

PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THUÊ LẠI TRONG QUAN HỆ CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

Trần Thùy Linh¹, Đỗ Hoàng Yến²

Tóm tắt

Hoạt động cho thuê lại lao động (labor outsourcing) là hiện tượng tương đối phổ biến và trở thành xu thế trong việc sử dụng lao động ở các quốc gia trên thế giới từ nhiều năm qua. Ở Việt Nam hoạt động cho thuê lại lao động còn tương đối mới mẻ, mới chính thức được ghi nhận trong Bộ luật lao động 2012. Thực tiễn cho thấy chế độ, quyền lợi của người lao động thuê lại không được đảm bảo, trong khi đó khuôn khổ pháp lý điều chỉnh vấn đề này vẫn chưa rõ ràng. Bởi vậy, một yêu cầu cấp thiết đặt ra hiện nay là hoàn thiện các quy định bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động thuê lại góp phần tạo ra một thị trường lao động bình đẳng, hiệu quả.

Từ khóa: Cho thuê lại lao động, bảo vệ người lao động, quan hệ lao động

LAW ON PROTECTING LABOUR RIGHTS IN OUTSOURCING RELATION

Abstract

Labor outsourcing is a common practice and has become the trend in the use of labor in many countries for many years. In Vietnam, labour outsourcing is relatively new and was officially recognized in the Labour Code 2012. In fact, the rights of outsourced labor have not been fully respected, while the legal framework in labor outsourcing has not been clear enough. Thus, the crucial requirement is to improve regulations on protecting the legitimate rights and interests for outsourced employees in order to promote fairness and efficiency in labor market.

Keywords: Outsourcing, protecting labour rights, labour relation

1. Quan hệ cho thuê lại lao động và sự cần thiết phải quan tâm bảo vệ quyền của người lao động thuê lại trong quan hệ cho thuê lại lao động

Cho thuê lại lao động (CTLLĐ) là hiện tượng tương đối phổ biến và trở thành xu thế trong việc sử dụng lao động ở các quốc gia trên thế giới từ nhiều năm qua, đặc biệt là những nước phát triển theo nền kinh tế thị trường. Ở Việt Nam, thực tế hoạt động CTLLĐ đã xuất hiện từ những năm 2000 nhưng phải đến năm 2012 mới chính thức được ghi nhận lần đầu tiên trong Bộ luật lao động (BLLĐ). Theo quy định tại khoản 1 Điều 53 (BLLĐ 2012). “1. Cho thuê lại lao động là việc người lao động đã được tuyển dụng bởi doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động sau đó làm việc cho người sử dụng lao động khác, chịu sự điều hành của người sử dụng lao động sau và vẫn duy trì quan hệ lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động.”

Có thể hiểu CTLLĐ là việc một doanh nghiệp (doanh nghiệp CTLLĐ) đứng ra tuyển dụng, ký hợp đồng lao động, đào tạo người lao động, có trách nhiệm trả lương và đảm bảo các chế độ khác cho người lao động nhưng lại không trực tiếp sử dụng người lao động mà cho một bên thứ ba (bên thuê lại lao động) thuê lại người lao động của mình trong một thời gian nhất định. Bên thuê lại lao động có quyền sử dụng, quản lý điều hành đối với người lao động đó và phải trả phí dịch vụ cho doanh nghiệp cho thuê lao động có trả phí trên cơ sở hợp đồng dịch vụ CTLLĐ. Về bản chất, CTLLĐ là quan hệ mang hình tam giác, bao gồm 3 quan hệ có sự gắn bó chặt chẽ với nhau. *Quan hệ thứ nhất là quan hệ lao động giữa doanh nghiệp CTLLĐ và người lao động được*

cho thuê lại. Doanh nghiệp CTLLĐ là người tuyển dụng lao động, tuy không trực tiếp sử dụng người lao động nhưng vẫn có trách nhiệm trả lương và đảm bảo các quyền lợi của người lao động theo quy định của pháp luật đối với người sử dụng lao động. *Quan hệ thứ hai là quan hệ dịch vụ giữa doanh nghiệp CTLLĐ và bên thuê lại lao động được hình thành trên cơ sở hợp đồng CTLLĐ. Doanh nghiệp CTLLĐ có trách nhiệm cung cấp cho bên thuê lại lao động lượng lao động mà họ cần theo điều kiện, tiêu chuẩn mà họ đặt ra, đồng thời bên thuê lại lao động có trách nhiệm trả cho doanh nghiệp CTLLĐ một khoản phí dịch vụ. Khi hết thời hạn thuê lao động theo hợp đồng, bên thuê lại lao động sẽ hoàn trả số lao động đã thuê cho doanh nghiệp CTLLĐ. Quan hệ thứ ba là quan hệ giữa người lao động được cho thuê lại và doanh nghiệp thuê lại lao động. Trong mỗi quan hệ này, thì doanh nghiệp thuê lại lao động tuy không phải là người sử dụng lao động nhưng lại có quyền điều hành, giám sát, quản lý đối với người lao động cho thuê lại trong quá trình người lao động này thực hiện các nghĩa vụ lao động tại doanh nghiệp mình.*

Tham gia vào quan hệ CTLLĐ, người lao động có cơ hội việc làm linh hoạt, tránh được tình trạng thất nghiệp, đây cũng là một giải pháp để một bộ phận lao động kỹ năng thấp có thể gia nhập thị trường lao động, tích lũy kinh nghiệm, học hỏi các kỹ năng mới, và là bước đệm để tiến tới được tuyển dụng trực tiếp. Tuy nhiên, do tính chất đặc biệt của mối quan hệ lao động này, người lao động thường có trình độ, kỹ năng hạn chế, cần việc làm nên họ luôn ở vị trí yếu thế, dễ bị bóc lột và lạm dụng. Rất nhiều nguy cơ, rủi ro mà người lao động thuê lại phải

đổi mặt như: bị đối xử bất bình đẳng so với lao động trực tiếp, không có những định hướng nghề nghiệp rõ ràng do công việc thường là không ổn định, thu nhập thường là không cao, không có sự gắn kết chặt chẽ với doanh nghiệp và đồng nghiệp nơi làm việc, không có động lực để thăng tiến trong công việc, quyền lợi thường không được đảm bảo, tai nạn nghề nghiệp cao hơn so với những người lao động chính tại doanh nghiệp vì họ không được thông tin đầy đủ về rủi ro trong công việc.... Do đó, nghiên cứu các quy định của BLLĐ về quyền của người lao động được cho thuê lại nhằm đánh giá và đưa ra những kiến nghị nhằm bảo vệ người lao động tốt hơn là cần thiết.

2. Thực trạng quy định của pháp luật lao động Việt Nam với việc bảo vệ quyền của người lao động thuê lại.

2.1. Quy định của pháp luật lao động Việt Nam nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động thuê lại

- Vấn đề CTLLĐ được quy định tại Chương III, Mục 5, từ Điều 53 đến Điều 58 BLLĐ 2012 và tại Nghị định 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành khoản 3 Điều 54 của BLLĐ về việc cấp phép hoạt động CTLLĐ, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện CTLLĐ. Về cơ bản có thể thấy các quy định hiện hành được quy định trong BLLĐ 2012 chỉ mang tính chất nguyên tắc hơn là các quy định pháp luật trực tiếp điều chỉnh các quan hệ xã hội trong hoạt động CTLLĐ. Các vấn đề được quy định mới chỉ dừng lại ở mức độ nêu lên khái niệm CTLLĐ; Điều kiện kinh doanh CTLLĐ; Hợp đồng CTLLĐ; Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp CTLLĐ; Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động; Quyền và nghĩa vụ của người lao động thuê lại. Trong đó, ngoài quy định tại Điều 58 trực tiếp đề cập đến quyền của người lao động thuê lại, các điều luật khác (Điều 55, 56, 57) cũng đề cập gián tiếp đến việc bảo đảm quyền của người lao động thuê lại. Nghiên cứu các quy định nêu trên có thể thấy, BLLĐ trước hết đã quan tâm đến bảo vệ quyền của người lao động thuê lại ở các khía cạnh sau đây:

- *Đảm bảo tiền lương, thu nhập* theo đó, người lao động thuê lại được trả tiền lương, tiền lương của ngày nghỉ lễ, nghỉ hằng năm, tiền lương ngừng việc, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm; đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật; được trả lương không thấp hơn tiền lương của những 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. Quyền về đảm bảo tiền lương, thu nhập của người lao động thuê lại tương ứng với nghĩa vụ của bên CTLLĐ và bên thuê lại lao động không được có những thỏa thuận về quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn so với hợp đồng

lao động mà doanh nghiệp CTLLĐ đã ký với người lao động. Như vậy, BLLĐ hướng đến việc đảm bảo cho người lao động thuê lại được hưởng các quyền lợi về tiền lương, thu nhập ngang bằng như bất kỳ lao động được tuyển dụng trực tiếp nào khác.

- *Đảm bảo quyền được đối xử công bằng* với lao động của bên thuê lại. Điều 57 BLLĐ 2012 quy định bên thuê lại lao động không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình. Như vậy, trong hợp đồng CTLLĐ, các bên phải quy định rõ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động và các điều kiện lao động cụ thể khác tại nơi làm việc, cũng đang được áp dụng cho người lao động của bên thuê lại mà không có bất kỳ sự phân biệt nào.

- *Quyền được khiếu nại*: Người lao động thuê lại được quyền khiếu nại với doanh nghiệp CTLLĐ nếu bên thuê lại lao động vi phạm thỏa thuận trong hợp đồng. Quan hệ giữa bên thuê lại lao động và người lao động không được thiết lập trên cơ sở hợp đồng mà là quan hệ phái sinh từ quan hệ CTLLĐ được thiết lập giữa doanh nghiệp CTLLĐ và bên thuê lại lao động. Do đó, khi bên thuê lại lao động vi phạm thỏa thuận trong hợp đồng thì bên có quyền là bên CTLLĐ, nhưng bên chịu tác động lại chính là người lao động. Theo lý thuyết về hợp đồng thì người lao động sẽ không thể trực tiếp áp dụng các hình thức trách nhiệm đối với bên thuê lại lao động và vì vậy pháp luật lao động trao cho họ quyền khiếu nại với bên có quyền (doanh nghiệp CTLLĐ) để họ áp dụng các hình thức trách nhiệm đối với bên vi phạm nghĩa vụ và cũng là bảo vệ quyền của người lao động.

- *Quyền được đơn phương chấm dứt hợp đồng theo quy định*. Tùy thuộc vào loại hợp đồng lao động được ký kết giữa doanh nghiệp CTLLĐ và người lao động thuê lại mà người lao động thuê lại sẽ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với điều kiện thỏa mãn về lý do và thời hạn báo trước như đối với quan hệ lao động thông thường. Tuy nhiên, cần lưu ý là việc người lao động thuê lại đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp CTLLĐ sẽ gây tác động nhất định với bên thuê lại, bởi bên thuê lại mới chính là bên trực tiếp sử dụng, quản lý người lao động. Việc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động một số trường hợp sẽ khiến doanh nghiệp CTLLĐ có nguy cơ vi phạm hợp đồng với bên thuê lại (nếu không có lao động thay thế kịp thời).

- *Quyền tự do được thỏa thuận để giao kết hợp đồng lao động với bên thuê lại lao động* sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp CTLLĐ. Rõ ràng việc được tuyển dụng trực tiếp mới chính là mục tiêu của người lao động, còn làm lao động thuê lại chỉ là bước đệm, là giải pháp tạm thời của người lao động. Do đó,

khi đã chấm dứt quan hệ lao động với doanh nghiệp CTLLĐ thì người lao động hoàn toàn có quyền tự do giao kết hợp đồng lao động trực tiếp với bên thuê lại lao động. Đây có thể xem như một quyền đương nhiên của người lao động, quy định của pháp luật thực chất chỉ là sự khẳng định mà thôi.

- *Một số quy định góp phần bảo vệ quyền của người lao động:* Bên cạnh các quy định trực tiếp ghi nhận quyền của người lao động, Nghị định số 95/2013/NĐ-CP có quy định về các chế tài xử phạt đối với bên thuê lại lao động và doanh nghiệp CTLLĐ nếu có hành vi xâm phạm hoặc thiếu trách nhiệm gây thiệt hại cho quyền lợi của người lao động. Các quy định này tại có tác dụng phòng ngừa, ngăn chặn và xử lý vi phạm pháp luật về lao động đối với các doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động cũng góp phần bảo vệ quyền lợi của người lao động thuê lại.

Có thể thấy các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về *Bảo vệ quyền lợi của người lao động trong quan hệ CTLLĐ* đã hướng đến nguyên tắc: Đảm bảo sự bình đẳng cho người lao động, tuy nhiên việc đảm bảo quyền tự do cho người lao động và đảm bảo trách nhiệm trong quan hệ lao động của doanh nghiệp cho thuê lao động và bên thuê lại lao động vẫn còn hạn chế

2.2. Đánh giá các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động thuê lại và đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện.

Việc luật hóa và cho thi hành các quy định về vấn đề CTLLĐ ở Việt Nam là một bước tiến đáng kể và phù hợp với xu hướng phát triển của nền kinh tế thị trường, tạo ra hành lang pháp lý vững chắc cho các bên trong quan hệ CTLLĐ, tạo thêm nhiều cơ hội việc làm cho người lao động cũng như góp phần vào sự phát triển ổn định của thị trường lao động. Tuy nhiên, các quy định hiện nay của BLLĐ 2012 về CTLLĐ nói chung và bảo vệ quyền của người lao động thuê lại nói riêng còn chung chung, mang tính nguyên tắc, *bỏ ngỏ nhiều vấn đề cần điều chỉnh*, cụ thể:

Thiếu cơ sở pháp lý để giải quyết quan hệ trực tiếp giữa người lao động thuê lại và bên thuê lại lao động. Trong khi người lao động làm việc trực tiếp dưới sự quản lý của bên thuê lại nhưng quyền và nghĩa vụ của người lao động lại được xác định bởi hợp đồng lao động với bên cho thuê lại, còn quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động thì được xác định theo hợp đồng thuê lại lao động với bên cho thuê lại. Do đó, khi có những vấn đề phát sinh trực tiếp từ quan hệ giữa người lao động thuê lại và bên thuê lại lao động (nằm ngoài hợp đồng cho thuê lại và hợp đồng lao động đã ký) thì lại thiếu cơ sở pháp lý để giải quyết. Chẳng hạn như, bên thuê lại lao động có quyền huy động người lao động thuê lại làm đêm, làm thêm giờ, hay điều chuyển tạm thời không? Khi hợp đồng lao động của người

lao động thuê lại chưa chấm dứt, bên thuê lại lao động có quyền tuyển dụng trực tiếp người lao động không?

- *Thiếu các quy định đảm bảo quyền gia nhập tổ chức công đoàn của người lao động thuê lại.* Trong quan hệ CTLLĐ việc thực hiện gia nhập công đoàn của người lao động rất khó khăn. Người lao động làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động, mà bên thuê lại lao động lại không ký kết hợp đồng lao động với họ, người lao động lại chỉ có quyền thành lập, tham gia hoạt động công đoàn ở nơi họ đã ký kết hợp đồng lao động là bên CTLLĐ, nhưng thực tế thì điều này không phù hợp, vì họ không thể làm việc một nơi nhưng lại sinh hoạt một nẻo được. Người lao động sẽ không có Công đoàn cơ sở để đại diện bảo vệ quyền lợi, không bao giờ có thể thực hiện được quyền đình công hợp pháp,...

- *Thiếu các quy định để tạo cơ chế trực tiếp bảo vệ quyền lợi người lao động thuê lại.* Pháp luật lao động mới quy định quyền của người lao động thuê lại, nghĩa vụ của bên cho thuê lại và bên thuê lại lao động cũng như có các chế tài xử phạt vi phạm hành chính của cơ quan nhà nước có thẩm quyền đối với bên cho thuê lại và bên thuê lại lao động khi các hành vi vi phạm nghĩa vụ. Như vậy, trong trường hợp bên CTLLĐ và bên thuê lại có những hành vi vi phạm quyền của người lao động thì họ bị xử phạt hành chính mà không có quy định về các chế tài dân sự để khôi phục quyền lợi cho người lao động. Như vậy các chế tài xử phạt hành chính mới chỉ có tác dụng phân nào hạn chế vi phạm của bên CTLLĐ và bên thuê lại lao động, còn việc bảo vệ trực tiếp quyền lợi của người lao động khi bị xâm phạm thì chưa có cơ chế trực tiếp.

Việc quy định trách nhiệm của các bên còn chung chung, bỏ sót trường hợp người lao động thuê lại bị tai nạn lao động. Theo khoản 5 điều 56 BLLĐ 2012, doanh nghiệp CTLLĐ có trách nhiệm thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động (thông thường) như đóng BHXH, BHYT, BHTN. Nhưng vấn đề phát sinh là liệu tai nạn xảy ra trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động có được cơ quan BHXH xem xét là tai nạn lao động hay không? Việc BLLĐ không có quy định về trách nhiệm của doanh nghiệp cho thuê, bên thuê lại đối với người lao động thuê lại khi họ bị tai nạn lao động, trách nhiệm bồi thường cho người lao động đã dẫn tới thực tế là có những vụ việc, khi tai nạn lao động xảy ra, cả bên cho thuê và bên sử dụng dịch vụ thuê lại lao động đều tìm mọi cách trốn tránh trách nhiệm của mình.

Quy định không hợp lý về thời hạn CTLLĐ cũng dẫn tới những nguy cơ quyền lợi của người lao động bị xâm phạm. Theo Khoản 2, Điều 54 BLLĐ thì thời hạn CTLLĐ tối đa không quá 12 tháng. Quy định doanh nghiệp cho thuê không được tiếp tục cho thuê lại người lao động (người

lao động thuê lại mà hợp đồng thuê vừa hết thời hạn) là không hợp lý. Bởi lẽ dù đi thuê lại lao động nhưng tâm lý người sử dụng lao động thuê lại cũng mong muốn có lực lượng lao động ổn định, dài hạn để có thể xử lý tốt nhất công việc tại doanh nghiệp thuê lại. Giới hạn không hợp lý về thời hạn thuê lại lao động sẽ dẫn đến tình trạng người lao động bị “đẩy” từ doanh nghiệp cho thuê lao động này sang doanh nghiệp cho thuê lao động khác, để đáp ứng nhu cầu của bên thuê lại lao động theo thỏa thuận ngầm của các bên... Ngược lại việc không quy định thời hạn tối thiểu cho hợp đồng cũng khiến doanh nghiệp CTLLĐ trốn tránh trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, và đảm bảo các quyền lợi khác cho người lao động bằng cách ký hợp đồng lao động có thời hạn dưới 3 tháng với người lao động.

3. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định của Bộ luật lao động 2012 về bảo vệ quyền của người lao động thuê lại.

Một là, ban hành hợp đồng mẫu để áp dụng cho hoạt động CTLLĐ, bao gồm cả hợp đồng lao động giữa doanh nghiệp CTLLĐ với người lao động và hợp đồng giữa bên thuê lại lao động và doanh nghiệp CTLLĐ. Người lao động luôn ở vị trí thế yếu và nội dung thỏa thuận của cả hai hợp đồng đều trực tiếp ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của người lao động. Do đó, để đảm bảo quyền lợi cho người lao động, cân bằng vị thế của người lao động với các bên còn lại cần quy định hợp đồng lao động và hợp đồng CTLLĐ theo mẫu theo hướng đảm bảo những quyền lợi hợp pháp của người lao động.

Hai là, cần có quy định cụ thể hơn về những vấn đề phát sinh trực tiếp từ quan hệ giữa người lao động thuê lại và bên thuê lại lao động như quyền và nghĩa vụ của các bên trong trường hợp bên thuê lại lao động huy động người lao động thuê lại làm đêm, làm thêm giờ, hay điều chuyển tạm thời; việc giải quyết hậu quả pháp lý của hợp đồng lao động giữa người lao động và doanh nghiệp CTLLĐ và hợp đồng CTLLĐ giữa doanh nghiệp CTLLĐ và bên thuê lại lao động trong

trường hợp bên thuê lại lao động tuyển dụng trực tiếp người lao động trong khi hợp đồng lao động của người lao động thuê lại chưa chấm dứt.

Ba là, quy định rõ phương thức thực hiện quyền gia nhập tổ chức công đoàn của người lao động thuê lại theo hướng người lao động thuê lại có quyền lựa chọn việc gia nhập tổ chức công đoàn tại nơi làm việc trực tiếp hoặc tại doanh nghiệp mà họ ký hợp đồng lao động, tùy thuộc nơi nào thuận tiện và bảo vệ được tốt hơn quyền họ.

Bốn là, bổ sung các chế tài dân sự nhằm khôi phục lợi ích cho người lao động trong trường hợp bên CTLLĐ và bên thuê lại có những hành vi vi phạm quyền của người lao động như: không trả lương đầy đủ hoặc trả lương thấp hơn tiền lương của những 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, không đảm bảo điều kiện lao động bình đẳng cho người lao động... bên cạnh các chế tài hành chính.

Năm là, quy định rõ trách nhiệm của doanh nghiệp cho thuê lại và bên thuê lại lao động khi người lao động bị tai nạn lao động. Nên quy định theo hướng gắn trách nhiệm trước hết cho doanh nghiệp CTLLĐ, với tư cách là chủ sử dụng lao động. Trách nhiệm của bên thuê lại lao động sẽ được xác định căn cứ vào hợp đồng cho thuê lại lao động giữa các bên và thực tế việc thực hiện trách nhiệm bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh cải thiện điều kiện lao động, trang bị và cung cấp đầy đủ phương tiện bảo vệ cho người lao động.

Sáu là, cần quy định về thời hạn tối thiểu và tăng thời hạn tối đa đối với hoạt động CTLLĐ lên thành 24 tháng (theo kinh nghiệm của nhiều quốc gia khác). Điều này sẽ giúp người lao động có cơ hội việc làm ổn định hơn để nâng cao tay nghề, được đảm bảo quyền lợi tốt hơn, đồng thời cũng giúp bên thuê lại lao động thuận tiện trong việc quản lý lao động, yên tâm sử dụng người lao động để mang lại hiệu quả hoạt động cao nhất cho doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Bộ luật lao động 2012
- [2]. Nghị định số 95/2013/NĐ-CP
- [3]. Lê Thị Hoài Thu. (2012). Cho thuê lại lao động và những yêu cầu đặt ra đối với việc điều chỉnh pháp luật lao động Việt Nam. *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN*, Luật học số 28, 78-84
- [4]. Yoon Youngmo. (2013). Luật hóa cho thuê lại lao động mở ra cơ hội mới nhưng cũng là con dao hai lưỡi. http://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/comments-and-analysis/WCMS_229130/lang--vi/index.htm.
- [5]. Lê Bảo. (2016). 'Mắc' trong việc cho thuê lại lao động. *Báo Đại Đoàn Kết*, <http://daidoanket.vn/tieng-dan/mac-trong-viec-cho-thue-lai-lao-dong/89882>

Thông tin tác giả:

1. **Trần Thùy Linh**, Thạc sĩ
- Đơn vị công tác: Trường Đại học Kinh tế & QTKD
- Địa chỉ email: Dngbaolinh2@gmail.com
2. **Đỗ Hoàng Yên**, Thạc sĩ
- Đơn vị công tác: Trường Đại học Kinh tế & QTKD

Ngày nhận: 12/01/2017
Ngày nhận bản sửa: 22/05/2017
Ngày duyệt đăng: 30/06/2017