

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ CÔNG KHAI VÀ PHỔ BIẾN NỘI QUY LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

NGUYỄN PHỤNG YẾN

Trường Đại học Luật Hà Nội

Hanoi Law University

Email: yenphung3924@gmail.com

Ngày nhận bài: 16/7/2026

Ngày sửa bài: 31/7/2026

Ngày duyệt đăng bài: 17/8/2026

Tóm tắt:

Nội quy lao động là công cụ pháp lý quan trọng trong quản lý, duy trì trật tự và kỷ luật lao động. Bài viết phân tích pháp luật về công khai, phổ biến nội quy lao động và thực tiễn thực hiện tại một số doanh nghiệp ở Nghệ An trong bối cảnh chuyển đổi số. Kết quả nghiên cứu cho thấy, pháp luật hiện hành chưa quy định đầy đủ về giá trị pháp lý của phương thức điện tử, khả năng tiếp cận thực chất và cơ chế chứng minh việc phổ biến nội quy lao động. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất hoàn thiện pháp luật theo hướng thừa nhận phương thức điện tử, bảo đảm khả năng tiếp cận, lưu trữ, cập nhật và chứng minh việc tiếp cận của người lao động, đồng thời duy trì phương thức truyền thống phù hợp.

Từ khoá: nội quy lao động, công khai, phổ biến, chuyển đổi số, pháp luật lao động

Improving the legal framework on the disclosure and dissemination of internal labor regulations in the context of digital transformation

Abstract:

Internal labor regulations are an important legal instrument for workplace management and the maintenance of order and labor discipline. This study analyzes the law governing the disclosure and dissemination of internal labor regulations and its implementation in selected enterprises in Nghe An Province in the context of digital transformation. The findings show that current law does not sufficiently regulate the legal validity of electronic methods, effective employee access, or mechanisms for proving that internal labor regulations have been disseminated. Accordingly, the study proposes recognizing electronic methods, ensuring employees' ability to access, store, and receive updated regulations, and establishing mechanisms to verify such access, while maintaining appropriate traditional methods.

Keywords: internal labor regulations, disclosure, dissemination, digital transformation, labor law

1. Đặt vấn đề

Nội quy lao động (NQLĐ) là công cụ pháp lý quan trọng trong quản lý, duy trì trật tự và kỷ luật tại nơi làm việc. Việc công khai, phổ biến NQLĐ giúp người lao động biết, tiếp cận và thực hiện các quyền, nghĩa vụ, đồng thời tạo cơ sở cho việc xử lý kỷ luật lao động. Trong bối cảnh chuyển đổi số, doanh nghiệp ngày càng sử dụng email, phần mềm quản lý nhân sự, cổng thông tin nội bộ và sổ tay điện tử để truyền đạt NQLĐ. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chưa quy định đầy đủ về giá trị pháp lý của các phương thức điện tử, tiêu chí xác định người lao động đã thực sự tiếp cận và cơ chế chứng minh việc phổ biến NQLĐ. Thực tiễn tại một số doanh nghiệp ở Nghệ An cũng cho thấy, việc thực hiện còn chưa đồng đều, đặc biệt giữa các doanh nghiệp có điều kiện công nghệ khác nhau. Từ khoảng trống trên, bài viết tập trung đánh giá mức độ thích ứng của pháp luật với phương thức công khai, phổ biến NQLĐ trên môi trường số, qua đó đề xuất hoàn thiện quy định theo hướng thừa nhận phương thức điện tử, bảo đảm khả năng tiếp cận thực chất và cơ chế chứng minh việc phổ biến NQLĐ, đồng thời duy trì các phương thức truyền thống phù hợp.

2. Khái quát về nội quy lao động

2.1. Khái niệm nội quy lao động

Xét dưới góc độ thuật ngữ, “nội quy” được hiểu là “những quy định được đặt ra nhằm bảo đảm trật tự và kỷ luật trong một tập thể hoặc tổ chức”. Theo đó, nội quy là hệ thống các quy tắc mang tính bắt buộc được xây dựng và áp dụng trong phạm vi nội bộ của một cơ quan, tổ chức nhằm định hướng và điều chỉnh hành vi của các thành viên. Tiếp đó, theo Từ điển Tiếng Việt, “lao động” được hiểu là “hoạt động có mục đích của con người nhằm tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần cho xã hội”. Lao động thể hiện sự tác động có ý thức của con người vào tự nhiên và các điều kiện xã hội để tạo ra sản phẩm phục vụ đời sống. Thông qua lao động, con người không chỉ tạo ra của cải mà còn thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội và khẳng định vai trò trong cộng đồng.

Dưới góc độ pháp lý, nhận thức về NQLĐ trong pháp luật lao động Việt Nam đã có sự phát triển. Nếu trước đây NQLĐ chủ yếu được nhìn nhận như công cụ duy trì trật tự sản xuất, thì cùng với sự phát triển của quan hệ lao động, NQLĐ ngày càng được tiếp cận như một thiết chế quy phạm nội bộ. Theo Giáo trình Luật Lao động Việt Nam của Trường Đại học Luật Hà Nội, NQLĐ được hiểu là “văn bản quy định do người sử dụng lao động (NSDLĐ) ban hành gồm những quy tắc xử sự chung và xử sự riêng biệt cho từng loại lao động hoặc khu vực sản xuất, các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, các biện pháp xử lý đối với những người có hành vi vi phạm kỷ luật lao động” (Trường Đại học Luật Hà Nội, 2020).

Từ những phân tích trên, có thể khái quát: NQLĐ là văn bản do NSDLĐ ban hành, chứa đựng các quy tắc xử sự mang tính bắt buộc nhằm thiết lập trật tự, kỷ luật và điều chỉnh hành vi của NLĐ trong quan hệ lao động; đồng thời quy định các hành vi vi phạm kỷ luật, hình thức xử lý và những nội dung cần thiết khác phục vụ hoạt động quản lý, tổ chức lao động trong doanh nghiệp.

2.2. Đặc điểm của nội quy lao động

Thứ nhất, chủ thể ban hành NQLĐ là NSDLĐ. NQLĐ do NSDLĐ ban hành, thể hiện quyền tổ chức, quản lý và điều hành lao động của doanh nghiệp. Khác với hợp đồng lao động được hình thành trên cơ sở thỏa thuận, NQLĐ mang tính đơn phương nhưng phải được xây dựng trong khuôn khổ pháp luật và chịu sự kiểm soát nhất định nhằm bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ. Việc trao quyền ban hành NQLĐ cho NSDLĐ đồng thời tạo điều kiện để doanh nghiệp chủ động cụ thể hóa các quy định của pháp luật phù hợp với đặc điểm ngành nghề, quy mô và tổ chức lao động.

Thứ hai, NQLĐ mang tính quy phạm. NQLĐ thiết lập hệ thống quy tắc xử sự chung, được áp dụng ổn định, lặp lại đối với NLĐ trong doanh nghiệp, như quy định về thời giờ làm việc, trật tự nơi làm việc, an toàn lao động và kỷ luật lao động. Khi được ban hành hợp pháp và phổ biến đầy đủ, các quy định này có tính bắt buộc đối với NLĐ. Tuy nhiên, khác với quy phạm pháp luật của Nhà nước có phạm vi áp dụng rộng, NQLĐ chỉ có hiệu lực trong phạm vi doanh nghiệp và là sự cụ thể hóa pháp luật phù hợp với điều kiện thực tế của đơn vị.

Thứ ba, NQLĐ là cơ sở để xử lý kỷ luật lao động. NQLĐ xác định các hành vi vi phạm và quy định hình thức xử lý tương ứng, qua đó tạo căn cứ để NSDLĐ đánh giá hành vi và áp dụng kỷ luật. Việc xử lý phải dựa trên những quy tắc được xác lập trước và NLĐ phải được biết, tiếp cận các quy định đó, qua đó bảo đảm tính minh bạch, công bằng và hạn chế sự tùy tiện trong xử lý kỷ luật. Kinh nghiệm của một số quốc gia như Đức và Nhật Bản cũng cho thấy việc thiết lập quy tắc kỷ luật rõ ràng, công khai và có cơ chế kiểm soát là yếu tố quan trọng để bảo vệ quyền lợi NLĐ và tính hợp pháp của quyết định quản lý.

3. Thực trạng pháp luật về công khai và phổ biến nội quy lao động

3.1. Quy định pháp luật về công khai và phổ biến nội quy lao động

Theo Bộ luật Lao động năm 2019, NQLĐ là cơ sở quan trọng để NSDLĐ tổ chức, quản lý lao động và duy trì kỷ luật tại nơi làm việc. Pháp luật không chỉ yêu cầu NSDLĐ xây dựng, ban hành NQLĐ mà còn đặt ra nghĩa vụ công khai, phổ biến để NLĐ biết và thực hiện. Đây là điều kiện cần thiết nhằm bảo đảm tính minh bạch của NQLĐ và hạn chế việc NLĐ phải tuân thủ những quy định mà mình không được biết.

Khoản 3 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định NSDLĐ phải thông báo, phổ biến cho NLĐ và nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc. Quy định này cho thấy, pháp luật hiện hành đã xác định 2 yêu cầu cơ bản: NQLĐ phải được thông tin, phổ biến đến NLĐ và phải được công khai tại nơi làm việc để NLĐ có khả năng tiếp cận khi cần thiết.

Việc công khai, phổ biến NQLĐ có ý nghĩa đặc biệt đối với trách nhiệm tuân thủ và xử lý kỷ luật lao động. NLĐ chỉ có thể chủ động thực hiện đúng các quy định về thời giờ làm việc, trật tự tại nơi làm việc, an toàn lao động, bảo vệ tài sản, bí mật kinh doanh hoặc các hành vi bị nghiêm cấm khi được tiếp cận đầy đủ những nội dung này. Đồng thời, đối với NSDLĐ, việc chứng minh NQLĐ đã được công khai, phổ biến là cơ sở quan trọng khi áp dụng các biện pháp quản lý hoặc xử lý vi phạm.

Tuy nhiên, quy định hiện hành chủ yếu được xây dựng trên phương thức công khai truyền thống, đặc biệt là yêu cầu niêm yết tại nơi làm việc. Trong khi đó, pháp luật chưa quy định thật cụ thể về việc sử dụng các phương tiện điện tử như email cá nhân, hệ thống quản trị nhân sự, ứng dụng nội bộ hoặc sổ tay lao động điện tử để thực hiện nghĩa vụ này. Đây là vấn đề cần được xem xét trong điều kiện doanh nghiệp ngày càng chuyển sang mô hình quản trị và trao đổi thông tin trên môi trường số.

3.2. Những vấn đề đặt ra trong bối cảnh chuyển đổi số

Sự phát triển của công nghệ đã làm thay đổi đáng kể phương thức quản lý và trao đổi thông tin trong doanh nghiệp. Thay vì chỉ sử dụng bảng niêm yết, văn bản giấy hoặc phổ biến trực tiếp, NSDLĐ có thể cung cấp NQLĐ thông qua email, phần mềm quản lý nhân sự, cổng thông tin nội bộ hoặc sổ tay lao động điện tử. Những phương thức này có ưu điểm về tốc độ, khả năng cập nhật, lưu trữ và tạo điều kiện để NLĐ tra cứu NQLĐ ở nhiều thời điểm, địa điểm khác nhau.

Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chưa xác định rõ việc đăng tải hoặc gửi NQLĐ trên môi trường điện tử có được coi là đã hoàn thành nghĩa vụ công khai, phổ biến hay không. Sự thiếu rõ ràng này có thể dẫn đến cách hiểu và áp dụng không thống nhất giữa các doanh nghiệp. Đặc biệt, việc chỉ đưa NQLĐ lên một hệ thống điện tử chưa đồng nghĩa với việc NLĐ đã thực sự tiếp cận được nội dung, bởi khả năng truy cập còn phụ thuộc vào tài khoản, thiết bị, điều kiện công nghệ và kỹ năng sử dụng của từng NLĐ.

Bên cạnh đó, pháp luật cũng chưa có tiêu chí cụ thể để xác định và chứng minh NLĐ đã được tiếp cận NQLĐ trên môi trường số. Trong trường hợp phát sinh tranh chấp, việc NSDLĐ chứng minh NQLĐ đã được gửi hoặc đăng tải có thể chưa đủ để chứng minh NLĐ thực sự có khả năng tiếp cận và biết nội dung. Do đó, cần phân biệt giữa “cung cấp thông tin” và “bảo đảm khả năng tiếp cận thực chất” của NLĐ.

Một vấn đề khác là việc cập nhật NQLĐ trên môi trường số. Khi NQLĐ được sửa đổi, bổ sung, doanh nghiệp cần bảo đảm NLĐ tiếp cận đúng phiên bản đang có hiệu lực, đồng thời tránh tình trạng NLĐ tiếp tục sử dụng hoặc lưu giữ phiên bản cũ. Vì vậy, việc số hóa NQLĐ cần đi kèm với cơ chế quản lý phiên bản, lưu trữ và thông báo thay đổi phù hợp.

Ngoài ra, chuyển đổi số không đồng nghĩa với việc loại bỏ hoàn toàn các phương thức truyền thống. Một bộ phận NLĐ, đặc biệt tại doanh nghiệp nhỏ hoặc khu vực có điều kiện tiếp cận công nghệ hạn chế, có thể gặp khó khăn trong việc tiếp cận NQLĐ qua phương tiện điện tử. Vì vậy, pháp luật cần bảo đảm sự linh hoạt về hình thức nhưng không làm giảm quyền được biết và tiếp cận thông tin của NLĐ.

3.3. Thực tiễn thực hiện tại một số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Nghệ An

Tại Nghệ An, việc thực hiện các quy định về NQLĐ nhìn chung đã được các doanh nghiệp quan tâm, nhất là tại các doanh nghiệp có quy mô lớn, sử dụng nhiều lao động và có hệ thống quản trị nhân sự tương đối hoàn thiện. Một số doanh nghiệp đã kết hợp hình thức niêm yết NQLĐ tại nơi làm việc với phổ biến trực tiếp, gửi văn bản hoặc sử dụng các phương tiện điện tử để cung cấp thông tin cho NLĐ.

Tuy nhiên, mức độ thực hiện giữa các doanh nghiệp còn chưa đồng đều. Ở một số doanh nghiệp nhỏ, việc công khai và phổ biến NQLĐ vẫn chủ yếu được thực hiện theo phương thức truyền thống, trong khi việc ứng dụng các nền tảng số trong quản lý và cung cấp thông tin cho NLĐ còn hạn chế. Không ít trường hợp, NQLĐ được xây dựng nhằm đáp ứng yêu cầu pháp lý nhưng việc phổ biến chưa được chú trọng tương xứng, dẫn đến khả năng tiếp cận thực tế của NLĐ còn hạn chế.

Đối với NLĐ làm việc tại khu vực nông thôn, miền núi hoặc những người có điều kiện tiếp cận công nghệ chưa cao, việc chuyển hoàn toàn sang hình thức điện tử cũng có thể tạo ra rào cản. Điều này cho thấy, việc hoàn thiện pháp luật về công khai, phổ biến NQLĐ trong bối cảnh chuyển đổi số cần tính đến sự khác biệt về quy mô doanh nghiệp, điều kiện công nghệ và khả năng tiếp cận thông tin của NLĐ.

Từ thực tiễn trên có thể thấy, vấn đề không chỉ nằm ở việc NQLĐ có được công khai hay không, mà quan trọng hơn là NLĐ có thực sự được tiếp cận, biết và có khả năng tra cứu NQLĐ hay không. Đây chính là khoảng trống cần được pháp luật tiếp tục hoàn thiện, tạo cơ sở cho việc áp dụng linh hoạt các phương thức điện tử nhưng vẫn bảo đảm tính minh bạch, khả năng tiếp cận và giá trị chứng minh trong quan hệ lao động.

4. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về công khai và phổ biến nội quy lao động trong bối cảnh chuyển đổi số

Thứ nhất, hoàn thiện quy định về hình thức công khai, phổ biến nội quy lao động. Pháp luật hiện hành đã ghi nhận trách nhiệm của NSDLĐ trong việc thông báo, phổ biến NQLĐ và niêm yết những

nội dung cần thiết tại nơi làm việc. Tuy nhiên, quy định này chưa theo kịp sự phát triển của các phương thức quản trị và truyền đạt thông tin trên môi trường số. Vì vậy, cần bổ sung quy định theo hướng thừa nhận phương thức điện tử là một hình thức công khai, phổ biến NQLĐ hợp pháp, bên cạnh các hình thức truyền thống.

Theo đó, NSDLĐ có thể thực hiện việc cung cấp NQLĐ thông qua email cá nhân, hệ thống quản trị nhân sự, cổng thông tin nội bộ, ứng dụng của doanh nghiệp hoặc sổ tay lao động điện tử. Việc lựa chọn hình thức có thể căn cứ vào quy mô, điều kiện công nghệ và đặc điểm tổ chức lao động của từng doanh nghiệp, nhưng phải bảo đảm NQLĐ có khả năng tiếp cận thuận tiện và đầy đủ nội dung NQLĐ.

Đồng thời, pháp luật cần quy định rõ việc sử dụng phương tiện điện tử không làm mất đi quyền tiếp cận NQLĐ bằng hình thức phù hợp khác đối với NQLĐ không có điều kiện sử dụng thiết bị hoặc nền tảng điện tử. Cách tiếp cận này vừa đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, vừa hạn chế nguy cơ tạo ra khoảng cách trong tiếp cận thông tin giữa các nhóm NQLĐ.

Thứ hai, bổ sung tiêu chí bảo đảm người lao động thực sự được tiếp cận nội quy lao động. Việc cung cấp NQLĐ trên môi trường số chỉ có ý nghĩa khi NQLĐ thực sự có khả năng tiếp cận nội dung. Do đó, pháp luật không nên chỉ xác định nghĩa vụ của NSDLĐ dựa trên việc “gửi” hoặc “đăng tải” NQLĐ mà cần đặt ra các tiêu chí tối thiểu về khả năng tiếp cận.

Cụ thể, NQLĐ cần được cung cấp thông qua phương tiện mà NQLĐ có quyền truy cập; nội dung phải rõ ràng, đầy đủ và có thể tra cứu trong thời gian cần thiết. Khi NQLĐ được sửa đổi, bổ sung, NSDLĐ cần thông báo về sự thay đổi và bảo đảm NQLĐ tiếp cận được phiên bản đang có hiệu lực. Đồng thời, NQLĐ nên được bảo đảm khả năng lưu trữ hoặc tải xuống NQLĐ để có thể tra cứu khi cần thiết.

Đối với NQLĐ không có điều kiện tiếp cận công nghệ hoặc làm việc tại những khu vực có hạ tầng số hạn chế, NSDLĐ cần duy trì hình thức cung cấp phù hợp như văn bản giấy, niêm yết hoặc phổ biến trực tiếp. Như vậy, chuyển đổi số phải hướng đến nâng cao khả năng tiếp cận, chứ không trở thành điều kiện làm hạn chế quyền được biết của NQLĐ.

Thứ ba, hoàn thiện cơ chế chứng minh việc công khai, phổ biến nội quy lao động. Một trong những vấn đề pháp lý đáng chú ý là việc xác định căn cứ chứng minh NSDLĐ đã hoàn thành nghĩa vụ công khai, phổ biến NQLĐ. Đặc biệt, trong trường hợp xử lý kỷ luật lao động, việc chứng minh NQLĐ đã được biết và tiếp cận NQLĐ có ý nghĩa quan trọng đối với tính hợp pháp của quyết định xử lý. Vì vậy, pháp luật cần hướng dẫn cụ thể các phương thức chứng minh phù hợp với môi trường số, chẳng hạn như xác nhận điện tử của NQLĐ, lịch sử gửi email, thông báo trên hệ thống quản trị nhân sự, nhật ký truy cập hoặc dữ liệu xác nhận việc NQLĐ đã nhận và mở tài liệu. Tuy nhiên, cần tránh quy định cứng nhắc NQLĐ bắt buộc phải thực hiện một thao tác điện tử nhất định mới được coi là đã tiếp cận NQLĐ.

Quan trọng hơn, cần xác định rõ trách nhiệm của NSDLĐ trong việc chứng minh đã thực hiện nghĩa vụ công khai, phổ biến khi phát sinh tranh chấp. Việc này vừa bảo vệ NQLĐ khỏi nguy cơ bị xử lý dựa trên những quy định mà họ không được biết, vừa giúp NSDLĐ có cơ sở pháp lý rõ ràng để thực hiện quyền quản lý.

Thứ tư, tăng cường hướng dẫn và hỗ trợ thực hiện pháp luật. Bên cạnh hoàn thiện quy định, cần tăng cường hướng dẫn doanh nghiệp về phương thức công khai, phổ biến NQLĐ trên môi trường số. Cơ quan quản lý nhà nước có thể xây dựng hướng dẫn hoặc mẫu quy trình điện tử về cung cấp, cập nhật và lưu trữ NQLĐ để doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa, có thể áp dụng thống nhất.

Đồng thời, cần đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho cả NSDLĐ và NLĐ, chú trọng những nhóm NLĐ có điều kiện tiếp cận công nghệ hạn chế. Tại Nghệ An, việc hỗ trợ doanh nghiệp và NLĐ ở khu vực nông thôn, miền núi cần được quan tâm nhằm bảo đảm chuyển đổi số trong quản trị lao động không làm gia tăng sự bất bình đẳng trong tiếp cận thông tin.

5. Kết luận

Nghiên cứu cho thấy, công khai và phổ biến NQLĐ là điều kiện quan trọng bảo đảm tính minh bạch, khả năng tuân thủ và hiệu quả quản lý trong quan hệ lao động. Pháp luật hiện hành đã đặt ra nghĩa vụ công khai, phổ biến NQLĐ nhưng còn hạn chế trong việc điều chỉnh các phương thức cung cấp thông tin trên môi trường số, đặc biệt về khả năng tiếp cận thực chất và chứng minh việc phổ biến. Thực tiễn tại một số doanh nghiệp ở Nghệ An cũng cho thấy mức độ thực hiện còn chưa đồng đều. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất hoàn thiện pháp luật theo hướng thừa nhận phương thức điện tử, đồng thời thiết lập tiêu chí về khả năng tiếp cận, lưu trữ, cập nhật và cơ chế chứng minh việc phổ biến NQLĐ. Những kiến nghị này góp phần bảo đảm hài hòa quyền, lợi ích của NLĐ và NSDLĐ, đồng thời nâng cao hiệu quả quản trị lao động phù hợp với yêu cầu chuyển đổi số ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Quốc hội. (2019). Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019.
- Chính phủ. (2020). Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
- Ban Quản lý Khu kinh tế Đông Nam tỉnh Nghệ An. (2025). Báo cáo chuyên đề tình hình chấp hành pháp luật lao động của các doanh nghiệp trong Khu kinh tế, Khu công nghiệp.
- Cục Thống kê tỉnh Nghệ An. (2025). Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội tháng 12 và năm 2025.
- Hoàng Phê (Chủ biên). (2000). Từ điển tiếng Việt. Nhà xuất bản Đà Nẵng.
- Nguyễn Hữu Chí và Nguyễn Văn Bình. (2021). Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019. Nhà xuất bản Tư pháp.
- Trường Đại học Luật Hà Nội. (2020). Giáo trình Luật Lao động Việt Nam (Tập 1). Nhà xuất bản Công an nhân dân.
- Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh. (2023). Giáo trình Luật Lao động. Nhà xuất bản Hồng Đức.
- Đỗ Thị Dung. (2016). “Nội quy lao động - Thực trạng và một số kiến nghị”. Tạp chí Luật học, (8), 39.