

Liên kết xã hội của công nhân Việt Nam: Tiếp cận tổng quan các nghiên cứu liên kết xã hội

Lê Thị Hồng Nhung^(*)

Tóm tắt: *Liên kết xã hội, theo nghĩa chung, là khái niệm liên kết hay hoà nhập nói lên sự kết hợp thích ứng với nhau giữa các yếu tố cấu thành một hệ thống, cho phép các yếu tố đó tạo thành một chỉnh thể cân đối. Có khá nhiều công trình, bài viết,... đã đề cập ở những khía cạnh nhất định có liên quan đến liên kết xã hội. Liên kết xã hội của công nhân trong các khu công nghiệp là một vấn đề nghiên cứu mới. Trên cơ sở tiếp cận lý thuyết “Cấu trúc xã hội” của Peter Blau, lý thuyết “Cấu trúc tinh thần và mạng lưới các quan hệ giữa các vị trí khách quan” của Pieere Bourdieu, tác giả đã tiếp cận các kết quả nghiên cứu từ các công trình, bài viết,... trên cấp độ liên kết cá nhân, nhóm, thiết chế từ năm 1996 đến 2014 nhằm bước đầu phân loại các nghiên cứu ở Việt Nam theo một phương pháp luận tiếp cận khoa học nhất định, đối với một quan hệ xã hội nhất định.*

Từ khóa: Xã hội học, Liên kết xã hội, Cấu trúc xã hội, Công nhân Việt Nam

I. Hướng nghiên cứu liên kết xã hội cấp cá nhân

Tự chủ sản xuất theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp đã tạo động lực mạnh mẽ cho sản xuất hàng hóa phát triển nhưng cũng làm thay đổi khá đậm nét các kiểu quan hệ xã hội của người công nhân Việt Nam. Có những quan hệ cũ mất đi, có quan hệ được củng cố và đồng thời có những quan hệ mới xuất hiện. Các quan hệ trong xí nghiệp của người công nhân hiện nay như thế nào? Các quan hệ này có ảnh hưởng gì đến quá trình sản xuất và chất lượng đội ngũ công nhân?

Xem xét các quan hệ này trên cả bình diện trong nước và quốc tế, một số tác giả đã thực hiện nghiên cứu về *thái độ của công nhân đối với công việc đang làm và quan hệ xã hội trong xí nghiệp của công nhân* (Tôn Thiện Chiến, 1996), *đặc điểm của quan hệ lao động* (Nguyễn Thị Minh Nhân, 2009), *mô hình quan hệ lao động* (Nguyễn Tiệp, 2009),...

Các tác giả cho rằng, quan hệ lao động là tổng thể các mối quan hệ giữa người với người trong quá trình lao động, bao gồm “các quan hệ về quyền và lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động và xã hội (nhà nước). Đó là quan hệ xã hội giữa các bên có địa vị và lợi ích khác nhau trong quá trình lao

^(*) ThS., Đại học Công Đoàn; Email: honghungdhd@gmail.com.

động, giữa chủ tư liệu sản xuất với người lao động, giữa người quản lý điều hành với người thừa hành và lợi ích của cộng đồng” (Nguyễn Tiệp, 2009, tr.34). Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam có sự đa dạng và khác biệt ở mỗi loại hình doanh nghiệp; mang bản sắc của một nền kinh tế chuyển đổi vẫn chịu nhiều can thiệp của Nhà nước trong việc giải quyết những mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động; đang trong thời kỳ khó khăn do các yếu tố nội tại chưa chín muồi và quan hệ lao động chưa phát triển (Nguyễn Thị Minh Nhân, 2009).

Trong quá trình sản xuất của doanh nghiệp, quan hệ giữa công nhân với công nhân là quan hệ bình đẳng, thể hiện ở sự tương trợ, giúp đỡ, bảo vệ quyền lợi của đồng nghiệp trong công việc và trong sinh hoạt một cách tự giác, qua đó củng cố khối đoàn kết công nhân. Tác giả Tôn Thiện Chiến cũng đưa ra kết quả điều tra cho thấy, “khi được hỏi: so với mấy năm trước thì tình đoàn kết giữa công nhân với nhau như thế nào, có đến hơn 80% công nhân được hỏi trong các doanh nghiệp quốc doanh trả lời tốt hơn hoặc như cũ (tốt hơn là 33,1%). Các chỉ số này ở các xí nghiệp ngoài quốc doanh là 93,7% và 48,6%. Như vậy, sự đoàn kết này xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của cuộc sống, làm việc của công nhân” (Tôn Thiện Chiến, 1996, tr.45). Minh chứng rõ hơn cho nhận định này, cuốn sách chuyên khảo “Mức độ đoàn kết xã hội và xung đột xã hội giữa các thành viên trong doanh nghiệp” của tác giả Đỗ Thị Vân Anh đã làm rõ thực trạng hai thái cực đoàn kết xã hội và xung đột xã hội trong các doanh nghiệp hiện nay. Trên cơ sở đó, chỉ ra các yếu tố tác động và xu hướng biến đổi đoàn kết và xung đột trong các

doanh nghiệp. Tác giả viết: “Trong quan hệ sản xuất, mối quan hệ giữa họ là bình đẳng. Có thể thấy rõ biểu hiện của nó ở sự tương trợ, giúp đỡ, bảo vệ quyền lợi của đồng nghiệp trong công việc và trong sinh hoạt. Điều đó thể hiện tình đoàn kết cao trong công nhân” (Đỗ Thị Vân Anh, 2014, tr.110). Những nhận định và số liệu phân tích của cuốn sách tuy chưa phản ánh hết sự liên kết của công nhân trong các doanh nghiệp, nhưng đây đều là những số liệu, tài liệu gợi mở rất nhiều cho nghiên cứu liên kết xã hội của công nhân trong khu công nghiệp.

Bên cạnh đó, một số công trình, bài viết đã có sự nghiên cứu khá sâu về “Lý thuyết Xã hội học hiện đại” (Lê Ngọc Hùng, 2013), “Sự phát triển lý thuyết trong nghiên cứu xã hội học từ lý thuyết về ‘quan hệ xã hội’ và ‘cấu trúc xã hội’ đến lý thuyết về ‘hiện thực xã hội’” (Nguyễn Đức Truyền, 2013), hay xem xét lại “Một số quan điểm xã hội học của DurKheim” - cuốn sách chuyên khảo tương đối toàn diện về các quan điểm xã hội học của DurKheim (Nguyễn Quý Thanh, 2011), “Lý thuyết xã hội học vĩ mô của Peter Blau về cấu trúc xã hội” (Lê Ngọc Hùng, 2013),... Dù không nghiên cứu trực tiếp liên kết xã hội giữa công nhân với công nhân, nhưng qua các phân tích các tác giả đã làm rõ những khía cạnh nhất định về cả lý thuyết và thực trạng mối liên kết xã hội giữa cá nhân với cá nhân.

II. Hướng nghiên cứu liên kết xã hội cấp nhóm

Liên kết xã hội nói chung (như các tổ chức xã hội dân sự) hay liên kết xã hội cấp nhóm giữa công nhân với nhóm công nhân nói riêng là một trong các loại hình của liên kết xã hội cấp nhóm. Tính liên kết này ảnh hưởng lớn đến năng suất của nhóm. Mối quan hệ giữa tính liên kết và năng suất nhóm phụ

thuộc vào các chuẩn mực mà nhóm đã đưa ra. Tính liên kết của nhóm càng cao thì các thành viên càng tuân theo các mục tiêu của nhóm.

Về hướng nghiên cứu này có khá nhiều công trình, bài viết^(*), qua đó đã làm rõ các khía cạnh nhất định về mối quan hệ xã hội, tương tác xã hội hay liên kết xã hội giữa các nhóm xã hội hay các nhóm công nhân. Dù ở các mức độ khác nhau, nhưng các công trình, bài viết của các tác giả đã nghiên cứu mối quan hệ xã hội, tương tác xã hội hay liên kết xã hội giữa các nhóm xã hội, nhóm công nhân khá cụ thể và rõ nét.

Xu hướng các cá nhân tự tập hợp lại với nhau dựa trên chủng tộc, khu vực địa lý và lợi ích đã được cả các lý thuyết gia lịch sử lẫn các nhà khoa học chính trị đương đại xem là điều tự nhiên (Xem: Nhạc Phan Linh, 2013; Lê Ngọc Hùng, 2013). Hai công trình “Mạng lưới xã hội của công nhân nhập cư ở khu công nghiệp Biên Hòa (Nghiên cứu trường hợp công nhân ở trọ tại phường Long Bình, thành phố Biên Hòa, Đồng Nai)” của Huỳnh Thị Ngọc Tuyết, Nguyễn Thị Minh Châu, Đào Quang Bình và “Sự liên kết của nông dân vùng Tây - Nam bộ trong các nhóm và tổ chức hợp tác để phát triển nông nghiệp hàng hóa” của Võ Thị Kim Sa đã cho thấy rõ

(*) “Sự liên kết của nông dân vùng Tây - Nam bộ trong các nhóm và tổ chức hợp tác để phát triển nông nghiệp hàng hóa” của Võ Thị Kim Sa (Luận án tiến sĩ Xã hội học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội, 2013); “Mức độ đoàn kết và xung đột giữa các thành viên trong doanh nghiệp” của Đỗ Thị Vân Anh (Sách chuyên khảo, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội); “Mạng lưới xã hội của công nhân nhập cư ở khu công nghiệp Biên Hòa (Nghiên cứu trường hợp công nhân ở trọ tại phường Long Bình, thành phố Biên Hòa, Đồng Nai)” của Huỳnh Thị Ngọc Tuyết, Nguyễn Thị Minh Châu, Đào Quang Bình (*Tap chí Khoa học Xã hội*, số 5 (141)-2010);...

nhu cầu thực tế việc hình thành liên kết xã hội cấp nhóm nói chung, liên kết nhóm công nhân hiện nay ở Việt Nam nói riêng. Đó là do *nhu cầu công việc nên có một dòng chảy lớn từ nông thôn ra đô thị, đến các khu công nghiệp, khu chế xuất ngày càng tăng*; có thể là *cùng phát triển kinh tế* hoặc có thể là *đồng hương tương thân, tương trợ nhau*,... nên họ có xu hướng liên kết với nhau thành các nhóm, như cùng quê, cùng ở trọ, cùng công ty,... (Xem: Huỳnh Thị Ngọc Tuyết, Nguyễn Thị Minh Châu, Đào Quang Bình, 2010; Võ Thị Kim Sa, 2013).

Trong phân tích mức độ tham gia liên kết của nông dân trong sản xuất nông nghiệp, Võ Thị Kim Sa đưa ra hai mức độ: liên kết xã hội và liên kết kinh tế, trong đó mức độ liên kết về mặt xã hội trong nhóm tương trợ và tổ chức hợp tác như sau: trong tổ hợp tác, 75% tổ viên duy trì mức độ sinh hoạt ít nhất 9 lần trong năm (tương đương 3 lần/vụ sản xuất). Tỷ lệ này đối với nhóm tương trợ là 51%. Ngược lại, trong hợp tác xã chỉ có 15% xã viên, chủ yếu là thành viên ban quản trị và ban kiểm soát, tham gia sinh hoạt thường xuyên từ 9 lần/năm trở lên, trong khi đó 72% sinh hoạt chỉ 1 lần trong vụ sản xuất (3 lần/năm) hay ít hơn (Võ Thị Kim Sa, 2013, tr.84). Với đánh giá mức độ tham gia liên kết về kinh tế, cụ thể là trong sử dụng dịch vụ, tác giả nhận định: đối với nhóm tương trợ, có 24% nhóm viên không sử dụng dịch vụ nào do tổ chức hợp tác cung cấp, 47% (tỷ lệ cao nhất trong nhóm) sử dụng 1 dịch vụ; 20% sử dụng 2 dịch vụ và 9% sử dụng 3 dịch vụ. Đối với tổ hợp tác, trong mẫu nghiên cứu chỉ có một tổ viên không sử dụng dịch vụ do tổ hợp tác cung cấp. Phần lớn (57% tổ viên) sử dụng 2 dịch vụ do tổ hợp tác cung cấp; số lượng dịch vụ mà tổ viên

sử dụng nhiều nhất là 4 dịch vụ (12%) (Võ Thị Kim Sa, 2013, tr.87). Những đánh giá xã hội học này là tài liệu tham khảo hữu ích cho các phân tích liên kết xã hội, trong đó có liên kết xã hội của công nhân trong khu công nghiệp.

Khi bàn về mối quan hệ giữa các nhóm, trong nghiên cứu “Mức độ đoàn kết và xung đột giữa các thành viên trong doanh nghiệp”, Đỗ Thị Vân Anh có đưa ra số liệu về mức độ đoàn kết nhóm của hai doanh nghiệp nhà nước và ngoài nhà nước. Trong đó, tỷ lệ đoàn kết giữa những người công nhân ở 3 tổ được khảo sát thuộc doanh nghiệp nhà nước (0,3091; 0,2907; 0,2593) thấp hơn so với thuộc doanh nghiệp ngoài nhà nước (0,4293; 0,4532; 0,5041) (Đỗ Thị Vân Anh, tr.114). Phân tích này giúp ích quan trọng cho đánh giá mức độ đoàn kết giữa các nhóm ở khu công nghiệp hiện nay.

III. Hướng nghiên cứu liên kết xã hội cấp thiết chế

Trong hệ thống xã hội, chức năng liên kết hay hòa nhập thể hiện ở sự phối hợp giữa vai trò mới và các vai trò đã có, giữa tập thể mới và các tập thể đã có, đồng thời nó có liên hệ mật thiết với động thái tiến hóa của các xã hội phức tạp, vì sự tiến hóa tương lai có hài hòa hay không là phụ thuộc vào thành công của chức năng đó. Liên kết xã hội là sản phẩm của một hệ thống xã hội lành mạnh, phát triển ổn định, bền vững.

Hướng liên kết xã hội cấp thiết chế có khá nhiều các công trình, bài viết. Trước hết, về *mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp*, Luận án tiến sĩ Kinh tế “Tạo lập và thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội” của Nguyễn Duy Phúc (2011) và bài viết

“Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Hà Nội” của Dương Ngọc Thanh (2012) nghiên cứu tương đối sâu từ lý luận đến thực tiễn nhằm lý giải và làm rõ mối quan hệ này. Các tác giả chỉ rõ, quan hệ lao động là tổng hòa các mối quan hệ trong sử dụng lao động giữa nhiều chủ thể (nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động). Đồng thời, các tác giả cũng nêu rõ, để đạt được quan hệ lao động lành mạnh - trạng thái của quan hệ lao động, thì giữa các bên (người sử dụng lao động và người lao động) cần thực sự tôn trọng, hợp tác với nhau nhằm thiết lập và duy trì sự hài hòa và phát triển bền vững về lợi ích (Nguyễn Duy Phúc, 2011); dựa trên những “nguyên tắc hợp tác, tôn trọng và đồng thuận trong đối thoại, thương lượng và thỏa thuận; đạt được sự bình đẳng về quyền, cân bằng về lợi ích giữa các bên; tạo sự tin tưởng lẫn nhau và môi trường lao động sản xuất kinh doanh hiệu quả; giảm thiểu xung đột, mâu thuẫn, tranh chấp lao động và đình công” (Dương Ngọc Thanh, 2012, tr.57).

Tiếp nối cho hướng nghiên cứu này, tác giả Bùi Thị Thanh Hà dù không trực tiếp đề cập đến mối quan hệ giữa công nhân với doanh nghiệp, nhưng qua các đánh giá về thái độ của công nhân với việc làm đã gián tiếp cho thấy sự liên kết chặt chẽ hay lỏng lẻo giữa công nhân với doanh nghiệp, bởi lẽ có hứng thú với công việc, công nhân mới yên tâm công tác, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp (Bùi Thị Thanh Hà, 1996). Bên cạnh đó, tác giả Đỗ Thị Vân Anh chỉ ra rằng, quan hệ giữa người sử dụng lao động với người lao động là quan hệ chủ thợ, nó còn cho thấy sự hợp tác, “bởi lẽ cả người sử dụng lao động và người lao động cùng chung mục đích là phát triển

sản xuất và tăng lợi nhuận” (Đỗ Thị Vân Anh, 2011, tr.110). Muốn mối quan hệ này phát triển hài hòa thì việc cải thiện vật chất, điều kiện làm việc và tăng thu nhập cho người lao động của chủ doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng. Đây cũng là yếu tố quan trọng nhằm gia tăng mối liên kết trong mối quan hệ này.

Một số nghiên cứu của các tác giả khác cũng cho thấy hướng nghiên cứu tương tự, tuy nhiên ở nghiên cứu của Thái Anh tại các công ty có vốn đầu tư nước ngoài mà chủ doanh nghiệp là người Hàn Quốc, tác giả tìm ra những điểm được và chưa được trong thực tế tại các doanh nghiệp này để giúp các bên liên quan có được cái nhìn cụ thể và chính xác nhất nhằm cải thiện mối quan hệ (Xem: Thái Anh, 2008); nghiên cứu của Nguyễn Thị Minh Nhân, xem xét môi trường quan hệ lao động trong doanh nghiệp Việt Nam nhằm nhận dạng và phân tích những đặc điểm mang tính bản sắc của quan hệ lao động một cách có cơ sở khoa học, giúp người lao động và người sử dụng lao động có những ứng xử phù hợp (Xem: Nguyễn Thị Minh Nhân, 2009).

Một nghiên cứu khác của Lê Thanh Hà cũng cho thấy, khi xem xét quan hệ lao động trong các doanh nghiệp Việt Nam, một vấn đề nổi cộm lên là đình công, nhất là ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Các hiện tượng tranh chấp lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là do sự khác biệt về văn hóa và hành vi công nghiệp trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; cung cách quản lý; cách định mức lao động; mức lương của công nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp dân doanh thấp; tính ổn định của công việc của công

nhân trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp dân doanh không cao; hệ thống thanh kiểm tra hoạt động chưa hiệu quả;... (Lê Thanh Hà, 2008). Việc nhận thức rõ những nguyên nhân trên sẽ góp phần giải quyết tốt mối quan hệ giữa người lao động với các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp hiện nay.

Cũng bàn về mối quan hệ giữa người lao động và nhà sử dụng lao động, nhưng tiếp cận từ vấn đề bảo vệ quyền lợi người lao động, xây dựng quan hệ hài hòa, tác giả Huỳnh Thân đã nghiên cứu những vấn đề xã hội còn tồn tại giữa người lao động với người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Tác giả cho rằng, tồn tại thực trạng này là do thiếu chế tài và thực thi pháp luật chưa nghiêm, “nhà sử dụng lao động và người lao động chưa có một cơ chế ‘đối thoại’ bắt buộc để tìm được tiếng nói chung, trong khi đó tiếng nói của công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh còn chưa đủ mạnh, nếu không muốn nói là không có trọng lượng” (Huỳnh Thân, 2010, tr.14). Để giải quyết những vấn đề xã hội này, cần đề cao vai trò của tổ chức thứ ba là báo chí trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động; phát huy vai trò quan trọng của công đoàn, vì “trong quan hệ lao động, Nhà nước là cơ quan quyền lực, cơ quan quản lý kinh tế, xã hội bằng việc ban hành các chính sách, pháp luật, hướng dẫn, kiểm tra giám sát và xử lý những vi phạm chính sách, pháp luật, nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội, đảm bảo an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội” (Huỳnh Thân, 2010, tr.5). Đây là kênh thông tin tham khảo quan trọng cho nghiên cứu liên kết xã hội của công nhân trong các khu công nghiệp hiện nay.

Ngoài ra, một số bài viết khác như “Gắn kết dạy nghề với doanh nghiệp - kinh nghiệm từ trường Trung cấp nghề Kỹ thuật công nghệ Hùng Vương” (Phạm Quang Trang Thủy, 2013) và “Liên kết giữa các khu công nghiệp và công nghiệp phụ trợ - Thực trạng và giải pháp” (Nguyễn Văn Trịnh, 2012) đã xem xét việc gắn kết giữa các doanh nghiệp với đào tạo nghề cho công nhân. Bài viết “Văn hóa doanh nghiệp góp phần làm hài hòa quan hệ lao động” (Nguyễn Nam Phương, Nguyễn Thị Thanh Mai, 2012) nghiên cứu khắc phục tình trạng tranh chấp lao động và đình công, hướng tới xây dựng mối quan hệ hài hòa trong doanh nghiệp. Bài viết “Các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả thực hiện liên kết doanh nghiệp - nông dân” (Hồ Quế Hậu, 2013)... nghiên cứu các yếu tố có ảnh hưởng đến kết quả liên kết giữa doanh nghiệp với nông dân thông qua phương thức hợp đồng lao động. Những nghiên cứu này đã có những hướng tiếp cận và gợi mở hữu ích cho việc nghiên cứu nhằm đảm bảo sự liên kết chặt chẽ giữa người lao động với người sử dụng lao động, thúc đẩy sự gắn kết mối quan hệ đôi bên nói chung và sự phát triển doanh nghiệp nói riêng.

Cuốn sách “Xã hội học Lao động” của Lê Thị Mai và Vũ Đạt hệ thống khá đầy đủ đối tượng, phương pháp, lý thuyết, khái niệm lao động, liên quan đến lao động theo cách tiếp cận của xã hội học. Các tác giả cũng bàn về quan hệ lao động và quan hệ xã hội trong môi trường làm việc. Khi nói đến quan hệ kinh tế - xã hội giữa người lao động và nhà tuyển dụng, các tác giả viết: “Hình thức quan hệ lao động này là kết quả phấn đấu đầy nỗ lực của những người lao động đòi hỏi được trả công xứng đáng vì sản phẩm do sức lao động của

họ tạo ra trở thành tài sản, của cải của người tuyển dụng lao động” (Lê Thị Mai và Vũ Đạt, 2009, tr.203-204). Khi nghiên cứu về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, các tác giả cũng đã chỉ ra, trách nhiệm này có liên quan đến nhiều thành phần khác nhau trong xã hội, trong đó có công nhân. Đặc biệt, các tác giả còn cho biết, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp với công nhân phụ thuộc vào điều kiện, môi trường kinh tế, xã hội, chính trị, pháp luật và văn hóa.

Một mảng nghiên cứu khác theo hướng liên kết này cũng khá thiết thực và có ý nghĩa thực tiễn là nghiên cứu của hai tác giả Trịnh Duy Luân, Nguyễn Xuân Mai (2007) và của Chang Hee Lee (2008).

“Một số tác động xã hội của hội nhập kinh tế quốc tế ở Việt Nam” của Trịnh Duy Luân, Nguyễn Xuân Mai đề cập tới một số tác động xã hội của hội nhập kinh tế quốc tế trong 5 lĩnh vực chính như: xóa đói giảm nghèo, bất bình đẳng và phân tầng xã hội, việc làm và di cư, phát triển con người và quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Nghiên cứu quan hệ lao động trong doanh nghiệp, các tác giả cho rằng, trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, đã và đang xuất hiện những mối quan hệ xã hội mới giữa người sử dụng lao động/giới chủ nước ngoài và người lao động Việt Nam. Một trong các nguyên nhân của hiện tượng này được các tác giả chỉ ra là, “người lao động Việt Nam còn thiếu hiểu biết về pháp luật, nhất là pháp luật về lao động. Đang có những khác biệt văn hóa giữa nhóm quản lý và người lao động trong phong cách, tập quán làm việc và ứng xử; hoặc xung đột lợi ích giữa giới chủ và người lao động” (Trịnh Duy Luân, Nguyễn Xuân Mai, 2007, tr.8). Trong giải quyết xung đột giữa người

lao động và giới chủ doanh nghiệp, phương hướng giải quyết “vẫn phải chú ý đến những đòi hỏi chính đáng của người lao động” (Trịnh Duy Luân, Nguyễn Xuân Mai, 2007, tr.51). Đây đều là những nhận định rất có ý nghĩa cho nghiên cứu mối liên kết giữa công nhân với doanh nghiệp trong các khu công nghiệp hiện nay.

Bài viết “Kinh nghiệm của Trung Quốc về đổi mới quan hệ lao động và quản lý thị trường lao động” của Chang Hee Lee đưa ra nhiều chiến lược nhằm đổi mới quan hệ lao động, trong đó có chiến dịch thương lượng tập thể thông qua tổ chức công đoàn, với khẩu hiệu: “Bất cứ nơi nào có người lao động thì ở đó phải có công đoàn” (Chang Hee Lee, 2008, tr.53). Tổ chức công đoàn đã giúp thúc đẩy thỏa ước tập thể nói chung sang thỏa ước tiền lương nói riêng. Qua đó, tác giả đã làm nổi bật được việc giải quyết mối quan hệ giữa lợi ích của doanh nghiệp với lợi ích của người lao động ở Trung Quốc. Điều này rất có ý nghĩa khi xem xét, thực hiện ở Việt Nam.

* *
*
*
*

Tóm lại, nhìn ở khía cạnh tổng thể, các công trình, bài viết,... nêu trên chủ yếu tiếp cận quan hệ xã hội, liên kết xã hội của công nhân dưới góc độ kinh tế, văn hóa doanh nghiệp, ít có công trình, bài viết tiếp cận dưới góc độ xã hội. Nếu có chăng, các công trình, bài viết cũng rất ít nghiên cứu trực tiếp liên kết xã hội của công nhân. Đặc biệt, các tác giả chưa có nhiều phân tích làm nổi bật liên kết xã hội của công nhân, qua đó, giúp cho các nhà quản lý có những chính sách phù hợp nhằm phát triển doanh nghiệp. Do đó, có thể khẳng định, chưa có một công trình, bài viết,... nào

nghiên cứu liên kết xã hội của công nhân trong khu công nghiệp hiện nay. Dù còn có những hạn chế, nhưng các công trình, bài viết này đều ít nhiều có giá trị tham khảo, vận dụng, thậm chí là nguồn tài liệu quý giá, gợi mở cho những nghiên cứu liên kết xã hội của công nhân tiếp sau này □

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Thái Anh (2008), “Đối thoại để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định”, Tạp chí *Bảo hộ lao động*, số 11.
2. Đỗ Thị Vân Anh (2011), *Mức độ đoàn kết xã hội và xung đột xã hội giữa các thành viên trong doanh nghiệp*, Sách chuyên khảo, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
3. Tôn Thiện Chiến (1996), “Quan hệ xã hội trong xí nghiệp của công nhân công nghiệp”, Tạp chí *Xã hội học*, số 2 (54).
4. Bùi Thị Thanh Hà (1996), “Thái độ đối với lao động của công nhân trong các xí nghiệp quốc doanh tại Hà Nội”, Tạp chí *Xã hội học*, số 2 (54).
5. Lê Thanh Hà (2008), “Đình công và quan hệ lao động ở Việt Nam - thực trạng và giải pháp”, Tạp chí *Nghiên cứu kinh tế*, số 362, tháng 7.
6. Hồ Quế Hậu (2013), “Các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả thực hiện liên kết doanh nghiệp - nông dân”, Tạp chí *Kinh tế và Phát triển*, số 193, tháng 7.
7. Lê Ngọc Hùng (2013), *Lý thuyết Xã hội học hiện đại*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
8. Lê Ngọc Hùng (2013), “Lý thuyết xã hội học vĩ mô của Peter Blau về cấu trúc xã hội”, Tạp chí *Xã hội học*, số 1 (121).
9. Chang Hee Lee (2008), “Kinh nghiệm của Trung Quốc về đổi mới quan hệ

- lao động và quản lý thị trường lao động”, Tạp chí *Lao động và Xã hội*, số 326.
10. Nhạc Phan Linh (2013), *Vai trò liên kết xã hội và tạo vốn xã hội của các tổ chức xã hội dân sự ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Xã hội học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
 11. Trịnh Duy Luân, Nguyễn Xuân Mai (2007), “Một số tác động xã hội của hội nhập kinh tế quốc tế ở Việt Nam”, Tạp chí *Xã hội học*, số 4 (100).
 12. Lê Thị Mai, Vũ Đạt (2009), *Xã hội học Lao động*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
 13. Nguyễn Thị Minh Nhân (2009), “Nghiên cứu môi trường quan hệ lao động trong doanh nghiệp Việt Nam”, Tạp chí *Khoa học thương mại*, số 28.
 14. Nguyễn Duy Phúc (2011), *Tạo lập và thúc đẩy quan hệ lao động lành mạnh tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn Hà Nội*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
 15. Nguyễn Nam Phương, Nguyễn Thị Thanh Mai (2012), “Văn hóa doanh nghiệp góp phần làm hài hòa quan hệ lao động”, Tạp chí *Kinh tế và Phát triển*, số 183, tháng 9.
 16. Võ Thị Kim Sa (2013), *Sự liên kết của nông dân vùng Tây - Nam bộ trong các nhóm và tổ chức hợp tác để phát triển nông nghiệp hàng hóa*, Luận án tiến sĩ Xã hội học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
 17. Dương Ngọc Thanh (2012), “Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Hà Nội”, Tạp chí *Lý luận Chính trị*, số 5.
 18. Nguyễn Quý Thanh (2011), *Một số quan điểm xã hội học của DurKheim* (Sách chuyên khảo), Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
 19. Huỳnh Thân (2010), “Bảo chí với vấn đề bảo vệ quyền lợi người lao động, xây dựng quan hệ hài hòa”, Tạp chí *Bảo hộ Lao động*, số 6.
 20. Phạm Quang Trang Thủy (2013), “Gắn kết dạy nghề với doanh nghiệp kinh nghiệm từ trường Trung cấp nghề Kỹ thuật công nghệ Hùng Vương”, Tạp chí *Lao động và Xã hội*, số 464+465, từ 01-31/10.
 21. Nguyễn Văn Trịnh (2012), “Liên kết giữa các khu công nghiệp và công nghiệp phụ trợ - Thực trạng và giải pháp”, Tạp chí *Lý luận chính trị*, số 8.
 22. Nguyễn Tiệp (2009), “Một số mô hình quan hệ lao động trên thế giới và kinh nghiệm rút ra cho nền kinh tế Việt Nam”, Tạp chí *Nghiên cứu kinh tế*, số 369, tháng 2.
 23. Nguyễn Đức Truyền (2013), “Sự phát triển lý thuyết trong nghiên cứu xã hội học từ lý thuyết về “quan hệ xã hội” và “cấu trúc xã hội” đến lý thuyết về “hiện thực xã hội””, Tạp chí *Xã hội học*, số 1 (121).
 24. Huỳnh Thị Ngọc Tuyết, Nguyễn Thị Minh Châu, Đào Quang Bình (2010), “Mạng lưới xã hội của công nhân nhập cư ở khu công nghiệp Biên Hòa (Nghiên cứu trường hợp công nhân ở trọ tại phường Long Bình, thành phố Biên Hòa, Đồng Nai)”, Tạp chí *Khoa học xã hội*, số 5 (141).