

KHÁI NIỆM, BẢN CHẤT VÀ CÁC HÌNH THỨC CHO THUÊ LAO ĐỘNG

TS. TRẦN THỊ THÚY LÂM *

Cho thuê lại lao động là hiện tượng tương đối phổ biến trong việc sử dụng lao động ở các quốc gia trên thế giới từ nhiều năm qua. Nó đã được ghi nhận trong pháp luật của rất nhiều nước, đặc biệt là những nước phát triển theo nền kinh tế thị trường. Ngay cả những nước châu Á, những nước trong khối ASEAN như Thái Lan, Singapore, Malaysia, Philippines... cũng đều đã quy định vấn đề này và hoạt động cho thuê lại lao động được phát triển khá chuyên nghiệp. Tuy nhiên, ở Việt Nam, việc cho thuê lại lao động vẫn là vấn đề khá mới mẻ. Trong các quy định của pháp luật lao động hiện hành hoàn toàn không có quy định về vấn đề này và nó mới chỉ chính thức được đặt ra khi chúng ta tiến hành xây dựng Dự thảo Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung năm 2010.

Mặc dù pháp luật không quy định về vấn đề này song không có nghĩa ở Việt Nam không có hiện tượng cho thuê lại lao động. Trên thực tế, hiện tượng cho thuê lại lao động ở Việt Nam bắt đầu diễn ra từ khoảng năm 2000. Tại các vùng kinh tế trọng điểm, vào từng thời điểm nhất định theo tình trạng đơn đặt hàng, các doanh nghiệp gia công hàng xuất khẩu phát sinh nhu cầu lớn về lao động phổ thông trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, nếu doanh nghiệp trực tiếp tiến hành tuyển dụng và kí hợp đồng lao động với lao động phổ thông sẽ làm phát sinh thêm chi phí so với chi phí thông thường như: Chi phí

nhân lực cho việc tuyển dụng, kí kết hợp đồng, quản lí lao động và đặc biệt là phải trả tiền công cho cả lao động tạm thời dư dôi do khối lượng đơn hàng giảm. Hơn nữa, việc trực tiếp tuyển dụng số lượng lớn lao động phổ thông trong thời gian ngắn là không dễ dàng thực hiện. Do đó, các doanh nghiệp sản xuất có xu hướng thuê lao động thời vụ để tiết kiệm chi phí.

Đối với người lao động, việc cho thuê lại lao động sẽ giúp họ thoát khỏi tình trạng thất nghiệp, có được thu nhập. Làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động cũng sẽ giúp họ thu thập được thêm các kinh nghiệm nghề nghiệp. Đồng thời họ cũng có cơ hội để làm quen với các công việc ở các doanh nghiệp khác nhau. Bên cạnh đó, việc thay đổi môi trường làm việc tại nhiều doanh nghiệp khác nhau còn tạo cho người lao động sự linh hoạt trong tìm kiếm việc làm. Họ sẽ nhanh chóng thích ứng với thị trường lao động, thích ứng với sự chuyển đổi công việc và có cơ hội để tìm cho mình việc làm phù hợp.

Tuy nhiên, người lao động được cho thuê lại cũng gặp phải một số vấn đề như lương thấp, khả năng tăng lương là rất khó khăn vì thời gian làm việc của họ không lâu dài, chủ yếu là làm những công việc có tính chất tạm thời. Hơn nữa, họ lại phải thường xuyên bị thay đổi chỗ làm việc, môi trường làm việc.

* Giảng viên Khoa pháp luật kinh tế
Trường Đại học Luật Hà Nội

Điều này có thể ảnh hưởng đến vấn đề tâm lý của người lao động, dẫn đến thực trạng người lao động không có ý thức gắn kết với doanh nghiệp, không tận tâm tận lực đối với doanh nghiệp. Tính chất lao động bấp bênh cũng khiến họ rất khó định hướng về sự phát triển nghề nghiệp. Ngoài ra, vì việc làm phụ thuộc vào việc cho thuê lại lao động của doanh nghiệp nên rủi ro về việc làm, nguy cơ thất nghiệp rất dễ xảy ra đối với họ.

Tuy vậy, nắm bắt được nhu cầu này, một số doanh nghiệp đã tiến hành tuyển dụng lao động phổ thông và kí hợp đồng lao động với số lao động này, sau đó cung ứng lao động cho các doanh nghiệp sản xuất theo hợp đồng cung ứng lao động. Các doanh nghiệp sản xuất sử dụng, điều hành người lao động nhưng không quản lý người lao động. Hết thời hạn hợp đồng cung ứng lao động, người lao động lại được các doanh nghiệp sản xuất "trả về" cho các doanh nghiệp đã tiến hành tuyển dụng lao động. Hiện ở Việt Nam có một số doanh nghiệp hoạt động theo kiểu này và chủ yếu ở các tỉnh như Bình Dương, Đồng Nai, Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội...

Vấn đề đặt ra ở đây là do pháp luật chưa quy định nên khi hoạt động này xảy ra mỗi địa phương có quan điểm khác nhau, cách giải quyết khác nhau nên gây ra nhiều tranh cãi. Có địa phương cho phép hoạt động này xảy ra và có địa phương không cho phép vì cho rằng hoạt động đó là trái pháp luật.⁽¹⁾ Điều đó đã dẫn đến sự không thống nhất trong việc quản lý lao động ở các địa phương, gây bất bình trong giới sử dụng lao động, ảnh hưởng đến quyền lợi của các doanh nghiệp. Bên cạnh đó, sự nhận diện

cũng như quan niệm về bản chất về hoạt động này cũng chưa rõ ràng nên đôi khi có sự nhầm lẫn ảnh hưởng đến hoạt động của các doanh nghiệp. Chính vì vậy, việc đưa ra khái niệm cũng như xác định rõ bản chất của hoạt động cho thuê lại lao động là hết sức quan trọng và cần thiết bởi trên cơ sở đó chúng ta mới có thể có những quy định nhằm điều chỉnh hoạt động này cho phù hợp.

1. Khái niệm cho thuê lại lao động

Do sự biến chuyển của các nền kinh tế, đặc biệt là vào các thời điểm suy giảm kinh tế, các thoả thuận việc làm tạm thời ngày càng gia tăng ở các nước. Trong một thị trường cạnh tranh hơn, người sử dụng lao động ngày càng có xu hướng lựa chọn sử dụng các thoả thuận việc làm tạm thời để đáp ứng các yêu cầu về tính hiệu quả và linh hoạt. Các thoả thuận việc làm tạm thời có thể được giao kết trực tiếp giữa người sử dụng lao động và người lao động. Tuy nhiên, cũng có trường hợp xuất hiện bên thứ ba, ví dụ nhà thầu phụ hoặc bên trung gian tham gia. Người ta gọi đó là "mối quan hệ việc làm tam giác". Trong mối quan hệ "việc làm tam giác" này người lao động của một doanh nghiệp (nhà cung ứng) thực hiện công việc cho bên thứ ba (bên sử dụng) mà người sử dụng lao động của mình cung ứng lao động hoặc dịch vụ.

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) trong các công ước và khuyến nghị của mình tuy không quy định trực tiếp về vấn đề cho thuê lại lao động song gián tiếp thể hiện thông qua các quy định về việc làm tạm thời (Khuyến nghị việc làm số 198) và đặc biệt là các quy định về tổ chức việc làm tư nhân (Công ước số 181 và Khuyến nghị số 188).

Công việc tạm thời theo quan điểm của ILO phải xuất phát từ sự tự do lựa chọn của người sử dụng lao động và người lao động. Đồng thời sự xuất hiện của thoả thuận việc làm tạm thời trong thị trường lao động nhất định phải dựa trên sự đồng thuận của xã hội. Còn các tổ chức việc làm tư nhân theo mục đích của Công ước 181 và Khuyến nghị 188 bao gồm những tổ chức tham gia khởi đầu việc và hồ sơ xin việc và cũng là các tổ chức sử dụng người lao động nhằm mục đích cung ứng cho bên thứ ba. Bên thứ ba này sẽ giao việc và giám sát người lao động trong việc thực hiện công việc được giao. Trong mối quan hệ đó, tổ chức việc làm tư nhân có thể là người sử dụng lao động chính nhưng doanh nghiệp sử dụng cũng sẽ gánh một số nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi mối quan hệ giữa doanh nghiệp sử dụng và người lao động bao hàm những yếu tố lệ thuộc hay phụ thuộc.

Rất nhiều quốc gia trên thế giới đã thừa nhận vấn đề việc làm tạm thời và sự cho thuê lại lao động. Đặc biệt có những nước đã ban hành cả luật về vấn đề này. Chẳng hạn như ở Đức có Luật kinh doanh về cho thuê lao động. Theo Luật kinh doanh về cho thuê lao động của Đức thì: *“Người sử dụng lao động với tư cách là người cho thuê lao động muốn cho người thứ ba thuê người lao động thì phải xin phép. Việc cử người lao động vào một liên doanh hợp tác chung để xây dựng một xưởng không coi là cho thuê lao động, nếu người sử dụng lao động là thành viên của liên doanh đó và hợp đồng tập thể của một ngành kinh tế có giá trị áp dụng đối với tất cả các thành viên của liên doanh và trên*

cơ sở hợp đồng hợp tác, tất cả các thành viên của liên doanh đều có nghĩa vụ tự mình thực hiện các nghĩa vụ hợp đồng... Trường hợp người sử dụng lao động chuyển giao người lao động cho người khác sử dụng và không gánh chịu các nghĩa vụ thông thường của người sử dụng lao động và cũng không đảm nhận các rủi ro của người sử dụng lao động thì suy đoán rằng, người chuyển giao hoạt động với tư cách là người môi giới lao động” (Điều 1 Luật kinh doanh cho thuê lao động).

Trung Quốc cũng là một trong các quốc gia có quy định về cho thuê lao động. Theo Luật hợp đồng lao động của nước Cộng hoà nhân dân Trung Hoa ban hành ngày 29/6/2007 thì việc cho thuê lao động được thực hiện dưới hình thức hợp đồng phái cử. Theo các điều 57, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67 của Luật này thì cho thuê lao động (phái cử lao động) được hiểu là việc đơn vị phái cử tuyển dụng lao động và có trách nhiệm thực hiện nghĩa vụ đối với người lao động nhưng phái cử lao động của mình sang làm việc tại một đơn vị khác. Hợp đồng giữa đơn vị phái cử và người lao động được phái cử là hợp đồng lao động, còn hợp đồng giữa đơn vị phái cử và đơn vị nhận phái cử là hợp đồng phái cử. Điều 58 Luật hợp đồng lao động của nước Cộng hoà nhân dân Trung Hoa có quy định: *“Đơn vị phái cử là đơn vị tuyển dụng lao động như được nêu trong Luật này và sẽ thực hiện nghĩa vụ của đơn vị đối với người lao động... Hợp đồng lao động giữa đơn vị phái cử và người lao động được phái cử sẽ là hợp đồng lao động có thời hạn với thời hạn không dưới hai năm. Đơn vị phái cử sẽ trả tiền lương lao động*

hàng tháng” “ Khi có người lao động được phái cử, đơn vị phái cử sẽ kí hợp đồng phái cử với đơn vị mà người lao động được phái cử đến. Hợp đồng phái cử sẽ quy định vị trí công tác cho những lao động được phái cử, số người được phái cử, điều khoản phái cử, số tiền và phương thức thanh toán lương lao động và phí bảo hiểm xã hội và trách nhiệm nếu vi phạm hợp đồng” (Điều 59 Luật hợp đồng lao động của nước Cộng hoà nhân dân Trung Hoa).

Philippines cũng là một trong những quốc gia có quy định về cho thuê lại lao động. Việc cho thuê lại lao động ở Philippines được thực hiện thông qua hợp đồng thuê lại lao động. Tuy nhiên, hợp đồng này chỉ áp dụng trong trường hợp khi một người cung cấp lao động cho một người sử dụng lao động, mà người cung cấp đó không có vốn đáng kể hoặc không có đầu tư dưới dạng công cụ, thiết bị, máy móc, nhà xưởng và những người lao động được tuyển dụng và bố trí bởi người đó đang thực hiện các hoạt động liên quan trực tiếp đến công việc kinh doanh chính của người sử dụng lao động. Trong trường hợp này thì người cung cấp lao động sẽ được coi là đại lí của người sử dụng lao động, chịu trách nhiệm đối với những người lao động cho thuê theo mức độ và cách thức như đối với những người lao động mà người sử dụng lao động trực tiếp thuê mượn.

Như vậy, có thể thấy theo quan điểm của ILO cũng như pháp luật các nước, dù được tiếp cận dưới góc độ nào (góc độ của người lao động được cho thuê lại hay góc độ doanh nghiệp cho thuê lại lao động) thì

nhìn chung cho thuê lại lao động đều có một số dấu hiệu sau:

- Doanh nghiệp (cho thuê lao động) tuyển dụng và kí kết các hợp đồng lao động đối với người lao động nhưng sau đó lại cho doanh nghiệp khác thuê lại trong thời hạn nhất định theo hợp đồng cho thuê lại giữa hai doanh nghiệp.

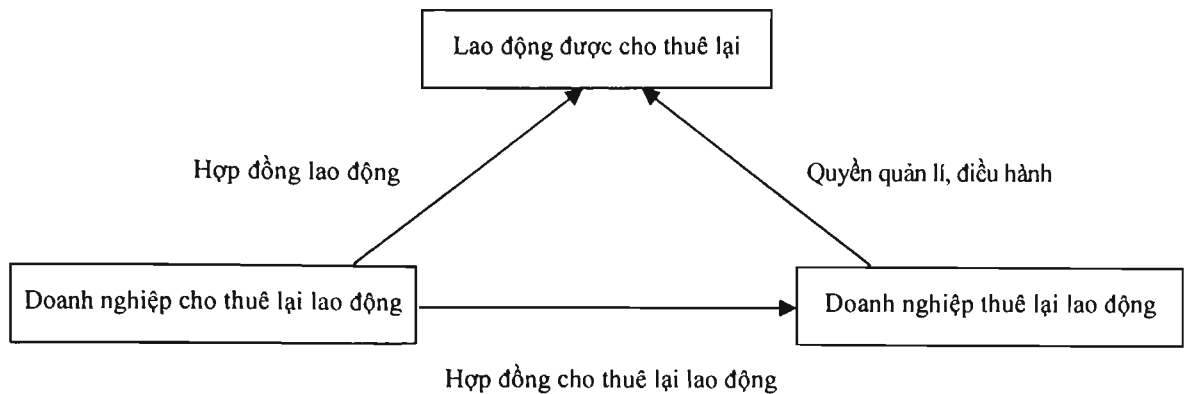
Quyền lợi của người lao động cho thuê lại vẫn do doanh nghiệp cho thuê lao động thực hiện và đảm bảo (doanh nghiệp cho thuê lao động vẫn là chủ sử dụng lao động).

- Trong thời gian làm việc ở doanh nghiệp thuê lại lao động, người lao động phải chịu sự giám sát điều hành của doanh nghiệp thuê lại lao động.

Từ những phân tích trên, chúng ta có thể đưa ra khái niệm về cho thuê lại lao động như sau: Cho thuê lại lao động là việc một doanh nghiệp tiến hành tuyển dụng lao động (kí hợp đồng đối với người lao động) nhưng sau đó lại cho doanh nghiệp khác thuê lại để sử dụng trong thời gian nhất định. Trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động, quyền lợi của người lao động vẫn do doanh nghiệp cho thuê lao động đảm bảo nhưng người lao động phải chịu sự giám sát, điều hành của doanh nghiệp thuê lại lao động.

2. Bản chất cho thuê lại lao động

Cho thuê lại lao động về bản chất là quan hệ ba bên (quan hệ mang hình tam giác) với sự tham gia của ba bên: Bên cho thuê lao động (doanh nghiệp cho thuê lao động), người lao động được thuê lại và bên thuê lại lao động (doanh nghiệp thuê lại lao động).



Trong việc cho thuê lại lao động thực chất gồm ba mối quan hệ:

- Quan hệ giữa doanh nghiệp cho thuê lại lao động và người lao động được cho thuê lại: Quan hệ này thực chất là quan hệ lao động được thiết lập trên cơ sở của hợp đồng lao động. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động tuyển dụng và kí kết hợp đồng lao động đối với người lao động. Vì vậy, trong quan hệ này, doanh nghiệp cho thuê lại chính là người sử dụng lao động và lao động được cho thuê lại là người lao động. Người lao động tuy không làm việc tại doanh nghiệp cho thuê lại lao động song doanh nghiệp cho thuê lại lao động vẫn có trách nhiệm trả lương và đảm bảo các quyền lợi của người lao động theo quy định của pháp luật. Do đó, những trường hợp doanh nghiệp chuyển giao người lao động cho doanh nghiệp khác sử dụng và không gánh chịu các nghĩa vụ đối với lao động thì không phải là cho thuê lao động mà chỉ là môi giới lao động. Một hiện tượng thực tế xảy ra hiện nay ở Việt Nam là một số doanh nghiệp tiến hành “săn” tìm nhân viên ở vị trí cao cho các doanh nghiệp lớn bằng việc tiến hành tuyển chọn nhân viên trình độ cao theo yêu cầu của doanh nghiệp sử dụng

lao động, thậm chí còn tổ chức đào tạo họ để đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp sử dụng lao động. Các doanh nghiệp sử dụng lao động được cung ứng nhân viên theo yêu cầu mà không phải tốn nhân lực, thời gian cho việc tuyển chọn. Đổi lại, doanh nghiệp sử dụng lao động phải trả phí giới thiệu cho doanh nghiệp tuyển chọn. Tuy nhiên, trong trường hợp này người lao động vẫn kí hợp đồng lao động trực tiếp với doanh nghiệp sử dụng lao động chứ không phải doanh nghiệp cung cấp lao động. Do đó, hình thức này cũng không vượt quá phạm vi của môi giới việc làm hoặc giới thiệu việc làm. Hoạt động môi giới lao động không được thừa nhận là cho thuê lại lao động.

- Quan hệ giữa doanh nghiệp cho thuê lại lao động và doanh nghiệp thuê lại lao động: Quan hệ giữa hai doanh nghiệp này là quan hệ mang tính dịch vụ được hình thành trên cơ sở hợp đồng cho thuê lại lao động (cung ứng lao động cho thuê). Theo đó, doanh nghiệp cho thuê lại lao động có trách nhiệm cung cấp cho doanh nghiệp thuê lại lao động lượng lao động mà doanh nghiệp này cần theo điều kiện, tiêu chuẩn mà doanh nghiệp đặt ra. Đồng thời doanh nghiệp thuê lại lao động có

trách nhiệm trả cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động một khoản tiền. Hết thời hạn thuê lao động theo hợp đồng, doanh nghiệp thuê lại lao động sẽ hoàn trả số lao động đã thuê cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

Quan hệ giữa người lao động được cho thuê lại và doanh nghiệp thuê lại lao động: Mỗi quan hệ này hiện tại vẫn đang gây nhiều tranh cãi trong giới học thuật, khó gọi được tên chính xác. Tuy nhiên, cần phải xác định rằng đây là mối quan hệ có lợi cho người thứ ba (doanh nghiệp cho thuê lao động) và doanh nghiệp thuê lại lao động tuy không phải là người sử dụng lao động nhưng lại có quyền điều hành, quản lý đối với lao động cho thuê lại trong quá trình người lao động này thực hiện các nghĩa vụ lao động tại doanh nghiệp mình. Song, nếu trong trường hợp người lao động vi phạm các nghĩa vụ lao động hay có hành vi vi phạm kỉ luật lao động, doanh nghiệp thuê lại lao động không tiến hành xử lí mà trả người lao động lại cho doanh nghiệp cho thuê (nếu họ không muốn sử dụng nữa). Trong mỗi quan hệ này cũng cần hướng tới nguyên tắc đối xử bình đẳng giữa các lao động thuộc doanh nghiệp thuê lại lao động và lao động được thuê lại. Đặc biệt các lao động được thuê lại được hưởng những điều kiện lao động như những người lao động của doanh nghiệp thuê lại lao động và có thể còn được hưởng những phúc lợi do doanh nghiệp này thực hiện.

Như vậy, để hình thành nên việc cho thuê lại lao động cần sự tham gia của ba chủ thể: Doanh nghiệp cho thuê lại lao động, người lao động cho thuê lại và doanh nghiệp thuê lại lao động. Trong mỗi quan hệ này có hai hợp đồng được kí kết: Một là hợp đồng

lao động, hợp đồng này được kí kết giữa doanh nghiệp cho thuê lao động và người lao động cho thuê lại; hai là hợp đồng dịch vụ (hợp đồng cho thuê lại lao động) giữa doanh nghiệp cho thuê lại lao động và doanh nghiệp thuê lại lao động. Nhìn chung giữa hai hợp đồng này phải có sự thống nhất với nhau nhất là đối với những quy định về điều kiện lao động và sử dụng lao động đối với người lao động. Có như vậy mới đảm bảo được quyền lợi cho người lao động và hạn chế được các tranh chấp phát sinh.

3. Các hình thức cho thuê lại lao động

Cho thuê lại lao động là hiện tượng tất yếu xảy ra trong thị trường lao động. Tuy nhiên, mục đích cho thuê lại lao động của các doanh nghiệp là khác nhau. Có doanh nghiệp cho thuê lại lao động nhằm mục đích kinh doanh để kiếm lời nhưng cũng có doanh nghiệp không phải vì mục đích này mà là do doanh nghiệp không bố trí được việc làm cho người lao động nên đành phải cho thuê lại lao động để đảm bảo việc làm và thu nhập cho họ. Có doanh nghiệp việc cho thuê lại lao động mang tính thường xuyên (như một ngành nghề kinh doanh) nhưng cũng có doanh nghiệp hoạt động cho thuê lao động mang tính chất đan xen. Chính vì vậy, việc phân loại và xác định các trường hợp cho thuê lại lao động có ý nghĩa hết sức quan trọng bởi có phân loại được các trường hợp chúng ta mới có thể có những quy định để điều chỉnh cho hợp lí. Cho thuê lao động là hoạt động tương đối phong phú và đa dạng nên tùy thuộc vào tiêu chí phân loại mà có các hình thức cho thuê lại khác nhau. Song nhìn chung có thể chia việc cho thuê lại lao động làm hai trường hợp chính:

- Cho thuê lại lao động thực sự

Trường hợp cho thuê lại lao động thực sự là trường hợp doanh nghiệp tuyển dụng người lao động để vào doanh nghiệp làm việc nhưng trong quá trình sử dụng có thể cho doanh nghiệp khác thuê lại trong một thời gian nhất định. Như vậy, trong trường hợp này hoạt động cho thuê lại lao động xuất hiện (chen ngang) trong quá trình người lao động làm việc chính thức tại doanh nghiệp. Do đó, thông thường hoạt động cho thuê lại lao động này chỉ được thực hiện trong những trường hợp nhất định. Ví dụ như do doanh nghiệp gặp khó khăn không bố trí được việc làm cho người lao động nên phải cho thuê lại... hoặc doanh nghiệp thấy việc cho thuê lại có lợi hơn cho người lao động cũng như chính bản thân doanh nghiệp so với việc doanh nghiệp trực tiếp sử dụng họ.

Như vậy, ở trường hợp này, việc doanh nghiệp giao kết hợp đồng đối với người lao động nhằm mục đích sử dụng là chính. Việc cho thuê lại chỉ là việc phát sinh trong quá trình sử dụng lao động. Do đó, mục đích kinh doanh cho thuê lại lao động không phải là mục tiêu hàng đầu của doanh nghiệp khi tiến hành tuyển dụng lao động. Thậm chí trong một số trường hợp, doanh nghiệp còn có thể không đạt ra lợi nhuận từ hoạt động này. Bởi đối với những doanh nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh, không có đủ nguyên liệu để người lao động làm việc thì việc cho thuê lao động trong thời hạn nhất định là giải pháp tốt nhất để giải quyết khó khăn. Do đó, vấn đề lợi nhuận không hẳn là vấn đề đặt lên hàng đầu.

- Cho thuê lao động với tư cách là hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp

Đây là trường hợp doanh nghiệp tuyển

dụng lao động không nhằm mục đích sử dụng mà chủ yếu nhằm mục đích cho doanh nghiệp khác thuê lại để có lợi nhuận. Điều đó có nghĩa việc cho thuê lại lao động là hoạt động kinh doanh chủ yếu của doanh nghiệp và doanh nghiệp sẽ thu lợi nhuận từ chính hoạt động cho thuê lại lao động này. Người lao động khi được tuyển dụng sẽ không làm việc cho doanh nghiệp mà sẽ đi làm việc cho doanh nghiệp khác. Vì vậy, ở những doanh nghiệp cho thuê lại lao động này có thể có số lượng lao động rất lớn nhưng không cần phải có nhà xưởng, thiết bị và cũng không cần phải đầu tư cho những hoạt động này. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong trường hợp này ở góc độ nào đó cũng mang tính chất môi giới trung gian, dịch vụ (bởi không hề sử dụng lao động) nhưng lại khác các tổ chức giới thiệu việc làm ở chỗ doanh nghiệp trực tiếp kí hợp đồng với người lao động nên phải gánh chịu các trách nhiệm và nghĩa vụ của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, vì các doanh nghiệp này tìm kiếm lợi nhuận chủ yếu từ hoạt động cho thuê lại lao động nên rất có thể quyền lợi của người lao động không được đảm bảo hoặc doanh nghiệp thuê lại lao động trả rất cao nhưng doanh nghiệp cho thuê lại lao động chỉ trả cho người lao động một khoản rất nhỏ. Do đó, đối với trường hợp này, pháp luật cần có những quy định tương đối chặt chẽ nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động./.

(1).Xem: Phan Huy Hồng và Ngô Thị Thu, “Hoạt động cho thuê lao động: Một điều chỉnh pháp luật theo hướng cho phép”, *Tạp chí nhà nước và pháp luật*, số 109, tháng 11/2007.