

TRIỂN VỌNG CỦA CÁCH TIẾP CẬN VỐN XÃ HỘI, MẠNG LƯỚI XÃ HỘI ĐỐI VỚI NGHIÊN CỨU VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP FDI Ở VIỆT NAM

NGUYỄN VĂN TUẤN*

I. SƠ LƯỢC VỀ LÝ THUYẾT MẠNG LƯỚI XÃ HỘI VÀ VỐN XÃ HỘI

1.1. Nội dung vốn xã hội

Lý thuyết về vốn xã hội chỉ ra rằng, mỗi con người, tổ chức đều có vốn xã hội của riêng mình. Vốn này bao gồm 1) các mối liên kết của họ trong một tổ chức, trong một nhóm xã hội nhỏ, như gia đình, bạn bè; trong cơ quan và với các đối tượng khác; 2) là các hành động chuẩn đã được cộng đồng, chính quyền thể chế hoá, được chính thức hoá buộc mọi cá nhân hoạt động trong tổ chức đó phải tuân theo; 3) Sự chấp hành hoặc tuân theo các hành vi chuẩn mực đã được cộng đồng thông qua. Trong điều kiện hiện nay, những biến đổi của môi trường kinh tế, xã hội, khoa học - công nghệ và thông tin có tác động đáng kể vào việc hình thành và sử dụng vốn xã hội của mỗi người và tổ chức.

Vốn xã hội có 3 chức năng. Một là, chức năng liên kết (bonding), làm cho các nhân, tổ chức gắn bó chặt chẽ với nhau. Sự gắn bó này dựa trên những mối quan hệ truyền thống, vốn có của con người như quan hệ huyết thống gia đình, tình cảm bạn bè, quê hương. Nhưng cũng do chức năng này mà con người trở nên thiếu chủ động, sáng kiến, khó thích ứng với những đổi mới, thay đổi. Hai là, chức năng hướng ra ngoài (bringding). Đây là chức năng có được nhờ những quan hệ yếu (weak ties) của con người - và những quan hệ quen biết, bắc cầu, thông qua bạn bè, quan hệ của gia đình, thông qua các phương tiện thông tin đại chúng. Ba là, chức năng kết nối. Nhờ 2 chức năng trên, con người tổ chức các kết nối của mình. Các kết nối này chủ yếu là kết nối bên trong hoặc hướng ra bên ngoài và kết nối tới những vị thế cao hơn. Trong những hoàn cảnh cụ thể, tương quan của 2 chức năng đó có tác động đáng kể tới khả năng kết nối của cá nhân, tổ chức.

Vốn xã hội được phân tích ở 3 cấp độ: Vi mô, trung gian và vĩ mô. Ở mức vi mô, vốn xã hội bao gồm các mối liên hệ thân thiết với gia đình, bạn bè; ở cấp độ trung gian, vốn xã hội bao gồm các mối quan hệ trong các cộng đồng, tổ chức xã hội, trong các cơ quan, doanh nghiệp; ở cấp vĩ mô, vốn xã hội bao gồm: các mối liên kết giữa các

* TS, Viện Xã hội học, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.

địa phương và liên kết quốc gia xuyên qua các địa phương. Ở 3 cấp này có điểm chung về mặt chức năng của vốn xã hội. Nếu một nghiên cứu nào đó chỉ đề cập đến một cấp độ của vốn xã hội thì cần xem xét thêm sự tác động của cấp khác. Ví dụ, nếu con người trong một xã hội bắt đầu với các mối quan hệ yếu với gia đình của họ (khi nghiên cứu vốn xã hội ở cấp vi mô), thì điều đó làm mất đi chức năng tăng cường sự tham gia của họ trong cộng đồng hoặc họ sẽ tích cực hơn trong việc tham gia ở mức quốc gia (vĩ mô).

Vốn xã hội có thể được xem xét từ góc độ xã hội học và kinh tế học. Ở góc độ xã hội học, người ta căn cứ vào các mối liên kết hay các quan hệ mà các cá nhân có được; căn cứ vào uy tín, vị thế xã hội, vào sự tin cậy, uy tín của cá nhân tổ chức quốc gia. Bằng những tiêu chí và thang đo cho các nội dung đó để giải thích vốn xã hội là phong phú hay nghèo nàn và nó đóng góp vào phát triển kinh tế, xã hội của cá nhân, tổ chức, quốc gia như thế nào. Trên góc độ kinh tế, người ta xem xét đến những lợi ích và chi phí bỏ ra để hình thành, duy trì và phát triển vốn xã hội để đạt được tăng trưởng và phát triển.

1.2. Nội dung mạng lưới xã hội

Các nhà nghiên cứu dùng khái niệm mạng lưới xã hội để chỉ phức thể các mối quan hệ xã hội do con người xây dựng, duy trì và phát triển trong cuộc sống thực của họ với tư cách là thành viên xã hội.¹

Cũng có người cho rằng, mạng lưới xã hội là một tập hợp các mối quan hệ giữa các thực thể xã hội gọi chung là các actor. Các thực thể xã hội này không chỉ là các cá nhân mà còn là các nhóm xã hội, các tổ chức, các thiết chế, các công ty xí nghiệp, và cả các quốc gia. Các mối quan hệ giữa các actor cũng có thể mang nhiều nội dung khác nhau từ sự tương trợ, trao đổi thông tin cho đến việc trao đổi hàng hóa, trao đổi các dịch vụ².

Trong bài viết này, chúng tôi coi mạng lưới xã hội là phức hợp các mối quan hệ hoạt động của các actor (thành viên tham gia) trong cộng đồng do con người xây dựng, duy trì và phát triển. Mạng lưới xã hội là môi trường, điều kiện để các thành viên tham gia hình thành, phát triển và khai thác các mối quan hệ xã hội trong mạng lưới mà họ tham gia để đạt được thành công cho cá nhân và cộng đồng.

Theo lý thuyết mạng lưới xã hội, doanh nghiệp FDI có mạng lưới xã hội của mình, đồng thời đó cũng là một actor trong một mạng lưới xã hội khác, ví dụ như mạng lưới doanh nghiệp của địa phương hoặc vùng nhất định.

Xem xét doanh nghiệp và các bộ phận hợp thành doanh nghiệp từ lý thuyết

¹ Lê Ngọc Hùng, Lý thuyết và phương pháp tiếp cận mạng lưới xã hội và trường hợp tìm kiếm việc làm của sinh viên, Tạp chí Xã hội học, số 2 (82), 2003, tr.67.

² Lê Minh Tiến: Tổng quan phân tích mạng lưới xã hội trong nghiên cứu xã hội, Tạp chí Khoa học xã hội, số 9 - 2006.

mạng lưới xã hội chúng ta sử dụng phương pháp đặc trưng của nó để phân tích vấn đề. Theo đó, chính các quan hệ xã hội, quan hệ giữa các actor mới là yếu tố quyết định hành vi chứ không phải là các đặc trưng của các actor; đồng thời sự khác biệt giữa các actor cũng không do các đặc trưng quyết định, mà chính cái cấu trúc của các quan hệ xã hội sẽ quyết định. Chẳng hạn dưới góc nhìn mạng lưới, việc tiếp cận các nguồn lực xã hội của actor như uy tín, tình thân, thông tin, quyền lực, vốn xã hội... phụ thuộc chủ yếu vào các quan hệ xã hội chứ không phải là các đặc trưng của các actor (P. Mercklé, 2004, 93). Tóm lại, nếu lối phân tích biến số chú trọng đến các mối quan hệ giữa các đặc trưng thì lối phân tích mạng lưới xã hội lại quan tâm chủ yếu đến các mối quan hệ và hình thức của chúng giữa các actor.

Với một số nét cơ bản trên về vốn xã hội và mạng lưới xã hội chúng ta có thể vận dụng để xem xét việc thực hiện quyền của người lao động trong các doanh nghiệp FDI các tỉnh phía Nam. Các nội dung được xem xét sẽ là: đặc điểm về tổ chức, bộ máy sản xuất, người lao động; đặc điểm về thể chế, hành vi chuẩn mực tại các doanh nghiệp FDI, những vấn đề nảy sinh trong quá trình hợp tác/hành động chung trong các doanh nghiệp FDI và vấn đề thực hiện quyền lao động có liên quan.

II. VẬN DỤNG LÝ THUYẾT VỐN XÃ HỘI, MẠNG LƯỚI XÃ HỘI NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ THỰC HIỆN QUYỀN LAO ĐỘNG CỦA LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP FDI

2.1. Đặc điểm tổ chức bộ máy, người lao động tại các doanh nghiệp FDI và mạng lưới xã hội của họ

Các doanh nghiệp FDI là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam. Tổ chức bộ máy của chúng có liên quan đến công ty, Hãng nước ngoài, đến nước sở tại và địa phương công ty hoạt động. Trong nội bộ công ty có bộ phận lãnh đạo - Hội đồng quản trị, Ban giám đốc công ty, các xưởng, phân xưởng, tổ đội sản xuất. Người lao động trong các doanh nghiệp được bố trí vào các bộ phận đó. Người lao động ở đây chỉ xét đến những người lao động trực tiếp tại các phân xưởng, tổ sản xuất.

Theo lý thuyết vốn xã hội, cụ thể là mạng lưới xã hội, trong doanh nghiệp FDI hình thành các mối liên hệ giữa các (actor). Các actor này gồm người lao động trực tiếp; người quản lý; ban lãnh đạo và cả những người lãnh đạo ở các Hãng, công ty mẹ và các mối liên kết giữa các actor với nhau. Mối liên kết giữa các actor được hiểu là các mối liên kết giữa những người trực tiếp làm việc trong công ty, giữa những người quản lý, lãnh đạo với nhau và có cả mối liên kết của từng cá nhân với các bộ phận đó và ngược lại. Như vậy từ phía người lao động, các mối quan hệ mà họ có gồm, các quan hệ giữa họ với nhau, các quan hệ của họ với bộ phận quản lý; với bộ phận lãnh đạo tại công ty và cả mối quan hệ của họ với công ty mẹ. Theo lý thuyết, nếu doanh nghiệp nhỏ hoặc rất nhỏ, các mối quan hệ đó chỉ như những mối quan hệ giữa các cá nhân người tham gia với nhau. Nếu doanh nghiệp lớn, các mối quan hệ đó phức tạp

hơn. Ngoài quan hệ giữa họ với nhau, actor là người lao động còn có các quan hệ với bộ phận là các actor khác là những người quản lý và lãnh đạo nhiều cấp trong công ty. Vì vậy rất nhiều mối quan hệ mà người lao động phải thiết lập và phải có trong hoạt động của mình. Nói cách khác họ phải tham gia vào mạng lưới như vậy.

Đối với người lao động, trong việc thiết lập mạng lưới mới của mình, họ bị chi phối bởi 2 kiểu kết nối. Kiểu quan hệ gia đình, nhóm bạn hay gần gũi/đồng hương là những quan hệ gắn kết (bonding). Do đặc điểm địa bàn làm việc hiện tại, những mối quan hệ này cũng không còn sức mạnh bền chặt như trước khi làm việc tại công ty. Ngược lại, những mối quan hệ vươn ra - quan hệ yếu, thiết lập quan hệ theo công việc, theo cơ cấu tổ chức, họ cũng không có điều kiện để thiết lập và sử dụng nó cho sự thành công trong cuộc sống lao động tại công ty. Bởi lẽ do điều kiện làm việc, sinh hoạt tại các khu công nghiệp FDI nên các nguồn thông tin hạn hẹp, các mối quan hệ mới phát triển chậm và ít có cơ hội và vì thời gian giao tiếp, truy cập thông tin, thị trường và điều kiện kết cấu hạ tầng nơi họ làm việc không cho phép. Với môi trường như vậy, người lao động gần như chỉ có các mối quan hệ với nhau mà rất ít có quan hệ với các bộ phận quản lý, lãnh đạo, đặc biệt là các mối quan hệ với các công ty mẹ.

"Nước xa không cứu được lửa gần"

Có một thực tế là hiện nay, nhiều doanh nghiệp FDI tại Việt Nam chỉ là "công ty con" của "công ty mẹ" ở nước ngoài. Ví vậy, mọi chủ trương, chính sách đều do "công ty mẹ" quyết định chứ người quản lý, điều hành Doanh nghiệp không có thực quyền. Điều này làm cho các vụ tranh chấp kéo dài, thậm chí bế tắc. Trong vụ ngừng việc của hơn 2.000 CN Công ty TNHH Sambu Vina (100% vốn Hàn Quốc; huyện Hóc Môn - TP.HCM) ngày 21 - 6, chỉ sau khi xin ý kiến chỉ đạo từ "công ty mẹ" ở Hàn Quốc, ban lãnh đạo công ty mới đồng ý nâng 15% tiền lương cho công nhân.

Hay như trước đó, cuối tháng 4 - 2008, khi xảy ra vụ ngừng việc của CN, theo hướng dẫn của các cơ quan chức năng TP, Công ty TNHH Mido (100% vốn Hàn Quốc, Hóc Môn) đã giải quyết một số kiến nghị của CN. Riêng tiền lương 2 ngày ngừng việc, công ty không giải quyết mà... chờ xin ý kiến của Tổng Giám đốc ở Hàn Quốc.

Đặc biệt, trong vụ tranh chấp kéo dài hơn nửa tháng tại Công ty Huê Phong (quận Gò Vấp - TPHCM) mới đây, lãnh đạo Sở LĐ-TB-XH TPHCM đã báo cáo với UBND thành phố: Người đại diện của doanh nghiệp để mặc đình công xảy ra để đánh tiếng với bên nước ngoài, vừa buộc các cơ quan quản lý Nhà nước phải giải quyết.

Đã từng lâm vào tình thế "nước xa không cứu được lửa gần", mới đây, một Doanh nghiệp tại KCX Linh Trung - TPHCM khi biết công nhân rục rịch chuẩn bị ngừng việc, đã báo cáo ngay với "công ty mẹ". Lập tức, "công ty mẹ" đồng ý tăng lương cho công nhân. Nhờ vậy đã ngăn chặn được một cuộc ngừng việc được báo trước.

Khi mạng lưới thông tin không tốt, các bộ phận quản lý, lãnh đạo, nhất là công ty mẹ càng thiếu thông tin về các actor trong đó có người lao động. Họ không thể có những điều chỉnh hoặc phản ứng kịp thời khi những lợi ích hợp tác của người lao động tại các công ty con bị vi phạm. Như vậy, vốn xã hội mạng lưới của người lao động tại các doanh nghiệp FDI trong ở cả 3 chức năng cố kết, vươn ra ngoài và kết nối việc cố kết và vươn ra đó đều yếu. Kết quả là, khi có những biến động, thay đổi đối với họ, từ những thay đổi từ bên ngoài như giá cả thị trường tăng, điều kiện làm việc thay đổi đến mục tiêu hợp tác trong công ty - vào công ty làm việc để đạt được mục tiêu thu nhập chẳng hạn, khả năng thích ứng của họ thấp. Những hành vi tiêu cực, - hành vi không theo chuẩn mực đã được thể chế hoá và buộc mọi người phải tuân theo, như không hợp tác với các bộ phận khác trong tổ chức là bộ phận quản lý, bộ phận lãnh đạo rất dễ xảy ra. Xét từ phía người lao động, mục tiêu hợp tác trong công ty có nguy cơ bị phá vỡ.

Bỏ quên thoả ước tập thể

Theo quy định, sau 3 năm, doanh nghiệp phải tăng lương cho người lao động, tuy nhiên theo kết quả điều tra 3 năm qua thì trên 20% số lao động không được doanh nghiệp tăng lương hoặc mức tăng mỗi lần rất thấp, nhất là những doanh nghiệp trả lương theo hình thức khoán sản phẩm.

Bên cạnh đó, vi phạm hình thức hợp đồng lao động cũng là tình trạng khá phổ biến trong các doanh nghiệp FDI. 3,2% số lao động làm việc từ 11 - 15 năm vẫn chỉ được ký hợp đồng miệng, 1,6% ký hợp đồng lao động thời hạn dưới 1 năm. Những lao động làm việc tại doanh nghiệp từ 6 - 10 năm chỉ có 71,5% được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Tỷ lệ này thấp hơn nhiều ở những lao động làm việc trong doanh nghiệp từ 1 - 3 năm.

Qua những khảo sát trên, có thể thấy, mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp FDI chưa thực sự hài hòa về quyền lẫn lợi ích³.

Từ phương diện kinh tế học để xem xét hành vi hợp tác của người lao động, người ta đã chỉ ra có mối quan hệ giữa chi phí và lợi ích của sự hợp tác. Trong hợp tác giữa các thành viên là người lao động và công ty cả hai đều tính toán tới lợi ích của sự hợp tác và chi phí bỏ ra. Về lý thuyết, chi phí bỏ ra để tham gia hợp tác càng thấp thì động cơ và sự quyết tâm hợp tác cũng thấp. Chi phí này được gọi là chi phí ban đầu. Có những tổ chức chỉ dựa vào sự tin cậy lẫn nhau để bắt đầu sự hợp tác. Các doanh nghiệp FDI cũng như vậy. Hợp tác ban đầu của công nhân với các bộ phận khác trong doanh nghiệp dựa vào sự cam kết, hứa hẹn ban đầu về việc làm, thu nhập; còn doanh nghiệp tin tưởng vào một số yếu tố mang tính đặc trưng cá nhân

³ Dũng Hiếu, VietNam econome, 20/9/2007.

nhất định của người lao động để hợp tác làm việc. Sau một thời gian nhất định, nếu không có sự bổ sung chi phí thêm cho sự tin cậy đó, sự hợp tác khó có cơ hội bền vững. Để duy trì sự hợp tác người ta còn tính đến các chi phí bổ sung. Các chi phí này liên quan đến thay đổi, đến cải thiện tiện nghi của cuộc sống. Cuộc sống càng tiện nghi, chi phí của cá nhân để tham gia hợp tác càng cao. Hiện nay, do sự phát triển chung và do sự hội nhập của kinh tế thế giới, những chi phí bổ sung này không ngừng thay đổi, thậm chí có thời điểm rất cao và chúng đều có ảnh hưởng tới hành động hợp tác của các cá nhân tham gia trong công ty. Bản thân người lao động cũng đang bị sức ép của chi phí ăn ở, đi lại, học tập kể cả giải trí, nghỉ ngơi. Đó là những chi phí bổ sung. Những chi phí này tăng lên trong khi đó hợp tác làm việc không thoả mãn được mục tiêu cuộc sống của những người tham gia sẽ dẫn đến sự bất hợp tác. Vì thế lợi ích trong quá trình hợp tác không tăng lên tương ứng cũng gây ra những tác động tiêu cực trong quá trình hợp tác.

2.2. Đặc điểm thể chế và hành động chuẩn mực tại các công ty FDI

Xét trên góc độ một tổ chức sản xuất là các công ty, giữa người lao động và công ty có những mối quan hệ nhất định, những mối quan hệ này được thể thức hoá, ràng buộc nhau bằng các thể chế. Các thể chế ở đây gồm các điều Luật, thông tư, qui định và các thoả ước hay thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Các điều Luật và thoả ước được áp dụng trong công ty FDI tại Việt Nam chịu ảnh hưởng của Luật, thông tư cấp Trung ương, Nhà nước qui định; có thể chế do các tổ chức cấp trên của Công ty qui định, như từ các Công ty mẹ; có thể chế mang tính địa phương, có thoả ước do Công ty thoả thuận với người lao động. Vì vậy việc thực hiện quyền của người lao động trong các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam hiện nay có liên quan đến thực hiện các thể chế với rất nhiều chủ thể điều chỉnh. Về lý thuyết, những thủ tục, thể chế có vai trò làm tăng cường sự liên kết hợp tác giữa các bộ phận/actor trong công ty bằng việc đưa ra được các hành động chuẩn mực. Trong nội dung thể chế này, ngoài vấn đề thiết lập thể chế, các hành động chuẩn mực còn có nội dung tuân thủ/chấp hành. Biểu hiện của tuân thủ chấp hành là khuyến khích, khen thưởng các hành động chuẩn mực và phạt những hành động không chuẩn mực. Việc chấp hành theo nghĩa trên làm tăng sức mạnh của thể chế và tăng hiệu quả của các hành động tiêu chuẩn. Vì thế tại các công ty FDI phải kết hợp các thể chế một cách đồng bộ và duy trì nghiêm túc những yêu cầu lý thuyết trên. Trong trường hợp nào đó, như thể chế chưa đầy đủ, thiếu đồng bộ, không chính thức hoá nó thành những hành động chuẩn, bắt buộc phải tuân theo - đối với tất cả các bộ phận trong mạng lưới - người lao động, bộ phận quản lý, lãnh đạo thì khó có sự hợp tác bền vững để đạt được lợi ích cao đối với tất cả các bộ phận.

2.3. Sự hợp tác trong các công ty FDI

Xét về mặt hoạt động kinh tế, hoạt động của các công ty FDI là hoạt động hợp tác

để đạt thành công. Những ngày đầu hoạt động ở hầu hết các công ty đều đạt được sự hợp tác tốt. Cả công ty, người lao động các bộ phận trung gian và công ty mẹ cũng như địa phương hay quốc gia tiếp nhận các công ty đều thu được lợi ích tương xứng với những chi phí đã đầu tư. Đến một thời điểm nào đó sự hợp tác không thuận lợi, không được như lúc ban đầu, người ta gọi là diễn ra sự căng thẳng công dân (Putnam, 1993).

Hiện nay, vốn xã hội đã từng được bàn đến để tranh luận về vấn đề căng thẳng trong thực tế hợp tác. Vốn xã hội làm cho các công việc tập thể tiến hành thuận lợi, bởi vì nó làm giảm khó khăn và tăng cường sự tin cậy lẫn nhau trong mối quan hệ giữa các cá nhân. Sự thu hút công dân làm tăng vốn xã hội vì nó nâng cao số lượng liên kết cá nhân, tăng thêm thông tin căn cứ vào mức độ tin cậy lẫn nhau. Vì vậy mỗi cá nhân đều quan trọng và vì vậy sự hợp lực, tin cậy tăng lên theo mức độ của uy tín, tin cậy (Putnam, 1993). Đồng thời mạng lưới trách nhiệm công dân cung cấp sứ mệnh công dân của mỗi người, yêu cầu liên hệ như việc liên hệ, khai thác thông tin và tiếng tăm /ảnh hưởng tốt xấu và chúng là những giá trị nổi bật trong mọi người. Các giá trị đó cần được giữ gìn nếu cá nhân còn trong khuôn khổ của các mối quan hệ cộng đồng. Sự căng thẳng/ sự gắng sức mang tính công dân đó nảy sinh làm giảm cơ hội vì khi đó những sự tích cực hoá/khuyến khích cá nhân diễn ra trong bối cảnh các mối liên hệ cá nhân và mạng lưới xã hội trong tình trạng có thể/buộc phải được thoả thuận mang tính ép buộc/tuân thủ. Điều đó xảy ra vì có lo ngại rằng, đang có những sự lôi kéo ngầm nhằm phá vỡ các thoả thuận cá nhân và thoả thuận chung đã được cam kết. Lúc này cần sử dụng tới trách nhiệm cộng đồng, thực chất là ngăn chặn và làm cho mọi người không còn cơ hội từ bỏ công ty, đình công và lợi dụng sự tin cậy để xúi giục, lôi kéo sẽ thực hiện các việc tiêu cực đó của các bộ phận. Mối quan hệ nhân quả giữa vốn xã hội và khuynh hướng cá nhân trong sự hợp tác đã được chứng minh bằng rất nhiều bằng chứng kinh nghiệm của Putnam, 1996; Narayan & Pritchett, 1997; Molina, 1998.

Theo ông Hoàng Văn Dũng - Phó Chủ tịch thường trực VCCI, cả nước có hơn 7.000 Doanh nghiệp FDI hoạt động, với tổng số vốn khoảng 70 tỷ USD, sử dụng khoảng 1 triệu lao động. Bình quân hàng năm, Doanh nghiệp FDI chiếm 37% giá trị sản xuất công nghiệp và chiếm 56% kim ngạch XK và đóng góp 15.5% GDP. Tuy nhiên, với tình hình đình công phổ biến như hiện nay, không còn con đường nào khác phải tìm được tiếng nói chung để tạo sự hài hòa trong quan hệ lao động. Các bên quan hệ lao động tại nơi làm việc cần hợp tác chặt chẽ với nhau, thường xuyên đối thoại với nhau dưới nhiều hình thức, khi có vấn đề phát sinh, các bên cần chủ động tổ chức gặp gỡ, đối thoại, thương lượng để giải quyết ngay các vấn đề bất đồng. Để giải quyết vấn đề này, cần tìm hiểu rõ nguyên nhân đình công, chú không thể chỉ để ý tới trình tự thủ tục đình công nhu thời gian qua. Hiện nay tỷ lệ các Doanh nghiệp FDI và liên doanh có tổ chức công đoàn đại diện cho công nhân chỉ chiếm 3%.⁴

⁴ Quốc Anh: Doanh nghiệp cần điểm tựa pháp lý, website Chungkhoan, Thứ ba, 12/12/2006.

Vì vậy khi mà vốn xã hội của cá nhân được xác định và được đo trong thuật ngữ mở rộng xã hội/hoà nhập xã hội hoặc chia sẻ chung các giá trị xã hội, như là *“tham gia trong cộng đồng địa phương, đi tiên phong trong hoàn cảnh xã hội, tin cậy và bảo vệ, liên kết xóm giềng/xung quanh, liên kết với gia đình và bạn bè, khoan dung với sự khác biệt, giá trị trong cuộc sống và công việc”* (Onyx & Bullen trích trong Woolcock & Narayan 2000, p.241), nó sẽ có hiệu lực trong việc phân tích hành động tập thể tại các công ty. Được coi là trung tâm của sự phân định rõ ràng các mối liên hệ cá nhân cần bổ sung các hiện tượng kinh tế hiện đại như kinh doanh/chứng khoán, sự khai thác thông tin (Burt, 1997). Nhưng có một khó khăn là, sự tăng lên về lượng của các mối quan hệ như thế nào trong các mối quan hệ để nó có thể tự giải quyết được vấn đề hợp tác trong điều kiện tính cản trở hơn là giúp cho tăng cường số người tích cực tham gia vào hoạt động của tổ chức.

2.4. Sự hợp tác và thể chế trong công ty

Như vậy các mối liên hệ xã hội chỉ là một khía cạnh để xem xét sự hợp ‘ác bên trong công ty. Vì thế cần xem xét tới mối liên kết bên trong rộng hơn. Đó là sự khích lệ của thể chế và tích lũy những kinh nghiệm hợp tác trước đây. Bởi vì, thể chế được ban hành mang tính cục bộ nhưng rất tập trung, tới một thời điểm nào đó nó có xu hướng chống lại sự khơi dậy hành động hợp tác. Hơn nữa sự ảnh hưởng những nét truyền thống của hợp tác trong kinh tế cần phải đóng vai trò vật tin cậy trong xu hướng hợp tác hiện nay.

Tiếp cận này được thực hiện bởi những nghiên cứu thực nghiệm. Kenwoththy (1997 & 1995) cho biết, sự tin cậy rất có lợi, nhưng nó không là điều kiện cốt yếu cho sự bắt đầu hành vi hợp tác và sự bắt đầu hành vi hợp tác được thay thế bằng sự khuyến khích/tăng cường các thể chế.

Vốn xã hội và sự căng thẳng trong các cấu trúc liên kết có thể do sự thiếu hụt lớn các hành động khuyến khích hình thành các hoạt động hợp tác trực tiếp trong kinh tế. Trong bối cảnh như vậy, *vốn xã hội cần được xem xét như những nguồn lực của cá nhân có khả năng bảo vệ lợi ích bởi các thành viên trong mạng lưới xã hội hoặc bởi cấu trúc xã hội khác* (Portes, 1998). Đó không có nghĩa là mở rộng về số lượng của các mối liên hệ mà là cần hình thành các mối liên hệ sâu hơn, chất lượng hơn của các liên kết xã hội giữa các cá nhân. Các liên kết này là những nguồn khác nhau cho sự sáng tạo mới và phát triển công ty. Một cách chung hơn các liên kết này thiết lập các đầu vào thông tin quan trọng cho tiếp cận kinh tế và truy cập thị trường. Đồng thời chúng hình thành các ràng buộc lẫn nhau về hành vi, nghĩa vụ và các hành động tiêu chuẩn/chuẩn mực.

Theo logic nghiên cứu đó, vốn xã hội là tài sản cá nhân, có được dựa trên các mối quan hệ giữa những người tham gia hoặc giữa các thành viên tham gia là cá nhân và nhóm (Portes, 1998, tr.18). Nếu nó là nguồn lực cá nhân, tầm quan trọng

của nó có thể tăng lên cao hơn so với tầm quan trọng của công ty và công ty được xác định ngang bằng cá nhân.

Các hình thức bất hợp tác ở một mức nhất định đều có thể lý giải từ lý thuyết về vốn xã hội, mạng lưới xã hội trên cả góc độ xã hội học và kinh tế học.

Từ góc độ xã hội học, đó là các mạng lưới lỏng lẻo của người lao động trong các doanh nghiệp với các bộ phận khác; đó là, còn có nhiều hoạt động chưa định hình thành những hành động tiêu chuẩn được thể chế hoá buộc mọi thành viên phải tham gia, như thiết lập quan hệ giữa công nhân với các bộ phận đại diện (công đoàn); chưa có cơ chế kết nối hoặc khai thác thông tin hình thành mạng lưới giữa người lao động với lãnh đạo các công ty mẹ; đặc biệt là các thoả ước lao động được thể chế và chính thức hoá, buộc tất cả các bộ phận phải tuân theo.

Từ góc độ kinh tế, đối chiếu chi phí và lợi ích khi tham gia lao động trong các doanh nghiệp FDI lúc đầu thuận lợi, nhưng sau đó do có sự thay đổi từ môi trường, các chi phí bổ sung đều ảnh hưởng tới lợi ích của người lao động và của công ty. Việc điều hoà lợi ích trong bối cảnh những cơ sở ban đầu của sự hợp tác là sự tin cậy, tiếng tăm của công ty cũng thay đổi theo thời gian. Các chủ thể liên quan trong công ty không kịp thời điều chỉnh mục tiêu của hợp tác do đó gây ra những hành động bất hợp tác như đã nêu.

Nghiên cứu về thực hiện chính sách cho người lao động trong các doanh nghiệp FDI, cùng với những tiếp cận khác, không thể thiếu cách tiếp cận về mạng lưới xã hội và vốn xã hội. Hơn nữa cần có những nghiên cứu chuyên hơn từ cách tiếp cận này, như những mạng lưới liên kết xã hội cần có của các actor (người lao động, người quản lý, lãnh đạo, các tổ chức khác) trong doanh nghiệp FDI; các hành động tiêu chuẩn của các actor; đo lường vốn xã hội của các doanh nghiệp FDI để có cơ sở định hướng phát triển chúng tốt hơn./.

Tài liệu tham khảo

1. Burt, R. S. (1997), "The Contingent Value of Social Capital", in *Administrative Science Quarterly*, vol. 42, n. 2.
2. Kenworthy, L. (1997), "Civic Engagemnt, Social Capital, and Economic Cooperation", in *American Behavioral Scientist*, vol. 40, n. 5.
3. Portes, A. (1998) "Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology", in *Annual Review of Sociology*, vol. 22.
4. Putnam, R. D., (1993a), "The Prosperous Community. Social Capital and Public Life", in *American Prospect*, vol. 13, pp.35-42.
5. Woolcock, M., and D. Narayan (2000), "Social Capital: Implications for Development Theory, Research and Policy", in *World Bank Research Observer*, vol. 15, n.2 august.