

TÍNH PHÙ HỢP CỦA CHẾ TÀI LAO ĐỘNG CÔNG ÍCH Ở VIỆT NAM

Võ Phúc Anh

Trường Đại học Bình Dương

Tóm tắt:

Bài viết tập trung phân tích các yếu tố về lịch sử, kinh nghiệm Việt Nam và có tham chiếu một số nước trên thế giới đã, đang áp dụng chế tài lao động công ích để đưa ra các điều kiện, yêu cầu về lý luận, pháp lý, tổ chức ... nhằm tạo cơ sở khoa học cho đề xuất tái áp dụng chế tài lao động công ích ở Việt Nam (nếu được xã hội, nhà làm luật chấp nhận). Từ đó, bài viết xây dựng, tổng hợp và phân tích các mặt tích cực với mục đích ủng hộ cho quan điểm áp dụng tính phù hợp chế tài lao động công ích ở Việt Nam. Bài viết không nhằm đưa ra nhận định đúng sai mà nêu tính phù hợp của chế tài lao động công ích ở Việt Nam mà hướng đến việc tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện về lý luận, pháp luật, tổ chức... để thúc đẩy áp dụng vào thực tiễn trong tương lai. Bài viết chưa đi sâu và phân tích khía cạnh hạn chế của chế tài lao động công ích.

Từ khóa: Chế tài; Công ích; Hậu quả pháp lý; Lao động; Phạt.

DOI:

The Suitability of Community Service as an Administrative Sanction in Vietnam

Abstract:

This article analyzes historical factors, Vietnam's practical experience, and references to sever countries that have applied community service as an administrative sanction, in order to identify theoretical, legal, and organizational conditions for its implementation. These provide a scientific basis for proposing the reintroduction of community service as an administrative sanction in Vietnam (subject to acceptance by society and legislators). Based on this approach, the study develops, synthesizes, and analyzes positive aspects to support the view that community service is a suitable administrative sanction in Vietnam. Rather than making definitive judgments, it presents certain aspects of its suitability, thereby contributing to further research and improvement in legal theory, legislation, and organizational implementation, with a view to promoting its application in practice in the future. The article does not, however, provide an in-depth analysis of the limitations of this sanction.

Keywords: Administrative sanctions; Community service; Legal implications; Administrative law; Vietnam.

1. Đặt vấn đề

Cơ sở chính trị, ý kiến Bộ chính trị ngày 03/01/2025 đối với Đề án đổi mới, hoàn thiện quy trình xây dựng pháp luật; Ngày 14/01/2025, Văn phòng Trung ương Đảng có công văn số 13078-CV/VPTW, một trong sáu nội dung nói rõ: Tăng cường xây dựng các đạo luật giải quyết vấn đề cụ thể của thực tiễn như kinh nghiệm một số nước trên thế giới.

Góc độ khoa học pháp lý, thực tiễn có hai quan điểm về lao động công ích: Thứ nhất, lao động công ích là hình thức chế tài hành chính mang tính trừng trị, cưỡng chế, hình thức xử lý vi phạm đã xảy ra và phải thông qua phán quyết của Tòa án; Thứ hai, lao động công ích là mang tính chất nghĩa vụ công cộng không thông qua phán quyết của Tòa án.

Trong phạm vi bài viết này, lao động công ích được hiểu theo nghĩa thứ nhất.

Lao động công ích không phải là khái niệm hoàn toàn mới trong lịch sử lập pháp Việt Nam. Ngày 05/08/1969, Hội đồng Chính phủ đã ban hành Nghị định số 135-CP quy định về việc huy động, tổ chức và sử dụng lao động nghĩa vụ. Theo đó, mục đích là nhằm sử dụng sức lao động do cá nhân, tổ chức vào lợi ích chung, nghĩa vụ chung mang tính chất cộng đồng, xã hội. Do vậy, khác với lao động công ích mà chúng ta đang nói đến là mang mục đích như một chế tài, trừng trị, cưỡng chế, hình thức xử lý vi phạm đã xảy ra và răn đe với chủ thể có nguy cơ vi phạm. Lao động công ích theo Nghị định số 135-CP còn có đãi ngộ như: Thu nhập, được cung cấp thiết bị bảo hộ, phụ cấp khác, khen thưởng, tuyên dương... Có cơ sở khẳng định đối tượng thực hiện lao động theo Nghị định số 135-CP thực chất không phải người vi phạm pháp luật mà là một dạng người lao động đang làm việc trong các công ty, cơ quan, tổ chức thông thường.

Cũng có thể thêm quan điểm trên, có thể thấy, công việc phải làm là: Xây mới công trình trọng yếu có ý nghĩa phục vụ cộng đồng như: Bệnh viện, trường học, điện, đường, trường trạm...

Ngày 10/11/1988 Hội đồng Nhà nước ban hành Pháp lệnh số 9-LCT/HĐNN quy định về nghĩa vụ lao động công ích. Tuy nhiên, về nội dung, mục tiêu, ý nghĩa nghĩa vụ lao động công ích theo Pháp lệnh số 09-LCT/HĐNN tương đối giống so với Nghị định số 135-CP của Hội đồng

Chính phủ. Bản chất lao động công ích không hướng tới chế tài, trừng trị, cưỡng chế, hình thức xử lý vi phạm đã xảy ra, do vậy, nếu người lao động không trực tiếp làm được thì có thể thuê mướn người khác làm thay hoặc phải nộp một số tiền tương ứng ngày công lao động phổ thông.

Ngày 03/09/1999 Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành Pháp lệnh số 15/199/PL-UBTVQH10 quy định về nghĩa vụ lao động công ích. Tuy nhiên, về nội dung, mục tiêu, ý nghĩa lao động công ích theo Pháp lệnh số 15/199/PL-UBTVQH10 giống với Nghị định số 135-CP và Pháp lệnh số 9-LCT/HĐNN. Bản chất lao động công ích cũng không hướng tới chế tài, trừng trị, cưỡng chế, hình thức xử lý vi phạm đã xảy ra, vì vậy nếu người lao động công ích vì lý do cá nhân không thể làm được thì có thể nhờ người khác làm thay hoặc đóng một khoản tiền tương ứng ngày công lao động. Đến ngày 01/01/2007 thì Pháp lệnh này được bãi bỏ, người dân không còn phải đi lao động công ích nữa.

Về khoa học pháp lý, năm 1999, Nhà nghiên cứu Bùi Xuân Đức cũng cho rằng *“Hệ thống chế tài này, có thể nói, là kết quả tổng kết, rút kinh nghiệm của cả một quá trình áp dụng chế tài trách nhiệm hành chính của Nhà nước ta. So với trước đã loại bỏ nhiều chế tài một thời áp dụng rộng rãi như: phê bình, phạt lao động công ích, phạt giam hành chính, cưỡng chế nộp thuế, giải tán hội lập trái phép, hủy bỏ văn bản trái pháp luật vv... Số hình thức phạt chính hiện chỉ còn lại cảnh cáo và phạt tiền. Thực*

tiền xử phạt hành chính cho thấy chỉ với hai hình thức phạt chính trên không phải lúc nào cũng đủ để áp dụng tương xứng với hành vi, mức độ, tính chất của vi phạm hành chính và vì vậy, việc xử phạt ngay cả phạt tiền ở mức độ cao không phải bao giờ cũng đem lại hiệu quả mong muốn. Có lẽ cần phải nghiên cứu áp dụng trở lại một số hình thức phạt chính và trước hết là phạt lao động công ích và phạt giam hành chính, về điểm này xin được bàn kỹ vào một dịp khác” (Bùi Xuân Đức, 1999)

Như vậy, ở Việt Nam, đến nay lao động công ích theo nghĩa là chế tài, trừng trị, cưỡng chế, hình thức xử lý vi phạm vẫn chưa được áp dụng trong thực tế.

Qua nghiên cứu pháp luật các nước như Abu Dhabi (thuộc Tiểu vương quốc Ả Rập Thống nhất), Mỹ, Đức, Anh, Thái Lan, Australia, New Zealand, Colombia...việc lao động công ích bắt buộc đối với người thực hiện hành vi vi phạm mang lại những hiệu quả nhất định, đây cũng được xem như một hình thức “*chuộc lỗi*” của người vi phạm đối với cộng đồng mang ý nghĩa giáo dục ý thức người dân bên cạnh hình thức xử lý vi phạm khác. Do đó, việc nghiên cứu tính phù hợp chế tài lao động công ích trong bối cảnh hiện nay ở Việt Nam là thiết thực.

2. Tham khảo các nước về áp dụng chế tài lao động công ích

2.1. Tại các nước Anh, Mỹ

Hành vi vi phạm được áp dụng chế tài lao động công ích như: Phá hoại tài sản, ăn cắp vặt, móc túi, đánh nhau, một

số lỗi về vi phạm trật tự giao thông... mang tính chất nhỏ lẻ, mức độ vi phạm không đáng kể.

Thẩm quyền áp dụng: Thẩm phán Tòa án căn cứ vào tính chất, mức độ vi phạm, xem xét tình tiết giảm nhẹ để áp dụng chế tài lao động công ích, quy định số lượng ngày thực hiện, công việc phải thực hiện và cá nhân, tổ chức có nhiệm vụ kiểm tra, giám sát.

2.2. Tại các nước Thái Lan, Australia

Hành vi điều khiển phương tiện giao thông đường bộ có mức độ cồn trong máu vượt quá quy định có thể bị phạt tiền, thu bằng lái xe và phải tham gia lao động công ích.

Thẩm quyền áp dụng: Thẩm phán Tòa án là người có thẩm quyền áp dụng chế tài lao động công ích.

2.3. Tại Singapore

Hành vi xả rác nơi công cộng, người vi phạm bị buộc phải lao động công ích đến 01 tuần và người vi phạm còn phải mang một tấm bảng có ghi “*tôi đã xả rác bừa bãi*”.

2.4. Tại Pháp

Đối với một số trường hợp tội phạm thường, có thể áp dụng hình phạt tù, phạt tiền theo ngày thu nhập hoặc phạt lao động công ích từ 40 đến 240 giờ. Đặc biệt, người phạm tội có thể từ chối hình phạt lao động công ích trước khi thẩm phán ra phán quyết và nhận hình phạt tù hoặc phạt vi cảnh tương đương.

Thẩm quyền áp dụng: Thẩm phán Tòa án là người có thẩm quyền áp dụng

chế tài lao động công ích (Phạm Thị Thảo, 2019).

3. Tại sao Việt Nam không áp dụng chế tài lao động công ích?

Như mục 1 đã phân tích, hình thức lao động công ích trước năm 2007 không phù hợp với pháp luật quốc tế. Cụ thể, lao động công ích trước năm 2007 được hiểu là hình thức bắt buộc lao động đã bị Liên Hiệp Quốc cấm theo Công ước số 29 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) mà Việt Nam là thành viên. Tuy nhiên, cần làm rõ lao động công ích trước 2007 là lao động không thông qua phán quyết của Tòa án, mang tính chất nghĩa vụ công cộng và cho phép nộp tiền thay hoặc nhờ, thuê người khác thực hiện thay thế.

Còn hình thức lao động công ích mà tác giả ủng hộ là hình thức chế tài, trừng trị, cưỡng chế, hình thức xử lý vi phạm.

Trong khi để thỏa mãn điều kiện loại trừ của Công ước số 29 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) mà Việt Nam là thành viên thì lao động công ích đó phải “theo phán quyết của toà án với điều kiện là công việc hoặc dịch vụ đó phải được tiến hành dưới sự giám sát và quản lý của nhà chức trách, và người đó không bị thuê mướn, hoặc bị đặt dưới quyền sử dụng của các cá nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân” (Tổ chức Lao động Quốc tế [ILO], 1930, Điều 2, khoản 2, điểm c). Như vậy, lao động công ích ở Việt Nam trước năm 2007 không thỏa mãn điều kiện này.

Bên cạnh đó, về mặt nhận thức, cho đến nay quan điểm về việc áp dụng lao

động công ích còn khá nặng nề, tâm lý còn e ngại. Do vậy, Nhà làm luật chưa mạnh dạn thay đổi về nhận thức là nguyên nhân chính yếu dẫn đến việc chưa thể quy định, và hiệu chỉnh các quy định pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính trên các lĩnh vực để đảm bảo thống nhất, đồng bộ nếu chế tài lao động công ích được xem xét và áp dụng ở Việt Nam.

Cụ thể, năm 2021, theo ý kiến của cử tri tỉnh Bến Tre, trước đây có Pháp lệnh quy định về nghĩa vụ lao động công ích nhưng sau đó quy định này hết hiệu lực, do vậy các công trình của địa phương không thể huy động được lao động tham gia. Cử tri đề nghị Nhà nước có quy định trở lại về việc thực hiện nghĩa vụ lao động công ích đối với công dân (Báo Điện tử Chính phủ, 2021). Vấn đề này, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nhận định việc không quy định về lao động công ích là phù hợp với quy định của Công ước số 29 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

4. Một số yêu cầu hoàn thiện khi áp dụng chế tài lao động công ích ở Việt Nam

Trong các văn bản pháp luật hiện hành không quy định người vi phạm hành chính sẽ bị xử phạt chế tài lao động công ích. Để có thể áp dụng chế tài lao động công ích đối với người vi phạm hành chính dự kiến sẽ còn nhiều việc phải làm như:

4.1. Thỏa mãn tất cả các điều kiện của Công ước về lao động cưỡng bức năm 1930 mà Việt Nam là thành viên

Trước tiên, về mặt khoa học pháp lý cần nhận thức lao động công ích là một dạng “cưỡng lao động bắt buộc” theo Công ước về lao động cưỡng bức 1930. Theo đó, để buộc một cá nhân phải thi hành chế tài lao động công ích cần phải:

- Chế tài đó phải do một phán quyết của Tòa án, do thẩm phán xem xét mới đảm bảo tính hợp pháp. Theo đó, thẩm phán được phân công, trong bản án hoặc quyết định của mình phải làm rõ công việc cần phải lao động công ích là công việc gì? Ai có trách nhiệm theo dõi, xác nhận đã hoàn thành? Hình thức xác nhận? Thời gian thực hiện...đây được xem là kinh nghiệm từ các nước trên thế giới. Ở Việt Nam, theo tiền lệ, Tòa án có thể áp dụng hình thức ra quyết định công nhận, xem xét lại để thông qua các kiến nghị áp dụng chế tài lao động công ích của cơ quan quản lý hành chính Nhà nước tương tự công nhận kết quả hòa giải của UBND tại Tòa án.

- Kết quả lao động phải có lợi ích trực tiếp, gắn liền với cộng đồng hoặc nhóm cộng đồng mà cá nhân đó vi phạm, điều này góp phần phát huy vai trò giáo dục, răn đe của chế tài.

- Chỉ những người giới trưởng thành, khoẻ mạnh ở độ tuổi không dưới 18 và không quá 45 mới thuộc diện chấp hành chế tài lao động công ích, điều này đảm bảo về sức khỏe, tránh lạm dụng lao động là trẻ em, người già.

- Thời hạn tối đa một cá nhân nào đó có thể chấp hành chế tài lao động công ích dưới mọi hình thức, không được vượt quá 60 ngày trong vòng 12 tháng,

kể cả những ngày đi đường cần thiết để đến nơi làm việc và trở về.

- Mọi người chấp hành chế tài lao động công ích phải được xác nhận, ghi rõ những thời gian người đó đã thực hiện chế tài lao động công ích.

- Thời gian làm việc lao động công ích cũng phải giống như thời gian làm việc áp dụng cho những người lao động bình thường. Điều này đảm bảo yêu cầu về sức khỏe người vi phạm nhằm tránh lạm dụng chế tài lao động công ích ảnh hưởng đến quyền con người về sức khỏe.

- Trong bất kỳ trường hợp nào, người được giao sử dụng người lao động công ích cũng có nghĩa vụ bảo đảm cuộc sống cho người đó, nếu tai nạn hoặc bệnh tật xảy ra do công việc khiến cho người đó mất hoàn toàn hoặc một phần khả năng tự chu cấp cho bản thân, và có nghĩa vụ áp dụng mọi biện pháp để bảo đảm duy trì cuộc sống cho bất kỳ người nào thực sự phụ thuộc vào người lao động đó trong trường hợp việc người đó mất khả năng hoặc chết là do công việc

- Không được sử dụng lao động công ích vào những công việc dưới mặt đất, trong các hầm mỏ.

- Không được sử dụng lao động công ích vào những công việc có mối nguy hại: Mối nguy vật lý (Tiếng ồn, bức xạ, nhiệt độ, mật độ xe cộ qua lại, độ cao, độ sâu, điện,...); Mối nguy hoá học (Chất nổ, chất lỏng cháy, chất ăn mòn, chất oxy hoá vật liệu, chất độc, chất gây ung thư, khí độc, hơi độc, bụi, khói, sợi vô cơ, kim loại nặng,...); Mối nguy sinh

học (Chất thải sinh học, virus, vi khuẩn, nấm, ký sinh trùng, côn trùng,...).

4.2. Xây dựng lực lượng quản lý, tổ chức lao động, kiểm tra giám sát, nghiệm thu, đánh giá, xác nhận...khi áp dụng chế tài lao động công ích ở Việt Nam hiện nay

Đây được xem là vấn đề cấp thiết, gắn liền với thực tiễn hiện nay, cần dự liệu trước và có những giải pháp phù hợp để đảm bảo tính hợp lý, khả thi khi áp dụng hình thức chế tài lao động công ích ở Việt Nam hiện nay. Về nguyên tắc, hiện nay cần giảm thêm biên chế, lao động khối Nhà nước, làm giảm tăng gánh nặng cho ngân sách Nhà nước nhưng phải đảm bảo có đủ người thực hiện, giám sát, thực hiện tinh thần, mục tiêu tinh giảm biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức... tiết kiệm, giảm khoản chi thường xuyên, cải cách chính sách tiền lương (Bộ Chính trị, 2015, Mục II). Như vậy, để đảm bảo về lực lượng quản lý, tổ chức triển khai áp dụng quy định về chế tài lao động công ích một cách thống nhất, đồng bộ, hiệu quả cần có một số giải pháp hoặc đáp ứng yêu cầu, lưu ý như sau:

Thứ nhất, chi phí quản lý, tổ chức lao động, kiểm tra giám sát, nghiệm thu, đánh giá, cấp giấy xác nhận thực hiện xong chế tài lao động công ích.

Về nguyên tắc chi phí quản lý, tổ chức lao động, kiểm tra giám sát, nghiệm thu, đánh giá, cấp giấy xác nhận đã thực hiện xong chế tài lao động công ích sẽ được tính vào giá trị sản phẩm, giá

trị công việc người lao động công ích dự kiến tạo ra. Như vậy, việc chi phí này hoàn toàn có thể tính toán, xem xét khối lượng công việc, tính chất công việc, thời gian lao động, khối lượng công việc giám sát...tương ứng với mức độ vi phạm của mỗi hành vi xác định trong bản án/ quyết định của Tòa án. Đây là cơ sở về tài chính để xây dựng lực lượng quản lý, tổ chức lao động, kiểm tra giám sát, nghiệm thu, đánh giá, xác nhận

Thứ hai, chọn công việc nào phù hợp để tổ chức lao động công ích?

Theo kinh nghiệm thế giới, ở Mỹ, công việc lao động công ích chủ yếu là quét dọn, làm sạch môi trường khu vực ở cộng đồng. Ví dụ: Bệnh viện, trường học, đường xá.... Ở Aba Dhabi, công việc lao động công ích thường là dọn dẹp đường phố, quảng trường, bãi biển, công viên, các khu bảo tồn thiên nhiên, chăm sóc người khuyết tật... Ở Thái Lan, công việc lao động công ích là giúp việc tại phòng cấp cứu của Bệnh viện, chăm sóc bệnh nhân bị liệt giường...Đây là những cơ sở về công việc nhằm định hướng xây dựng lực lượng quản lý, tổ chức lao động, kiểm tra giám sát, nghiệm thu, đánh giá, xác nhận

Thứ ba, trách nhiệm kiểm tra giám sát, nghiệm thu, đánh giá, cấp giấy xác nhận đã thực hiện xong trách nhiệm lao động công ích.

Như mục 4.1 đã phân tích, chế tài lao động công ích do một phán quyết của Tòa án áp dụng, vì vậy chế tài lao động công ích là chế tài hành chính tư pháp và cơ quan chịu trách nhiệm kiểm

tra, giám sát, nghiệm thu, đánh giá, cấp giấy xác nhận đã thực hiện xong trách nhiệm lao động công ích là Cơ quan thi hành án, dưới sự giám sát chung của Viện Kiểm sát. Đây là cơ sở định hướng, gợi ý phân công đơn vị xây dựng lực lượng quản lý, tổ chức lao động, kiểm tra giám sát, nghiệm thu, đánh giá, xác nhận

Thứ tư, xử lý trường hợp người vi phạm không thực hiện hoặc thực hiện chưa đầy đủ yêu cầu của chế tài lao động công ích

Theo kinh nghiệm các nước trên thế giới, trường hợp người vi phạm bị buộc thực hiện chế tài lao động công ích nhưng không thực hiện hoặc thực hiện chưa đầy đủ yêu cầu của chế tài lao động công ích thì Cơ quan thi hành án kiến nghị Viện Kiểm sát đưa ra tòa để đề xuất mức phạt khác phù hợp cả về hành vi vi phạm và tình tiết tăng nặng là không chấp nghiêm hành chế tài. Đây là cơ sở định hướng, gợi ý phân công đơn vị, công việc trong trường hợp người vi phạm không thực hiện hoặc thực hiện chưa đầy đủ yêu cầu của chế tài lao động công ích khi xây dựng lực lượng quản lý, tổ chức lao động, kiểm tra giám sát, nghiệm thu, đánh giá, xác nhận.

Thứ năm, tổ chức thi điểm

Bên cạnh việc tăng cường công tác tuyên truyền về mục đích, ý nghĩa, vai trò áp dụng chế tài lao động công ích thông qua nhiều hình thức đa dạng, phong phú, phù hợp với thực tiễn, trình độ nhận thức của đối tượng tuyên truyền bên cạnh việc tăng cường hiệu quả, tăng suất hoạt động giám sát, lãnh đạo của

các cấp lãnh đạo. Trước mắt, các cơ quan, ban ngành có thẩm quyền cần tổ chức thi điểm áp dụng ở một số địa phương nhất định, kịp thời cung cấp thông tin khách quan, có liên quan đến chế tài lao động công ích để mọi tầng lớp nhân dân hiểu và hiểu đúng về mục đích, ý nghĩa, nội dung, bản chất khi thi hành chế tài, qua đó tạo niềm tin, nâng cao đồng thuận chung trong xã hội. Ngoài ra, thường xuyên tổ chức tổng kết, rút kinh nghiệm đề ra phương hướng tiếp tục xây dựng và hoàn thiện chế tài lao động công ích cho phù hợp, tạo điều kiện lý luận, thực tiễn để nhân rộng, áp dụng chung cho cả nước. Đây là cơ sở thực tế nhằm nhân rộng áp dụng chế tài lao động công ích và xây dựng, hoàn thiện lực lượng quản lý, tổ chức lao động, kiểm tra giám sát, nghiệm thu, đánh giá, xác nhận (Trọng Phú & Thu Nguyệt, 2017).

4.3. Ban hành mới, bổ sung, hiệu chỉnh một số văn bản pháp luật có liên quan

Như đã phân tích ở mục 1 của bài viết, hiện nay Việt Nam chưa có khái niệm chế tài lao động công ích theo nghĩa như một chế tài xử phạt hành vi vi phạm hành chính. Do vậy, để xây dựng cơ sở áp dụng chế tài lao động công ích, trước tiên cần xây dựng quy định pháp luật, đặc biệt là xử lý vi phạm hành chính. Cần thiết và cấp bách xây dựng quy định pháp luật về khái niệm lao động công ích, phạm vi, đối tượng, nguyên tắc áp dụng lao động công ích, thẩm quyền xử lý, quy trình xử lý, địa

điểm áp dụng ... cần phải được dự liệu và luật hóa thành những quy định cụ thể.

Mặt khác, cần nhận thức rằng, không có bất kỳ ai tự nguyện lao động công ích theo nghĩa là chế tài hành chính cả vì phải ra trước đám đông, yếu tố nhân phẩm người vi phạm khó chấp nhận. Vì vậy, điều kiện cần là chế tài lao động công ích phải được luật hóa, tức việc áp dụng đương nhiên phải căn cứ vào các văn bản pháp luật của Quốc hội và các nghị định của Chính phủ. Vì vậy, đòi hỏi cần phải ban hành mới, bổ sung, hiệu chỉnh một số văn bản pháp luật có liên quan để việc áp dụng được hợp pháp.

5. Một số điểm tích cực, phù hợp khi Việt Nam áp dụng chế tài lao động công ích

Như đã phân tích ở trên, chế tài lao động công ích được nhiều nước trên thế giới áp dụng và thực tiễn mang lại một số mặt tích cực, hiệu quả trong quản lý trật tự xã hội, đó là thực tế không thể phủ nhận. Dưới góc độ tiếp thu có chọn lọc, có xem xét tính đặc thù, văn hóa pháp lý... Việt Nam có thể tiếp thu những nhân tố tích cực đồng thời tiếp tục hoàn thiện chế tài lao động công ích nhằm hướng tới những kết quả tốt đẹp, hạn chế bấp cập trong xử lý vi phạm hành chính còn tồn tại hiện nay.

5.1. Đảm bảo thực hiện hiệu quả chức năng giáo dục ý thức, răn đe, phòng ngừa hành vi vi phạm pháp luật

Không thể phủ nhận rằng nguyên nhân vi phạm là do ý thức xem thường pháp luật người có hành vi vi phạm.

Biện pháp tuyên truyền giáo dục ý thức pháp luật hiện nay đã phát huy những hiệu quả nhất định, tuy nhiên cần tiếp tục được hoàn thiện, bổ sung thêm, đặc biệt là chế tài lao động công ích là một giải pháp hữu hiệu, khả thi không chỉ áp dụng cho người không có khả năng về tài chính mà còn đối với những tầng lớp có địa vị cao trong xã hội và dĩ nhiên hình thức phạt tiền có hiệu quả không cao trong khi mức độ nguy hiểm cho xã hội của hành vi vi phạm chưa đến mức phải truy cứu trách nhiệm hình sự. Theo tác giả đây là hình thức có thể giải quyết được vấn đề nhức nhối này của xã hội và đảm bảo hiệu lực, hiệu quả trong xử phạt vi phạm hành chính, tránh trường hợp “bắt cóc bỏ đĩa” gây lỗi - đóng tiền phạt – tiếp tục tái phạm, thiếu tính răn đe đối với những người thừa tiền nhưng thiếu ý thức, thiếu suy nghĩ về trách nhiệm với cộng đồng (Thanh Mận, 2019) .

Như vậy, lao động công ích có tác dụng vào tâm lý người vi phạm để họ biết ăn năn, xấu hổ với lỗi lầm của mình, tránh tái phạm gây ảnh hưởng xấu đến cộng đồng. Đồng thời qua đây cũng tuyên truyền, giáo dục góp phần làm cho người vi phạm tự nhận thấy được bản phận, trách nhiệm của mình đối với xã hội mình đang sống (Thanh Mận, 2019).

Mặt khác, việc người vi phạm trực tiếp lao động công ích, giúp họ nhận ra lỗi lầm, phát triển kỹ năng mới thông qua lao động như: kỹ năng mềm, kỹ năng làm việc, kỹ năng chuyên môn, hoặc từ bỏ hành vi lạm dụng internet, game (nếu có) từ đó tạo điều kiện tốt

hơn cho họ khi tái hòa nhập cộng đồng và thay đổi hành vi theo hướng tích cực.

5.2 Hạn chế bất cập hình thức phạt tiền

Có thể khẳng định hình thức phạt tiền đối với người thực hiện hành vi vi phạm hành chính phát huy hiệu quả nhất định góp phần kéo giảm hành vi vi phạm, ổn định trật tự quản lý hành chính. Tuy nhiên, cũng không thể phủ nhận thực tế trong xử lý vi phạm hành chính bằng hình thức phạt tiền có xảy ra hiện tượng “cưa đôi” mức phạt giữa người vi phạm và người xử lý vi phạm hành chính diễn ra ngày càng nhiều hơn, phức tạp và khó kiểm soát hơn trong các lĩnh vực giao thông, môi trường, trật tự xã hội...(Viết Long, 2019).

Như vậy, nếu chỉ tăng mức phạt tiền không phải lúc nào cũng hiệu quả, đôi khi phản tác dụng nếu rơi vào trường hợp “cưa đôi”. Do vậy, tùy vào trường hợp vi phạm cụ thể có thể thay thế từ áp dụng chế tài phạt tiền sang chế tài phạt lao động công ích. Có thể thấy, đối với những hành vi vi phạm có mức độ ít nghiêm trọng hoặc đã bị phạt tiền nhưng không thi hành do không có khả năng hoặc tái phạm... đều có thể bị áp dụng hình phạt này.

Ngoài ra, trong quá trình áp dụng hình thức phạt tiền đối với người thực hiện hành vi vi phạm hành chính, ở một số trường hợp xuất hiện tình trạng “không công bằng”

Ví dụ: Người đua xe đa phần xuất thân gia đình có điều kiện dù bị phạt nộp phạt bao nhiêu tiền, bao nhiêu lần cũng không hối hận, cứ tiếp tục vi phạm,

ngược lại, những người nông dân một lần bị phạt, dù chỉ 200-300 nghìn đồng cũng là số tiền lớn với họ, sợ đến nỗi không dám lên thành phố nữa (Chung Hoàng & Phương Loan, 2011).

Như vậy, hình thức phạt tiền, trong một số trường hợp tỏ ra “nhòn thuốc”, không đủ sức răn đe, giáo dục, đối tượng vi phạm tái phạm nhiều, đặc biệt vi phạm hành chính trong lĩnh vực giao thông đường bộ. Thậm chí có trường hợp không thu được tiền xử phạt vi phạm hành chính. Cụ thể, hình thức xử phạt người tham gia giao thông chủ yếu nhất là phạt tiền. Tuy nhiên, hiệu quả hình thức phạt tiền đang dần trở nên kém hiệu quả, ít mang tính giáo dục và còn dễ tạo ra những hệ quả xấu khác như tiêu cực của người thực thi pháp luật.

Ví dụ: Thực tế có những địa phương không thu được tiền phạt do các đối tượng vi phạm thường lười biếng, không công ăn việc làm, ăn bám người thân thích...và thực tế cũng không thể áp dụng trách nhiệm hình sự trong trường hợp này (Chung Hoàng & Phương Loan, 2011).

Đây là thực tế về yêu cầu quản lý xã hội cần nghiên cứu để có giải pháp xử lý hiệu quả và chế tài lao động công ích ở đây được xem là phù hợp, có khả năng khắc phục được hạn chế từ thực tiễn áp dụng pháp luật.

5.3. Hạn chế phạt tù, giảm bớt gánh nặng cho Tòa án, Trại giam, Trại cải tạo, Nhà tù

Dễ nhận thấy, nếu được quy định chặt chẽ, “lao động công ích” không chất thêm gánh nặng cho Tòa án và các

Trại giam, Trại cải tạo. Trong trường hợp chế tài lao động công ích được áp dụng thì hình phạt tù được xem là giải pháp được lựa chọn thứ yếu và chỉ áp dụng khi người vi phạm không chấp hành chế tài lao động công ích và tất nhiên thời gian lao động công ích không được thực hiện sẽ quy ra thời gian chấp hành hình phạt tù theo một thời gian phù hợp. Làm rõ thêm, trong trường hợp này, hình phạt lao động công ích không được xem như một hình thức thay thế hình phạt tù. Hình phạt lao động công ích được áp dụng đối với những hành vi vi phạm cụ thể, mức độ nguy hiểm cho xã hội cụ thể "Nhiều người vi phạm luật giao thông bị bắt nộp phạt rất cao thì mới được lấy lại phương tiện đã chấp nhận bỏ phương tiện để không phải nộp phạt. Nhà nước vừa không thu được tiền phạt, còn phải chi phí cho việc tạm giữ một lượng lớn phương tiện" và chưa đến mức phải truy cứu trách nhiệm hình sự. Như vậy, hình phạt tù được xem như biện pháp răn đe có mức trách nhiệm cao hơn nhằm bảo đảm người bị áp dụng chế tài lao động công ích chấp hành nghiêm.

5.4. Kết quả lao động công ích mang lại lợi ích cho xã hội

Người vi phạm pháp luật tham gia lao động công ích như dọn dẹp vệ sinh

môi trường, nơi công cộng, hỗ trợ người cao tuổi, và tham gia các hoạt động cộng đồng.... mang lại lợi ích thiết thực cho xã hội. Đồng thời, tiết kiệm chi phí cho chính phủ và xã hội để thực hiện các công việc trên.

Ngoài ra, việc lao động công ích giúp người vi phạm thể hiện được sự ăn năn, hối lỗi, xây dựng tinh thần trách nhiệm đối với bản thân và cộng đồng.

Tóm lại, lao động công ích là khái niệm không mới trong lịch sử lập pháp ở Việt Nam nhưng xét ở góc độ chế tài mang tính chất trừng trị, cưỡng chế, hình thức xử lý vi phạm đã xảy ra thì có tính mới. Cùng với đó, qua nghiên cứu chế tài lao động công ích ở các nước trên thế giới không thể phủ nhận những yếu tố tích cực, hiệu quả của chế tài lao động công ích mang lại. Phát huy tinh thần nghiên cứu, xem xét, tiếp thu có chọn lọc để tiếp tục đẩy mạnh xây dựng luận cứ khoa học, căn cứ pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính, đặc biệt là hoàn thiện nhận thức pháp luật về hình thức lao động công ích theo cách tiếp cận mới và khắc phục những hạn chế, bất cập. Từ đó, bổ sung, thể chế hóa, pháp luật hóa chế tài hành chính lao động công ích góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong công tác quản lý trật tự hành chính.

Tài liệu tham khảo

Bùi Xuân Đức (1999). Hệ thống chế tài xử phạt vi phạm hành chính: Một số vấn đề cần hoàn thiện. *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN*, 15.

Phạm Thị Thảo. (2019). Tìm hiểu pháp luật hình sự của Cộng hòa Pháp. *Tạp chí Tòa án nhân dân điện tử*.

<https://tapchitoaan.vn/bai-viet/phap-luat-the-gioi/tim-hieu-phap-luat-hinh-su-cua-cong-hoa-phap>.

Tổ chức Lao động Quốc tế [ILO] (1930). Công ước về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (Công ước số 29).

Báo Điện tử Chính phủ (2021). Bãi bỏ quy định về lao động công ích là phù hợp. <https://baochinhphu.vn/bai-bo->

- quy-dinh-ve-lao-dong-cong-ich-la-phu-hop-102289892.htm.
- Bộ Chính trị (2015). Nghị quyết về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (Nghị quyết số 39-NQ/TW).
- Trọng Phú, & Thu Nguyệt (2017). Phạt lao động công ích: Có thể nghiên cứu thí điểm. *Báo Pháp Luật TP. Hồ Chí Minh*. <https://plo.vn/ban-doc/phat-lao-dong-cong-ich-co-the-nghien-cuu-thi-diem-746668.html>
- Thanh Mận (2019). Vi phạm giao thông: Phạt lao động công ích cho chùa!. *Báo Pháp Luật TP. Hồ Chí Minh*. <https://plo.vn/vi-pham-giao-thong-phat-lao-dong-cong-ich-cho-chua-post522874.html>
- Viết Long (2019). Bản khoán với đề xuất tăng xử phạt giao thông. *Báo Pháp Luật TP. Hồ Chí Minh*.
- Chung Hoàng & Phương Loan (2011). Phạt tiền cao: Người giàu nhón, người nghèo sợ. *Báo VietNamNet*. <https://vietnamnet.vn/phat-tien-cao-nguoi-giau-nhon-nguoi-ngheo-so-47869.html>

Thông tin bài

Ngày nhận bài: 9/4/2026
Ngày hoàn thành: 20/4/2026
Ngày đăng bài: 22/6/2026
Email: vpanh@bdu.edu.vn