

# GIẢI QUYẾT MÂU THUÃN KHI XẢY RA XUNG ĐỘT TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP Ở KHU CÔNG NGHIỆP, KHU CHẾ XUẤT THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

HÀ TRỌNG NGHĨA\*, TRẦN NGỌC HỒNG\*

**Tóm tắt:** Bằng phương pháp khảo sát xã hội học và phương pháp phân tích định lượng với dung lượng mẫu 614 công nhân, bài viết bàn về chiến lược giải quyết mâu thuẫn khi xảy ra xung đột trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp ở khu công nghiệp, khu chế xuất thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu cho thấy khi công nhân cảm thấy quyền lợi hợp pháp của họ bị xâm phạm, hình thức phản ứng đầu tiên là hòa giải, sau đó lần lượt đến các hình thức khác như đình công, bất hợp tác và lãn công. Nghiên cứu cũng cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến phương thức phản ứng của người lao động bao gồm: giới tính, mức độ hài lòng về tiền lương, loại doanh nghiệp, ngành nghề. Cụ thể, nam giới, những người không hài lòng về tiền lương, doanh nghiệp tư nhân trong nước và ngành dệt may là những nhóm người có xu hướng thực hiện các hành vi xung đột lao động ở mức cao hơn các nhóm còn lại.

**Từ khóa:** Đình công; lãn công; xung đột trong quan hệ lao động; chiến lược; hành vi

**Abstract:** By using sociological survey and quantitative analysis methods with sample capacity of 614 workers, the article discusses the strategy to resolve conflicts occurring in labor relations at enterprises in industrial parks and export processing zones in Ho Chi Minh City. Research results show that when workers think that their legal rights have been violated, their first form of response is conciliation, then turn to other forms such as strike, non-cooperation and, slowdown. The study also showed factors affecting workers' response forms which include: gender, salary satisfaction, type of business, and industry. Especially, men who are dissatisfied with wages from domestic private enterprises, and the textile industry are the groups are more likely to engage in labor conflict behaviors than the rest.

**Key words:** strike; slowdown; conflicts in labor relations; strategy; behavior.

## 1. Đặt vấn đề

Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế của cả nước, nơi tập trung nhiều khu công

\* Trường Đại học Tôn Đức Thắng

\* Trường Chính trị tỉnh Bình Định

ng nghiệp, khu chế xuất với số lượng doanh nghiệp và người lao động lớn. Hiện nay, tại đây có 3 khu chế xuất và 16 khu công nghiệp được thành lập với tổng diện tích 4.532 ha; trong đó 17 khu chế xuất, khu công nghiệp đã hoạt động thu hút 1.371 dự án đầu tư với số vốn gần 10 tỷ USD, tạo ra việc làm cho gần 290 ngàn lao động. Sản phẩm công nghiệp trong các khu chế xuất – khu công nghiệp chiếm 40% kim ngạch xuất khẩu hàng công nghiệp của TP Hồ Chí Minh (Minh Dung, 2015).

Cùng với sự phát triển của các khu công nghiệp, khu chế xuất, quan hệ lao động giữa chủ doanh nghiệp và công nhân cũng phát sinh nhiều mâu thuẫn, xung đột. Theo số liệu thống kê từ năm 1995 - 2005, Việt Nam có khoảng 6.000 cuộc đình công của người lao động các loại hình doanh nghiệp khác nhau. Từ năm 2006 – 2013 cả nước có 4.948 cuộc đình công, đáng lưu ý hơn 95% số vụ xảy ra tại các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp (Phạm Sơn, 2017).

Các nhà quản lý lao động Việt Nam cho rằng xung đột trong quan hệ lao động ở Việt Nam hiện nay có xu hướng giảm về số lượng nhưng lại xuất hiện những hình thức xung đột mới. Nếu trước đây, các cuộc xung đột trong quan hệ lao động, đặc biệt là hiện tượng đình công chủ yếu xuất phát từ lý do kinh tế, thì hiện nay các yếu tố chính trị và văn hóa là những tác nhân nổi bật.

Về giải pháp quản lý xung đột lao động, các nghiên cứu hiện tại dành sự quan tâm khá lớn đến vai trò, vị trí của Công đoàn (Diệp Thành Nguyên, 2005; CIRD và Dự án Quan hệ lao động Việt Nam, 2011; Nguyễn Mạnh Cường, 2013). Nhiều nghiên cứu về vấn đề công đoàn hướng đến đề xuất giải pháp mang tính vĩ mô (Artus, 2015; Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, 2016), hoặc chủ yếu nghiên cứu về vai trò của công đoàn theo cách tiếp cận luật học (ILO, 2011; Đào Mộng Diệp, 2014; Lã Khánh Tùng & cộng sự, 2015).

Chính vì các lý do trên, bài viết “Chiến lược giải quyết mâu thuẫn khi xảy ra xung đột trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp ở khu công nghiệp, khu chế xuất thành phố Hồ Chí Minh”, được thực hiện với các mục tiêu: (1) Tìm hiểu các hành vi người lao động dự định sẽ thực hiện khi xảy ra xung đột trong quan hệ lao động, (2) Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự lựa chọn các cách thức giải quyết xung đột ở người lao động, (3) Đề xuất giải pháp nhằm giảm thiểu tình trạng xung đột quan hệ lao động.

## 2. Phương pháp nghiên cứu

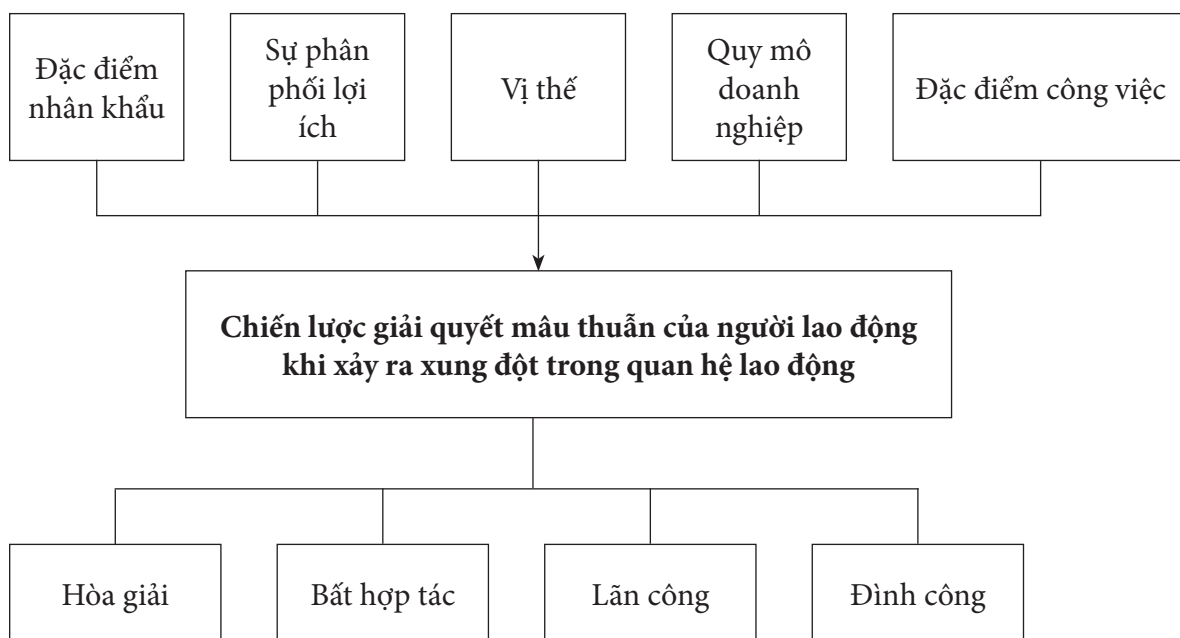
### 2.1. Mô hình phân tích

Khái niệm “Xung đột trong quan hệ lao động” xuất phát từ khái niệm “Xung đột công nghiệp”. Theo quan điểm Mác-xít, xung đột công nghiệp chủ yếu là xung đột giữa giai cấp tư sản và giai cấp vô sản trong mối quan hệ với sở hữu tư liệu sản xuất, trong đó, giai cấp vô sản (công nhân) là người bị bóc lột giá trị thặng dư. Eurofound (1998) không tập trung vào mâu thuẫn giai cấp khi phân tích xung đột công nghiệp mà tập trung phân tích sự khác biệt về lợi ích kinh tế giữa người sử dụng lao động và người lao động do sự khác biệt về lương, nỗ lực và

đóng góp cho doanh nghiệp (Bùi Thế Cường & cộng sự, 2012) cho thấy vấn đề nổi bật nhất ở đó nảy sinh sự bất mãn dẫn đến xung đột trong quan hệ lao động giữa chủ sở hữu và người lao động nhất là vấn đề liên quan đến hợp đồng, đồng thời cho biết có hai loại xung đột trong quan hệ lao động là: 1) Xung đột phi chính thức (vắng mặt thường xuyên, đổi việc liên tục, bãi công, lãn công tự phát, cầu thả trong công việc, thậm chí gây tai nạn khi làm việc, người lao động định mức sản lượng thấp, sản xuất cầm chừng, giữ khoảng cách hoặc có hành vi xử sự thận trọng với cấp trên), 2) Xung đột chính thức (đình công có tổ chức).

Nghiên cứu này không tập trung khảo sát các dạng thức xung đột trong quan hệ lao động mà tập trung phân tích chiến lược giải quyết mâu thuẫn khi xảy ra xung đột trong quan hệ lao động (các hành vi người lao động dự định sẽ thực hiện khi họ thấy quyền lợi của họ bị vi phạm) theo bốn khuôn mẫu hành vi: hòa giải, bất hợp tác, lãn công, đình công.

Các nghiên cứu của Heery & Nash (2011) cho thấy mặc dù tiền công là nguyên nhân phổ biến nhất dẫn đến các hành vi phản đối của công nhân đối với chủ doanh nghiệp, các yếu tố khác như thay đổi tổ chức, phong cách quản lý và các vấn đề bình đẳng và sự đa dạng cũng đóng một vai trò quan trọng. Nghiên cứu này tập trung vào sự ảnh hưởng của yếu tố sự đa dạng (sự khác biệt về đặc điểm xã hội, đặc điểm công việc, vị thế và sự phân phối lợi ích, quy mô doanh nghiệp)



\* Ghi chú:

↔ : Mối quan hệ nhân quả;

— : Mối quan hệ thành phần và tổng thể

Sơ đồ 1: Sự ảnh hưởng của các yếu tố đến chiến lược giải quyết mâu thuẫn của người lao động khi xảy ra xung đột trong quan hệ lao động

Vấn đề nghiên cứu chính được xác định là xung đột quan hệ lao động với các khía cạnh được phân tích là hòa giải, hợp tác, lân công, đình công. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng khảo sát các yếu tố ảnh hưởng đến xung đột quan hệ lao động với các biến độc lập được đưa vào kiểm định là giới tính, sự hài lòng về mức lương, loại hợp đồng lao động, loại hình doanh nghiệp, ngành nghề.

## 2.2. Nguồn dữ liệu

Nhóm tác giả sử dụng dữ liệu từ cuộc điều tra xã hội học của đề tài nghiên cứu khoa học cấp Sở : “Giải pháp giảm thiểu xung đột trong quan hệ lao động trong các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp, khu chế xuất thành phố Hồ Chí Minh” do PGS. TS Lê Thị Mai, Đại học Tôn Đức Thắng làm chủ nhiệm, với dung lượng mẫu là 614 người.

Phương pháp chọn mẫu được nhóm nghiên cứu áp dụng là phương pháp chọn mẫu cụm theo các bước sau: 1) Lựa chọn các doanh nghiệp tư nhân trong nước và doanh nghiệp FDI có hơn 100 lao động, 2) Trong tổng số 1051 doanh nghiệp có đăng ký chọn 25 doanh nghiệp theo cơ cấu 8 (25%) doanh nghiệp FDI và 18 (75%) doanh nghiệp tư nhân. Cuộc khảo sát thực địa được tiến hành từ tháng 5/2018 đến tháng 6/2018.

## 2.3. Phương pháp xử lý dữ liệu

Nhóm tác giả sử dụng phần mềm SPSS 20.0 để xử lý số liệu.

Đối với mục tiêu (1) Tìm hiểu chiến lược giải quyết mâu thuẫn của người lao động khi xảy ra xung đột trong quan hệ lao động, nhóm tác giả thực hiện thống kê mô tả các biến: Tình hình đình công trong 12 tháng gần nhất, các hành vi dự định thực hiện.

Đối với mục tiêu (2) Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự lựa chọn các cách thức giải quyết xung đột ở người lao động, nhóm tác giả sử dụng phép kiểm định Chi-square giữa các biến: giới tính, sự hài lòng về mức lương, loại hợp đồng lao động, loại hình doanh nghiệp, ngành nghề với biến phụ thuộc, các hành vi dự định thực hiện.

Đối với mục tiêu (3) Đề xuất giải pháp nhằm giảm thiểu tình trạng xung đột quan hệ lao động, nhóm tác giả dựa vào kết quả xử lý đối với mục tiêu (1) và (2) để đưa ra một số giải pháp tương đối có tính khả thi để giảm thiểu tình trạng xung đột trong quan hệ lao động.

## 3. Kết quả nghiên cứu

### 3.1. Đặc điểm nhân khẩu - xã hội và việc làm của người lao động

Kết quả nghiên cứu cho thấy: 1) Đa số công nhân được khảo sát là nữ giới, chiếm tỷ lệ 63,2%; 2) Đa phần đã tốt nghiệp các bậc học trung học, chiếm tỷ lệ 75,4%, trong đó nhiều nhất là tốt nghiệp cấp 3 với 46,8%, tốt nghiệp cấp 2 là 25,4%; đại học cao đẳng trở lên là 15,2% và tốt nghiệp trung cấp chỉ chiếm 9,3%, cấp tiểu học là 3,2%.; 3). Phần lớn công nhân là người nhập cư (78,5%); 4) Độ tuổi trung bình của người lao động là 31,3 tuổi trong đó người nhỏ tuổi nhất là 17 tuổi và lớn tuổi nhất là 58 tuổi. (Bảng 1)

Bảng 1: Đặc điểm nhân khẩu - xã hội của đối tượng khảo sát

Đặc điểm nhân khẩu - xã hội của mẫu	Số lượng	%
<b>Giới tính</b>		
Nam	223	36,8
Nữ	383	63,2
<b>Trình độ học vấn</b>		
	n=602	
Cấp 1	19	3,2
Cấp 2	153	25,4
Cấp 3	282	46,8
Trung cấp	56	9,3
Cao đẳng	37	6,1
Đại học trở lên	55	9,1
<b>Nơi sống trước khi làm việc ở TP. Hồ Chí Minh</b>		
TP. Hồ Chí Minh	132	21,5
Khác	482	78,5
<b>Tuổi</b>		
Nhỏ nhất :	17	
Lớn nhất :	58	
Trung bình :	31.31	

(Nguồn: Lê Thị Mai, 2018)

Về công ty, ngành nghề và vị trí việc làm của đối tượng khảo sát, dữ liệu cho thấy: 1) Đa số làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (80,1%), 2). Ngành nghề đa dạng, tỷ lệ người lao động làm trong ngành cơ khí - điện tử - tin học - hóa chất là 28,3%, ngành may mặc là 28,1%, chế biến lương thực thực phẩm là 22,1%, da giày là 14,9%, cao su - nhựa là 6,7%; 3). Phần lớn làm việc tại công xưởng (62,4%), tiếp đến là nhân viên văn phòng (16,6%), tổ trưởng sản xuất là 11,4%, còn lại làm ở các vị trí khác (4%), rất ít người lao động là nhân viên kỹ thuật (3,5%), trưởng phòng (1,7%) và quản đốc (0,5%). (Bảng 2)

Bảng 2: Đặc điểm về công ty, ngành nghề và vị trí việc làm của người lao động

Ngành nghề và vị trí việc làm của người lao động	Số lượng	%
<b>Công ty đang làm việc</b>		
	n=614	
Doanh nghiệp FDI	492	80,1
Doanh nghiệp tư nhân Việt Nam	122	19,9

Ngành nghề và vị trí việc làm của người lao động	Số lượng	%
<b>Ngành nghề</b>	n=612	
May mặc	172	28,1
Da giày	91	14,9
Cơ khí/ Điện tử/ Tin học/ Hóa chất	173	28,3
Chế biến lương thực, thực phẩm	135	22,1
Cao su - Nhựa	41	6,7
<b>Vị trí việc làm</b>	n=598	
Người lao động công xưởng	373	62,4
Tổ trưởng sản xuất/ chuyên trưởng	68	11,4
Quản đốc	3	0,5
Nhân viên kỹ thuật	21	3,5
Nhân viên văn phòng	99	16,6
Trưởng phòng	10	1,7
Khác	24	4

(Nguồn: Lê Thị Mai, 2018)

### 3.2. Chiến lược giải quyết mâu thuẫn khi xảy ra xung đột trong quan hệ lao động

Nghiên cứu về chiến lược mà người lao động dự định thực hiện khi xảy ra xung đột lao động (cụ thể là khi họ cảm thấy thỏa thuận trong hợp đồng lao động bị vi phạm) cho thấy, nhìn chung cách ứng xử của người lao động khá đa dạng, từ mức độ ít nghiêm trọng nhất là hòa giải đến nghiêm trọng nhất là đình công. Trong đó, đa số công nhân có xu hướng lựa chọn hình thức thương lượng, hòa giải để giải quyết (4,07/5 điểm), các hình thức còn lại ít có khả năng xảy ra (dưới 2/5 điểm). Tuy nhiên, đáng lưu ý là công nhân có ý định thực hiện hành vi đình công cao hơn các hình thức phản ứng chống đối khác. (Bảng 3)

Bảng 3: Hành vi người lao động dự định thực hiện khi thỏa thuận trong hợp đồng lao động bị vi phạm

Hành vi dự định thực hiện	Số lượng	Điểm trung bình
Thương lượng, hòa giải	373	4,07
Bất hợp tác	358	1,55
Lãn công	350	1,46
Tham gia đình công	372	1,7

(Nguồn: Lê Thị Mai, 2018)

Trong thực tế, khi được hỏi về tình hình đình công trong 12 tháng gần nhất, chỉ có 4,1% công nhân trả lời có xảy ra đình công tại doanh nghiệp năm vừa qua, 91,3% còn lại cho biết không xảy ra đình công. Bên cạnh đó, đa số công nhân tại các doanh nghiệp có đình công cho biết số lượng cuộc đình công xảy ra tại doanh nghiệp họ đang làm việc chỉ là 1 cuộc/năm, số lượng doanh nghiệp xảy ra 2 cuộc đình công trở lên rất ít. (Bảng 4)

Bảng 4: Tình hình đình công tại các doanh nghiệp

Tình hình đình công trong 12 tháng gần nhất	Số lượng n=610	%
Có đình công	25	4,1
Không có đình công	557	91,3
Không biết	28	4,6

(Nguồn: Lê Thị Mai, 2018)

### 3.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chiến lược giải quyết mâu thuẫn của người lao động trong xung đột quan hệ lao động

#### 3.3.1. Yếu tố giới tính

Kết quả kiểm định cho thấy về ảnh hưởng của yếu tố đặc điểm xã hội, chỉ có yếu tố giới tính cho thấy sự khác biệt có ý nghĩa đến chiến lược giải quyết xung đột lao động của người lao động. (Bảng 5)

Bảng 5: Các phản ứng dự định của công nhân khi xảy ra xung đột trong quan hệ lao động theo giới tính

Hành động thường xuyên vắng mặt		Nam	Nữ	Tổng	
Không làm	Số lượng	90	190	280	
	%	32,1	67,9	100	
Có khả năng làm	Số lượng	49	37	86	
	%	57	43	100	
Vận động sản xuất mức thấp	Không làm	Số lượng	86	186	272
		%	31,6	68,4	100
Có khả năng làm	Số lượng	54	35	89	
	%	60,7	39,3	100	



Hành động thường xuyên vắng mặt		Nam	Nữ	Tổng
Cấm chửi	Số lượng	93	178	271
	%	34,3	65,7	100
Không làm	Số lượng	51	50	101
	%	50,5	49,5	100
Không hợp tác	Số lượng	94	179	273
	%	34,4	65,6	100
Không làm	Số lượng	49	58	107
	%	45,8	54,2	100
Không tuân thủ nội quy	Số lượng	106	201	307
	%	34,5	65,5	100
Không làm	Số lượng	35	34	69
	%	50,7	49,3	100

(Nguồn: Lê Thị Mai, 2018)

Kết quả kiểm định Chi-square cho thấy có mối liên hệ ý nghĩa giữa giới tính với các hành vi lân công (thường xuyên vắng mặt, vận động sản xuất mức thấp, sản xuất cấm chửi, đối phó) và các hành vi bất hợp tác (không hợp tác với cấp trên, không tuân thủ nội quy) của công nhân khi những thỏa thuận trong hợp đồng lao động của họ bị vi phạm (sig. < 0,05).

Số liệu từ Bảng 5 cho thấy, khi khi công nhân nhận thấy các thỏa thuận trong hợp đồng lao động bị vi phạm, nam công nhân có xu hướng thực hiện hầu hết các hành vi mang tính tiêu cực đối với giới chủ cao hơn so với nữ công nhân ngoại trừ hành vi không hợp tác với cấp trên (nữ - 54.2% và nam - 45.8%)

### 3.3.2. Yếu tố hài lòng về tiền lương

Kết quả kiểm định Chi-square cho thấy có mối liên hệ có ý nghĩa giữa mức độ hài lòng về tiền lương hiện tại với các hành vi lân công, bất hợp tác và đình công của công nhân khi những thỏa thuận trong hợp đồng lao động của họ bị vi phạm (sig. < 0,05).

Những người có mức độ hài lòng cao và trung bình về tiền lương có khuynh hướng phản ứng ôn hòa hơn so với đối tượng không hài lòng. Xu hướng này trở nên nổi bật khi so sánh hai nhóm “không hài lòng” và “hài lòng” ở các dự định thực hiện hành vi “thương lượng tập thể” (30,9% so với 18,1%). Đối với các dự định khác mang tính chống đối mạnh mẽ hơn, tỷ lệ công nhân trong nhóm “hài lòng” luôn thấp hơn nhóm “không hài lòng” (Bảng 6).



Bảng 6: Các phản ứng dự định của công nhân khi xảy ra xung đột trong quan hệ lao động theo mức độ hài lòng về tiền lương

Khả năng thực hiện hành vi		Không hài lòng	Tạm được	Hài lòng
Thương lượng tập thể	Số lượng	65	183	111
	%	18,1	51	30,9
Vắng mặt thường xuyên	Số lượng	21	39	24
	%	25	46,4	28,6
Vận động sản xuất mức thấp	Số lượng	27	31	28
	%	31,4	36	32,6
Làm việc cầm chừng	Số lượng	28	46	25
	%	28,3	46,5	25,3
Không hợp tác với cấp trên	Số lượng	31	47	28
	%	29,2	44,3	26,4
Không tuân thủ nội quy	Số lượng	27	31	10
	%	39,7	45,6	14,7
Chuyển công ty	Số lượng	23,3	52,7	24
	%	60	188	112
Đình công	Số lượng	24,3	59,2	16,5
	%	55	187	109

(Nguồn: Lê Thị Mai, 2018)

### 3.3.3. Yếu tố loại hình doanh nghiệp

Mối liên hệ giữa loại doanh nghiệp và hành vi yêu cầu công đoàn hòa giải của công nhân khi những thỏa thuận trong hợp đồng lao động bị vi phạm là có ý nghĩa (kết quả kiểm định Chi-square cho ra sig. = 0,001).

Bảng 7: Các phản ứng dự định của công nhân khi xảy ra xung đột trong quan hệ lao động theo loại hình doanh nghiệp

Yêu cầu Công đoàn hòa giải		Doanh nghiệp tư nhân trong nước	Doanh nghiệp FDI
Không làm	Số lượng	12 (13.4%)	12 (3.6%)
Có khả năng làm	Số lượng	77 (86.6%)	307 (93.4%)
Tổng		89 (100%)	319 (100%)

(Nguồn: Lê Thị Mai, 2018)

Theo kết quả nghiên cứu, đa số công nhân cho rằng có khả năng sẽ thực hiện hành vi yêu cầu công đoàn hòa giải khi cảm thấy quyền lợi bị vi phạm tại doanh nghiệp FDI là 93.4%. Trong khi công nhân của doanh nghiệp tư nhân trong nước chiếm tỷ lệ 86.6%. Như vậy, khả năng thực hiện hành động này của công nhân doanh nghiệp FDI cao hơn doanh nghiệp tư nhân trong nước.

### 3.3.4. Yếu tố ngành nghề

Mối liên hệ giữa ngành nghề sản xuất với các hành vi hòa giải, lãn công và đình công của công nhân khi những thỏa thuận trong hợp đồng lao động bị vi phạm là có ý nghĩa (kết quả kiểm định Chi-square cho ra sig. < 0,05).

Kết quả cho thấy, công nhân ngành may mặc có nguy cơ thực hiện các hành vi xung đột cao hơn so với các ngành khác. Thể hiện rõ nét nhất là tỷ lệ công nhân may mặc có dự định thực hiện các hành vi vận động sản xuất mức thấp là 34,8% và đình công là 39,3%.

Bảng 8: Các phản ứng dự định của công nhân khi xảy ra xung đột trong quan hệ lao động theo theo ngành nghề sản xuất

Khả năng thực hiện hành vi		May mặc	Da giày	Cơ khí/ Điện tử/ Tin học/ Hóa chất	Chế biến lương thực, thực phẩm	Cao su - Nhựa
Thương lượng tập thể	Số lượng	98	49	121	95	17
	%	25,8	12,9	31,8	25	4,5
Yêu cầu Công đoàn hòa giải	Số lượng	110	53	106	90	24
	%	28,7	13,8	27,7	23,5	6,3
Vận động sản xuất mức thấp	Số lượng	31	5	20	22	11
	%	34,8	5,6	22,5	24,7	12,4
Đình công	Số lượng	42	15	17	23	10
	%	39,3	14	15,9	21,5	9,3

(Nguồn: Lê Thị Mai, 2018)

## 4. Kết luận và khuyến nghị

Kết quả nghiên cứu thể hiện rằng, khi xảy ra xung đột trong quan hệ lao động, người lao động sẽ ưu tiên cách hòa giải là chính bên cạnh những hình thức khác như bất hợp tác, lãn công, đình công. Những yếu tố chính ảnh hưởng đến dự định hành vi của công nhân trong việc xử lý các xung đột trong quan hệ lao động là: giới tính, mức độ hài lòng về tiền lương, loại doanh nghiệp, ngành nghề. Trong đó, nam giới, những người không hài lòng về tiền lương, doanh nghiệp tư nhân trong nước và ngành dệt may là những nhóm có xu hướng thực hiện các hành vi xung đột lao động ở mức cao hơn các nhóm còn lại.

Kết quả nghiên cứu và thực tiễn quan hệ lao động trong những năm gần đây tại các khu công nghiệp, khu chế xuất tại Tp. Hồ Chí Minh cho thấy hiện tượng đình công (hình thức chống đối cao nhất ở người lao động) đã giảm đi nhiều và người lao động vẫn chủ yếu chọn hình thức hòa giải là chính khi có xung đột công nghiệp xảy ra. Các hành vi khác như bất hợp tác, lãn công không phải là lựa chọn đầu tiên và chính yếu của công nhân khi họ cảm thấy quyền lợi bị vi phạm

Để mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động được hài hòa, cần có sự tương tác tốt giữa chủ doanh nghiệp, công nhân, công đoàn và chính quyền địa phương. Mối quan hệ bốn bên này chỉ hiệu quả khi các bên tham gia thay đổi cách tư duy trong nhận định và giải quyết xung đột. Mỗi bên cần hiểu rằng xung đột là hiện tượng khách quan, thậm chí là có tác động tích cực đến sự phát triển. Người ta chỉ có thể quản lý xung đột chứ không thể triệt tiêu nó. Và một người quản lý tốt có khi còn cần phải tạo ra xung đột để tổ chức phát triển. Do vậy, khi xung đột xảy ra, nhất là ở những ngành có đông công nhân như dệt may, tại các cơ sở sản xuất tư nhân trong nước (thường trả lương ít hơn khối doanh nghiệp FDI), chính quyền cần tránh gán nhãn cho người tham gia biểu tình là những phần tử phản động, gây rối trật tự công cộng. Chỉ khi chính quyền các cấp cởi mở hơn về nhận thức, bình tĩnh hơn trong hành động thì các xung đột mới được giải quyết thỏa đáng và quyền lợi hợp pháp của công nhân và giới chủ mới được bảo vệ.

Hoạt động của công đoàn các cấp hiện nay chủ yếu là tập trung vào các sự kiện ma chay hiếu hỉ, hoạt động từ thiện. Có thể nói, chưa từng có cuộc đình công nào của công nhân được công đoàn tổ chức. Điều này khiến cho việc bảo vệ quyền lợi (mà đa số các trường hợp là hợp pháp) của công nhân bị xem là bất hợp pháp. Chính vì thế đã khiến cho công nhân xa rời Công đoàn và các cuộc đình công trở nên tự phát, khó kiểm soát và xảy ra nhiều hệ quả tiêu cực. Tóm lại, Công đoàn các cấp cần có tầm nhìn mới, chiến lược mới và hành động mới phù hợp hơn với bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay.

Tuy nhiên, chính người sử dụng lao động và người lao động mới là nhân tố chính trong việc giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp, khủng hoảng trong quan hệ lao động. Trước hết, người sử dụng lao động cần thay đổi triết lý lãnh đạo từ việc xem người lao động chỉ như một “nhân tố sản xuất” đến việc xem họ như một “con người xã hội” và đối xử với họ một cách bình đẳng và tôn trọng (Moyson, 2000). Bên cạnh đó, người lao động cũng cần tự nâng cao sự hiểu biết về pháp luật lao động, các phương pháp đấu tranh cho quyền lợi hợp pháp, chính đáng của mình và cần tự chế trong các tranh chấp với người sử dụng lao động. Người lao động cần tỉnh táo, tránh để các đối tượng bên ngoài (không liên quan đến các tranh chấp trong quan hệ lao động) lợi dụng sự đấu tranh kinh tế của công nhân để phục vụ cho mục đích trính trị. Để nâng cao nhận thức của người lao động, công đoàn có vai trò chính yếu cùng với sự hỗ trợ của các phương tiện truyền thông đại chúng, không chỉ thông qua các kênh chính thức truyền thống như báo, đài, ti-vi, mà còn cần qua các trang mạng xã hội phổ biến hiện nay.

## Tài liệu tham khảo

- Artus, H. v. (2015). *Labour Market and Industrial Relations in Vietnam*. Gebunden: Gemeinschaft mit Bloomsbury Publishing.
- Eurofound. (1998). *Eurofound*. Lấy từ: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/1998/new-conflict-resolution-procedures-discussed-for-labour-disputes>
- Heery, E., & Nash, D. (2011). *Trade Union Officers and Collective Conciliation – A Secondary Analysis*. Cardiff Business School. Lấy từ: <https://www.acas.org.uk/media/3177/Trade-Union-Officers-and-Collective-Conciliation-A-Secondary-Analysis/pdf/1011-TU-officers-and-collective-accessible-version-Apr-2012.pdf>
- Bùi Thế Cường, Đặng Thị Việt Phương & Trịnh Huy Hóa. (2012). *Từ điển xã hội học Oxford*. Hà Nội: Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Diệp Thành Nguyên. (2005). Vai trò của công đoàn trong bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. *Tạp chí Nghiên cứu Khoa học*, 201-210.
- Đào Mộng Diệp. (2014). *Pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam – thực trạng và giải pháp*. Luận án Tiến sĩ, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội. Lấy từ: <https://text.123doc.org/document/3010274-tom-tat-luan-an-tien-si-cua-nghien-cuu-sinh-dao-mong-diep-phap-luat-ve-dai-dien-lao-dong-o-viet-nam-thuc-trang-va-huong-hoan-thien.htm>
- CIRD và Dự án Quan hệ lao động Việt Nam. (2011). *Giới thiệu pháp luật về quan hệ lao động của một số nước trên thế giới*. Hà Nội: Nxb Lao động - Xã hội.
- ILO. (2011). *Giới thiệu pháp luật về quan hệ lao động của một số nước trên thế giới*. Hà Nội: Nxb Lao động - Xã hội.
- Lã Khánh Tùng, Nghiêm Hòa & Vũ Công Giao. (2015). *Hội và tự do hiệp hội, một cách tiếp cận dựa trên quyền*. Hà Nội: Nxb Hồng Đức.
- Minh Dung. (2015). *Cổng Thông tin Điện tử Chính phủ*. Lấy từ: <http://tphcm.chinhphu.vn/vai-tro-cua-cong-doan-trong-giai-quyet-tranh-chap-lao-dong-va-dinh-cong>
- Moyson, R. (2000). *Lãnh đạo là phát triển tiềm năng của người cộng tác*. Hồ Chí Minh: Nxb Trẻ.
- Nguyễn Mạnh Cường. (2013). *Mô hình quan hệ lao động ở Việt Nam*. Hà Nội: Nxb Khoa học và Kỹ thuật.
- Phạm Sơn. (2017). *Sở Khoa học và Công nghệ Tp. Hồ Chí Minh*. Lấy từ <http://dost.hochiminhcity.gov.vn/tintuc/Lists/Posts/Post.aspx?List=f73cebc3-9669-400e-b5fd-9e63a89949f0&ID=2165>
- Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. (2016). *Quan hệ lao động Việt Nam 30 năm vận động và phát triển*. Hà Nội: Nxb Lao động.