

CẠNH TRANH NHÌN TỪ GÓC ĐỘ LAO ĐỘNG

TS. LƯU BÌNH NHƯỠNG *

1. Lao động - nhìn từ góc độ cạnh tranh

a. Sự cạnh tranh trong lao động - nét mới trong môi trường kinh doanh hiện đại

Trong nền kinh tế tập trung trước đây, lao động là tài nguyên trong tay Nhà nước, thực hiện nhiệm vụ do Nhà nước kế hoạch hoá, hưởng tiền lương và những đảm bảo của nhà nước, được tuyển dụng bởi kế hoạch lao động của Nhà nước. Các doanh nghiệp không lo lắng về sự cạnh tranh vì họ làm theo chỉ đạo của Nhà nước. Kế hoạch có tính pháp lệnh, bao trùm tất cả mọi mặt của hoạt động kinh doanh. Không giám đốc doanh nghiệp nào phải lo lắng và chịu sức ép của sự cạnh tranh. Nói cách khác, nền kinh tế tập trung - bao cấp đã triệt tiêu cạnh tranh giữa các doanh nghiệp của Nhà nước.

Bước vào nền kinh tế chuyển đổi, ngưỡng cửa của nền kinh tế thị trường, sức ép của các doanh nghiệp đến từ nhiều phía. Các doanh nghiệp không chỉ chịu sức ép từ phía nhà nước vì sự tuân thủ các điều kiện pháp lý nhằm được thừa nhận tư cách mà còn chịu sức ép từ phía các bạn hàng, các nhà sản xuất, kinh doanh cùng ngành hàng hoặc dịch vụ, chịu sự đánh giá của người tiêu dùng. Nói tóm lại, khi tham gia thị trường hàng hoá và thị trường dịch vụ, các doanh nghiệp phải đối mặt với những vấn đề mà chỉ có bản lĩnh thực sự mới cho họ hoà nhập và có chỗ đứng đàng hoàng trong thị trường ấy.

Bài toán sản xuất cái gì, sản xuất cho ai và sản xuất bằng cách nào đã được đề cập

trong các sách kinh điển về kinh tế học hôm nay trở thành những câu hỏi thực chất của hoạt động kinh doanh. Nhưng cái “lạ” hơn nữa mà các nhà doanh nghiệp ngày nay thấy xuất hiện trong kho câu hỏi của họ là tại sao lao động cũng nằm trong nội hàm của sự cạnh tranh?

Nhưng thực ra cũng là bình thường khi tìm cách hiểu đúng đắn vấn đề. Bởi vì trong sản xuất, kinh doanh đâu chỉ có một thị trường duy nhất. Bên cạnh các thị trường khác, thị trường lao động trở thành một bộ phận không thể thiếu được. Cho dù là lao động giản đơn hay lao động kỹ thuật, dù là lao động chân tay hay lao động trí óc, không thể giải bài toán kinh doanh khi không có lao động. Vì thế, không phải ngẫu nhiên mà Bộ luật lao động đã phải trình trọng ghi nhận: “Lao động là hoạt động quan trọng nhất của con người”.⁽¹⁾

Vài năm gần đây, người ta bắt đầu bàn về sự cạnh tranh lao động. Nhiều sự lạc quan cũng như sự lo lắng đã xuất hiện trên báo chí. Các doanh nghiệp Việt Nam dần quen với tình hình và bắt đầu có những đối sách chiến lược trong việc xử lý các vấn đề lao động nhằm đảm bảo tình ổn định cũng như hiệu quả của kinh doanh.

Cạnh tranh lao động là một khái niệm xuất hiện không nhiều. Đặc biệt trong thị trường lao động, khi mà người ta cơ bản đề cập tới tốc độ cao của cung lao động luôn

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

lớn hơn tốc độ cầu lao động. Và trong thực tế, thường thì số lượng cung tuyệt đối về lao động luôn lớn hơn số lượng cầu lao động.

Nhưng gần đây, ở Việt Nam, xuất hiện sự cạnh tranh lao động giữa các doanh nghiệp. “Chợ lao động” đã bị “cháy” ở khu vực phía Nam. Nhiều doanh nghiệp không tuyển được số lượng lao động cần thiết, hoặc không thể giữ nổi lực lượng lao động vì người lao động không mặn mà ở lại doanh nghiệp do tiếng gọi về quyền lợi của các doanh nghiệp khác cao hơn hoặc do nạn “cò” lao động.⁽²⁾ Diễn hình về sự kiện này thuộc về các doanh nghiệp trong các ngành có tỉ trọng gia công lớn như dệt - may mặc, da - giày⁽³⁾ và một số tỉnh có sự phát triển công nghiệp tập trung ở khu vực phía Nam như: Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai.⁽⁴⁾ Kết quả của sự cạnh tranh lao động sẽ buộc các nhà đầu tư phải chi phí thêm nhiều khoản cho việc tăng lương, tăng chế độ, chính sách đối với người lao động để thu hút lao động có tay nghề cao, thậm chí chỉ là đảm bảo đủ số lượng người lao động để thực hiện công suất của nhà máy. Hiện nay, xu hướng mới trong cạnh tranh lao động là xây dựng nhà ở cho công nhân.⁽⁵⁾ Điều này đòi hỏi doanh nghiệp phải có những chi phí dài hơi và khá lớn và vì thế ảnh hưởng tới sức cạnh tranh của chính doanh nghiệp đó. Vì vậy, nếu không có chiến lược dài hơi, các doanh nghiệp sẽ gặp khó khăn đầu tiên trên thương trường không phải bắt đầu từ việc gây sức ép của bạn hàng mà ở ngay chính trong lòng của nó.

b. Những vấn đề khác liên quan đến cạnh tranh nhìn từ góc độ lao động

Trong nền kinh tế thị trường, không chỉ có sự cạnh tranh lao động trực tiếp giữa các doanh nghiệp với nhau diễn ra gay gắt trên

thị trường hoá vật. Bản thân các doanh nghiệp còn phải đối phó với nhiều vấn đề khác để đảm bảo khả năng cạnh tranh trên thị trường. Những tác động từ nhiều phía đều có thể là những tác nhân làm ảnh hưởng tới sức cạnh tranh của các doanh nghiệp. Trong lĩnh vực lao động, những yếu tố sau đây có thể ảnh hưởng tới sức cạnh tranh đó:

- Giá lao động: không nghi ngờ gì, nếu giá lao động rẻ doanh nghiệp sẽ có nhiều lợi thế trong cạnh tranh. Và ngược lại, nếu giá lao động đắt, doanh nghiệp sẽ bị ảnh hưởng rất nhiều do giá thành bị đội lên làm cho giá hàng hoá, dịch vụ cao.⁽⁶⁾

- Khả năng toàn dụng lao động: Một doanh nghiệp không có khả năng toàn dụng lao động, sẽ không tận dụng hết công suất của lao động, vì vậy vô hình trung đã bỏ ra những chi phí không cần thiết để thuê mướn lao động. Số lượng lao động, loại lao động được thuê vượt quá mức cần thiết sẽ kéo theo nhiều loại chi phí cũng là những yếu tố làm tăng giá thành sản phẩm, dịch vụ.

- Tính kỉ luật và tác phong công nghiệp: những người lao động thiếu ý thức tuân thủ kỉ luật lao động và không có tác phong công nghiệp sẽ làm giảm sút sự cống hiến cần thiết cho doanh nghiệp. Nó là một khía cạnh liên quan đến tính toàn dụng lao động. Song ở khía cạnh kỉ luật lao động, nó là vấn đề xuất phát từ phía người lao động và khả năng quản lí hơn là trình độ sử dụng lao động.

- Tranh chấp lao động và đình công: tranh chấp lao động và đình công là những vấn đề tối kị trong lao động. Tranh chấp lao động và đình công làm xáo trộn quá trình sản xuất, gây ra những ách tắc cho việc tham gia vào các hoạt động thị trường. Tuy đình công thường được coi là trường hợp bất khả kháng

(force majeure) và nếu ở trong tình trạng đó thì doanh nghiệp được coi là không có lỗi với bạn hàng. Nhưng dù thế, nếu để xảy ra đình công, doanh nghiệp vẫn mất khả năng cạnh tranh tạm thời và còn có thể mất hẳn khả năng cạnh tranh nếu đình công trầm trọng.

- Người lao động bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp hoặc bị ốm đau, sinh đẻ: với lực lượng lao động tốt, người lao động có sức khoẻ, không bị ốm đau, sinh đẻ, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, doanh nghiệp sẽ có ưu thế trong cạnh tranh. Ngược lại, nếu có số lượng người lao động lâm vào tình trạng ốm đau, bệnh tật, người lao động thường xuyên phải nghỉ việc, điều trị, điều dưỡng thì doanh nghiệp phải mất nhiều chi phí cho việc khám, chữa bệnh và khắc phục tình trạng trực trặc của người lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh. Điều đó sẽ làm giảm sút khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp.

- Sự xâm hại từ phía đối thủ cạnh tranh bằng cách sử dụng lao động: Có lẽ đây là sự tấn công khá nguy hiểm trong điều kiện cạnh tranh trên thị trường hiện nay. Sự xâm hại từ đối thủ cạnh tranh vừa mang tính cổ điển, vừa mang tính hiện đại. Có lẽ chừng nào còn cạnh tranh thì chừng đó vẫn còn sự tấn công của đối thủ cạnh tranh. Các đối thủ cạnh tranh có thể sử dụng những đòn hiểm về lao động để triệt hại một doanh nghiệp. Hình thức có thể là phái đi những người lao động đã được đào tạo sẵn những kỹ năng cần thiết để thu nhận tin tức, thông tin, đánh cắp bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của doanh nghiệp cạnh tranh hoặc bạn hàng; sử dụng các biện pháp trực tiếp hoặc gián tiếp xúi giục người lao động hoặc cán bộ công đoàn đình công, gây tranh chấp lao động để doanh nghiệp tồn tại trong tình trạng lộn xộn; sử

dụng “cò” lao động lôi kéo công nhân của doanh nghiệp cạnh tranh về làm việc cho mình; sử dụng các hình thức kích động, lôi kéo người lao động có tay nghề cao hoặc đang nắm giữ các bí mật công nghệ, bí mật tài chính, bí mật khách hàng... về làm việc cho doanh nghiệp mình...

2. Tác động của vấn đề lao động đối với sự tồn tại, phát triển của doanh nghiệp trong điều kiện cạnh tranh

Ngày nay, khi mới bước chân vào ngưỡng cửa của thị trường, các doanh nghiệp gặp rất nhiều khó khăn do phải xử lý nhiều vấn đề trong sản xuất, kinh doanh. Bài toán cần giải trước tiên là giá thành của sản phẩm và dịch vụ. Trước khi bàn đến chất lượng của hàng hoá, dịch vụ, các doanh nghiệp phải thuyết phục các khách hàng của mình rằng hàng hoá, dịch vụ của họ đang có giá cả cạnh tranh với các hàng hoá, dịch vụ cùng loại trên thị trường. Giá thành của sản phẩm, dịch vụ là liều thuốc kích thích đầu tiên đối với các khách hàng. Trong trường hợp giá thành của hàng hoá, dịch vụ cao do chi phí lao động thì nó sẽ làm giảm bớt khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp.

- Những khả năng bình thường có thể làm cho giá thành hàng hoá, dịch vụ cao xuất phát từ lao động là: (1) Tiền lương của người lao động được trả cao, có thể là lương gộp hoặc gồm cả tiền lương cơ bản, tiền thưởng, phụ cấp lương; (2) Tiền lương thực tế của người lao động thấp, nhưng số lượng lao động sử dụng nhiều dẫn đến tăng tổng chi phí tiền lương; (3) Chi phí bảo hộ lao động cao do tính chất của các loại công việc dẫn đến việc phải áp dụng nhiều phương pháp và phương tiện đảm bảo an toàn và vệ sinh lao động như may sắm phương tiện bảo hộ lao

động, chi phí mua sắm, xây dựng, cải tạo môi trường lao động và đảm bảo các điều kiện lao động, chi phí bồi dưỡng hiện vật, chi phí y tế do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp...; (4) Chi phí về bảo hiểm xã hội theo luật lao động; (5) Lao động năng suất thấp, không hiệu quả. Từ đó doanh nghiệp sẽ mất khả năng trụ vững trên thương trường.

- Nhiều doanh nghiệp bị lu mờ hình ảnh hoặc bị sút giảm lòng tin của công chúng do lao động thiếu ý thức, thiếu kỉ luật gây nên. Thái độ của người lao động đối với nhau, đối với người quản lí, đối với dân chúng, với khách hàng và các đối tác chính là những vấn đề khá nhạy cảm mà qua đó nó có thể làm tăng uy tín của doanh nghiệp. Nếu một doanh nghiệp không có được uy tín bình thường đối với dân chúng thì nó không dành được sự tin tưởng của công chúng đối với sản phẩm, dịch vụ.

Sử dụng lao động trái pháp luật, trong đó đặc biệt là có hành vi lạm dụng lao động phụ nữ, trẻ em cũng có thể làm cho doanh nghiệp mất uy tín nếu hành vi đó bị phát giác, bị tố cáo. Luật lao động còn nghiêm cấm các chủ sử dụng lao động có hành vi cưỡng bức lao động, ngược đãi người lao động.⁽⁷⁾

Ngày nay, một trong những tiêu chí đánh giá uy tín doanh nghiệp trên thương trường được dựa trên “tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội” - SA. 8000.⁽⁸⁾ Theo đó, một doanh nghiệp được công nhận đạt tiêu chuẩn SA. 8000 sẽ được công nhận rộng rãi về uy tín đối với hàng hoá của nó. Triết lý của tiêu chuẩn SA. 8000 là ở chỗ xã hội yêu cầu các doanh nghiệp tham gia thị trường không được quên trách nhiệm xã hội của nó, đặc biệt là trách nhiệm đối với người lao động. Nếu chỉ vì lợi nhuận mà doanh nghiệp vi phạm các điều kiện lao động

thì hàng hoá, dịch vụ của nó không được chấp nhận. Bởi lẽ, xã hội không tiếp tay cho các doanh nghiệp đó xâm hại con người, nhất là lạm dụng lao động trẻ em, lao động nữ.

- Thiệt hại do lao động gây nên do có xung đột hoặc đình công là những vấn đề có thể tác động đến khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Trong nền kinh tế chuyển đổi ở Việt Nam, đình công và tranh chấp lao động có diễn biến khá phức tạp. Từ khi có Bộ luật lao động (1994) đến nay, trong cả nước đã có gần 1000 cuộc đình công mà nguyên nhân chủ yếu là do người sử dụng lao động vi phạm về việc làm, tiền lương, các điều kiện lao động. Xung quanh vấn đề đó có hai khía cạnh cần lưu ý. Thứ nhất, đình công làm cho uy tín và năng suất lao động của các doanh nghiệp giảm sút. Thứ hai, các lí do dẫn đến đình công cho thấy các doanh nghiệp có đình công đều nằm trong nhóm có những vi phạm luật Lao động mà sự vi phạm đó liên quan đến việc giảm chi tiêu cho lao động để tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường. Và ở khía cạnh đó, họ đã có lợi thế trong cạnh tranh trong tương quan đối với các doanh nghiệp tuân thủ pháp luật Lao động.

- Doanh nghiệp bị thiệt hại do gián điệp công nghiệp hoặc bị lộ bí mật không cố ý do sự dịch chuyển lao động. Ngày nay hoạt động cạnh tranh không chỉ dừng lại ở các hành vi trực diện, trực tiếp. Nó còn được tổ chức thực hiện dưới những hình thức khác, trong đó có thể kể là gián điệp công nghiệp và sự tiết lộ bí mật của doanh nghiệp do việc dịch chuyển lao động.

Một doanh nghiệp có thể sử dụng gián điệp bằng cách sử dụng người lao động của doanh nghiệp cạnh tranh hoặc các nhân viên của ngành viễn thông như là một vỏ bọc.⁽⁹⁾

Sự mất mát thông tin, bí mật kinh doanh sẽ có thể tạo nên những thiệt hại khó lường đối với một doanh nghiệp, thậm chí có thể làm phá sản doanh nghiệp đó hoặc biến nó trở thành tài sản sở hữu của địch thủ.

Bên cạnh đó, việc dịch chuyển lao động bình thường cũng có thể dẫn tới hiện tượng bị mất bí mật kinh doanh. Một sự chấm dứt lao động của một người lao động có thể tạo ra một lỗ hổng lớn về nhân sự. Đó là vấn đề nhìn thấy được. Tuy nhiên, nếu đó là sự ra đi của một người lao động có vai trò quan trọng trong hệ thống công nghệ, tài chính, marketing... thì có thể là một “tai hoạ”. Người lao động đó có thể làm việc cho một chủ sử dụng lao động mới, lại là đối thủ cạnh tranh. Họ sẽ “cống hiến” cho ông chủ mới những “vốn liếng” của người sử dụng lao động cũ. Và hậu quả tiếp theo là một sự tất yếu.

Để bảo vệ bí mật của công ti, người ta đã thực hiện nhiều biện pháp, trong đó có kí các cam kết với người lao động như thoả thuận về thời gian làm việc lâu dài, thậm chí dài hơn cả thời hạn do pháp luật quy định, các cam kết về giữ bí mật kinh doanh...⁽¹⁰⁾ Bên cạnh đó, đã tồn tại những quy định của pháp luật về cấm cạnh tranh lao động không lành mạnh nhằm bảo vệ các doanh nghiệp.

3. Những vấn đề lao động - sự tiếp cận từ góc độ luật cạnh tranh

Những vấn đề về lao động có phải là hành vi cạnh tranh không?

Phải thừa nhận rằng muốn tồn tại và phát triển trong nền kinh tế thị trường, các doanh nghiệp buộc phải tham gia vào quá trình cạnh tranh kinh tế. Việc cạnh tranh có thể được thực hiện dưới nhiều hình thức khác nhau. Do đó, không thể coi lao động là vấn đề nằm ngoài sự cạnh tranh.

Khoản 4 Điều 3 Luật cạnh tranh năm 2004 quy định rằng: “*Hành vi cạnh tranh không lành mạnh là hành vi cạnh tranh của doanh nghiệp trong quá trình kinh doanh trái với các chuẩn mực thông thường về đạo đức kinh doanh, gây thiệt hại hoặc có thể gây thiệt hại đến lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp khác hoặc người tiêu dùng*”.

Tại Điều 39 của Luật cạnh tranh có quy định về các “hành vi cạnh tranh không lành mạnh”. Theo Điều 39 “hành vi cạnh tranh không lành mạnh” bao gồm:

1. Chi dẫn gây nhầm lẫn;
2. Xâm phạm bí mật kinh doanh;
3. Ép buộc trong kinh doanh;
4. Gièm pha doanh nghiệp khác;
5. Gây rối hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp khác;
6. Quảng cáo nhằm cạnh tranh không lành mạnh;
7. Khuyến mại nhằm cạnh tranh không lành mạnh;
8. Phân biệt đối xử của hiệp hội;
9. Bán hàng đa cấp bất chính;
10. Các hành vi cạnh tranh không lành mạnh khác theo tiêu chí xác định tại khoản 4 Điều 3 của Luật này do Chính phủ quy định”.

Theo quy định trên, các hành vi quy định tại các khoản 2, 4, 5, 8 có khả năng xuất phát từ lĩnh vực lao động. Tức là nó có thể được thực hiện thông qua các hoạt động của người lao động, người sử dụng lao động, lãnh tụ công đoàn, các hiệp hội của người sử dụng lao động.

Tại Điều 41 Luật cạnh tranh có quy định về hành vi xâm phạm bí mật kinh doanh. Theo đó, Luật cấm doanh nghiệp thực hiện các hành vi sau đây:

1. Tiếp cận, thu thập thông tin thuộc bí

mật kinh doanh bằng cách chống lại các biện pháp bảo mật của người sở hữu hợp pháp bí mật kinh doanh đó;

2. Tiết lộ, sử dụng thông tin thuộc bí mật kinh doanh mà không được phép của chủ sở hữu bí mật kinh doanh;

3. Vi phạm hợp đồng bảo mật hoặc lừa gạt, lợi dụng lòng tin của người có nghĩa vụ bảo mật nhằm tiếp cận, thu thập và làm lộ thông tin thuộc bí mật kinh doanh của chủ sở hữu bí mật kinh doanh đó;

4. Tiếp cận, thu thập thông tin thuộc bí mật kinh doanh của người khác khi người này làm thủ tục theo quy định của pháp luật liên quan đến kinh doanh, làm thủ tục lưu hành sản phẩm hoặc bằng cách chống lại các biện pháp bảo mật của cơ quan nhà nước hoặc sử dụng những thông tin đó nhằm mục đích kinh doanh, xin cấp giấy phép liên quan đến kinh doanh hoặc lưu hành sản phẩm”.

Tại Điều 44 có quy định: “Cấm doanh nghiệp gây rối hoạt động kinh doanh hợp pháp của doanh nghiệp khác bằng hành vi trực tiếp hoặc gián tiếp cản trở, làm gián đoạn hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp đó”.

Giả định rằng một doanh nghiệp A sử dụng hoặc có hành vi tác động tới người lao động của doanh nghiệp B với mục đích làm cho doanh nghiệp B rơi vào tình trạng khó khăn hoặc sử dụng người lao động của mình như là gián điệp công nghiệp thì đó có coi là hành vi cạnh tranh không lành mạnh hay không? Các quy định của Luật cạnh tranh chủ yếu quy định những vấn đề gần gũi thương mại hơn là bao quát tất cả các hành vi cạnh tranh và cạnh tranh không lành mạnh. Tuy nhiên, theo tinh thần của các điều luật nêu trên, việc sử dụng lao động như là một vũ khí cạnh tranh không lành mạnh vẫn có thể được

xem xét và xử lý như là các hành vi khác.

Theo quan điểm của tôi, nếu giải thích và nhìn nhận theo những cách thức thông thường, các hành vi liên quan đến lao động sau đây có thể được liệt vào loại hành vi cạnh tranh không lành mạnh:

- Sử dụng người lao động của mình làm gián điệp công nghệ, gián điệp kế hoạch, gián điệp đầu thầu, gián điệp thu nhận các thông tin (gồm cả thông tin thông thường và thông tin bảo mật) của các doanh nghiệp và cơ sở sản xuất kinh doanh khác với mục đích tạo lợi thế cạnh tranh nhằm thu lợi.

- Dụ dỗ, lôi kéo người lao động của cơ sở sản xuất kinh doanh khác về làm thuê cho doanh nghiệp mình theo những cách thức trái “đạo đức xã hội”⁽¹¹⁾ như: Lợi dụng sự khó khăn tạm thời của doanh nghiệp khác để dụ dỗ người lao động bỏ việc trái pháp luật, sử dụng các chiêu bài vật chất, những lời hứa hẹn làm cho người lao động huỷ ngang quan hệ lao động hiện tại để làm việc cho mình.

- Xúi giục những người lao động hoặc lãnh đạo công đoàn của doanh nghiệp khác tiến hành đình công, kiện tụng, gây rối... hoặc thực hiện các hành vi chống lại sự điều hành của người sử dụng lao động với mục đích tạo cho doanh nghiệp hoặc cơ sở đó lâm vào tình trạng rối ren, khó khăn trong sản xuất kinh doanh để rảnh tay thực hiện ý đồ kinh doanh.

- Không tuân thủ các quy định của luật lao động, thoả ước lao động tập thể, hợp đồng lao động xâm phạm quyền, lợi ích của người lao động nhằm giảm bớt chi phí cho lao động với mục đích giảm giá thành hàng hoá, dịch vụ để tạo lợi thế cho cạnh tranh trên thương trường.

Để thay cho lời kết, theo chúng tôi, pháp luật cạnh tranh cần có những tiếp cận cụ thể

hơn nhằm hệ thống đầy đủ, chính xác các hành vi cạnh tranh không lành mạnh của các doanh nghiệp trên thương trường nhằm tạo cho việc thực thi pháp luật được công bằng và hiệu quả. Luật cạnh tranh không nên chỉ dừng lại ở việc xác định và xử lý các hành vi cạnh tranh mang tính thương mại đơn thuần mà cần tiếp cận một cách đầy đủ các khía cạnh của cạnh tranh có ảnh hưởng tới hoạt động của các doanh nghiệp và thương nhân. Phương pháp tiến hành cơ bản là đưa vào Luật cạnh tranh và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật cạnh tranh các hành vi đó. Đồng thời cần có sự thống nhất trong việc triển khai các quy định đó nhằm xử lý các vấn đề thực tiễn, đặc biệt là xử lý các vấn đề liên quan đến tranh chấp lao động. Sự toàn diện trong cách tiếp cận và xử lý các vấn đề trong việc giải quyết các vụ việc về lao động sẽ góp phần vào việc thực thi một cách hiệu quả luật cạnh tranh trong điều kiện nền kinh tế thị trường ở Việt Nam./.

- (1). Lời nói đầu Bộ luật lao động năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2002).
- (2). Việc công nhân bỏ doanh nghiệp ra đi vì sự đổi đời của doanh nghiệp khác cao hơn đã xảy ra từ lâu, ví dụ như hàng chục công nhân có tay nghề cao, từng được đi tu nghiệp ở nước ngoài của Công ty kính Đáp Cầu bỏ sang làm cho công ty kính nổi Việt - Nhật ở Quế Võ (Bắc Ninh). Năm 2004 công nhân của một dây chuyền thuộc một công ty tại khu công nghiệp Sóng Thần (Bình Dương) bỏ sang làm cho một công ty khác gần đó với lí do chế độ phục vụ sinh hoạt kém. Xem: Bình Dương: nhiều doanh nghiệp chèo kéo lao động, Báo lao động điện tử (LaoDong.com.vn) ra ngày 24/11/2005.
- (3). Xem: "Đột may lo lắng với nạn "cò" lao động", Báo VnExpress ra ngày 05/7/2005.
- (4). Xem: "Tại hội chợ việc làm - thương mại lần thứ IV - 2005: Cạnh tranh lao động bằng chế độ, chính sách và

tiền lương", Báo điện tử Bình Dương ra ngày 11/7/2005.
 (5). Xem: "Nhà ở cho công nhân - xu hướng mới trong cạnh tranh lao động". Báo điện tử của Bộ lao động - thương binh và xã hội (<http://www.molisa.gov.vn>) ra ngày 15/6/2005.

(6). Xem: Khi sống cạnh người không lờ, VietNam Economy ngày 25/2/2005.

(7). Xem: Điều 5 Bộ luật lao động 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2002).

(8). SA 8000 được đưa ra lần đầu tiên năm 1997 bởi một nhóm tổ chức bao gồm Liên minh công nhân, một số tổ chức về nhân quyền và quyền trẻ em, một số nhà bán lẻ, sản xuất. SA 8000 được thiết kế như là một chứng chỉ quốc tế đầu tiên cho những công ti đảm bảo được những quyền lợi cơ bản của người lao động. Nó dựa trên 12 công ước của Tổ chức lao động Quốc tế ILO, Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền, Công ước của Liên hợp quốc về quyền trẻ em. Các công ti phải đáp ứng được các tiêu chuẩn liên quan tới 9 lĩnh vực sau mới được cấp chứng chỉ SA 8000: Lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, sức khoẻ và an toàn của người lao động, quyền tự do lập hội, không bị phân biệt đối xử, thời gian lao động, kỉ luật, bồi thường, các hệ thống quản lí.

(9). Điển hình là vụ gián điệp công nghiệp ở Ixaraen bị phát giác tháng 5/2005 vừa qua.

(10). Để bảo vệ mình trước nạn gián điệp công nghiệp và đảm bảo bí mật kinh doanh, công ti Unilever Việt Nam đã phải soạn thảo một quy chế bảo mật và yêu cầu các nhân viên kí cam kết không được tiết lộ bí mật kinh doanh. Công ti cổ phần Quỳnh đưa ra đề nghị kí kết hợp đồng lao động dài hạn đối với nhân viên tuyển mới (xem: www.quynhengineering.com, www.dacaovn.com).

(11). Rất tiếc, luật Lao động Việt Nam chưa có quy định nào nghiêm cấm các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động (gọi chung là người sử dụng lao động) được sử dụng người lao động nắm giữ các thông tin bảo mật của doanh nghiệp khác trong một thời hạn nhất định. Luật lao động của cộng hoà Pháp có quy định cấm các xí nghiệp sử dụng người lao động nắm giữ các bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh... kể cả khi người lao động đó đã chấm dứt quan hệ lao động với doanh nghiệp trong một thời gian tối thiểu tùy theo loại công việc chứa các thông tin bí mật mà người đó nắm giữ.