

SỰ CẦN THIẾT PHẢI BẢO VỆ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG CHẾ ĐỊNH HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

■ PHAN THÔNG ANH
& VŨ THỊ BÍCH HẢI

Trên cơ sở nguyên tắc bảo vệ người sử dụng lao động được ghi nhận cụ thể tại khoản 2 Điều 4 Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 2 Điều 57 Hiến pháp năm 2013, các nhà lập pháp đã cụ thể hóa nguyên tắc này vào từng chế định pháp luật, trong đó có chế định hợp đồng lao động. Theo đó, bảo vệ người sử dụng lao động (NSDLĐ) trong chế định hợp đồng lao động được hiểu là sự thể hiện của nguyên tắc bảo vệ NSDLĐ trong các quy định về hợp đồng lao động. Cụ thể, việc bảo vệ NSDLĐ xuất phát từ các yêu cầu sau đây:

1. Chế định hợp đồng lao động trong hệ thống pháp luật lao động

Xuất phát từ những đặc điểm riêng có của hợp đồng lao động mà chế định hợp đồng lao động có vị trí quan trọng trong hệ thống pháp luật lao động Việt Nam. Từ đó, nguyên tắc bảo vệ NSDLĐ được thể hiện trong chế định này.

Hợp đồng lao động là hình thức pháp lý chủ yếu làm phát sinh quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường¹, nó đáp ứng được nguyên tắc “tự do khế ước” của nền kinh tế thị trường và yêu cầu phát triển thị trường lao động. Nội dung của

hợp đồng lao động liên quan đến hầu hết các chế định của Bộ luật lao động. Do đó, hợp đồng lao động không chỉ giúp người lao động và NSDLĐ ý thức hơn trong việc thực hiện nghĩa vụ của mình, mà còn hạn chế mâu thuẫn có thể xảy ra giữa các bên. Nếu tranh chấp không thể hòa giải được, hợp đồng lao động cũng là cơ sở pháp lý quan trọng để giải quyết tranh chấp². Hợp đồng lao động cũng là công cụ pháp lý hữu hiệu để Nhà nước quản lý lao động. Bởi lẽ, việc ký kết một hợp đồng lao động cụ thể là công việc của từng người lao động và NSDLĐ nhưng lao động lại là vấn đề xã hội, cần có sự quản lý của Nhà nước. Thông qua hợp đồng lao động, Nhà nước có điều kiện thực hiện tốt hơn hoạt động quản lý của mình.

2. Vai trò quan trọng của người sử dụng lao động trong nền kinh tế

Kinh tế càng phát triển thì khả năng thu hút sức lao động càng cao, với quá trình này, không thể bỏ qua vai trò to lớn của NSDLĐ, bởi cùng với người lao động, NSDLĐ cũng được xác định là lực lượng quan trọng để phát triển đất nước. Hiện nay, quá trình chuyển dịch của cơ cấu kinh

tế ở nước ta tất yếu sẽ dẫn đến những biến đổi kinh tế và xã hội, đặc biệt là sự chuyển dịch cơ cấu lao động³. Trong quá trình này rất khó thực hiện được nếu không có sự đầu tư, mở rộng sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ, bởi lẽ, NSDLĐ chủ yếu là các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác nhau và là bộ phận chủ yếu tạo ra tổng sản phẩm trong nước (GDP), tăng kim ngạch xuất khẩu, tăng thu ngân sách. Đặc biệt, trên cơ sở những giá trị kinh tế được tạo ra, NSDLĐ còn góp phần quan trọng vào sự phát triển của khoa học - kỹ thuật, công nghệ của đất nước, tạo nguồn nhân lực chất lượng hơn để phát triển bền vững. Không chỉ vậy, NSDLĐ còn đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao đời sống xã hội. Điều này được thể hiện bằng việc NSDLĐ chính là lực lượng chủ yếu tạo ra công ăn việc làm, thu nhập cho người lao động, góp phần giải quyết hiệu quả nạn thất nghiệp⁴. Đồng thời, họ cũng sử dụng một phần lợi nhuận của mình để thực hiện trách nhiệm xã hội (bảo vệ môi trường, bình đẳng giới, an toàn lao động, đào tạo và phát triển nhân viên, phát triển cộng đồng...), góp phần vào sự ổn định và phát triển của quốc gia.

3. Quyền tự do kinh doanh của người sử dụng lao động

Tự do kinh doanh là một trong những quyền con người được ghi nhận trong pháp luật của các nước trên thế giới⁵. Tại Việt Nam, quyền này được ghi nhận tại Điều 33 Hiến pháp năm 2013: “Mọi người có quyền tự do kinh doanh trong những ngành nghề mà pháp luật không cấm”. Trên nền tảng tinh thần về quyền tự do kinh doanh được thừa nhận nêu trên của Hiến pháp, các luật chuyên ngành đã có những quy định cụ thể hóa để vừa khuyến khích, vừa tạo sự yên tâm

cho chủ thể tham gia và mở rộng đầu tư sản xuất, kinh doanh, phát huy mọi tiềm lực nhằm làm giàu cho chính mình và xã hội. Đây cũng là mục tiêu mà Nhà nước hướng tới khi thừa nhận quyền thiêng liêng này.

Sử dụng lao động là một hoạt động quan trọng để NSDLĐ thực hiện công việc kinh doanh của mình. Sử dụng lao động hiệu quả là điều kiện tiên đề để nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh. Do đó, để phát triển thêm quyền tự do kinh doanh được thừa nhận nêu trên, Bộ luật Lao động năm 2012 đã quy định về nguyên tắc bảo vệ NSDLĐ nói chung và bảo vệ NSDLĐ trong chế định hợp đồng lao động nói riêng. Trong chế định hợp đồng lao động, nguyên tắc này được hiện bằng quyền chủ động tuyển dụng lao động theo yêu cầu của hoạt động sản xuất, kinh doanh. Theo đó, NSDLĐ được tự do giao kết, thực hiện, sửa đổi, bổ sung và tạm hoãn hợp đồng lao động với người lao động. Bên cạnh đó, pháp luật cũng trao cho NSDLĐ quyền chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp nhất định⁶ để họ chủ động, linh hoạt hơn trong quá trình sắp xếp lại, đổi mới cơ cấu tổ chức, bộ máy, lực lượng lao động trong đơn vị mình để từ đó khuyến khích hơn hoạt động tự do kinh doanh của công dân và bảo đảm quyền quản lý lao động phù hợp của NSDLĐ.

4. Địa vị pháp lý của người sử dụng lao động và người lao động khi giao kết hợp đồng lao động

Quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường là quan hệ được xác lập trên nguyên tắc tự do, tự nguyện, thỏa thuận và bình đẳng. Trong mỗi quan hệ này, người lao động và NSDLĐ bình đẳng với nhau về quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, mặt trái của nền kinh tế thị

trường (lợi nhuận và mất cân đối cung - cầu sức lao động) đã làm mối quan hệ này không thật sự bình đẳng khi người lao động bị đặt trước nguy cơ bị chèn ép, buộc phải chấp nhận những điều kiện lao động không có lợi cho mình⁷. Do đó, pháp luật lao động đã quy định nguyên tắc bảo vệ người lao động để hạn chế xu hướng lạm quyền của NSDLĐ. Cần nhìn nhận vấn đề này ở góc độ toàn diện để thấy rằng, trong nền kinh tế thị trường, mọi thiết chế không phải chỉ thuộc về người lao động bởi trường hợp người lao động lợi dụng việc mình được pháp luật ưu tiên bảo vệ để có những hành vi làm thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ hoàn toàn có thể xảy ra trên thực tế. Khi nền kinh tế thị trường tạo nên nhiều đối tượng lao động và NSDLĐ có quyền tự do lựa chọn lao động phù hợp với nhu cầu sử dụng của mình thì ở thế ngược lại, sự mở cửa thị trường với nhiều loại việc làm mới xuất hiện, người lao động cũng đứng trước khả năng lựa chọn công việc đa dạng hơn với lương thưởng và nhiều phúc lợi cho người lao động hấp dẫn hơn. Thế nên, việc người lao động sẵn sàng vi phạm thỏa thuận trong hợp đồng lao động để tìm đến lợi ích lớn hơn là không ít, nhất là khi sự vi phạm này nhận được sự hậu thuẫn từ phía NSDLĐ mới. Khi đó, nguyên tắc bảo vệ NSDLĐ trong chế định hợp đồng lao động thật sự cần thiết để bảo vệ NSDLĐ. Bên cạnh đó, cũng giống như người lao động, pháp luật lao động cũng phải bảo vệ NSDLĐ với tư cách là quyền con người trong lĩnh vực lao động⁸. Với tư cách là một chủ thể bình đẳng với người lao động và với việc thực thi nguyên tắc “trước pháp luật, mọi người đều bình đẳng”, pháp luật lao động cần thiết phải bảo vệ NSDLĐ trong chế định hợp đồng lao động bởi

đây là bước khởi đầu cho việc tiếp nhận lao động. Có như vậy mới tạo được tâm lý yên tâm của các nhà đầu tư (đặc biệt là nhà đầu tư nước ngoài) và niềm tin là Nhà nước không “làm ngơ” trước lợi ích của họ, vẫn luôn tạo điều kiện thuận lợi để họ đầu tư và kinh doanh có hiệu quả.

5. Hoạt động sử dụng lao động phải có sự quản lý và điều hành của người sử dụng lao động

Tuy pháp luật đã có sự thừa nhận quyền tự do kinh doanh và có chính sách tạo điều kiện, khuyến khích NSDLĐ đầu tư sản xuất - kinh doanh để phát triển kinh tế và thu hút lao động, nhưng trong thực tế, NSDLĐ chỉ sử dụng lao động khi việc sử dụng này mang đến lợi nhuận cho họ. Bởi lẽ, lợi nhuận mới là mục đích trực tiếp cuối cùng mà NSDLĐ mong muốn đạt được khi tiến hành hoạt động sử dụng lao động của mình. Để đạt được mục đích trên, NSDLĐ không chỉ đơn thuần phải là người quản lý để đưa ra các quyết định chính xác mà còn phải tự chủ trong việc xây dựng cơ cấu tổ chức, bộ máy quản lý, quá trình hoạt động nhằm tạo điều kiện phát huy tối đa năng lực kinh doanh, tính sáng tạo của mỗi cá nhân⁹. Điều này đồng nghĩa với việc NSDLĐ phải có quyền quản lý lao động là hợp lý và thiết yếu trong quá trình sử dụng lao động của NSDLĐ. Quyền quản lý lao động của NSDLĐ được hiểu là quyền của NSDLĐ đối với người lao động trong đơn vị sử dụng lao động, trên cơ sở thiết lập công cụ quản lý lao động và tổ chức, thực hiện quản lý lao động theo quy định của pháp luật nhằm nâng cao hiệu quả lao động¹⁰. Thực hiện quyền quản lý lao động của mình¹¹, NSDLĐ sẽ gắn kết được người lao động trong một tập thể thống nhất, làm việc theo kế hoạch

định sẵn và những điều kiện lao động do họ đặt ra. Có như vậy mới bảo đảm được năng suất lao động, đem lại hiệu quả trong quá trình sản xuất, kinh doanh. Chính vì vậy mà quá trình quản lý, điều hành hoạt động sử dụng lao động có vai trò vô cùng quan trọng trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ. Hoạt động sử dụng lao động có thu được lợi nhuận hay không, kết quả thế nào tùy thuộc phần lớn vào quá trình quản lý và hoạt động sử dụng lao động ấy¹². Mặt khác, nền kinh tế thị trường tuân thủ quy luật cạnh tranh, nếu không có sự sáng tạo, đổi mới không ngừng trên các lĩnh vực về cơ cấu, công nghệ, phương thức kinh doanh, lực lượng lao động chuyên môn cao, kỹ năng tốt thì NSDLĐ rất dễ bị đào thải khỏi thị trường¹³. Chính những tác động của nền kinh tế đòi hỏi pháp luật phải có cơ chế để bảo đảm sự tự chủ, quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ trong quan hệ lao động nói chung và trong chế định hợp đồng lao động nói riêng để họ có điều kiện thuận lợi phát triển.

6. Xuất phát từ yêu cầu hội nhập nền kinh tế thế giới

Lao động tuy là vấn đề “phi thương mại” nhưng có liên quan chặt chẽ đến hoạt động thương mại và được đưa vào đàm phán trong Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP). Các cam kết về lao động trong TPP¹⁴ và cam kết riêng của Việt Nam với Hoa Kỳ (Kế hoạch Tăng cường thương mại và quan hệ lao động cụ thể trong Khuôn khổ Thư song phương giữa hai bên đi kèm Văn kiện TPP) không đặt ra yêu cầu mới so với trước đây hay quá cao đối với Việt Nam (trừ vấn đề liên quan đến quyền tự do liên kết của người lao động, các vấn đề khác về cơ bản đã được quy định trong pháp luật Việt Nam) nên

việc thực thi các cam kết này không phải là thách thức quá lớn và cũng không tạo ra thay đổi thực tế ở Việt Nam. Thế nhưng, với các cam kết theo hướng này, các tiêu chuẩn về lao động của Việt Nam trong tương lai, đặc biệt liên quan tới các quyền tự do của người lao động và điều kiện lao động chỉ tăng thêm chứ không giảm bớt so với hiện tại¹⁵. Hơn nữa, theo cách tiếp cận chung trong TPP, việc chấp nhận các cam kết về lao động không chỉ đơn thuần bao gồm điều chỉnh pháp luật nội địa cho phù hợp mà còn phải bảo đảm việc thực thi nghiêm túc trong thực tế với các biện pháp trừng phạt khi không bảo đảm thực thi.

Tất cả những điều trên sẽ có tác động trực tiếp đến NSDLĐ. Chẳng hạn, việc đòi hỏi các doanh nghiệp Việt Nam phải duy trì các điều kiện lao động ở cùng tiêu chuẩn tối thiểu với các nước phát triển trong TPP có thể là tác nhân làm tăng chi phí sản xuất, từ đó giảm sức cạnh tranh của doanh nghiệp. Đặc biệt, với các cam kết riêng giữa Việt Nam và Hoa Kỳ, việc thực thi các cam kết về lao động của Việt Nam được xem là khó khăn hơn bởi cách thức và kết quả thực thi đã được chi tiết hóa và buộc phải tuân thủ (không quy định mang tính khái quát như trong Chương 19 về lao động của TPP), nên nếu Hoa Kỳ đánh giá Việt Nam chưa thực hiện đúng các cam kết này theo cách phù hợp trong vòng 5 đến 7 năm kể từ ngày TPP có hiệu lực thì biện pháp trừng phạt Việt Nam có thể bị áp dụng là ngừng các nhượng bộ thuế quan, thời hạn cắt giảm hoặc loại bỏ theo cam kết đối với Việt Nam và điều này sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới quyền lợi xuất khẩu của NSDLĐ Việt Nam trong lĩnh vực liên quan.

Mặt khác, xuất phát từ thông lệ pháp luật trên

thế giới, nhiều quốc gia như Pháp, Đức, Philippines... đã và đang duy trì các quy định hợp lý nhằm bảo vệ NSDLĐ trong chế định hợp đồng lao động, thậm chí coi đây như một yếu tố thu hút đầu tư nước ngoài. Thế nên, đây cũng là một trong những lý do mà các nhà lập pháp Việt Nam cần xem xét để bảo vệ NSDLĐ trong chế định hợp đồng lao động, để các quy định của pháp luật Việt Nam theo kịp xu hướng chung của thế giới.

Tóm lại, xuất phát từ cả nguyên nhân khách

quan và chủ quan mà bảo vệ NSDLĐ trong chế định hợp đồng lao động là nhu cầu tất yếu hiện nay của Việt Nam. Cần nhận thức sâu sắc những nguyên nhân này để có được định hướng tốt nhất nhằm tiếp tục hoàn thiện Bộ luật Lao động năm 2012 về vấn đề này để tăng cường sự cạnh tranh của NSDLĐ Việt Nam trong bối cảnh Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, góp phần vào sự ổn định và phát triển của quan hệ lao động □

1. Nguyễn Thủy Hà (2011), "Hợp đồng lao động trong Bộ luật lao động - Thực trạng và giải pháp hoàn thiện", *Đề tài nghiên cứu cấp cơ sở tại Viện Nghiên cứu lập pháp*.

2. Theo Báo cáo công tác Ngành Tòa án của Tòa án nhân dân tối cao, số lượng các vụ tranh chấp lao động đưa đến Tòa án ngày càng tăng, đại đa số các vụ việc tranh chấp lao động mà Tòa án đã thụ lý giải quyết từ năm 1995 đến năm 2014 là tranh chấp lao động cá nhân, chỉ có một vụ tranh chấp lao động tập thể. Tại Tòa án cấp sơ thẩm, năm 2012 là 3.117 vụ, năm 2013 là 4.470 vụ, năm 2014 là 4.682 vụ. Trong số các vụ án đã thụ lý chủ yếu tập trung vào hai loại việc là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và kỷ luật sa thải. Điều này chứng tỏ tranh chấp lao động về chấm dứt hợp đồng lao động là vấn đề đáng quan tâm trong mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Trong khi đó, vấn đề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có mối liên hệ mật thiết đến hợp đồng lao động. Nói cách khác, hợp đồng lao động là yếu tố quan trọng trong giải quyết tranh chấp về hợp đồng lao động (nguồn: Thủy Hằng, "Công đoàn tham gia tố tụng tại Tòa án bảo vệ quyền lợi người lao động", <http://www.congdoanvn.org.vn/details.asp?l=1&c=54&m=9016>, truy cập 23/4/2016).

3. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, lao động 15 tuổi trở lên có việc làm trong quý I năm 2016 ước tính là 53,3 triệu người, bao gồm 22,5 triệu người đang làm việc ở khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản, chiếm 42,3% tổng số; khu vực công nghiệp và xây dựng 13,0 triệu người, chiếm 24,4%; khu vực dịch vụ 17,8 triệu người, chiếm 33,3% (nguồn: Tổng cục Thống kê, "Thông cáo báo chí về Tình hình kinh tế - xã hội quý I năm 2016", <https://www.gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=382&ItemID=15724>, truy cập ngày 21/4/2016).

4. Theo số liệu của Tổng Cục thống kê, tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi quý I/2016 ước tính là 2,23%, trong đó khu vực thành thị là 2,96%; khu vực nông thôn là 1,87%. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên (từ 15 - 24 tuổi) quý I ước tính là 6,47%, trong đó khu vực thành thị là 9,51%; khu vực nông thôn là 5,35%. Tỷ lệ thất nghiệp của người từ 25 tuổi trở lên quý I là 1,27%. Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi quý I ước tính là 1,77%, trong đó tỷ lệ thiếu việc làm khu vực thành thị là 0,77%; tỷ lệ thiếu việc làm khu vực nông thôn là 2,25% (nguồn: Tổng cục Thống kê, "Thông cáo báo chí về Tình hình kinh tế - xã hội quý I năm 2016", <https://www.gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=382&ItemID=15724>, truy cập ngày 21/4/2016).

5. Điều 10 Hiến pháp Trung Quốc năm 1982 (sửa đổi, bổ sung năm 1999) quy định về việc Nhà nước bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của kinh tế tư nhân, trong đó có các quyền tự do trong quản lý lao động của giới chủ. Điều 37 Hiến pháp Liên bang Nga cũng thể hiện quyền tự do, tự chủ của các bên trong quan hệ lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động và quyền này được cụ thể hóa tại Điều 22 Bộ luật Lao động Liên Bang Nga năm 2001.

6. Đặc điểm của quan hệ lao động là tính chất lâu dài nhưng không phải là vĩnh viễn. Sự siết chặt, ràng buộc người sử dụng lao động phải duy trì một mối quan hệ lao động không còn giá trị sẽ làm ảnh hưởng xấu đến hiệu

quả sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động trong nền kinh tế ngày càng cạnh tranh gay gắt. Việc bảo vệ người sử dụng lao động càng có ý nghĩa quan trọng hơn khi nguyên nhân của những vi phạm thỏa thuận đã được xác lập giữa các bên không xuất phát từ phía người sử dụng lao động như trường hợp buộc phải thu hẹp sản xuất, kinh doanh, giảm thiểu lao động hoặc khi nguyên nhân xuất phát từ phía người lao động.

7. Chỉ khi tham gia vào quan hệ lao động thì người lao động và người sử dụng lao động mới có thể đạt được những lợi ích mình mong muốn. Thế nhưng, trong mỗi quan hệ này, lợi ích các bên mang tính đối nghịch nhau bởi người sử dụng lao động luôn muốn thu lợi nhuận thật nhiều còn người lao động lại luôn mong muốn thu nhập thật cao. Tiền lương của người lao động chính là chi phí sản xuất của người sử dụng lao động. Nếu chi phí sản xuất càng thấp thì lợi nhuận người sử dụng lao động thu được sẽ càng lớn. Trong nền kinh tế thị trường, người sử dụng lao động là người nắm giữ tư liệu sản xuất, nên khi thiết lập hợp đồng lao động họ giữ vị trí chủ động hơn so với người lao động bởi để một quan hệ lao động được thiết lập thì trước tiên người sử dụng lao động phải có nhu cầu về sức lao động với những điều kiện phù hợp để họ duy trì hoạt động sản xuất, kinh doanh của mình. Vì vậy, người sử dụng lao động có thể tận dụng lợi thế của mình tìm cách chèn ép, bóc lột người lao động nhằm thu lợi ích tối đa.

8. Nếu người lao động được bảo vệ ở khía cạnh bảo vệ sức lao động ở các phương diện việc làm, nghề nghiệp, thu nhập, tính mạng, danh dự, nhân phẩm, thậm chí cả nhu cầu nghỉ ngơi, liên kết và phát triển trong môi trường lao động và xã hội lành mạnh, thì người sử dụng lao động cũng cần được bảo vệ ở khía cạnh mang tính chất tương ứng để mối quan hệ này luôn được giữ trong trạng thái hài hòa (quyền tuyển dụng, quản lý, điều hành, xử lý kỷ luật, chấm dứt hợp đồng lao động... của người sử dụng lao động). Điều đó cũng có nghĩa là người sử dụng lao động phải được bảo đảm cuộc sống, sự hoạt động và phát triển bình thường, lành mạnh của hoạt động sản xuất, kinh doanh khi tham gia vào quan hệ lao động.

9. Nguyễn Thị Diễm (2011), Nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong chế định hợp đồng lao động, Khóa luận tốt nghiệp, Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh, tr. 5.

10. Đỗ Thị Dung (2013), "Về khái niệm quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động", Luật học, 06(157), tr. 15.

11. Nội dung quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động bao gồm nhiều quyền như quyền tuyển chọn, phân công, sắp xếp, điều động, giám sát, khen thưởng, kỷ luật, xử phạt... đối với người lao động. Tuy nhiên, mọi hoạt động thuộc hành vi quản lý của người sử dụng lao động phải được thực hiện trong khuôn khổ của pháp luật; đồng thời, người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về các hành vi quản lý lao động của mình (nguồn: Trường Đại học Luật Hà Nội (2012), Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, tr. 70 - 71).

12. Nguyễn Thị Diễm (2011), Nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong chế định hợp đồng lao động, Khóa luận tốt nghiệp, Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh, tr. 5.

13. Nguyễn Thị Hoa Tâm (2013), Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Những vấn đề lý luận và thực tiễn, Luận án tiến sĩ luật học, Đại học luật thành phố Hồ Chí Minh, tr. 31.

14. Chương 19 về lao động trong Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) không đặt ra các tiêu chuẩn lao động mới mà chủ yếu viện dẫn tới các tiêu chuẩn lao động trong Tuyên bố 1998 của Tổ chức Lao động thế giới (ILO) về Những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. Theo đó, TPP yêu cầu các nước thành viên phải bảo đảm trong pháp luật và thực tiễn của Việt Nam các nguyên tắc về quyền lao động thuộc 2 nhóm sau đây: (i) Nhóm các nguyên tắc trong Tuyên bố 1998 của ILO; (ii) Nhóm các nguyên tắc về điều kiện lao động "chấp nhận được" (bao gồm các quy định về lương tối thiểu, giờ làm việc, các vấn đề về an toàn lao động và sức khỏe của người lao động).

15. Trung tâm WTO và Hội nhập (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam) - Nguyễn Thu Trang (Chủ biên) (2016), Cẩm nang doanh nghiệp - Tóm lược Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP), Nxb. Công thương, tr. 139.