạm giữ, người bị tạm giam, người bị cấm đi khỏi nơi cư trú; trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan trong thi hành biện pháp ngăn chặn tạm giữ, tạm giam, cấm đi khỏi nơi cư trú. Dự thảo Luật Thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú đã sửa đổi và bổ sung những nội dung mới nhằm giải quyết những tồn tại, khó khăn trong quá trình thực hiện Luật Thi hành tạm giữ, tạm giam năm 2015 và ứng dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ thông tin trong công tác thi hành tạm giữ, tạm giam, cấm đi khỏi nơi cư trú.

Trong bối cảnh thế giới đang có những thay đổi mang tính thời đại, công tác xây dựng pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú phải được đổi mới căn bản, tạo động lực mạnh mẽ cho sự phát triển bền vững của đất nước và cần bảo đảm một số vấn đề mang tính nguyên tắc sau:

* Học viện An ninh nhân dân.

Thứ nhất: Bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện, trực tiếp của Đảng trong công tác xây dựng pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú.

Để bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện, trực tiếp của Đảng trong công tác xây dựng pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú, cần tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng trong việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật về thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú. Cụ thể, cần tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng trong các mặt: xây dựng các chủ trương, đường lối, chính sách về công tác thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú; lãnh đạo việc nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện hệ thống pháp luật liên quan, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ và phù hợp với thực tiễn; lãnh đạo công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật, nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên và nhân dân.

Thứ hai: Công tác xây dựng pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú cần có điểm đột phá trong hoàn thiện thể chế phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

Nguyên tắc này đòi hỏi công tác xây dựng pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú cần có những điểm đột phá, đặc biệt là trong việc sửa đổi, bổ sung Luật Thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú.

Theo quy định của Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015 sửa đổi, bổ sung năm 2025 thì có 08 biện pháp ngăn chặn gồm: giữ người trong trường hợp khẩn cấp, bắt, tạm giữ, tạm giam, bảo lãnh, đặt tiền để bảo đảm, cấm đi khỏi nơi cư trú, tạm hoãn xuất cảnh. Trong đó, Bộ luật Tố tụng hình sự đã quy định tương đối cụ thể về trình tự, thủ tục thi hành các biện pháp ngăn chặn, gồm giữ người trong trường hợp khẩn cấp, bắt, bảo lãnh, đặt tiền để bảo đảm, tạm hoãn xuất cảnh nên thuận lợi trong quá trình thi hành. Đối với biện pháp tạm giữ, tạm giam đã

được quy định trong Luật Thi hành tạm giữ, tạm giam, còn biện pháp cấm đi khỏi nơi cư trú chưa được quy định cụ thể về trình tự, thủ tục để thi hành nên còn khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện.

Theo quy định, cấm đi khỏi nơi cư trú là một trong 8 biện pháp ngăn chặn có thể áp dụng đối với bị can, bị cáo có nơi cư trú, lý lịch rõ ràng nhằm bảo đảm sự có mặt của họ theo giấy triệu tập của cơ quan điều tra, viện kiểm sát, tòa án. Bị can, bị cáo bị cấm đi khỏi nơi cư trú phải làm giấy cam đoan thực hiện các nghĩa vụ quy định tại khoản 2 Điều 123 Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015. Trường hợp bị can, bị cáo vi phạm nghĩa vụ cam đoan thì bị tạm giam.

Về tình hình vi phạm của người bị áp dụng biện pháp ngăn chặn cấm đi khỏi nơi cư trú, trong thời gian từ ngày 01/01/2018 đến hết ngày 30/6/2024 có 3.861 đối tượng vi phạm nghĩa vụ theo quy định của khoản 3 Điều 123 Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015. Các cơ quan đã áp dụng biện pháp ngăn chặn tạm giam trở lại đối với 2.007 đối tượng vi phạm nghĩa vụ; ban hành 2.030 lệnh truy nã (đã bắt được 1.715 đối tượng) và có 845 đối tượng tiếp tục phạm tội mới¹. Từ thực tiễn nêu trên thấy rằng, việc thi hành biện pháp ngăn chặn cấm đi khỏi nơi cư trú còn nhiều bất cập, đặc biệt còn tình trạng các đối tượng sau khi được áp dụng biện pháp ngăn chặn cấm đi khỏi nơi cư trú bỏ trốn, phạm tội mới, vi phạm nghĩa vụ.

Vì vậy, cần quản lý, giám sát chặt chẽ các đối tượng này bằng công nghệ theo hướng đeo thiết bị giám sát điện tử để nâng cao hiệu quả quản lý, giám sát đối với bị áp dụng biện pháp cấm đi khỏi nơi cư trú (nắm di biến động, phòng ngừa phạm tội mới, bỏ trốn, vi phạm nghĩa vụ), từ đó tạo cơ sở để cơ quan, người có thẩm quyền mở rộng áp dụng cấm đi khỏi nơi cư trú với nhiều đối tượng, hạn chế được tình trạng quá tải tại cơ sở giam giữ, giảm chi phí quản lý và tăng lao động xã hội. Do đó, mở rộng phạm

vi điều chỉnh của Luật Thi hành tạm giữ, tạm giam để bổ sung quy định về thi hành biện pháp ngăn chặn cấm đi khỏi nơi cư trú; đồng thời, đổi tên Luật thành Luật Thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú là điểm đột phá trong hoàn thiện thể chế.

Thứ ba: Xây dựng pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú phải bám sát thực tiễn, tiếp thu có chọn lọc giá trị tinh hoa của nhân loại, bảo đảm quốc phòng, an ninh, đối ngoại của đất nước.

Điều này có nghĩa là xây dựng pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú phải thực sự khả thi, hiệu quả trong thực tế, đồng thời không đi ngược lại các giá trị phổ quát và lợi ích quốc gia. Xây dựng pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú cần phản ánh đúng thực tế áp dụng các biện pháp ngăn chặn này, bao gồm cả những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện.

Việc tham khảo kinh nghiệm quốc tế về quản lý, thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú là rất quan trọng. Tuy nhiên, việc tiếp thu này cần có chọn lọc, chỉ áp dụng những gì phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh của Việt Nam, tránh sao chép máy móc.

Bên cạnh đó, xây dựng pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú cần được xây dựng sao cho không làm ảnh hưởng đến an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội và quan hệ đối ngoại của Việt Nam. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh hiện nay, khi các mối đe dọa an ninh ngày càng đa dạng và phức tạp.

Thứ tư: Nâng cao hiệu quả thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú, tập trung xây dựng văn hóa tuân thủ pháp luật, bảo đảm thượng tôn Hiến pháp và pháp luật; gắn kết chặt chẽ giữa xây dựng, thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú.

Mục tiêu chính là nâng cao hiệu quả công tác thi hành tạm giữ, tạm

¹ Thái Sơn, *Bảo đảm tốt hơn công tác thi hành tạm giữ, tạm giam*, <https://nhandan.vn/bao-dam-tot-hon-cong-tac-thi-hanh-tam-giu-tam-giam-post872536.html>

giám và cấm đi khỏi nơi cư trú, đồng thời xây dựng ý thức tôn trọng pháp luật, tuân thủ Hiến pháp và pháp luật, gắn kết chặt chẽ giữa việc xây dựng pháp luật và thực thi các biện pháp này.

Để đạt được mục tiêu này, cần rà soát, hoàn thiện các quy định pháp luật liên quan đến tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú, bảo đảm tính thống nhất, khả thi và phù hợp với thực tiễn. Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật, nâng cao nhận thức của người dân về quyền và nghĩa vụ của mình, cũng như trách nhiệm của các cơ quan thực thi pháp luật. Bảo đảm mọi hoạt động của các cơ quan nhà nước, tổ chức và cá nhân đều phải tuân thủ Hiến pháp và pháp luật, không có vùng cấm, không có ngoại lệ. Bên cạnh đó, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, ban ngành liên quan trong việc xây dựng, thi hành và giám sát việc thực hiện các biện pháp tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú, bảo đảm tính đồng bộ và hiệu quả.

Việc nâng cao hiệu quả thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú, cùng với việc xây dựng văn hóa tuân thủ pháp luật, sẽ góp phần quan trọng vào việc giữ gìn an ninh trật tự, an toàn xã hội, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân.

Thứ năm: Bảo đảm và ưu tiên nguồn lực để đầu tư cơ sở vật chất, hiện đại hóa hạ tầng kỹ thuật, đẩy mạnh chuyển đổi số và có chế độ, chính sách đặc thù, vượt trội cho công tác nghiên cứu chiến lược, chính sách, xây dựng pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú và đội ngũ cán bộ thực hiện các nhiệm vụ này.

Để bảo đảm triển khai thi hành Luật Thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú, cần bảo đảm các nguồn lực sau đây: kinh phí ban đầu khi mua sắm, trang bị thiết bị giám sát điện tử, chi phí xây dựng Trung tâm giám sát điện tử, chi phí duy trì hoạt động của các thiết bị có liên quan; kinh phí thiết kế, triển khai xây dựng mới hoặc nâng cấp đồng bộ mô hình cơ sở giam giữ (nâng cấp cơ sở vật chất; trang bị

máy móc; phương tiện kỹ thuật; chi phí vận hành, bảo dưỡng hệ thống, trung tâm chỉ huy, điều hành, công trình thuộc cơ sở giam giữ); đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực bảo đảm triển khai mô hình cơ sở giam giữ ứng dụng khoa học, công nghệ hiện đại; kinh phí tuyên truyền, phổ biến Luật sau khi được Quốc hội thông qua; kinh phí nghiên cứu ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

Đây là các khoản chi phí cần thiết và tất yếu để triển khai thi hành Luật và nâng cao chất lượng quản lý tại cơ sở giam giữ hiện nay, trong thời gian tới. Trong đó, việc triển khai quy định về ứng dụng khoa học, công nghệ trong công tác thi hành tạm giữ, tạm giam (giám sát điện tử, hoàn thiện mô hình cơ sở giam giữ, ứng dụng công nghệ trí tuệ nhân tạo, số hóa, xây dựng cơ sở dữ liệu...) nhằm cụ thể hóa chính sách của Đảng.

Nội dung trên là giải pháp tổng thể, kết hợp đồng thời giữa đầu tư vật chất - công nghệ - nhân sự - chính sách, nhằm hướng tới một hệ thống thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú vừa hiệu quả, vừa bảo đảm chuẩn mực pháp lý và nhân quyền.

Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú

Nghị quyết số 66-NQ/TW, ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới xác định mục tiêu: Năm 2025, cơ bản hoàn thành việc tháo gỡ những “điểm nghẽn” do quy định pháp luật. Năm 2027, hoàn thành việc sửa đổi, bổ sung, ban hành mới văn bản pháp luật bảo đảm cơ sở pháp lý đồng bộ cho hoạt động của bộ máy nhà nước theo mô hình chính quyền 3 cấp. Năm 2028, hoàn thiện hệ thống pháp luật về đầu tư, kinh doanh, góp phần đưa môi trường đầu tư của Việt Nam nằm trong nhóm 3 nước dẫn đầu ASEAN.

Mục đích xây dựng Luật Thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi

khỏi nơi cư trú nhằm tiếp tục nâng cao, bảo đảm hiệu quả công tác thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú; tiếp tục cụ thể hóa quy định về quyền con người theo Hiến pháp năm 2013; thể chế hóa các chủ trương, chính sách của Đảng trong việc áp dụng khoa học - kỹ thuật, công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quốc phòng, an ninh; đổi mới phương thức quản lý, giám sát đối với người bị áp dụng biện pháp cấm đi khỏi nơi cư trú góp phần đấu tranh phòng, chống tội phạm, bảo vệ an ninh quốc gia, bảo đảm trật tự, an toàn xã hội, để cao hiệu quả phòng ngừa trong việc xử lý người phạm tội, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ lợi ích của tổ chức, cá nhân.

Để bảo đảm xây dựng và thực hiện hiệu quả pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước, trong thời gian tới cần chú ý những vấn đề sau:

Thứ nhất, bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện, trực tiếp của Đảng trong công tác xây dựng pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú, phát huy cao độ tính Đảng trong xây dựng và thi hành pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú.

Các cấp ủy đảng cần lãnh đạo toàn diện, trực tiếp đối với việc thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng thành pháp luật và tăng cường kiểm tra, giám sát công tác này. Các bộ, ngành Trung ương cần xác định xây dựng, hoàn thiện thể chế, pháp luật và kiểm tra, giám sát việc tổ chức thi hành pháp luật là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt, thường xuyên.

Thực hiện nghiêm kỷ cương, kỷ luật, các quy định về kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, “lợi ích nhóm” trong xây dựng và thi hành pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú. Người đứng đầu bộ, cơ quan ngang bộ phải trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo công tác xây dựng pháp luật, chịu trách nhiệm chính về chất lượng chính sách, pháp luật thuộc lĩnh vực quản lý của bộ, ngành mình; gắn với

công tác đánh giá, khen thưởng, sử dụng cán bộ và có chế tài, biện pháp xử lý đối với người không thực hiện đầy đủ trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo công tác xây dựng pháp luật.

Thứ hai, đổi mới tư duy, định hướng xây dựng pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú.

Công tác xây dựng thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú phải thể chế hóa đầy đủ, đúng đắn, kịp thời chủ trương, đường lối của Đảng; xuất phát từ lợi ích toàn cục của đất nước; đưa thể chế, pháp luật trở thành lợi thế cạnh tranh; phát huy dân chủ, tôn trọng, bảo đảm, bảo vệ hiệu quả quyền con người, quyền công dân nói chung, quyền của người tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú nói riêng; bảo đảm sự cân đối, hợp lý giữa mức độ hạn chế quyền với lợi ích chính đáng đạt được. Các quy định của luật phải mang tính ổn định, đơn giản, dễ thực hiện, lấy người bị tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú làm trung tâm. Phát huy đúng mức vai trò của đạo đức xã hội, các quy tắc đạo đức nghề nghiệp, quy tắc tự quản cộng đồng trong điều chỉnh các quan hệ xã hội.

Bảo đảm quy trình xây dựng, ban hành Luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú một cách dân chủ, chuyên nghiệp, khoa học, kịp thời, khả thi, hiệu quả; phân định rõ quy trình xây dựng chính sách và quy trình soạn thảo văn bản; từng bước thực hiện soạn thảo văn bản quy phạm pháp luật tập trung, chuyên nghiệp. Các hoạt động tổng kết, khảo sát thực tiễn thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú, nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế, đánh giá tác động chính sách, lựa chọn chính sách phải được thực hiện kỹ lưỡng, thực chất, khoa học.

Thứ ba, tạo đột phá trong công tác thi hành pháp luật về tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú, bảo đảm pháp luật được thực hiện công bằng, nghiêm minh, nhất quán, kịp thời, hiệu lực và hiệu quả; gắn kết chặt chẽ giữa xây dựng và thi hành pháp luật.

Ưu tiên bảo đảm hiệu quả thực hiện pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và trong các lĩnh vực dân sinh quan trọng khác. Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp trong giám sát thi hành pháp luật về tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú.

Đa dạng hóa phương thức truyền thông chính sách, phổ biến, giáo dục pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú, nhất là thông qua ứng dụng công nghệ số; ưu tiên những nội dung quan trọng được phát trên khung giờ thu hút đông đảo khán, thính giả trên hệ thống phát thanh, truyền hình quốc gia.

Thực hiện thường xuyên việc kiểm tra, rà soát, hợp nhất, hệ thống hóa văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú. Tăng cường đối thoại, tiếp nhận, lắng nghe phản ánh, kiến nghị, giải quyết kịp thời khó khăn, vướng mắc về pháp lý của cá nhân. Thường xuyên đánh giá hiệu quả của pháp luật sau ban hành, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ và xây dựng cơ chế kịp thời nhận diện, xử lý tổng thể, đồng bộ, tháo gỡ nhanh nhất những “điểm nghẽn” có nguyên nhân từ quy định của pháp luật.

Thứ tư, nâng cao hiệu quả công tác hợp tác quốc tế, pháp luật quốc tế.

Hoàn thiện cơ chế, nâng cao năng lực của các cơ quan, tổ chức Việt Nam để bảo đảm thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ pháp lý quốc tế, định hình trật tự pháp lý quốc tế; tham gia tích cực vào việc xây dựng thể chế và pháp luật quốc tế: tận dụng hiệu quả, linh hoạt các lợi thế từ cam kết của các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên. Bảo đảm nội dung của Luật Thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú bảo đảm phù hợp với các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.



Hình minh họa.

Thứ năm, tăng cường chuyển đổi số, ứng dụng trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn trong công tác xây dựng và thực hiện pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú

Nghị quyết số 140/NQ-CP ngày 17/5/2025 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới, trong đó nêu rõ: Ưu tiên nguồn lực xây dựng, phát triển hạ tầng công nghệ thông tin, cơ sở dữ liệu lớn, ứng dụng công nghệ số, trí tuệ nhân tạo phục vụ đổi mới, hiện đại hóa công tác xây dựng, tổ chức thi hành pháp luật thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú, bảo đảm liên thông, dễ khai thác, dễ sử dụng, an toàn thông tin và bí mật nhà nước.

Xây dựng các cơ sở dữ liệu lớn về pháp luật, về người bị tạm giữ, tạm giam và những người bị cấm đi khỏi nơi cư trú, bao gồm thông tin cá nhân, tình trạng pháp lý... để từ đó có thể ứng dụng AI trong phân tích dữ liệu, dự báo các nguy cơ vi phạm pháp luật, hỗ trợ ra quyết định và quản lý rủi ro trong quá trình thi hành tạm giữ, tạm giam và cấm đi khỏi nơi cư trú.

N.T.A

TRANH CHẤP ĐÒI LẠI GIẤY CHỨNG NHẬN QUYỀN SỬ DỤNG ĐẤT - NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

THS.LS TRẦN SƠN HẢI*

Tóm tắt: Ngày nay, trong thực tiễn tố tụng dân sự xuất hiện những yêu cầu tranh chấp mới mà pháp luật chưa quy định. Trong đó, phải kể đến tranh chấp về đòi lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất. Thực tiễn cho thấy, tòa án gặp nhiều khó khăn khi áp dụng cơ sở pháp lý để giải quyết vụ việc này. Bài viết luận giải sự cần thiết và hợp lý của việc nghiên cứu, bổ sung quy định vào thẩm quyền dân sự của tòa án thông qua phân tích Bản án số 85/2024/DS-ST ngày 31/7/2024 của Tòa án nhân dân thành phố Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận về việc tranh chấp đòi lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất.

Từ khóa: Thẩm quyền tòa án, tố tụng dân sự, quyền sử dụng đất.

Abstract: Nowadays, in civil procedure practice, new disputes have appeared that are not yet regulated by law. In that, disputes over reclaiming land use right certificates must be mentioned. Practice shows that the court faces many difficulties when applying the legal basis to resolve this case. This article discusses the necessity and rationality of researching and supplementing regulations to the civil authority of the court through analyzing Judgment No. 85/2024/DS-ST dated 31/7/2024 of the People's Court of Phan Thiet City, Binh Thuan Province on disputes over reclaiming land use right certificates.

Keywords: Court authority, civil procedure, land use rights.

Đặt vấn đề

Pháp luật dân sự quy định khi quyền dân sự của cá nhân, pháp nhân bị xâm phạm, chủ thể có quyền tự bảo vệ theo quy định của Bộ luật Dân sự, luật khác có liên quan hoặc yêu cầu cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Tòa án là một trong các cơ quan có trách nhiệm bảo vệ quyền dân sự của cá nhân, pháp nhân. Trường hợp quyền dân sự bị xâm phạm hoặc có tranh chấp, việc bảo vệ quyền được thực hiện theo pháp luật tố tụng tại tòa án. Tòa án không được từ chối giải quyết vụ việc dân sự vì lý do chưa có điều luật để áp dụng. Vì lẽ đó, trong thực tiễn xét xử, khi gặp yêu cầu đòi trả lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất là tranh chấp thực tế chưa được pháp luật tố tụng dân sự quy định trong thẩm quyền tranh chấp dân sự của tòa án, các tòa án còn gặp lúng túng trong việc áp dụng pháp luật. Bài viết này tập trung phân tích, bình luận một vụ án tranh chấp đòi lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất trong thực tiễn để đưa ra một số đề xuất nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật tố tụng dân sự về thẩm quyền dân sự của tòa án.

Tóm tắt nội dung vụ án

Bản án số 85/2024/DS-ST ngày 31/7/2024 của Tòa án nhân dân thành phố Phan Thiết (Tòa án), tỉnh Bình Thuận là tranh chấp mà nguyên đơn đưa yêu cầu bị đơn phải trả lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất¹. Trong bản án, Tòa án cũng đưa ra căn cứ pháp lý để thụ lý theo thủ tục tố tụng dân sự và có những nhận định pháp lý về giấy chứng nhận quyền sử dụng đất.

Bản án có nội dung khái quát như sau: Bà Huỳnh Vũ Mai V (vợ của Nguyễn Văn T1 - là một trong những người thừa kế của cụ Nguyễn Thị H) đã dùng giấy chứng nhận quyền sử dụng đất số AD 181985, sổ vào sổ cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất H00151, do UBND thành phố P, tỉnh Bình Thuận cấp ngày 11/8/2005 cho cụ Nguyễn Thị H, để cầm cố với bà Nguyễn Thị Bích T để vay tiền. Sau khi cụ Nguyễn Thị H qua đời, gia đình đã nhiều lần đề nghị bà Huỳnh Vũ Mai V trả lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất để tiến hành làm thủ tục phân chia di sản thừa kế nhưng không thành. Sau đó, một trong những người thừa kế đã khởi kiện tại Tòa án để yêu cầu buộc bà Nguyễn Thị Bích T phải trả lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất nêu trên.

Nhận định của Tòa án như sau: (i) về thủ tục tố tụng, việc nguyên đơn yêu cầu bị đơn trả lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất là những tranh chấp về dân sự thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án theo khoản 2 Điều 26 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015; (ii) về giải quyết nội dung yêu cầu khởi kiện, Tòa nhận định thửa đất số 73, tờ bản đồ số 12, diện tích 814,4 m² là vật chính và Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất số AD 11985 cấp ngày 11/8/2005 là vật phụ và tòa án căn cứ quy định của pháp luật dân sự về nghĩa vụ giao vật, quyền đòi lại tài sản của chủ sở hữu chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc bị đơn phải trả lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất.

Quan điểm, bình luận và đề xuất

Theo tình tiết của vụ án, cả nguyên đơn và bị đơn đều thừa nhận giấy chứng nhận quyền sử dụng đất số AD 181985 của UBND thành phố P, tỉnh Bình Thuận cấp ngày 11/8/2005 cho cụ Nguyễn Thị H đang do bà Nguyễn Thị Bích T chiếm hữu. Đây là các tình tiết, sự kiện được hai bên đương sự thừa nhận, không phải chứng minh theo

* Khoa Luật - Trường Đại học Trung Ương.

¹ Bản án số 85/2024/DS-ST ngày 31/7/2024 của Tòa án nhân dân thành phố Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận về việc tranh chấp đòi lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta16372501cvn/chi-tiet-ban-an>, ngày 19/02/2025.

Điều 92 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Trong bản án của Tòa án đã xác định quan hệ pháp luật có tranh chấp giữa các bên là “Tranh chấp đòi lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất” nên thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án theo khoản 2 Điều 26 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 và xác định thửa đất số 73, tờ bản đồ số 12, diện tích 814,4 m² là vật chính, giấy chứng nhận quyền sử dụng đất số AD 181985 cấp ngày 11/8/2005 là vật phụ.

Trong phạm vi bài viết này, tác giả tập trung bình luận hai nội dung chính là: (i) giấy chứng nhận quyền sử dụng đất có phải là vật; (ii) tranh chấp về đòi lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất có thuộc thẩm quyền về dân sự của tòa án.

Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất có phải là vật?

Theo Từ điển tiếng Việt, “vật” là cái có hình khối, tồn tại trong không gian, có thể nhận biết được². Theo định nghĩa “vật chất” của V.I.Lê nin bao gồm những nội dung cơ bản như sau: 1. Vật chất - cái tồn tại khách quan bên ngoài ý thức và không phụ thuộc vào ý thức; 2. Vật chất - cái gây nên cảm giác ở con người khi bằng cách nào đó (trực tiếp hoặc gián tiếp) tác động đến lên giác quan của con người; 3. Vật chất - cái mà cảm giác, tư duy, ý thức chẳng qua là sự phản ánh của nó³.

Theo khoản 21 Điều 3 Luật Đất đai năm 2024 quy định về việc giải thích từ ngữ, giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu tài sản gắn liền với đất là chứng thư pháp lý để Nhà nước xác nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu tài sản gắn liền với đất hợp pháp của người có quyền sử dụng đất, quyền sở hữu tài sản gắn liền với đất. Tài sản gắn liền với đất được cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà ở, công trình xây dựng gắn liền với đất theo quy định của pháp luật.

Qua các nội dung nêu trên, giấy chứng nhận quyền sử dụng đất là chứng thư pháp lý được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp cho người có quyền sử dụng đất. Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất có màu sắc, kích thước, vật liệu do pháp luật quy định và các chủ thể có thể cầm nắm, chiếm hữu được. Nền về mặt khách quan, giấy chứng nhận quyền sử dụng đất là một vật thuộc bộ phận của thể giới vật chất. Tuy nhiên, về mặt pháp lý, trong quan hệ pháp luật dân sự, vật được coi là tài sản khi các chủ thể phải chiếm hữu được và phải sử dụng được nhằm đáp ứng các nhu cầu về vật chất hoặc tinh thần của mình⁴. Bên cạnh đó có những vật bị cấm lưu thông, vật bị hạn chế lưu thông và vật được tự do lưu thông, nên không phải mọi vật của thể giới vật chất đều được xác định là tài sản trong quan hệ pháp luật dân sự.

Vì vậy, Tòa án xác định thửa đất số 73, tờ bản đồ số 12, diện tích 814,4 m² là vật chính, giấy chứng nhận quyền sử dụng đất số AD 181985 cấp ngày 11/8/2005 là vật phụ là không phù hợp pháp luật dân sự. Bởi lẽ, Điều 110 Bộ luật Dân sự năm 2015 đã quy định “Vật chính là vật độc lập, có thể khai thác công dụng theo tính năng. Vật phụ là vật trực tiếp phục vụ cho việc khai thác công dụng của vật chính, là một bộ phận của vật chính, nhưng có thể tách rời vật chính”. Thực tế, giấy chứng nhận quyền sử dụng đất là vật độc lập, không phải là một bộ phận của thửa đất.

Tóm lại, giấy chứng nhận quyền sử dụng đất là vật của thể giới khách quan, nhưng không phải là tài sản trong quan hệ pháp luật dân sự. Bên cạnh đó, giấy chứng nhận quyền sử dụng đất là chứng thư pháp lý được cấp cho người có quyền sử dụng đất. Việc người chiếm giữ không trả lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất sẽ ảnh hưởng đến việc thực hiện các quyền của chủ sử dụng đất. Nên cần nghiên cứu, xem xét quy định pháp

luật về việc đòi lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất.

Tranh chấp về đòi lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất có thuộc thẩm quyền dân sự của tòa án

Ở bản án nêu trên, Tòa án xác định tranh chấp về đòi lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất là tranh chấp thuộc thẩm quyền của tòa án theo khoản 2 Điều 26 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Nhưng tại khoản 2 Điều 26 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 quy định những tranh chấp về dân sự thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án là “tranh chấp về quyền sở hữu và quyền khác đối với tài sản”. Để làm rõ nội dung về quyền sở hữu và quyền khác đối với tài sản cần xem xét quy định tại Bộ luật Dân sự năm 2015. Cụ thể, Điều 158 Bộ luật này quy định quyền sở hữu bao gồm quyền chiếm hữu, quyền sử dụng và quyền định đoạt tài sản của chủ sở hữu theo quy định và Điều 159 quy định quyền khác đối với tài sản là quyền của chủ thể trực tiếp nắm giữ, chi phối tài sản thuộc quyền sở hữu của chủ thể khác, quyền khác đối với tài sản bao gồm quyền đối với bất động sản liền kề, quyền hưởng dụng, quyền bề mặt.

Qua quy định của pháp luật dân sự đã làm rõ tranh chấp về quyền sở hữu, quyền khác đối với tài sản là các tranh chấp phát sinh từ đối tượng là tài sản. Trong khi đó, giấy chứng nhận quyền sử dụng đất không phải là tài sản nên các chủ thể sẽ không phát sinh quan hệ pháp luật tranh chấp về quyền sở hữu và quyền khác đối với tài sản. Tuy nhiên, tòa án không được từ chối giải quyết vụ việc dân sự vì lý do chưa có điều luật để áp dụng. Đây là một trong các nguyên tắc cơ bản của pháp luật tố tụng được quy định tại Điều 4 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Trường hợp vụ việc dân sự chưa có điều luật để áp dụng, tòa án sẽ áp dụng theo các nguyên tắc do Bộ luật Dân sự và Bộ luật Tố tụng dân sự quy định.

² Viện Ngôn ngữ học, *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, 2003, tr. 1106.

³ Hội đồng Trung ương chỉ đạo biên soạn giáo trình quốc gia các bộ môn khoa học Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, *Giáo trình triết học Mác - Lênin*, Nxb Chính trị quốc gia, 2012, tr. 181-182.

⁴ PGS.TS Nguyễn Văn Cừ - PGS.TS Trần Thị Huệ, *Bình luận khoa học Bộ luật Dân sự năm 2015 của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Nxb Công an nhân dân, 2017, tr. 203.

Trong thực tiễn giải quyết vụ việc dân sự đã phát sinh vướng mắc về việc xác định thẩm quyền của tòa án đối với yêu cầu đòi trả lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đã được phản ánh. Đối với vấn đề này, Tòa án nhân dân tối cao đã hướng dẫn tại Mục 2 Phần IV Công văn số 02/TANDTC-PC ngày 02/8/2021 về việc giải đáp một số vướng mắc trong xét xử đã hướng dẫn giấy chứng nhận quyền sử dụng đất là quyết định hành chính, không phải là giấy tờ có giá. Nhưng Điều 164 Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định chủ sở hữu, chủ thể có quyền khác đối với tài sản có quyền yêu cầu tòa án, cơ quan nhà nước có thẩm quyền khác buộc người có hành vi xâm phạm quyền phải trả lại tài sản, chấm dứt hành vi cản trở trái pháp luật việc thực hiện quyền sở hữu, quyền khác đối với tài sản và yêu cầu bồi thường thiệt hại. Nên nếu có yêu cầu tòa án giải quyết buộc người chiếm giữ trả lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, chấm dứt hành vi cản trở thực hiện quyền của người sử dụng đất thì tòa án nhân dân sẽ thụ lý giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều 26 Bộ luật Tố tụng dân sự.

Với hướng dẫn của Tòa án nhân dân tối cao, người dân và tòa án nhân dân các cấp đã có phương hướng để giải quyết đối với yêu cầu về đòi trả lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất khi hành vi chiếm giữ làm cản trở việc thực hiện quyền của chủ sử dụng đất. Nhưng về mặt pháp lý, công văn hướng dẫn của Tòa án nhân dân tối cao không phải là văn bản quy phạm pháp luật⁵. Cho nên, theo quan điểm của tác giả, cần quy định cơ sở pháp lý đối với vấn đề này, một mặt để giải quyết được các yêu cầu khởi kiện đối với việc đòi trả lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, mặt khác để làm cơ sở pháp lý cho việc khởi kiện yêu cầu trả lại các giấy tờ mà nếu bị chiếm giữ sẽ làm ảnh hưởng đến việc thực hiện quyền của chủ sở hữu như giấy đăng ký xe ô tô, xe máy, giấy tờ khác (nếu có). Để

góp phần hoàn thiện quy định pháp luật tố tụng dân sự về thẩm quyền dân sự của tòa án nhân dân nói chung và để bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho các chủ sử dụng đất, chủ sở hữu tài sản nói riêng, tác giả đề xuất một số giải pháp như sau:

Một là, trong giai đoạn hiện nay, Việt Nam đang xây dựng pháp luật hướng tới việc bảo vệ tốt hơn các quyền lợi hợp pháp cho các chủ thể trong xã hội cũng như yêu cầu “tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật và cơ chế tổ chức thực hiện pháp luật nghiêm minh, hiệu quả, bảo đảm yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững” của Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 Hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới. Hiến pháp năm 2013 quy định quyền con người, quyền công dân được công nhận, tôn trọng, bảo vệ, bảo đảm theo Hiến pháp và pháp luật. Do đó, đề xuất các cơ quan xây dựng pháp luật cần thực hiện việc rà soát sửa đổi, bổ sung thường xuyên, kịp thời các quy định pháp luật tố tụng dân sự để đáp ứng nhu cầu từ thực tiễn.

Hai là, Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 đã quy định nguyên tắc “tòa án không được từ chối giải quyết vụ việc dân sự vì lý do chưa có điều luật để áp dụng”. Việc quy định nguyên tắc này là cần thiết, phù hợp quy định về quyền yêu cầu tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp theo pháp luật dân sự. Tuy nhiên, vụ việc tranh chấp phát sinh trong thực tiễn nhưng không được quy định cụ thể trong pháp luật tố tụng dân sự sẽ dẫn đến sự lúng túng của tòa án khi xác định thẩm quyền giải quyết đối với các vụ việc này. Do đó, đề xuất Tòa án nhân dân tối cao xem xét, nghiên cứu xây dựng nghị quyết của Hội đồng Thẩm phán hướng dẫn chung cho việc thụ lý giải quyết các tranh chấp về yêu cầu đòi giấy chứng nhận quyền sử dụng đất nói riêng và các yêu cầu đòi trả lại các giấy tờ mà nếu bị chiếm giữ



Hình minh họa.

sẽ làm ảnh hưởng đến việc thực hiện quyền của chủ sở hữu như giấy đăng ký xe ô tô, xe máy, giấy tờ khác (nếu có), để làm cơ sở pháp lý cho tòa án thụ lý các yêu cầu từ người khởi kiện, bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho người dân.

Kết luận

Việc tòa án tiến hành thụ lý và giải quyết yêu cầu đòi trả lại giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đóng vai trò rất quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của người chủ sử dụng đất nói riêng. Nhưng đồng thời cũng cần nghiên cứu, áp dụng để thụ lý giải quyết các tranh chấp có quan hệ pháp luật tương tự như yêu cầu đòi trả lại các giấy tờ mà việc chiếm giữ sẽ ảnh hưởng đến việc thực hiện quyền của chủ sở hữu như giấy đăng ký xe ô tô, xe máy và các giấy tờ khác (nếu có). Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để tòa án giải quyết các tranh chấp phát sinh từ thực tiễn giao dịch của người dân, đặc biệt trong bối cảnh đất nước bước vào kỷ nguyên mới, cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật và cơ chế tổ chức thực hiện pháp luật nghiêm minh, hiệu quả, bảo đảm yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững.

T.S.H

⁵ Điều 4 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015 quy định hệ thống văn bản pháp luật, trong đó không có văn bản pháp luật là công văn của Tòa án nhân dân tối cao.

BOLSA FAMÍLIA

CHÍNH SÁCH AN SINH XÃ HỘI NỔI BẬT CỦA BRAZIL*

TS NGUYỄN ANH HÙNG*

Tóm tắt: Chính sách Bolsa Família là sáng kiến an sinh xã hội nổi bật của Brazil. Bolsa Família được ban hành và thực thi suốt hơn hai thập niên qua với mục tiêu giảm nghèo đói và bất bình đẳng, bảo đảm mức sống cơ bản và tiềm năng phát triển con người thông qua trợ cấp tài chính có điều kiện cho những gia đình nghèo, đến nay nó đã trở thành chính sách an sinh xã hội có quy mô to lớn nhất, tầm quan trọng đặc biệt và tác động mạnh mẽ ở Brazil, đồng thời ảnh hưởng sâu rộng khắp thế giới. Bài viết nhìn nhận, phân tích, chứng minh, đánh giá về chính sách Bolsa Família của Brazil.

Từ khóa: Bolsa Família (Family Allowance), an sinh xã hội, Brazil.

Abstract: Bolsa Família policy is Brazil's outstanding social security initiative. Issued and implemented for more than two decades with the goal of reducing poverty and inequality, ensuring the basic living standard and the potential for human development through financial allowances for poor families, so far it has become the largest social security policy, special importance and strong impact in Brazil, and at the same time affecting widely throughout the world. The article look, analyzed, proved and evaluated the Bolsa Família policy of Brazil.

Keywords: Bolsa Família (Family Allowance), social security, Brazil.

Sự hình thành và các giai đoạn phát triển phát triển của Bolsa Família

Giai đoạn trước năm 2003: Bối cảnh hình thành và các nhân tố thúc đẩy

Trong thập niên 1980 và 1990, Brazil phải đương đầu với khủng hoảng kinh tế và bất ổn xã hội nghiêm trọng. Nền kinh tế trải qua thời kỳ đầy khó khăn, thách thức với lạm phát phi mã, nợ công chồng chất và các chương trình, kế hoạch kinh tế không hiệu quả. Những giải pháp thất bại buộc bùng và cắt giảm chi tiêu công càng làm gia tăng tình trạng nghèo đói, bất bình đẳng và thiếu hụt trong việc tiếp cận các dịch vụ y tế, giáo dục, dinh dưỡng.

Các chính phủ Brazil nối tiếp nhau áp dụng chính sách kinh tế tự do mới (neoliberalism) theo khuyến nghị của Quỹ Tiền tệ quốc tế (IMF) và Ngân hàng Thế giới (WB), bao gồm tư nhân hóa các doanh nghiệp nhà nước, mở cửa thị trường và áp dụng các chính sách xã hội mới, như Bolsa Escola (Trợ cấp trường học), Bolsa Alimentação (Trợ cấp thực phẩm), Auxílio Gas (Hỗ trợ khí đốt)... Tuy nhiên, những chính sách này không mang lại kết quả như

mong đợi và thậm chí còn làm tiếp tục gia tăng sự bất bình đẳng.

Sự bất mãn của người dân trước tình trạng nghèo đói và bất công đã dẫn đến việc trỗi dậy của các phong trào xã hội, các tổ chức phi chính phủ và những cuộc biểu tình phản đối chính quyền. Những phong trào này yêu cầu các chính sách công bằng hơn và sự tham gia nhiều hơn của người dân vào quá trình ra quyết định.

Cuối thập niên 1990, lực lượng cánh tả Venezuela chiến thắng và giành được chính quyền đã trở thành nguồn động lực cổ vũ, hỗ trợ phong trào cánh tả Mỹ Latinh thành công ở hàng loạt quốc gia (trong đó có nước láng giềng Brazil). Lực lượng cánh tả mang tư tưởng tự do, cấp tiến, dân chủ và bình đẳng xã hội, được coi là lực lượng của người nghèo, người lao động với những chương trình bảo trợ và phát triển xã hội rộng rãi, đương nhiên ngày càng giành được sự ủng hộ của đa số người dân Brazil hơn lực lượng cánh hữu cầm quyền lúc bấy giờ.

Giai đoạn 2003-2010: Khởi đầu và củng cố

Trong cuộc tổng tuyển cử Brazil tháng 10/2002, ứng viên Luiz Inácio

Lula da Silva (thường gọi là Lula) của lực lượng cánh tả (với nòng cốt là đảng Người lao động - PT) đã đắc cử tổng thống. Nhậm chức tổng thống nhiệm kỳ đầu tiên từ tháng 01/2003, Lula - vốn xuất thân từ tầng lớp công nhân và là một nhà lãnh đạo công đoàn nổi tiếng - đã cam kết giảm nghèo đói và bất bình đẳng xã hội là ưu tiên hàng đầu của Chính phủ. Ông khởi xướng và quyết định thiết lập một chính sách cung cấp, hỗ trợ tài chính bằng tiền mặt có điều kiện cho các gia đình nghèo. Chính sách này mang tên Bolsa Família (Trợ cấp gia đình) được xây dựng trên cơ sở kết hợp/hợp nhất những chính sách an sinh xã hội có khi đó và bổ sung thêm nhiều điều kiện để bảo đảm rằng tiền trợ cấp được sử dụng một cách phù hợp, xứng đáng, hiệu quả. Bolsa Família ra đời ngày 20/10/2003 và được chính thức hóa bằng Luật số 10.836/2004 với quy định rõ ràng các mục tiêu, đối tượng, cơ chế hoạt động, nguồn tài chính... Mỗi gia đình nghèo có thu nhập bình quân đầu người dưới 40 USD/tháng¹ thì được hưởng trợ cấp tài chính theo hình thức nhận tiền mặt (bằng đồng real của Brazil - BRL). Ban đầu, mức

Bài nghiên cứu phục vụ Nhiệm vụ khoa học cấp Bộ năm 2025-2026 "Vấn đề an sinh xã hội ở một số nước Mỹ Latinh hiện nay" (mã số Nhiệm vụ: KHXH/NV/2025/160).

* Viện Nghiên cứu châu Âu và châu Mỹ.

¹ Viêt Lê, *Giúp người nghèo tránh bệnh lao ở Brazil*, <https://www.sggp.org.vn/giup-nguoi-ngheo-tranh-benh-lao-o-brazil-post/777256.html>.

trợ cấp cho mỗi gia đình nghèo tương đương 43 USD/tháng, nhưng một tháng sau điều chỉnh lên thành 79 USD/tháng² và sau đó ấn định là 100 USD/tháng, có thêm khoản hỗ trợ cho các gia đình có thành viên đặc biệt (người nhỏ tuổi, người yếu thế...). Để được hưởng trợ cấp, gia đình nghèo cũng phải đáp ứng những yêu cầu/điều kiện nhất định như cho con cái đi học thường xuyên, tiêm chủng đầy đủ, tham gia các chương trình chăm sóc sức khỏe và dịch vụ xã hội..., đồng thời cam kết không vi phạm những thỏa thuận với Bolsa Família.

Trong hai nhiệm kỳ liên tiếp (2003-2010) của Tổng thống Lula, Bolsa Família đã đạt được những thành quả to lớn và rộng khắp. Hàng chục triệu gia đình Brazil thoát khỏi đói nghèo, tỷ lệ trẻ em Brazil đi học/đến trường tăng vọt và tình trạng dinh dưỡng trẻ em được cải thiện đáng kể. Tính đến tháng 9/2006, khoảng 12 triệu gia đình Brazil đã được hưởng tiền trợ cấp từ Bolsa Família³, và trong nhiệm kỳ đầu (2003-2006) của Tổng thống Lula, tỷ lệ nghèo đã giảm 27,7%⁴.

Giai đoạn 2011-2016: Mở rộng và hoàn thiện

Kế nhiệm Lula, Tổng thống cánh tả Dilma Rousseff tiếp tục mở rộng phạm vi của Bolsa Família. Chính sách được mở rộng để bao gồm nhiều đối tượng hơn, chẳng hạn như người khuyết tật, người cao tuổi và người sống ở vùng sâu vùng xa. Tính đến năm 2011, có tới khoảng 26% dân số Brazil được hưởng trợ cấp tiền từ Bolsa Família⁵. Bên cạnh việc trợ cấp tiền, chính sách cũng tăng cường các dịch vụ hỗ trợ khác cho những gia đình nghèo

- như tư vấn tài chính, đào tạo nghề và hỗ trợ tìm kiếm việc làm. Điều đó giúp những gia đình nghèo giảm ý lại, có thể tự lực vươn lên và thoát khỏi vòng luẩn quẩn của nghèo đói... Trong suốt giai đoạn này, Chính phủ Brazil đã liên tục đánh giá và cải tiến Bolsa Família để chính sách hoạt động một cách hiệu quả nhất. Các nghiên cứu độc lập đã được xác lập, thực hiện nhằm đánh giá tác động của chính sách đối với nghèo đói, bất bình đẳng và các chỉ số xã hội khác.

Giai đoạn 2016-2022: Thách thức và thay đổi

Những năm giữa thập niên 2010, Brazil trải qua cuộc khủng hoảng kinh tế và chính trị trầm trọng, gây ra những tác động tiêu cực đến Bolsa Família.

Để đối phó với khủng hoảng, chính quyền Rousseff (2014-2016) và chính quyền tiếp nhiệm Temer (2016-2018) đã thực thi các giải pháp thắt lưng buộc bụng, trong đó gồm cả việc cắt giảm ngân sách liên bang dành cho Bolsa Família. Đồng thời, có một số thay đổi trong chính sách, chẳng hạn thắt chặt thêm các quy định về tiêu chí để đối tượng đủ điều kiện tham gia.

Tháng 01/2019, lực lượng cánh hữu lên nắm quyền nhiệm kỳ 2019-2022 với Tổng thống cực hữu Jair Bolsonaro. Tính đến năm 2020, khoảng 13,8 triệu gia đình nghèo ở Brazil đã được hưởng tiền trợ cấp từ Bolsa Família⁶. Ngày 30/12/2021, chính quyền Bolsonaro đã cho thay đổi nội dung và hình thức của Bolsa Família bằng một chính sách mới mang tên Auxílio Brasil (Hỗ trợ Brazil). Mặc dù nâng mức trợ cấp hàng tháng mỗi gia đình nghèo từ

100 USD lên 119 USD⁷ và có thêm “tháng trợ cấp thứ 13” mỗi năm, Auxílio Brasil vẫn gặp nhiều chỉ trích và không được ủng hộ rộng rãi, vì bị coi là còn phiến diện, không hiệu quả và không đủ để bảo đảm quyền lợi người nghèo.

Giai đoạn từ năm 2023 đến nay: Tái thiết và phục hồi

Tháng 10/2022, ứng viên cánh tả Lula tái đắc cử tổng thống Brazil, với cam kết hàng đầu là khôi phục Bolsa Família và tăng cường các chính sách xã hội khác. Ngay sau khi nhậm chức tổng thống nhiệm kỳ thứ ba từ tháng 01/2023, Lula đã ký sắc lệnh chính thức khôi phục Bolsa Família. Chính sách Bolsa Família mới giữ nguyên bản chất cùng những vấn đề cốt lõi ban đầu, nhưng cũng đưa vào nhiều cải tiến, như tăng mức tiền trợ cấp và mở rộng phạm vi bao phủ. Tổng mức hỗ trợ (kể cả hỗ trợ thêm cho các thành viên đặc biệt trong gia đình nghèo - nếu có) dao động 700-1.400 BRL (tương đương 141,75-283,50 USD)/tháng cho mỗi gia đình nghèo⁸. Khoảng một phần tư dân số Brazil hiện nay được hưởng tiền trợ cấp từ Bolsa Família khi tính đến tháng 09/2023 có 21,2 triệu gia đình được hưởng⁹ và đến tháng 04/2024 có 20,8 triệu gia đình được hưởng¹⁰.

Chính phủ Brazil hiện đang nỗ lực xây dựng một hệ thống an sinh xã hội toàn diện và bền vững, trong đó Bolsa Família đóng vai trò trụ cột quan trọng. Mục tiêu là không chỉ làm giảm đói nghèo và bất bình đẳng, mà còn tạo ra những cơ hội, động lực để người nghèo có thể tự lực vươn lên và cải thiện cuộc sống của mình.

² Hoàng Đan, Chính sách công truyền cảm hứng, <https://ct.qdnd.vn/quoc-te/chinh-sach-cong-truyen-cam-hung-532419>.

³ Gary Duffy, Family friendly: Brazil's scheme to tackle poverty, http://news.bbc.co.uk/2/hi/world/latin_america/10122754.stm.

⁴ Nilson Brandão Jr. & Marianna Aragão, Miséria no Brasil cai 27,7% no 1º mandato de Lula, Estadão, https://www.estadao.com.br/economia/miseria-no-brasil-cai-27-7-no-1-mandato-de-lula/?srsltid=AfmBOor9rxCle_j8bLQpqsV6a_Dr7leRT0ujH6lFxMlvzBIMqP5Pp6GX

⁵ Claire Provost, Social security is necessary and globally affordable, says UN, The Guardian. London, <https://www.theguardian.com/global-development/poverty-matters/2011/feb/21/social-protection-innovation-un>

⁶ Catherine Osborn, Coronavirus-Hit Brazil Considers Major Public Funds For Poor And Unemployed, NPR, <https://www.npr.org/2020/08/31/906215778/coronavirus-hit-brazil-considers-major-public-funds-for-poor-and-unemployed>

⁷ Thiago Alves, Brazil's Bolsa Família welfare program lifted 3 million out of poverty in 2023: Gov't, Brazil Reports, <https://www.brazil-reports.com/brazils-bolsa-familia-welfare-program-lifted-3-million-out-of-poverty-in-2023-govt/5355/>

⁸ Thành Nam, Các chương trình an sinh xã hội tốt nhất trên toàn thế giới, <https://baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/an-sinh-xa-hoi-the-gioi.aspx?ItemID=22128&CatID=173>

⁹ Hoàng Đan, Chính sách công truyền cảm hứng, <https://ct.qdnd.vn/quoc-te/chinh-sach-cong-truyen-cam-hung-532419>

¹⁰ Global Alliance Against Hunger and Poverty, Brazil: Bolsa Família, https://policybasket.endhungerandpoverty.org/index.php/Brazil:_Bolsa_Fam%C3%ADlia

Những mục tiêu, nguyên tắc và đặc điểm của Bolsa Família**Mục tiêu**

Với định hướng chiến lược là xây dựng nền tảng xã hội cho sự phát triển toàn diện và bền vững, chính sách Bolsa Família có các mục tiêu cơ bản sau:

Một là, xóa đói giảm nghèo đa chiều - không chỉ là vấn đề thu nhập. Bolsa Família không chỉ giới hạn ở việc nâng cao thu nhập cho những hộ gia đình nghèo, mà còn tập trung vào việc giải quyết các khía cạnh khác của nghèo đói, như khả năng tiếp cận giáo dục chất lượng, dịch vụ y tế, nguồn nước sạch và các dịch vụ cơ bản khác. Chính sách này bảo đảm rằng những gia đình nghèo có đủ nguồn lực để đáp ứng các nhu cầu thiết yếu, từ đó cải thiện đáng kể chất lượng cuộc sống của họ. Hơn nữa, Bolsa Família tạo điều kiện cho người nghèo tham gia tích cực vào những hoạt động kinh tế, xã hội và chính trị, giúp họ trở thành công dân có trách nhiệm và có tiếng nói nhất định trong xã hội. Chính sách khuyến khích người dân tham gia vào các khóa đào tạo nghề, các hoạt động cộng đồng và các tổ chức xã hội, từ đó nâng cao năng lực và vị thế của họ trong xã hội, giúp họ tự tin trong việc xây dựng một tương lai tốt đẹp hơn.

Hai là, đầu tư vào vốn con người với giáo dục và y tế là chìa khóa. Bolsa Família coi giáo dục và y tế là hai yếu tố then chốt cho sự phát triển bền vững của một quốc gia. Chính sách đặt ra yêu cầu là các gia đình phải bảo đảm con cái được đến trường đầy đủ, được tiêm chủng định kỳ và tham gia các chương trình kiểm tra sức khỏe thường xuyên. Điều này giúp trẻ em nghèo có cơ hội phát triển toàn diện về thể chất và trí tuệ, từ đó đạt được những thành công lớn hơn trong học tập và sự nghiệp sau này. Ngoài ra, Bolsa Família còn tạo điều kiện cho các gia đình nghèo tiếp cận những dịch vụ y tế chất lượng cao,

bao gồm chăm sóc sức khỏe cho bà mẹ và trẻ em, phòng ngừa và điều trị các bệnh truyền nhiễm, tư vấn về dinh dưỡng... Điều đó giúp cải thiện sức khỏe của người nghèo, giảm bớt gánh nặng bệnh tật cho xã hội, tạo ra một lực lượng lao động khỏe mạnh hơn trong tương lai.

Ba là, giảm bất bình đẳng, thu hẹp khoảng cách giàu nghèo. Bolsa Família đóng vai trò quan trọng trong việc thu hẹp khoảng cách giàu nghèo và giảm bất bình đẳng trong xã hội Brazil. Chính sách tập trung vào việc hỗ trợ những người nghèo nhất, giúp họ có cơ hội cải thiện cuộc sống và vươn lên thoát nghèo. Đồng thời, Bolsa Família cũng khuyến khích sự tham gia của các nhóm yếu thế trong xã hội - như phụ nữ, trẻ em, người khuyết tật và các dân tộc thiểu số - vào các hoạt động kinh tế, xã hội và chính trị. Một nghiên cứu quy mô vào năm 2004-2015 kết luận rằng chính sách đã giúp giảm đáng kể tỷ lệ mắc bệnh lao và tử vong ở những người sống trong điều kiện nghèo đói cùng cực, đặc biệt là đối với người Brazil bản địa/thổ dân (indígena), da màu và nhóm pardo (người gốc lai hỗn hợp)¹¹. Điều này cho thấy Bolsa Família không chỉ là một chính sách trợ cấp tài chính, mà còn là một công cụ hiệu quả để cải thiện sức khỏe và vị thế cộng đồng.

Nguyên tắc

Bảo đảm sự trợ giúp phù hợp, minh bạch, hiệu quả và trách nhiệm, chính sách Bolsa Família tuân thủ các nguyên tắc hoạt động sau:

Thứ nhất, hỗ trợ có điều kiện để gắn liền quyền lợi với trách nhiệm. Bolsa Família chỉ dựa trên nguyên tắc hỗ trợ có điều kiện, nghĩa là những gia đình nghèo chỉ được nhận tiền trợ cấp nếu họ đáp ứng các điều kiện cụ thể liên quan đến giáo dục và y tế. Điều này giúp bảo đảm rằng tiền trợ cấp được sử dụng hiệu quả cho cải thiện đời sống của người dân và khuyến khích họ đầu tư vào tương lai của con cái. Các điều kiện được

thiết kế phù hợp với hoàn cảnh và nhu cầu của từng gia đình, và được giám sát chặt chẽ bởi những cơ quan chức năng. Nếu gia đình nào không tuân thủ các điều kiện, họ có thể bị cắt giảm, đình chỉ hoặc chấm dứt vĩnh viễn trợ cấp. Như vậy tạo ra một cơ chế khuyến khích và ràng buộc, bảo đảm rằng các gia đình nhận thức được trách nhiệm của mình trong việc cải thiện cuộc sống.

Thứ hai, phân cấp và phi tập trung hóa bằng việc trao nhiều quyền cho địa phương. Bolsa Família được thực hiện thông qua một hệ thống phân cấp và phi tập trung hóa, trong đó chính quyền địa phương đóng vai trò quan trọng trong việc xác định đối tượng thụ hưởng, cung cấp dịch vụ và giám sát chính sách. Điều này bảo đảm rằng chính sách được thực hiện linh hoạt và phù hợp với điều kiện cụ thể của từng địa phương. Chính quyền địa phương còn có trách nhiệm phối hợp với các tổ chức xã hội và những đối tác khác để cung cấp các dịch vụ bổ sung cho người nghèo, như tư vấn, đào tạo nghề và hỗ trợ việc làm. Cơ chế đó tạo nên mạng lưới hỗ trợ toàn diện, giúp người nghèo giải quyết những vấn đề phức tạp mà họ phải đối mặt.

Thứ ba, minh bạch và trách nhiệm giải trình nhằm bảo đảm sự tin tưởng của người dân. Bolsa Família được quản lý một cách minh bạch và có trách nhiệm giải trình cao. Thông tin về chính sách - như danh sách người thụ hưởng, số tiền trợ cấp và kết quả hoạt động - được công khai trên các phương tiện truyền thông và trên trang web của Chính phủ. Điều này giúp người dân có thể giám sát chính sách và bảo đảm rằng tiền thuế của họ được sử dụng hiệu quả. Chính sách cũng được kiểm toán độc lập để bảo đảm tính chính xác và trung thực của những số liệu thống kê. Hoạt động đó giúp củng cố niềm tin của người dân vào chính sách và bảo đảm rằng các nguồn lực công được sử dụng một cách có trách nhiệm.

¹¹ Việt Lê, *Giúp người nghèo tránh bệnh lao ở Brazil*, <https://www.sggp.org.vn/giup-nguoi-ngheo-tranh-benh-lao-o-brazil-post777256.html>

Đặc điểm

Chính sách Bolsa Família có một số đặc điểm nổi bật:

Một là, quy mô và phạm vi rộng lớn. Với hàng chục triệu gia đình nghèo trên khắp Brazil được hưởng lợi, Bolsa Família là chính sách an sinh xã hội lớn nhất Brazil và cũng là một trong các chính sách an sinh xã hội lớn nhất thế giới.

Hai là, tác động đa chiều. Bolsa Família không chỉ liên quan đến vấn đề kinh tế - tài chính, không chỉ giúp xóa đói giảm nghèo, mà còn cải thiện sức khỏe, giáo dục và các chỉ số phát triển con người khác.

Ba là, được nhân rộng và lan tỏa khắp thế giới. Bolsa Família của Brazil đã trở thành một mô hình an sinh xã hội được nhiều quốc gia khác tham khảo, học hỏi và nhân rộng. Nhiều nước ở Mỹ Latinh, châu Phi, châu Á và một số nước ở châu Âu, châu Đại Dương đã triển khai những chính sách tương tự dựa trên kinh nghiệm của Brazil.

Bốn là, có tính bền vững cao. Bolsa Família được thiết kế để có tính lâu dài, bền vững cao. Chính sách được bảo trợ bởi ngân sách nhà nước và được quản lý một cách hiệu quả, minh bạch. Đồng thời, Bolsa Família cũng khuyến khích người nghèo tự vươn lên và thoát khỏi sự phụ thuộc vào trợ cấp, giúp họ xây dựng tương lai tốt đẹp hơn cho bản thân và gia đình.

Cơ chế, phương thức thực thi và quản lý, giám sát Bolsa Família

Cơ chế và phương thức thực thi

Về đối tượng và tiêu chí lựa chọn: Cadastro Único (Sổ đăng ký duy nhất) đóng vai trò là công cụ chính để xác định những gia đình nào nghèo trên khắp lãnh thổ liên bang Brazil. Nó thu thập và lưu trữ một lượng rất lớn dữ liệu, bao gồm thông tin chi tiết về thu nhập, trình độ học vấn, tình trạng việc làm và các đặc điểm nhân khẩu học khác của thành viên gia đình. Thông tin này sau đó được sử dụng để tính điểm cho mỗi gia đình, và những gia đình có điểm số thấp nhất, cho

thấy tình trạng khó khăn, nghèo đói nhất sẽ được ưu tiên tham gia/hưởng trợ cấp từ Bolsa Família. Ngoài các tiêu chí thu nhập cơ bản, chính sách còn ưu tiên đặc biệt cho những gia đình có các đặc điểm khiến họ dễ bị tổn thương hơn - như gia đình có thành viên là người khuyết tật, thiếu năng, gia đình do mẹ đơn thân đứng đầu, gia đình sống tại khu vực nghèo đói hoặc có điều kiện sống khó khăn cùng cực... Để bảo đảm rằng Bolsa Família tiếp cận được những người thực sự cần đến nó nhất, các gia đình nghèo tham gia/được hưởng trợ cấp phải cập nhật thông tin của họ trong Cadastro Único ít nhất 2 năm một lần. Điều này giúp chính sách duy trì tính chính xác và bảo đảm rằng các nguồn lực được phân bổ một cách hiệu quả.

Về mức trợ cấp và phương thức chi trả: Mức trợ cấp mà mỗi gia đình nghèo nhận được/thụ hưởng tính toán dựa trên công thức phức tạp, có tính đến nhiều yếu tố khác nhau: quy mô gia đình, số lượng trẻ em và độ tuổi của chúng, thu nhập hiện tại của gia đình... Công thức này được thiết kế để bảo đảm cho những gia đình nghèo nhất nhận được mức trợ cấp cao nhất, đồng thời trợ cấp một mức phù hợp với nhu cầu cụ thể của từng gia đình nghèo. Ngoài khoản trợ cấp cơ bản, Bolsa Família còn có các khoản trợ cấp bổ sung hàng tháng cho những gia đình nghèo có trẻ em đi học (29 USD cho mỗi trẻ em từ 6 tuổi trở xuống và 9 USD cho mỗi trẻ em hoặc thiếu niên từ 7 đến 18 tuổi), phụ nữ mang thai (9 USD), người sống một mình/độc thân (28 USD)¹². Tiền trợ cấp được chuyển trực tiếp đến tài khoản của những gia đình nghèo tại ngân hàng quốc doanh Caixa Econômica Federal (ngân hàng lớn thứ hai ở Brazil, có hơn 14.000 đại lý giao dịch và máy ATM). Thẻ từ được sử dụng để chi trả tiền cho những gia đình nghèo thụ hưởng/nhận trợ cấp và được chấp thuận rộng rãi khắp Brazil. Gia đình nghèo có thể sử dụng thẻ này để rút tiền mặt tại máy ATM hoặc để thanh toán hàng hóa và dịch vụ tại

cửa hàng. Ngoài ra, Chính phủ Brazil còn thiết lập hệ thống những điểm chi trả di động ở các vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa - nơi những gia đình nghèo không có quyền/khả năng truy cập vào các dịch vụ ngân hàng truyền thống.

Về điều kiện ràng buộc: Để có thể tham gia và thụ hưởng/nhận trợ cấp từ Bolsa Família, những gia đình nghèo phải đáp ứng, tuân thủ một số điều kiện cơ bản về giáo dục và y tế. Với giáo dục, điều kiện là trẻ em của những gia đình nghèo phải đi học thường xuyên (không dưới 85% số buổi học chính thức), nhằm bảo đảm cho trẻ em từ những gia đình này có cơ hội được giáo dục, từ đó cải thiện triển vọng tương lai của chúng và giúp chúng thoát khỏi vòng luẩn quẩn của nghèo đói. Còn với y tế, điều kiện là những gia đình nghèo thực hiện được đầy đủ (kèm thông tin cập nhật và báo cáo) tiêm chủng (đối với trẻ em) và chăm sóc sức khỏe trước khi sinh (đối với phụ nữ mang thai), nhằm cải thiện tình trạng sức khỏe của họ. Chính sách cũng cung cấp giáo dục về dinh dưỡng và sức khỏe cho những gia đình thụ hưởng/nhận trợ cấp, giúp đưa ra các quyết định đúng đắn, hữu ích cho sức khỏe thành viên gia đình mình... Chính quyền địa phương chịu trách nhiệm giám sát việc tuân thủ các điều kiện của Bolsa Família. Họ dùng nhiều biện pháp, cách thức khác nhau để theo dõi việc đi học, tiêm chủng và chăm sóc sức khỏe, và họ có thể đình chỉ hoặc chấm dứt trợ cấp cho gia đình nào không tuân thủ các điều kiện này (chẳng hạn, gia đình nghèo có trẻ em đi học thường xuyên phải báo cáo 2 tháng một lần, nếu gia đình nào không tuân thủ 5 lần liên tiếp thì sẽ bị chấm dứt trợ cấp vĩnh viễn).

Quản lý và giám sát

Về phân cấp quản lý: Bộ Phát triển Xã hội (MDS) là cơ quan trung ương, chịu trách nhiệm thiết lập các nguyên tắc và quy định của Bolsa Família, giám sát tổng thể việc thực thi và đánh giá tác động của chính sách. Chính quyền bang là cơ quan điều phối chính sách ở cấp bang và

¹² Hoàng Đan, Chính sách công truyền cảm hứng, <https://ct.qdnd.vn/quoc-te/chinh-sach-cong-truyen-cam-hung-532419>

cung cấp hỗ trợ kỹ thuật cho chính quyền địa phương. Chính quyền địa phương chịu trách nhiệm xác định và đăng ký những gia đình đủ điều kiện, giám sát việc tuân thủ các điều kiện, và cung cấp các dịch vụ hỗ trợ cho những gia đình thụ hưởng/nhận trợ cấp.

Về hệ thống giám sát và đánh giá toàn diện: MDS thực hiện kiểm tra thường xuyên để bảo đảm rằng Bolsa Família đang được thực thi đúng cách và tiền đang đến đúng người. MDS thực hiện khảo sát thường xuyên để thu thập thông tin về tác động của chính sách đối với các gia đình thụ hưởng/nhận trợ cấp. MDS cũng phân tích dữ liệu từ Cadastro Único và những nguồn khác để theo dõi hiệu quả của Bolsa Família và xác định các vấn đề tiềm ẩn. MDS còn ủy thác những đánh giá độc lập về chính sách để nhìn nhận khách quan tác động của nó và xác định các lĩnh vực cần điều chỉnh, cải thiện.

Về tăng cường minh bạch và trách nhiệm giải trình: Chính phủ Brazil đã thiết lập một cổng thông tin minh bạch, cung cấp thông tin chi tiết về Bolsa Família, gồm cả danh sách những gia đình thụ hưởng/nhận trợ cấp, số tiền họ nhận được và các điều kiện mà họ phải tuân thủ. Chính sách này cũng được kiểm toán thường xuyên bởi Văn phòng Kiểm toán Liên bang (TCU) - một cơ quan độc lập, có chức năng kiểm soát hoạt động quản lý và tài chính liên bang. Những gia đình nghèo còn có quyền khiếu nại nếu họ cho rằng họ đã bị từ chối trợ cấp một cách bất công hoặc nếu họ không hài lòng với cách thức chính sách đang thực hiện.

Tác động trong nước và ảnh hưởng quốc tế của Bolsa Família

Tác động trong nước và hiệu quả

Chính sách Bolsa Família của Brazil đã tạo ra tác động nội địa sâu rộng và đạt hiệu quả đáng kể:

Giảm nghèo đói và bất bình đẳng một cách ấn tượng và bền vững. Bolsa Família đã có tác động to lớn đến việc giảm nghèo và bất bình đẳng ở Brazil. Tỷ lệ nghèo đói đã giảm

mạnh và khoảng cách về thu nhập giữa người giàu với người nghèo cũng đã rút ngắn lại. Chính sách này được coi là yếu tố quan trọng hàng đầu giúp Brazil thoát khỏi tình trạng nghèo đói kinh niên và xây dựng một xã hội công bằng hơn. Hàng chục triệu gia đình đã thoát khỏi đói nghèo nhờ nó, đặc biệt là ở các vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa và những khu vực nghèo nhất của đất nước. Các báo cáo, đánh giá của Liên hợp quốc (UN) và Ngân hàng Thế giới cũng khẳng định Bolsa Família đã góp phần đáng kể vào việc giảm tỷ lệ nghèo và bất bình đẳng ở Brazil.

Cải thiện các chỉ số xã hội quan trọng và tạo cơ hội cho người nghèo. Bolsa Família cũng góp phần cải thiện các chỉ số xã hội quan trọng như tỷ lệ đi học, tỷ lệ tiêm chủng và tình trạng dinh dưỡng của trẻ em nghèo. Nhờ có chính sách này, nhiều trẻ em đã có cơ hội đến trường và được chăm sóc sức khỏe tốt hơn, tạo nền tảng cho một tương lai tươi sáng hơn. Việc cải thiện các chỉ số xã hội không chỉ giúp nâng cao chất lượng cuộc sống của người nghèo, mà còn giúp tạo nên một lực lượng lao động khỏe mạnh và có trình độ học vấn cao hơn cho tương lai.

Tăng cường quyền lực gia đình của phụ nữ. Việc trao tiền trợ cấp trực tiếp cho các bà mẹ đã giúp tăng cường quyền lực kinh tế và xã hội của phụ nữ trong gia đình. Phụ nữ có tiếng nói lớn hơn trong việc quyết định chi tiêu và đầu tư giáo dục, sức khỏe của con cái.

Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và tạo việc làm cho người dân. Bolsa Família không chỉ mang lại lợi ích cho những gia đình nghèo mà còn tác động tích cực đến nền kinh tế Brazil. Nó tạo ra hiệu ứng lan tỏa trong nền kinh tế địa phương, khi người nghèo có thêm tiền để mua hàng hóa và dịch vụ, thúc đẩy sản xuất và tạo việc làm. Nó còn giúp giảm sự phụ thuộc vào các khoản vay nặng lãi, và cải thiện khả năng tiếp cận tín dụng của người nghèo... Việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và tạo việc làm giúp định hình một vòng tuần hoàn tích cực, trong đó người nghèo

có cơ hội cải thiện cuộc sống của mình và đóng góp vào sự phát triển của đất nước.

Ảnh hưởng quốc tế

Chính sách Bolsa Família cũng lan tỏa, tạo ảnh hưởng sâu rộng khắp khu vực Mỹ Latinh và trên toàn cầu:

Bolsa Família trở thành một chính sách an sinh xã hội tiên phong và điển hình, được nhiều quốc gia tham khảo, học hỏi và áp dụng. Kể từ khi hình thành, suốt hơn hai thập kỷ phát triển vừa qua, Bolsa Família của Brazil - với mô hình tiêu biểu "chuyển tiền có điều kiện" (Conditional Cash Transfer - CCT) - đã lan rộng ra khắp khu vực Mỹ Latinh và trên toàn thế giới. Ở Mỹ Latinh, ngoài Mexico và Colombia, nhiều nước khác như Peru, Chile, Ecuador, Argentina... đã tham khảo Bolsa Família và triển khai các kế hoạch CCT để giải quyết những vấn đề xã hội của riêng mình. Ở châu Phi, nhiều nước như Nam Phi, Uganda, Ghana, Maroc, Kenya, Zambia... triển khai các chương trình CCT dựa trên kinh nghiệm từ Bolsa Família, tập trung vào giáo dục, y tế và dinh dưỡng cho trẻ em. Ở châu Á, nhiều nước như Bangladesh, Indonesia, Philippines, Ấn Độ... cũng áp dụng mô hình CCT để giảm nghèo, cải thiện y tế và giáo dục, đồng thời thúc đẩy bình đẳng giới. Mô hình CCT kiểu Bolsa Família cũng đã hoặc đang thực hiện ở một số nước châu Âu (Iceland, Anh, Albania, Thổ Nhĩ Kỳ) và châu Đại Dương (Úc, New Zealand). Sự lan tỏa sâu rộng mô hình CCT kiểu Bolsa Família trên thế giới cho thấy tính hiệu quả và khả năng thích ứng cao của nó, đồng thời chứng minh rằng Bolsa Família đã có tác động to lớn đến chính sách an sinh xã hội toàn cầu.

Bolsa Família trở thành một phương tiện tích cực, hiệu quả trong chia sẻ và hợp tác quốc tế của Brazil. Với mô hình CCT trong Bolsa Família, Brazil không chỉ là quốc gia tiên phong trong lĩnh vực CCT, mà còn là quốc gia đồng hành tích cực, sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ kỹ thuật và xây dựng năng lực cho các nước khác (tổ chức những hội thảo, hội nghị, khóa đào tạo... để chia sẻ

kiến thức, kinh nghiệm; cử những chuyên gia đến các nước để tư vấn, hỗ trợ kỹ thuật trong quá trình thiết kế, thực thi và đánh giá các chính sách CCT kiểu Bolsa Família; cung cấp những chương trình đào tạo cho cán bộ chính phủ, chuyên gia và đại diện của những tổ chức phi chính phủ từ các nước khác để giúp họ nâng cao kiến thức, kỹ năng và năng lực trong lĩnh vực CCT). Sự hợp tác quốc tế này giúp lan tỏa những thành công của Bolsa Família, xây dựng một cộng đồng toàn cầu cam kết chống nghèo đói, giảm bất bình đẳng và đạt được các Mục tiêu Phát triển bền vững (SDGs) của Liên hợp quốc.

Bolsa Família cũng trở thành nguồn động lực cho các tổ chức quốc tế. Sự thành công và lan tỏa của Bolsa Família đã tạo ra những động lực mạnh mẽ cho các tổ chức quốc tế quan trọng như UN, WB, IMF... nhằm ủng hộ, khuyến khích và hỗ trợ những quốc gia triển khai mô hình CCT kiểu Bolsa Família. Các tổ chức này cung cấp tài chính và hỗ trợ kỹ thuật cho những quốc gia để giúp triển khai và thiết kế, thực thi CCT; đồng thời, thực hiện nghiên cứu và đánh giá về tác động của CCT để cung cấp bằng chứng cho các nhà hoạch định chính sách và cộng đồng toàn cầu. Sự ủng hộ của các tổ chức quốc tế đó giúp mở rộng phạm vi ảnh hưởng của CCT, thu hút mối quan tâm của các nhà hoạch định chính sách và cộng đồng, cung cấp nguồn lực và kiến thức để những quốc gia có thể triển khai, thực thi CCT một cách hiệu quả.

Các khó khăn, hạn chế và thách thức đối với Bolsa Família

Mặc dù chính sách Bolsa Família của Brazil được triển khai, thực thi khá suôn sẻ, thuận lợi, đạt được thành quả to lớn và có sức lan tỏa, ảnh hưởng sâu rộng, nhưng nó cũng đã và đang phải đương đầu với nhiều hạn chế, khó khăn, thách thức, đòi hỏi Chính phủ, cộng đồng người nghèo và toàn thể xã hội Brazil phải có những giải pháp và hoạt động để điều chỉnh, khắc phục, vượt qua:

Thứ nhất, sự bất bình đẳng cơ cấu và rào cản tiếp cận. Brazil - với đặc trưng là một quốc gia có mức độ bất bình đẳng kinh tế, xã hội thuộc hàng cao nhất thế giới - tạo ra một môi trường đầy rẫy những rào cản đối với việc tiếp cận công bằng các dịch vụ y tế, giáo dục và an sinh xã hội. Sự phân hóa giàu nghèo, khác biệt về tôn giáo, phân biệt sắc tộc và chênh lệch về điều kiện sống giữa các vùng miền địa lý đóng vai trò như những bức tường vô hình, ngăn cản những đối tượng thực sự cần sự hỗ trợ nhất tiếp cận chính sách Bolsa Família một cách hiệu quả và kịp thời. Để giải quyết vấn đề này, cần có những nỗ lực đặc biệt nhằm xác định và tiếp cận những nhóm dân cư dễ bị tổn thương nhất, thông qua các chương trình tiếp cận cộng đồng chủ động, phối hợp với các tổ chức xã hội địa phương và sử dụng công nghệ để thu thập và phân tích dữ liệu, từ đó bảo đảm không ai bị bỏ lại phía sau.

Thứ hai, sự phản đối từ các nhóm đặc quyền và áp lực chính trị. Một bộ phận không nhỏ trong xã hội Brazil, nhất là những người thuộc tầng lớp trung lưu và thượng lưu ở các thành phố lớn như São Paulo và Rio de Janeiro, thường thể hiện thái độ hoài nghi, thậm chí là phản đối chính sách Bolsa Família. Họ cho rằng những người nhận trợ cấp không thực sự xứng đáng với sự hỗ trợ từ Chính phủ, hoặc lo ngại về gánh nặng tài chính mà chính sách gây ra cho ngân sách quốc gia... Những quan điểm tiêu cực đó có thể tạo áp lực chính trị đáng kể lên chính sách, làm suy yếu sự ủng hộ của công chúng và gây khó khăn cho việc duy trì nguồn tài trợ ổn định. Để đối phó với thách thức này, cần có chiến dịch truyền thông mạnh mẽ, tập trung vào việc nâng cao nhận thức về tác động tích cực của Bolsa Família đối với việc giảm nghèo, cải thiện sức khỏe và giáo dục, đồng thời nhấn mạnh rằng đây là một khoản đầu tư quan trọng vào tương lai của đất nước.

Thứ ba, hiệu quả không đồng đều giữa khu vực thành thị và nông thôn.

Mặc dù Bolsa Família đã chứng minh được hiệu quả trong việc cải thiện đời sống của người dân ở cả khu vực thành thị và nông thôn, nhưng nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng chính sách này có xu hướng hoạt động tốt hơn ở những vùng nông thôn - nơi tình trạng nghèo đói thường tập trung cao độ và các mạng lưới an sinh xã hội còn hạn chế. Ở các thành phố lớn, sự phức tạp của cuộc sống đô thị, sự cạnh tranh gay gắt trên thị trường lao động và sự sẵn có của các chương trình hỗ trợ khác... có thể làm giảm tác động tương đối của Bolsa Família. Để tối ưu hóa hiệu quả của chính sách ở khu vực thành thị, cần có sự điều chỉnh linh hoạt trong thiết kế và triển khai, tập trung vào việc cung cấp những dịch vụ hỗ trợ toàn diện hơn, bao gồm đào tạo kỹ năng, tư vấn việc làm, hỗ trợ chăm sóc trẻ em và tiếp cận các dịch vụ y tế, giáo dục chất lượng cao.

Thứ tư, nguy cơ làm suy yếu các chính sách xã hội khác. Một số nhà nghiên cứu và phê bình cho rằng việc tập trung quá mức nguồn lực và sự chú ý vào Bolsa Família vô tình làm suy yếu các chính sách xã hội khác, vốn có thể cung cấp những dịch vụ và hỗ trợ bổ sung cho người nghèo - chẳng hạn các chương trình hỗ trợ nhà ở, chăm sóc sức khỏe tâm thần và phòng chống bạo lực gia đình. Điều đó dễ dẫn đến một hệ thống an sinh xã hội kém toàn diện và thiếu sự phối hợp, gây khó khăn cho việc giải quyết các vấn đề nghèo đói một cách bền vững. Để tránh tình trạng này, cần có một sự phối kết hợp chặt chẽ giữa Bolsa Família với các chính sách xã hội khác, bảo đảm cho chúng hỗ trợ lẫn nhau và tạo thành một mạng lưới an sinh xã hội vững chắc, đáp ứng đầy đủ những nhu cầu đa dạng của người nghèo.

Thứ năm, những thay đổi trong hệ thống thuế và tác động tiêu cực của thuế giá trị gia tăng. Sự cải tổ hệ thống thuế của Brazil, đặc biệt là việc áp dụng thuế giá trị gia tăng (VAT) cao, có thể gây ra những khó khăn mới cho người tiêu dùng, nhất là những gia đình có thu nhập thấp.



Phát thực phẩm từ thiện trên đường phố Rio de Janeiro, Brazil.

Ảnh: Internet.

Thuế VAT, cho dù được thiết kế, áp dụng để tăng doanh thu cho Chính phủ và đơn giản hóa hệ thống thuế, vẫn có thể khiến tăng giá hàng hóa và dịch vụ thiết yếu, từ đó làm giảm sức mua của người nghèo và làm suy yếu tác động tích cực của Bolsa Família. Để giảm thiểu tác động tiêu cực của thuế VAT đối với người nghèo, Chính phủ có thể xem xét áp dụng các giải pháp như giảm thuế hoặc miễn thuế đối với các mặt hàng thiết yếu, cung cấp các khoản tín dụng thuế cho những gia đình có thu nhập thấp, hoặc tăng cường các chính sách hỗ trợ tiền khác.

Thứ sáu, khó khăn trong việc miễn trừ thuế. Việc bảo đảm rằng các nhóm và lĩnh vực xứng đáng được miễn trừ thuế VAT (chẳng hạn: thiết bị y tế, thuốc men, một số loại thực phẩm) thật sự nhận được sự hỗ trợ này là một thách thức lớn. Các nhóm lợi ích tư nhân và những hoạt động vận động hành lang bất lợi có thể tìm cách lợi dụng hệ thống, làm suy yếu tính công bằng và hiệu quả của nó. Để ngăn tình trạng đó, cần có một hệ thống giám sát và kiểm tra chặt chẽ, bảo đảm rằng các quy định về miễn trừ thuế được thực thi một cách nghiêm ngặt và minh bạch.

Thứ bảy, nguy cơ gian lận và lạm dụng. Cũng như bất kỳ chính sách trợ cấp tiền nào, Bolsa Família luôn tiềm ẩn nguy cơ gian lận và lạm dụng - chẳng hạn khai báo thông tin sai lệch để đủ điều kiện nhận trợ cấp, hoặc sử dụng tiền trợ cấp cho các mục đích không phù hợp (kể cả từ phía quản lý, chi trả và phía người nhận). Điều này đòi hỏi những biện pháp giám sát và kiểm tra hiệu quả, bao gồm kiểm tra chéo dữ liệu, thanh tra tại chỗ và đường dây nóng tố giác, để bảo đảm rằng tiền được phân phối đúng mục đích và đến được với những người thực sự cần.

Thứ tám, vấn đề về tính bền vững và sự phụ thuộc vào trợ cấp. Sự phụ thuộc quá mức vào trợ cấp từ chính quyền có thể tạo ra vòng luẩn quẩn, trong đó cá nhân nghèo, gia đình nghèo trở nên ỷ lại vào sự hỗ trợ tài chính mà mất dần đi động lực để tự tìm kiếm việc làm và tự vươn lên thoát nghèo. Tính bền vững của Bolsa Família trong dài hạn - đặc biệt khi đối mặt với biến động kinh tế và thay đổi chính trị - là một thách thức lớn. Để giải quyết vấn đề này, cần có các chính sách đào tạo kỹ năng, tư

vấn việc làm và hỗ trợ khởi nghiệp, giúp người nghèo có thể tự tạo ra thêm thu nhập và giảm dần sự phụ thuộc vào trợ cấp của Chính phủ.

Thứ chín, sự cần thiết của các chính sách bổ sung và phối hợp liên ngành. Bolsa Família không nên được coi là một giải pháp độc lập cho vấn đề nghèo đói và bất bình đẳng. Để đạt được những tiến bộ thực sự và bền vững, cần phải có các chính sách bổ sung trong những lĩnh vực như giáo dục, y tế, tạo việc làm và phát triển kỹ năng. Điều đó đòi hỏi sự phối kết hợp chặt chẽ giữa các bộ, ngành và các cấp chính quyền (trung ương/liên bang - bang - địa phương/co sở), cũng như sự tham gia của những tổ chức xã hội và khu vực tư nhân.

Như vậy, để chính sách Bolsa Família thực sự quan trọng, hiệu quả và bền vững, nó cần phải vượt qua nhiều hạn chế, khó khăn, thách thức về bất bình đẳng, cải cách thuế và quản lý chương trình một cách minh bạch, đồng thời tạo ra môi trường kinh tế, xã hội thuận lợi cho người nghèo, gia đình nghèo có thể tự lực vươn lên.

N.A.H

TẠP CHÍ

LUẬT SƯ VIỆT NAM

TẠP CHÍ KHOA HỌC

ĐƯỢC TÍNH ĐIỂM THEO QUYẾT ĐỊNH
CỦA HỘI ĐỒNG GIÁO SƯ NHÀ NƯỚC TỪ NĂM 2022



TẠP CHÍ
LUẬT SƯ VIỆT NAM
VIETNAM LAWYER JOURNAL
CƠ QUAN CỦA LIÊN ĐOÀN LUẬT SƯ VIỆT NAM
www.lsvn.vn - tapchiluatsu.vn

Giấy phép xuất bản số 366/GP-BTTTT do Bộ TT&TT cấp ngày 21/8/2020; sửa đổi, bổ sung số 388/GP-BTTTT ngày 16/10/2023

Tổng Biên tập: ThS Đặng Ngọc Luyện

Tòa soạn: Tầng 1, Tòa nhà CT13B KĐT Nam Thăng Long, đường Võ Chí Công, P. Phú Thượng, TP. Hà Nội
ĐT: Biên tập - 0913540671; Phát hành - 0968750333
Email: tapchiluatsu.in@gmail.com
Tạp chí điện tử: www.lsvn.vn/tapchiluatsu.vn

VPDD tại TP. Hồ Chí Minh
280F1 Lương Định Của, P. Bình Trưng, TP. Hồ Chí Minh
Điện thoại: 0938639099
Email: lsvnno.hcm@gmail.com