

HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ VỚI VIỆC PHÁT HUY TÍNH TÍCH CỰC XÃ HỘI CỦA GIAI CẤP CÔNG NHÂN VIỆT NAM HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ XUÂN^()*

Trong thời kỳ phát triển mới, bên cạnh những cơ hội, thuận lợi, đất nước ta còn phải đối mặt với những khó khăn, thách thức lớn. Một trong số đó là thực tiễn CNH, HĐH những năm qua đang nảy sinh nhiều vấn đề xã hội: Sau nhiều năm tiến hành CNH, HĐH, giai cấp công nhân tăng nhanh về số lượng nhưng chất lượng còn thấp, phổ biến là loại lao động giản đơn. Hiện tượng đình công của công nhân có xu hướng gia tăng, những bức xúc về lao động, việc làm chậm được giải quyết. Năng lực làm chủ, ý thức giác ngộ chính trị, kỷ luật lao động của công nhân có dấu hiệu suy giảm. Điều này thể hiện tính tích cực xã hội của giai cấp công nhân bị hạn chế, làm suy giảm động lực phát triển kinh tế và xã hội. Bài viết phân tích và làm rõ vai trò của hệ thống chính trị, trước hết là của Đảng và Nhà nước, sau là của các tổ chức chính trị-xã hội, đối với việc phát huy tính tích cực xã hội của giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay.

I. Những vấn đề nảy sinh trong quá trình CNH, HĐH và ảnh hưởng của nó tới tính tích cực xã hội của giai cấp công nhân Việt Nam

“Tích cực” trong Tiếng Việt được hiểu theo cả hai nghĩa: thứ nhất là chỉ ý nghĩa hoạt động của con người, đó là những hoạt động đem lại lợi ích cho con người, cho xã hội, có ý nghĩa thúc đẩy sự phát triển, tiến bộ xã hội; thứ hai là chỉ khía cạnh tâm lý - ý thức, phản ánh sự hiện thực hoá các phẩm chất, năng lực của con người và đưa chúng vào hoạt động như tinh thần hăng hái, lòng nhiệt tình, ý chí quyết tâm hoạt động. Do vậy, khi nói đến tính tích cực xã hội của giai cấp công nhân cần hiểu vừa theo nghĩa là trạng thái hăng hái, nhiệt tình, quyết tâm, chủ động sáng tạo trong hoạt động lao động và hoạt động chính trị - xã hội, vừa theo nghĩa là giá trị hoạt động của giai cấp công nhân đối với sự phát triển của xã hội.

Quá trình CNH, HĐH ở nước ta hiện nay đòi hỏi phải đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, phát huy đầy đủ khả năng, sở trường, sáng tạo của giai cấp công nhân để họ xứng đáng là giai cấp lãnh đạo cách mạng Việt Nam. Song dường như trong

^(*) ThS., Đại học Hải Phòng.

thực tiễn đã xuất hiện những mâu thuẫn, hạn chế nhất định ảnh hưởng tới tính tích cực xã hội của giai cấp công nhân.

Thứ nhất, do đẩy mạnh CNH, hình thành các khu công nghiệp, làm số lượng công nhân lao động tăng lên nhanh chóng. Cạnh tranh lao động diễn ra ở khu vực này rất gay gắt, tạo động lực để công nhân lao động không ngừng phấn đấu nâng cao tay nghề. Tuy nhiên chất lượng lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc, đặc biệt là loại lao động có trình độ kỹ thuật cao, đây là một trong những nguyên nhân làm năng suất lao động thấp và tính cạnh tranh của sản phẩm kém. Theo khảo sát của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam tại 9 tỉnh trọng điểm: Hà Nội, Hải Dương, Hải Phòng, Hưng Yên, Đà Nẵng, Tp. Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương và Long An cho thấy: Công nhân lao động có trình độ tiểu học 4,5%, trung học cơ sở 25,9%, trung học phổ thông 75,5%. Trong số công nhân lao động có trình độ phổ thông trung học, có tới 44,4% công nhân lao động chưa qua đào tạo nghề trong các trường nghề, khi vào làm tại các doanh nghiệp, họ chỉ được đào tạo theo kiểu cầm tay chỉ việc (1). Sự thiếu hụt công nhân lành nghề và sự dư thừa lao động giản đơn đang trở thành một vấn đề bức xúc hiện nay. Đây là một lực cản lớn đối với sự tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội. Trên 2/3 lao động được điều tra đã từng thay đổi nơi làm việc ít nhất 1 lần, trong đó, 53% đã từng thay đổi nơi làm việc 2-3 lần, gần 10% đã từng làm ở 4 doanh nghiệp trở lên (2, tr.36). Hiện tượng dịch chuyển lao động cao hơn mức bình thường, sẽ gây khó khăn cho doanh nghiệp và có khi cả một ngành sản xuất.

Hiện tượng đình công của công nhân đang có diễn biến phức tạp. Năm 2007 có 541 vụ; năm 2008 có 762 vụ; năm 2009 mặc dù chịu ảnh hưởng bởi suy thoái kinh tế thế giới cũng có 310 vụ; 3 tháng đầu năm 2010 là 95 vụ, trong đó khu vực doanh nghiệp FDI chiếm 70% (3, tr.16). Hầu hết các vụ đình công liên quan đến tranh chấp lao động về tiền lương, thời gian làm việc và điều kiện làm việc. Đình công là sản phẩm của kinh tế thị trường được pháp luật cho phép nhưng chỉ là giải pháp cuối cùng và phải theo đúng pháp luật. Đình công không làm quan hệ lao động xấu đi bởi vì sau những cuộc đình công quyền lợi người lao động được đảm bảo phần nào, kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp lại tốt hơn. Chỉ có điều tính chất đình công của công nhân là tự phát và không đúng với trình tự thủ tục quy định của pháp luật, gây thiệt hại cho doanh nghiệp, làm môi trường làm việc của không ít doanh nghiệp trở nên nặng nề. Những bất cập trên là một thực tế, là mâu thuẫn lớn về kinh tế-kỹ thuật và cả về xã hội.

Thứ hai, giai cấp công nhân đang phải đối diện với quá trình phân hoá khá mạnh mẽ và sâu sắc. Một bộ phận không nhỏ trong số họ rơi vào tình trạng nghèo khổ về vật chất cũng như tinh thần, đặc biệt là ở các khu công nghiệp. Công nhân các khu công nghiệp thu nhập thấp, làm việc với cường độ và thời gian hết sức căng thẳng, không có điều kiện thụ hưởng sinh hoạt văn hoá, sống trong môi trường rất phức tạp như tệ nạn xã hội, tội phạm... Có thể thấy điều này thông qua thu nhập của họ. Tiền lương bình quân của người lao động trong các doanh nghiệp năm 2009 ước đạt 2,84 triệu đồng/tháng. Mức lương

cao nhất là 100 triệu đồng/tháng; Tiền lương thấp nhất trong các doanh nghiệp nhà nước do địa phương quản lý, doanh nghiệp dân doanh là 650 nghìn đồng/người/tháng, trong các doanh nghiệp FDI là 920 nghìn đồng/người/tháng (4). Đời sống của công nhân khó khăn, nhu cầu tái sản xuất sức lao động không được đáp ứng, bị vắt kiệt sức lao động.

Thực tiễn và lý luận mác xít đều khẳng định lao động của công nhân là nguồn gốc cho quá trình phát triển và sự giàu có của xã hội. Song đa số công nhân ở Việt Nam sống khá vất vả, rất ít người được coi là giàu, trong nhóm xã hội trung lưu cũng chỉ là thiểu số. Vừa phải sống, vừa phải làm ra lịch sử - điều này có đúng với một bộ phận giai cấp công nhân hay không?

Thứ ba, nhiều tổ chức chính trị - xã hội tại các doanh nghiệp khá lúng túng về tổ chức và phương thức hoạt động. Những bất cập về chính sách, xung đột trong quan hệ lao động chưa được giải quyết thấu đáo đang làm cho nhiều công nhân trở nên thực dụng hơn, ít quan tâm tới vai trò, vị thế chính trị và những tổ chức của mình. Tổ chức Công đoàn là người đại diện cho lợi ích của giai cấp công nhân, nhưng hiệu quả hoạt động chưa cao, còn nhiều yếu kém. Ở nhiều doanh nghiệp liên doanh, Công đoàn không có chỗ hoạt động, thậm chí bị triệt tiêu hoạt động. Trong điều kiện kinh tế thị trường, việc bảo vệ quyền lợi chính đáng của công nhân có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, bởi lợi ích trực tiếp của công nhân lao động dễ bị tổn thương, bị xâm phạm. Dĩ nhiên Nhà nước phải có cơ chế chính sách bảo vệ lợi ích hợp pháp của công nhân lao động,

song công nhân không thể ỷ lại vào Nhà nước mà phải trực tiếp đấu tranh với tiêu cực, bảo vệ lợi ích hợp pháp của mình thông qua Công đoàn. Vì vậy, nếu Công đoàn thờ ơ với công nhân thì công nhân chắc chắn sẽ không xem Công đoàn là tổ chức của mình.

Thứ tư, giai cấp công nhân ở nước ta là lực lượng to lớn, quyết định đến sự tồn tại và phát triển đất nước, tha thiết yêu lao động, cần cù, nhẫn nại, sáng tạo trong lao động. Tuy nhiên, do đặc điểm của nền sản xuất nhỏ nên ý chí vươn lên thấp, dễ an phận thủ thường, tư tưởng bình quân chủ nghĩa, cào bằng. Ngoài việc chịu ảnh hưởng của tâm lý “tiểu nông”, điều đó là đúng và chưa hết tính thời sự, thì còn có sự xuất hiện của tâm lý “viên chức”, tuyệt đối hoá chuyên môn thuần tuý và thờ ơ với chính trị. Vì vậy việc nâng cao bản lĩnh chính trị cho giai cấp công nhân là rất cần thiết.

Tất cả những mâu thuẫn, hạn chế nêu trên sẽ làm suy giảm tính tích cực xã hội của giai cấp công nhân ở Việt Nam hiện nay. Nhu cầu khẩn thiết đặt ra để giải quyết những vấn đề nêu trên là tạo động lực trực tiếp về lợi ích vật chất và tinh thần cho họ. Động lực trực tiếp đối với giai cấp công nhân chính là những lợi ích thiết thân về việc làm, thu nhập, các nhu cầu ngày càng tăng về văn hóa-xã hội từ chính lao động của bản thân họ. Động lực sâu xa là lãnh đạo thành công công cuộc xây dựng một xã hội mới, trong đó nhân dân lao động làm chủ, đất nước độc lập và phồn vinh, xóa bỏ áp bức bất công, mọi người đều có điều kiện phấn đấu cho cuộc sống ấm no, tự do, hạnh phúc. Đảm bảo lợi ích thiết thân của giai cấp công nhân trong lợi ích chung của dân tộc, tạo ra động

lực bên trong thúc đẩy giai cấp công nhân mạnh mẽ vươn lên trong sản xuất và đời sống. Đó cũng là những điều đã được khẳng định trong *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI* của Đảng: “Sửa đổi, bổ sung các chính sách, pháp luật về tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, cải thiện điều kiện nhà ở, làm việc để bảo vệ quyền lợi, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của công nhân” (5, tr. 241).

II. Vai trò của hệ thống chính trị đối với việc phát huy tính tích cực xã hội của giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay

Việc phát huy tính tích cực của giai cấp công nhân là trách nhiệm của toàn xã hội, của cả hệ thống chính trị, trong đó trước hết là trách nhiệm của Đảng Cộng sản Việt Nam và Nhà nước Việt Nam. Và cùng với đó, việc chăm lo cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho công nhân phải được xem là “trách nhiệm của Nhà nước, người sử dụng lao động, các tổ chức chính trị - xã hội, của toàn xã hội và của công nhân”.

1. Vai trò của Đảng và Nhà nước

Nhận thức của Đảng về tầm quan trọng của việc xây dựng giai cấp công nhân, không chỉ thể hiện trên những nghị quyết, đường lối, chủ trương, trong các chương trình hành động mà ở chính việc làm của các tổ chức Đảng, của cán bộ, đảng viên; không những thể hiện ở cấp Trung ương mà còn ở tất cả các cấp địa phương. Nghị quyết, đường lối, chủ trương của Đảng về xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh là một trong những điều kiện cốt yếu nhất đảm bảo thắng lợi sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Đảng chỉ ra những mục tiêu chiến lược của sự phát triển kinh tế - xã hội, của CNH, HĐH trong từng giai đoạn phát triển nhất định của đất nước. Đảng còn chỉ rõ mục tiêu phát triển con người, xây dựng đội ngũ những người lao động ở Việt Nam trong đó có giai cấp công nhân. Đó là những định hướng cơ bản, là cơ sở để Nhà nước và các tổ chức chính trị-xã hội khác xây dựng các kế hoạch, chương trình cụ thể cho việc phát huy tính tích cực của các lực lượng lao động trong phạm vi quản lý của mình. Chỉ có đường lối đúng đắn, khoa học dẫn đường thì các hoạt động chính trị-xã hội mới có thể thành công.

Tuy nhiên, Đảng không phải là người trực tiếp quản lý xã hội. Ngoài việc đề ra đường lối, Đảng chỉ có thể cử các đảng viên của mình trực tiếp tham gia vào công việc của Nhà nước. Đường lối của Đảng chỉ trở thành hiện thực khi được chuyển thành hiến pháp, pháp luật, các văn bản pháp quy, thành chế độ chính sách và hiện thực hóa tất cả các văn bản đó trong đời sống xã hội.

Đảng cần chú ý nâng cao giác ngộ giai cấp, tinh thần yêu nước, tự lực tự cường và đặc biệt là nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp cho giai cấp công nhân. Trước yêu cầu của CNH, HĐH, trình độ học vấn và trình độ nghề nghiệp của giai cấp công nhân cần phải tiếp tục được nâng cao. Tình hình này đòi hỏi Đảng phải quan tâm hơn nữa đến công tác giáo dục, dạy nghề, kết hợp đào tạo với sản xuất.

Nhà nước phải cụ thể hoá quan điểm, đường lối của Đảng và chỉ đạo việc thực hiện. Nhà nước cụ thể hóa quan điểm của Đảng bằng cách ban hành, sửa đổi, bổ sung và tổ chức thực

hiện chính sách, pháp luật đối với giai cấp công nhân. Xây dựng môi trường xã hội, tạo điều kiện để giai cấp công nhân phát huy hết khả năng của mình, xoá bỏ những cơ chế đã và đang kìm hãm tính tích cực, tính chủ động sáng tạo của giai cấp công nhân, tạo lập một cơ chế mới, đảm bảo giải phóng giai cấp công nhân về mọi mặt. Thực hiện các chính sách đảm bảo nhu cầu và lợi ích của công nhân, kết hợp hài hoà các lợi ích, trong đó lợi ích cá nhân chính đáng của giai cấp công nhân được quan tâm đúng mức.

Với tư cách là trụ cột trong hệ thống chính trị, Nhà nước quản lý các quá trình kinh tế - xã hội, hạn chế những tiêu cực của cơ chế thị trường, động viên được sự sáng tạo, lòng nhiệt tình và tinh thần trách nhiệm của giai cấp công nhân; tổ chức, thực hiện các chính sách kinh tế và chính sách xã hội, tạo môi trường cho việc phát huy tính tích cực của họ. Nhà nước có vai trò chính trong phát triển giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội, nâng cao trình độ làm chủ quá trình sản xuất của giai cấp công nhân. Vai trò của Nhà nước còn được thể hiện trong việc xây dựng hệ thống pháp luật, tạo hành lang pháp lý cho việc bảo vệ quyền lợi của giai cấp công nhân; mở rộng quan hệ quốc tế, tạo điều kiện cho giai cấp công nhân tiếp thu khoa học, kỹ thuật, công nghệ hiện đại. Mặt khác, các cơ quan nhà nước, các cán bộ công chức nhà nước cũng góp phần tích cực nhất vào việc cung cấp những tư liệu quan trọng để Đảng có thể xây dựng đường lối phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng đội ngũ công nhân tốt hơn.

Đảng và Nhà nước cần tập trung lãnh đạo, chỉ đạo các ngành, các cấp, các

tổ chức chính trị - xã hội tập trung nguồn lực giải quyết một số vấn đề bức xúc, cấp bách đối với giai cấp công nhân hiện nay như: thiếu lao động kỹ thuật, mức thu nhập thấp lại chịu tác động của lạm phát, vấn đề tranh chấp lao động và đình công, vấn đề nhà ở cho công nhân nhập cư...

2. Vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội

Các tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân như Công đoàn, Đoàn thanh niên... đều hoạt động trên cơ sở hiến pháp và pháp luật. Để tạo những cơ chế phù hợp cho mục tiêu trên, việc Nhà nước hoàn thiện luật pháp điều chỉnh các quan hệ trong doanh nghiệp cũng rất cần thiết. Cần luật hoá hoạt động chính trị - xã hội của công nhân trong doanh nghiệp bằng những điều luật hoặc quy định mang tính pháp luật, khẳng định vị thế của các tổ chức chính trị - xã hội trong các doanh nghiệp. Tiếp tục hoàn thiện và bổ sung các bộ luật liên quan tới hoạt động chính trị - xã hội của công nhân như Luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Đình công... theo xu hướng phù hợp với nhu cầu thực tiễn, dễ hiểu, dễ thực thi. Cần điều chỉnh một số thoả ước lao động, bổ sung thêm những điều khoản về quyền tham gia, hoạt động chính trị - xã hội của công nhân và những đảm bảo cho quá trình thực hiện quyền đó được diễn ra bình thường theo luật định.

Nhà nước tạo điều kiện cho Công đoàn hoạt động thể hiện ở việc thông qua hiến pháp, ban hành văn bản pháp luật tạo điều kiện cho Công đoàn triển khai công tác. Không có sự giúp đỡ của Nhà nước, Công đoàn khó phát huy

được vai trò của mình trong các quan hệ kinh tế, quan hệ xã hội.

Công đoàn dưới sự lãnh đạo của Đảng, được sự hỗ trợ của Nhà nước, nêu cao tính chủ động, sáng tạo của mình; đa dạng hóa các hình thức vận động, tập hợp công nhân lao động trong tất cả các thành phần kinh tế, các ngành nghề, không ngừng đổi mới nội dung, phương thức hoạt động, hướng về cơ sở, lấy cơ sở làm địa bàn hoạt động chủ yếu, lấy công nhân lao động làm đối tượng vận động, tập hợp tạo nên những tiền đề kinh tế, chính trị, văn hóa... để xây dựng giai cấp công nhân vững mạnh.

Công đoàn đóng vai trò quan trọng trong việc tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao ý thức chính trị, nhận thức về vai trò của giai cấp công nhân trong sự nghiệp CNH, HĐH; quán triệt các chủ trương đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước liên quan đến quyền lợi và trách nhiệm của công nhân lao động. Vận động công nhân lao động, không ngừng nâng cao ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp trong sản xuất, công tác, tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề để đáp ứng yêu cầu tiếp thu và ứng dụng công nghệ mới. Công đoàn tham gia thực hiện và giám sát việc thực hiện các chính sách xã hội đối với giai cấp công nhân tại các cơ sở sản xuất. Cùng với Nhà nước, Công đoàn tham gia vào việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Thường xuyên quan tâm chăm lo giải quyết hợp lý những lợi ích chính đáng, thiết thực của công nhân lao động, phát động và triển khai các phong trào thi đua yêu nước. Trong mỗi doanh nghiệp, cán bộ công đoàn phải là những người được đào

tạo, có trình độ, tâm huyết để thực sự là cầu nối giữa chủ doanh nghiệp với công nhân lao động. Giai cấp công nhân không thể trưởng thành nếu lao động của họ ngày càng giản đơn và kém hiệu quả. Lao động càng sáng tạo, hiệu quả càng cao thì vai trò của giai cấp công nhân càng được khẳng định và đời sống vật chất và tinh thần của họ cũng được nâng cao. Trong thời kỳ CNH, HĐH, vai trò của giai cấp công nhân là rất quan trọng, vì vậy Công đoàn phát huy được vai trò của lực lượng này là nâng cao được tính tích cực của lực lượng quan trọng và cơ bản nhất trong xã hội.

Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh là tổ chức chính trị và là người bảo vệ quyền lợi chính đáng của thanh niên - lực lượng hùng hậu (chiếm 60%) tại các tổ chức, doanh nghiệp. Đoàn Thanh niên là trường học giáo dục công nhân trẻ chủ nghĩa yêu nước và chủ nghĩa cộng sản; là người động viên, tổ chức đoàn viên và công nhân trẻ trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị, đặc biệt là trong sáng tạo công nghệ, lao động đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả ngày càng cao, đi đầu trong sự nghiệp CNH, HĐH. Đoàn Thanh niên là người tổ chức các hoạt động đem lại lợi ích thiết thực cho công nhân trẻ. Thực tế hiện nay cho thấy, trong khi tổ chức đoàn ở doanh nghiệp nhà nước hoạt động có hiệu quả, thì ở khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước còn mờ nhạt. Nhà nước cần đẩy mạnh hơn nữa công tác tuyên truyền vận động phát triển tổ chức Đoàn thanh niên, củng cố, hoàn thiện tổ chức, đổi mới nội dung, phương thức và nâng cao chất lượng hoạt động nhằm tăng cường số lượng, chất lượng tổ chức Đoàn thanh niên trong các loại hình doanh nghiệp, để tổ chức này thực

hiện vai trò của mình trong phát huy tính tích cực của thanh niên công nhân.

Động lực thực sự của phát triển kinh tế và xã hội quy đến cùng là do nhu cầu, lợi ích, mà trước hết là lợi ích cá nhân, đó chính là động lực thúc đẩy tính tích cực của con người trong hoạt động. Chính điều đó đòi hỏi hệ thống chính trị phải quan tâm giải quyết các vấn đề bức xúc trước mắt và có cả chiến lược lâu dài để xây dựng giai cấp công nhân. Đẩy mạnh CNH, HĐH phải đi đôi với việc nâng cao mức sống của giai cấp công nhân về vật chất cũng như tinh thần, nâng cao trình độ văn hóa tay nghề cho giai cấp công nhân... Đây là trách nhiệm của nhiều lực lượng xã hội khác nhau, trong đó trách nhiệm của Đảng, Nhà nước và Công đoàn là vô cùng quan trọng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. www.congdoanvn.org.vn ngày 16/9/2010.
2. Nguyễn Hữu Dũng. Phát triển khu công nghiệp với lao động việc làm ở Việt Nam. *Lý luận chính trị*, số 6/2007.
3. Xuân Hoa. Đình công tăng cao: có phải do luật. Báo *Pháp luật*, số 119 - 122/2010.
4. <http://www.molisa.gov.vn>, ngày 12/1/ 2011.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI. H.: Chính trị quốc gia, 2011.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành Trung ương khoá X. H.: Chính trị quốc gia, 2008.

(Tiếp theo trang 43)

5. Khảo sát của công ty nghiên cứu thị trường Taylor Nelson Sofres (TNS) về thói quen mua sắm của người dân tại bốn thành phố lớn, được Tập đoàn Goldsun Việt Nam công bố 28/3/2008.
6. Việt Nam - Siêu thị, trung tâm thương mại: kênh đầu tư hấp dẫn. <http://www.doanhnhan360.com/Desktop.aspx/Thi-truong-360/Dau-tu-360/Kenh-dau-tu-hap-dan/>
7. Nielsen Vietnam. HCMC versus Hanoi: Understanding consumer differences, June 2009.
8. "Chân dung người tiêu dùng Việt Nam 2006", Báo Sài gòn Tiếp thị, 2007.
9. David L. Loudon, Albert J. Della Bitta (4th Edition), Consumer behavior: Concepts and applications, McGraw – Hill Inc.
10. Philip Kotler, Gary Armstrong, Principles of Marketing – chapter 5, Eight Edition, Pearson 2005.

http://vn.nielsen.com/site/documents/NielsenVietnam_HCMCvHanoiRegionalConsumerDifferences_June2009VIETNAMESECopyright.pdf