

CHUẨN MỰC XÃ HỘI TRONG DOANH NGHIỆP Ở LÀNG NGHỀ BÁT TRĂNG HIỆN NAY

(Qua nghiên cứu trường hợp xã Bát Trảng, huyện Gia Lâm, thành phố Hà Nội)

✍ LÊ THỊ THÚY NGÀ*

Ngày nhận: 9/10/2017

Ngày phản biện: 16/10/2017

Ngày duyệt đăng: 06/11/2017

Tóm tắt: Bát Trảng là một làng nghề có truyền thống lâu đời, nổi tiếng về sản xuất gốm, sứ ở trong nước và trên thế giới. Các doanh nghiệp ở Bát Trảng ngày càng chú trọng đầu tư phát triển sản xuất - kinh doanh. Trong hoạt động của mình, mỗi một doanh nghiệp đều hướng vào những giá trị để phát triển. Bên cạnh những giá trị, các doanh nghiệp/cơ sở sản xuất - kinh doanh (DN/CSSX-KD) ở Bát Trảng cũng tuân theo những chuẩn mực xã hội. Bài viết đã phân tích về những chuẩn mực trong doanh nghiệp hiện nay ở Bát Trảng trong mối quan hệ chủ yếu giữa người chủ và người lao động. Ngoài ra, bài viết cũng phân tích chuẩn mực của doanh nghiệp trong mối quan hệ với cộng đồng và chịu sự ảnh hưởng của chuẩn mực cộng đồng làng nghề Bát Trảng.

Từ khóa: Chuẩn mực, chuẩn mực xã hội, kinh doanh.

SOCIAL STANDARDS IN ENTERPRISES IN CURRENT BAT TRANG TRADE VILLAGE

(Based on the case study of Bat Trang commune, Gia Lam district, Hanoi)

Abstract: Bat Trang is a village with a long tradition, famous for pottery and porcelain in the country and in the world. Businesses in Bat Trang increasingly focus on developing production - business. In their activities, each business is driven by values to develop. Beside these values, the business / production / business establishments in Bat Trang also follow social norms. The paper analyzes current business standards in Bat Trang in the primary relationship between employers and employees. In addition, the article also analyzes the standards of enterprises in relation to the community and is influenced by Bat Trang village community standards.

Keywords: standards, social norms, business

Trong bài viết này, tác giả sử dụng bộ dữ liệu luận án tiến sĩ được tiến hành nghiên cứu tại xã Bát Trảng, huyện Gia Lâm, thành phố Hà Nội, vào thời gian tháng 4/2014. Nghiên cứu kết hợp phương pháp định lượng và phương pháp định tính trong điều tra xã hội học. Đối phương pháp định lượng, bên cạnh bảng câu hỏi chung, nghiên cứu còn sử dụng bảng câu hỏi riêng giành cho chủ doanh nghiệp và người lao động. Dung lượng mẫu định lượng là 370 phiếu (trong đó 300 phiếu giành cho người lao động và 70 phiếu giành cho người chủ doanh nghiệp và cơ sở sản xuất hộ gia đình).

1. Khái niệm về chuẩn mực xã hội

Thuật ngữ chuẩn mực xã hội được sử dụng phổ biến trong ngành xã hội học (Vaske & Whittaker 2004). Đó là tập hợp những mong đợi, yêu cầu, quy tắc đối với hành vi của các thành viên trong xã hội. Chuẩn mực qui định cho mỗi thành viên những việc nào nên làm, không nên làm và cần xử sự như thế

nào cho đúng trong mỗi tình huống xã hội (Vũ Cao Đàm, 2007).

Khi nói đến Chuẩn mực là những quy tắc hành vi có tính bắt buộc phải hành động. Vì vậy, khi nói đến Chuẩn mực là nói đến những quy tắc trong hành vi có những giá trị phổ biến. Việc tuân thủ nó được các thành viên khác trông đợi và thừa nhận. Chuẩn mực có hai hình thức: thành văn và bất thành văn.

+ Chuẩn mực thành văn: đó là những quy định của pháp luật hay đạo đức về quan hệ và hoạt động xã hội nói chung và về sản xuất - kinh doanh nói riêng như Luật doanh nghiệp, Luật lao động, Quy chế đạo đức kinh doanh, đạo đức nghề nghiệp,...

+ Chuẩn mực bất thành văn: đó là những thể lệ của cộng đồng nói chung, những quy định của cộng đồng làng - xã về sản xuất - kinh doanh nói riêng, như các thông lệ về thỏa thuận/đối công, mức thù lao/tiền công đối với người thợ, thông lệ thưởng - phạt về mặt đạo đức nghề nghiệp,...

* Trường Đại học Công đoàn

2. Thực trạng về chuẩn mực xã hội trong doanh nghiệp ở Bát Trảng

Khi phân tích về chuẩn mực xã hội trong doanh nghiệp ở Bát Trảng, kết quả cho thấy rằng những chuẩn mực được thực hiện ngay khi doanh nghiệp/ cơ sở sản xuất - kinh doanh (DN/CSSX - KD) xác định được những mục tiêu, sứ mệnh của doanh nghiệp. Các Chủ doanh nghiệp/cơ sở sản xuất - kinh doanh đều cố gắng phổ biến những mục tiêu, sứ mệnh đó tới các thành viên thông qua sự phân công lao động. Một trong những nhiệm vụ mà Chủ DN/CSSX - KD phải thực hiện đó là đề ra những quy định để các thành viên thực hiện.

Chuẩn mực là những quy định trong doanh nghiệp

Những quy định này chính là những chuẩn mực mọi người tuân thủ và tán thành. Đối với người lao động, họ cũng cần biết những quy định đó khi bắt đầu làm việc: làm công việc gì? Thời gian làm việc? Thu nhập? Hình thức trả công... Đó cũng là yếu tố cần trao đổi/thỏa thuận giữa người Chủ và Người lao động trong DN/CSSX - KD.

Bảng 1. Những quy định của DN/CSSX - KD

Những quy định	Số lượng	Tỷ lệ %
<i>DN đối với NLĐ</i>		
Trả công/thù lao/tiền lương	297	80,3
Cách đối xử với NLĐ	50	15,9
Điều kiện LĐ	60	16,2
Thời gian LĐ	310	83,8
Chế độ nghỉ ngơi	134	36,2
Thưởng	111	30,0
Phạt	63	17,0
<i>NLĐ với DN</i>		
Thời gian làm việc	296	80,0
Chất lượng sản phẩm	140	37,8
Khi vi phạm thỏa thuận	30	8,1

Nguồn: Kết quả khảo sát 370 người chủ và lao động tại DN/CSSX - KD

Những chuẩn mực trong DN/CSSX - KD được thể hiện trong các quy định của doanh nghiệp. Từ thông tin thu thập được chúng ta thấy, nhìn chung, các doanh nghiệp đều có các quy định về *thời gian làm việc* và *chất lượng sản phẩm* đối với Người lao động khi làm việc tại DN/CSSX - KD; cũng như những quy định của doanh nghiệp đối với doanh nghiệp về *trả công/thù lao/tiền lương* và *thời gian lao động*.

Liệu rằng doanh nghiệp khác nhau có sự khác biệt về những chuẩn mực hay không? Đối với các quy định doanh nghiệp đối với Người lao động về *trả công/thù lao/tiền lương* và *thời gian lao động*, *cách đối xử với người lao động*, *điều kiện lao động*, *thời gian lao động*, *chế độ nghỉ ngơi*, *chế độ thưởng* đều

không có sự khác biệt giữa các loại hình doanh nghiệp (vì mức ý nghĩa $p > 0,1$)

Riêng đối với quy định *phạt trong doanh nghiệp*, với mức ý nghĩa $p = 0,02 < 0,05$: chứng tỏ có sự khác biệt giữa các loại hình doanh nghiệp; giá trị hệ số tương quan Cramer's $V = 0,217$ chứng tỏ mối quan hệ ở mức trung bình. Cụ thể, số liệu tương quan đã chỉ rõ quy định *phạt* ở các công ty cổ phần chiếm tỷ lệ cao nhất (44,4%) và doanh nghiệp nhà nước (36,4%); công ty TNHH có hình thức xử phạt (29,1%) và CSSX - KD (13,7%). Riêng loại hình doanh nghiệp *hợp tác xã* không có sự lựa chọn về hình thức *phạt* của doanh nghiệp (0%).

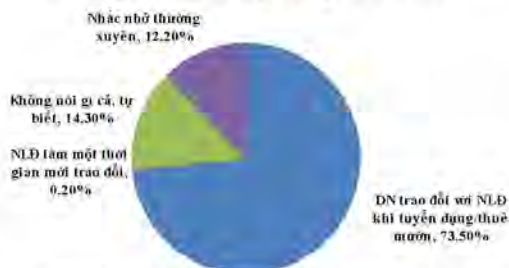
Đối với quy định của Người lao động đối với doanh nghiệp, ở những quy định *thời gian làm việc* và *chất lượng sản phẩm*, không có sự khác biệt giữa các loại hình doanh nghiệp đối với hai quy định (vì mức ý nghĩa $p > 0,1$). Riêng đối với quy định Người lao động *vi phạm thỏa thuận* sẽ có những hình thức xử lý đối với họ thì có sự khác biệt giữa các loại hình doanh nghiệp đối với quy định này (với mức ý nghĩa $p = 0,04 < 0,05$). Giá trị Cramer's $V = 0,205$, chứng tỏ sự tương quan giữa loại hình doanh nghiệp và quy định về xử lý khi Người lao động vi phạm thỏa thuận. Quy định này chiếm tỷ lệ cao nhất ở công ty cổ phần (33,3%), tiếp đến là loại hình hợp tác xã (22,2%); loại hình hợp doanh nghiệp nhà nước (18,2%) và công ty TNHH (12,7%) chiếm tỷ lệ thấp hơn và thấp nhất là CSSX - KD (5,6%). Với cách suy nghĩ thông thường, chúng ta thường nghĩ rằng những người làm tư nhân thường phải bỏ tiền túi để đầu tư, chắc chắn họ sẽ nghĩ đến lợi ích kinh tế nhiều hơn so với các doanh nghiệp nhà nước hay hợp tác xã. Vì vậy, họ sẽ có những quy định chặt chẽ trong thưởng - phạt để người lao động tuân thủ. Tuy nhiên, trên thực tế không phải vậy. Những người quản lý và người lao

- (1) *Mác-Ăngghen tuyển tập*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 1971, tập I tr 43 - Giáo trình Kinh tế chính trị học Mác-Lênin, Phương thức sản xuất xã hội chủ nghĩa. Chương trình trung cấp. Vụ Huấn học, Ban Tuyên huấn Trung ương, in lần thứ ba - Nhà xuất bản Sách giáo khoa Mác - Lênin, 1978, tr 45.
- (2) *Lênin, Bệnh ấu trĩ "tả khuynh" trong phong trào cộng sản*. Sách giáo khoa Chính trị kinh tế học - Viện Nghiên cứu kinh tế thuộc Viện hàn lâm khoa học Liên xô, xuất bản lần thứ ba - NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 1959, tr 95.
- (3) *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội 1991, tr 4.
- (4) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII - 1-2016, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội 2016, tr 16.

động ở doanh nghiệp nhà nước đều không xuất phát từ Bát Tràng nên lợi nhuận là mục tiêu mà họ cần đạt được trước nhất trong kinh doanh, họ không chịu sự tác động nhiều về mối quan hệ thân thiết trong cộng đồng. Trong lúc đó, các công ty trách nhiệm hữu hạn và cơ sở sản xuất - kinh doanh đều từ Bát Tràng mà đi lên “*chúng tôi từ đây mà đi lên, nên phải chú ý đến cái tình*” (PVS, nam, chủ cơ sở sản xuất - kinh doanh). Họ ứng xử với người lao động thiên về chữ “*Tình*”, kể cả khi người lao động mắc lỗi - vi phạm chuẩn mực. Cách họ giải quyết ở đây là theo hướng “*bảo ban*” là chính.

Những quy định được thực hiện trong mỗi DN/CSSX-KD. Vậy DN/CSSX-KD đã phổ biến cho người lao động bằng cách nào? Kết quả nghiên cứu thu được như sau:

Biểu 1. Doanh nghiệp phổ biến những chuẩn mực cho Người lao động bằng cách nào?



Nguồn: Kết quả khảo sát 370 người chủ và lao động tại DN/CSSX - KD

Chủ DN/CSSX - KD hầu hết đều phổ biến những chuẩn mực với Người lao động khi bắt đầu tuyển dụng (73,5%). Đây là nhiệm vụ cần thiết để Người lao động biết được mình sẽ đóng vai như thế nào trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, cũng có những doanh nghiệp họ chưa phổ biến ngay những quy định mà để Người lao động họ tự tìm hiểu thông qua quá trình tương tác với các thành viên khác (14,3%) “*chỉ trao đổi những vấn đề cơ bản nhất, còn những quy định cụ thể thì mình tự biết, tự tìm hiểu*” (PVS, nữ, người lao động). Một số DN/CSSX - KD, trong quá trình làm việc người Chủ thường nhắc nhở thường xuyên những quy định đó (12,2%). Rất ít DN/CSSX - KD để Người lao động làm một thời gian rồi mới trao đổi (0,2%). Những quy định được trao đổi ngay trong quá trình tuyển dụng, kết hợp với quá trình trình xã hội hóa trong các tương tác giữa các thành viên mà những chuẩn mực được tán thành, chia sẻ trong DN/CSSX - KD “*Ban đầu chúng tôi vào làm thì được biết những yêu cầu, quy định bắt buộc mình phải làm. Nhưng khi vào làm việc mình mới hiểu hết rõ và biết thêm cách ứng xử như thế nào là phù hợp. Đơn giản như người ta yêu cầu mình phải làm sản*

phẩm tốt, nhưng đúng với yêu cầu của chủ thì mình cũng phải từ từ mới biết được. Mình phải quan sát, phải hỏi, phải học” (PVS, nam, người lao động).

Ngoài những quy định giống nhau giữa các DN/CSSX-KD, mỗi một DN/CSSX-KD cũng có những quy định riêng của mình. Có những quy định do DN/CSSX-KD tự đề ra. Một số những quy định của DN/CSSX-KD chịu sự ảnh hưởng của chuẩn mực cộng đồng làng - xã. Chẳng hạn, quy định về hợp đồng hay đối công trong việc ký hợp đồng với Người lao động và với khách hàng/đối tác làm ăn.

Chuẩn mực về hợp đồng - đối công

Những Người lao động làm việc ở Bát Tràng khá đông “*chúng tôi thu hút được gần 9000 lao động*” (PVS, Chủ tịch UBND xã Bát Tràng). Những hộ gia đình ở Bát Tràng chủ yếu là những người Chủ SX-KD. Họ là người có năng lực kinh doanh và năng lực nghề gốm, sứ nên công việc của họ chủ yếu là quản lý. Họ đã chuyển giao các công đoạn giản đơn cho Người lao động ở nơi khác đến đây làm thuê. Sự lựa chọn để cao hợp đồng hoặc/và coi trọng đối công là một giá trị ở Bát Tràng. Tuy nhiên, đây là một chuẩn mực phi chính thức, được chia sẻ trong cộng đồng.

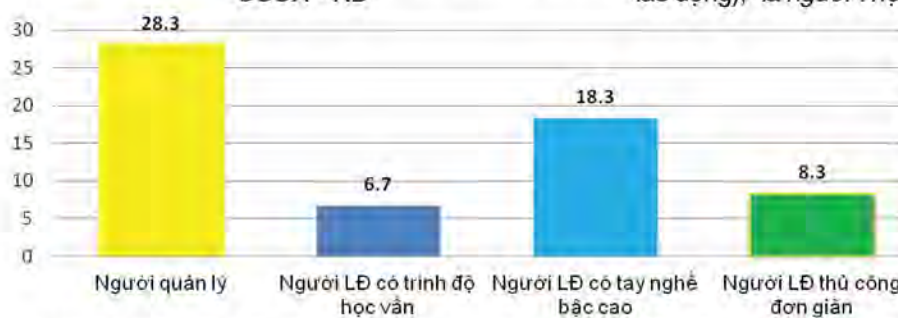
Mối quan hệ lao động giữa Người lao động và người sử dụng lao động được bộc lộ rõ nhất thông qua hợp đồng lao động của họ. Gắn với hợp đồng lao động đồng nghĩa với việc làm ổn định, bền vững có các quyền lợi và nghĩa vụ kèm theo. Việc làm có hợp đồng là việc làm có bảo hiểm. Trong báo cáo đánh giá 13 năm thi hành Bộ Luật lao động năm 2010 của Bộ Lao động thương binh và xã hội, ta thấy rằng vai trò và ý nghĩa của hợp đồng lao động ngày càng khẳng định quan trọng trong việc thiết lập và vận hành quan hệ lao động. Nó là cơ sở pháp lý quan trọng để đảm bảo quyền lợi cho người lao động, giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và là một công cụ pháp lý hữu hiệu để Nhà nước quản lý, điều chỉnh quan hệ lao động. Kết quả nghiên cứu trên cho thấy, số lao động đã ký hợp đồng lao động hiện nay trong các doanh nghiệp đạt khoảng 87%, trong doanh nghiệp nhà nước đạt 96%, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đạt khoảng 86%, doanh nghiệp khác đạt khoảng 84% (Bộ Lao động thương binh và xã hội, 2010). Tuy nhiên, trong nghiên cứu của tác giả Bùi Thị Thanh Hà (2013) *Bất bình đẳng trong cơ hội tiếp cận việc làm của Người lao động hiện nay*, có tới 71,3% không có hợp đồng lao động, có 13,6% hợp đồng không thời hạn. Số hợp đồng dưới 12 tháng và từ 1-3 năm tỷ lệ rất nhỏ (khoảng 6-7%). Những nơi không có hợp đồng thường rơi vào khu vực nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp và các cơ sở sản xuất tư nhân, làm

việc trong các khu vực kinh tế phi chính thức, không có tư cách pháp nhân. Hầu hết các cơ sở sản xuất kinh doanh tư nhân, Người lao động phổ thông đều không có hợp đồng lao động. Họ chỉ làm thuê có trả công theo thỏa thuận miệng với chủ dù tính chất công việc khác nhau. Không ký hợp đồng lao động liên quan đến nhiều yếu tố và một trong những nguyên nhân đó là chủ sử dụng lao động được đơn giản về thủ tục và tránh được trách nhiệm liên quan (Bùi Thị Thanh Hà, 2013). Ở Bát Trảng, đa số các doanh nghiệp là cơ sở sản xuất tư nhân, Người lao động làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức.

Việc có hợp đồng là việc làm có bảo hiểm. Khi nghiên cứu ở Bát Trảng hình thức thỏa thuận chủ yếu là hình thức phi chính thức (không bằng văn bản), đó là sự thỏa thuận bằng miệng.

Với câu hỏi đối với Chủ doanh nghiệp/cơ sở sản xuất kinh doanh "Ông/bà có quan tâm ký hợp đồng lao động với Người lao động không?", kết quả chúng tôi thu được như sau: Trong 54 người tham gia trả lời có 21 người (38,9%) cho rằng có quan tâm, và 33 người (61,1%) không quan tâm đến việc ký hợp đồng lao động.

Biểu 2. Những người được ký hợp đồng trong DN/CSSX - KD



Nguồn: Kết quả khảo sát 370 người chủ và lao động tại DN/CSSX - KD

Trong 60 người Chủ DN/CSSX - KD tham gia trả lời, kết quả cho thấy rằng tỷ lệ được ký hợp đồng lao động ở đây tương đối thấp, người quản lý doanh nghiệp được ký hợp đồng lao động nhiều nhất (28,3%), tiếp đến là những Người lao động có tay nghề bậc cao (18,3%); Người lao động thủ công đơn giản (8,3%) và Người lao động có trình độ học vấn (6,7%). Qua phỏng vấn sâu chúng tôi thấy, hầu hết những người Chủ đều tự mình quản lý những CSSX - KD của mình. Nếu doanh nghiệp nào có quy mô lớn, họ sẽ thuê người quản lý, những người quản lý được thuê hầu như có ký hợp đồng "tôi ăn 7 lương, vừa làm giám đốc, vừa người quản lý, vừa kế toán, vừa lái xe, vừa thủ quỹ, vừa văn phòng, vừa bảo vệ,... Những nơi họ có quy mô lớn thường thuê người

quản lý, nhưng quản lý hầu hết cũng là anh em, người nhà" (PVS, nam, Chủ CSSX - KD).

Khi tìm hiểu về thực trạng ký hợp đồng lao động đối với doanh nghiệp từ phía người lao động, kết quả cho thấy rằng, trong 310 Người lao động tham gia trả lời, có tới 266 người (87,%) cho rằng hiện tại không ký hợp đồng với doanh nghiệp; chỉ có 39 người (chiếm 12,8%) đã ký hợp đồng với doanh nghiệp. Với câu hỏi "Ông/bà có muốn ký hợp đồng lao động với doanh nghiệp không?", có 194 người (chiếm 67,1%) cho rằng không muốn ký hợp đồng lao động với doanh nghiệp. Người không có hợp đồng lao động có nghĩa là họ không có sự đảm bảo lâu dài, không có quyền lợi, nhưng tại sao ở Bát Trảng vẫn duy trì hình thức này cả từ phía Người lao động và từ phía DN/CSSX - KD? Trong 171 người lao động đưa ra lý do có tới 107 người (62,6%) cho rằng, họ muốn là Người lao động tự do, không muốn ràng buộc. Và họ sẽ có cơ hội lựa chọn việc làm khi họ thấy DN/CSSX-KD không phù hợp. Nghĩa là, đây là cũng là một kiểu quan hệ, có sự trao đổi ngầm với nhau. Kết quả phỏng vấn sâu cũng chứng minh điều đó: "Ở đây doanh nghiệp nhiều, chúng tôi sẽ không muốn ràng buộc với doanh nghiệp nào cả" (PVS, nữ, người lao động), "là người thợ, chúng tôi sẽ lựa chọn những

nơi nào lương ổn định, thoải mái" (PVS, nam, người lao động). Người lao động ở đây có thể lựa chọn những nơi làm việc mà họ cảm thấy phù hợp: phù hợp về tiền lương, thời gian và cách ứng xử. Người lao động không muốn ký hợp đồng lao động, cũng bởi chính

Chủ doanh nghiệp mà họ làm không ký hợp đồng. Họ quan sát nhiều người trong doanh nghiệp đó không ký, tỷ lệ này có 23 người (13,5%). Một lý do nữa mà Người lao động đưa ra, đó là bản thân Người lao động xác định rằng họ sẽ không làm việc lâu dài ở doanh nghiệp, có 16 người (7,5%). Chính quy mô của doanh nghiệp cũng tác động đến việc ký hợp đồng. Họ cho rằng làm việc ở DN/CSSX - KD có quy mô nhỏ (3,5%) nên thấy ký hợp đồng là không cần thiết. Lý do cuối cùng mà Người lao động đưa ra, đó chính là Chủ DN/CSSX - KD mà họ làm việc là người nhà của họ, nên ký hợp đồng là không hợp lý, có 7 người (4,1%).

Qua kết quả phỏng vấn sâu, người trả lời cho biết là cả phía DN/CSSX - KD và Người lao động không ký hợp đồng cũng do tác động của lợi ích kinh tế. Bản thân Người lao động sẽ được tiền công

cao hơn “*Mình đã thỏa thuận khi vào đây, lương cũng vậy, nếu ký hợp đồng thì họ trừ của mình đủ thứ, lương sẽ thấp đi*” (PVS, nam, người lao động); và DN/CSSX - KD sẽ không phải đóng thêm những khoản phí nào nữa. Do đó, tiền công/thù lao của Người lao động được cao hơn, phù hợp với mặt bằng chung của mức tiền lương/tiền công/ thù lao ở làng - xã. Hơn nữa, họ cũng có thể thay đổi/sa thải được lao động nếu Người lao động đó làm việc không hiệu quả mà không có sự ràng buộc về mặt pháp lý “*Nếu ký hợp đồng thì rườm rà, lao động làm không được việc, giờ trở mình cũng không thể sa thải được. Mình cần chất lượng. Hơn nữa, mình phải đóng nhiều khoản cho bảo hiểm xã hội, như vậy tiền công sẽ thấp đi, nói chung là lằng nhằng lắm*” (PVS, nam, chủ CSSX - KD). Xét trên thực tế, bản thân lao động làm việc trong DN/CSSX - KD là lao động thời vụ chiếm tỷ lệ khá cao. Những Người lao động này chủ yếu làm việc ở đây trong thời gian nông nhàn, công việc của họ ở DN/CSSX - KD lại phụ thuộc vào những công việc nông nghiệp. Vì vậy, việc ký hợp đồng lao động chính là sự ràng buộc không cần thiết cho cả hai bên: giữa người Chủ và người Thợ.

Hộp 1. Hợp đồng hay thỏa thuận/đối công?

Nhu cầu vẫn lớn, nhiều khi mình sản xuất ở đây mà nhà lò vẫn phải nuôi thợ, vẫn phải duy trì thợ, bởi vì có những người Thợ làm việc theo mùa vụ, hay lủ lủ. Nếu cứ thuê người theo mùa vụ, người ta về gặt hái, mình phải thuê công ở ngoài. Một là người ta không quen làm, hai là người ta đối công lên thì lãi của sản phẩm sẽ kém đi.

(PVS, nữ, chủ nhiệm HTX Ánh hồng)

Ở đây, có những người công nhân là các cháu vừa học xong, hoặc những người có trình độ nửa chừng. Có người đồng con, họ làm lâu năm ở đây, đến khi già họ lại làm mảnh ruộng của người ta. Người ta cần chế độ của anh nông dân về bảo hiểm, về ruộng nương, người ta không bỏ được.

Cái hay ở Bát Trảng là nằm ở rốn của các vùng nông dân xung quanh, nên người ta đã có cái cơ bản như nhà cửa, ruộng nương, có lợn gà chăn nuôi. Người ta sống rồi. Người ta đi làm cái này để nâng cao đời sống văn minh vật chất thôi, chứ không sống toàn diện về cái nghề này. Hợp đồng không cần đâu ạ. Bởi vì người ta vẫn tranh thủ thời gian nông nhàn chứ không phải là công nhân chuyên nghiệp. Về bảo hiểm, cuộc sống tất tần tã là người ta thuộc xã đó. Mình chỉ có những cam kết, đó là những cam kết bằng miệng thôi; cam kết về tay nghề và cam kết về xử sự.

(PVS, nam, Chủ CSSX - KD Thủy Kính)

Nếu chia Người lao động làm hai kiểu: Người lao động làm việc lâu dài trong DN/CSSX - KD và Người lao động làm việc không xác định lâu dài trong doanh nghiệp. Vậy ai là người muốn ký hợp đồng lao động với doanh nghiệp? Số liệu về tương quan này khi hỏi về Người lao động đã cho kết quả như sau:

Biểu 3. Tương quan với số năm làm việc tại doanh nghiệp * có muốn ký hợp đồng lao động



Nguồn: Kết quả khảo sát 370 người chủ và lao động tại DN/CSSX - KD

Với mức ý nghĩa $p = 0,028 < 0,05$: chúng ta thấy có sự khác biệt giữa số năm làm việc tại doanh nghiệp với việc muốn ký hợp đồng lao động. Với hệ số Cramer's $V = 0,183$, chứng tỏ mối quan hệ này ở mức độ trung bình.

Từ số liệu ở trên, chúng ta thấy rằng những Người lao động càng làm việc lâu dài trong doanh nghiệp, họ càng muốn ký hợp đồng lao động nhiều hơn so với những Người lao động mới làm việc trong doanh nghiệp, bởi vì họ muốn đảm bảo quyền lợi lâu dài cho mình “*Mình đã gắn bó lâu dài rồi. Chủ - thợ hiểu nhau và biết nhau rồi. Nếu được ký thì quyền lợi của mình sẽ đảm bảo hơn*” (PVS, nam, Người lao động). Với mong muốn được cống hiến, được làm việc lâu dài trong DN/CSSX - KD, nếu trong trường hợp nơi Người lao động làm việc làm ăn không hiệu quả, thì việc ký hợp đồng vẫn cho họ một sự bảo đảm nhất định “*Dù sao vẫn tốt hơn cho mình. Trong thời gian mà người Chủ không nhận được nhiều hàng, thì Người lao động vẫn có một khoản. Như vậy tốt hơn cho chúng tôi*” (PVS, nữ, Người lao động).

Chúng ta kiểm định kết quả này thông qua ước lượng về mô hình hồi quy logistic về việc Người lao động có muốn ký HĐLĐ chịu sự tác động của những biến độc lập. Kết quả cho thấy như sau:

Bảng 3: Ước lượng mô hình hồi quy logistic về việc Người lao động muốn ký HĐLĐ

	Hệ số B	Exp(B)	Mức ý nghĩa
Biến phụ thuộc:			
Người lao động muốn ký HĐLĐ (có = 1)			
Giới tính của người trả lời (nam=1)	-0,282	0,755	0,365
Trình độ học vấn			
Tứ trung cấp trở lên (nhóm đối chứng)			
Tiểu học	-0,03	0,971	0,974
THCS (cấp 2)	-0,522	0,594	0,486
THPT (cấp 3)	-0,153	0,858	0,843
Tuổi của người trả lời	-0,010	0,999	0,561
Số năm làm việc tại DN	0,083	1,086	0,002
Loại hình doanh nghiệp	-0,959	0,383	0,073
Hằng số	0,418	1,617	0,619

$N=310$ R^2 (Cox & Snell)=15,3%; R^2 (Nagelkerke)=27,9%. Nguồn: Khảo sát 370 chủ DN và người LĐ.

Mô hình hồi quy logistic cho thấy yếu tố số năm làm việc tại doanh nghiệp và tuổi của Người lao động tác động đến việc *Người lao động muốn ký hợp đồng lao động*.

Viết phương trình hồi quy logistic¹:

$\text{Ln}(\text{Odds}) = -0,959 \times \text{loại hình doanh nghiệp}^{**} - 0,083 \times \text{số năm làm việc tại doanh nghiệp}^{*} + e$.

(trong đó, e là sai số).

Mô hình hồi quy logistic về việc *Người lao động có muốn ký hợp đồng lao động (có = 1)* là để đo lường sự thay đổi của biến phụ thuộc khi biến độc lập thay đổi một đơn vị, trong điều kiện biến số độc lập không đổi. Phân tích đa biến cho thấy, loại hình doanh nghiệp tác động đến việc Người lao động muốn ký hợp đồng lao động khi các yếu tố không đổi, khả năng Người lao động muốn ký hợp đồng lao động đối với loại hình doanh nghiệp là cơ sở SX - KD so với loại hình doanh nghiệp khác là giảm đi 0,383 lần ($p = 0,073 < 0,1$). Số năm làm việc tại doanh nghiệp cũng tác động đến Người lao động muốn ký hợp đồng lao động. Khi số năm làm việc tăng lên một năm thì khả năng Người lao động muốn ký hợp đồng lao động tăng lên 1,086 lần ($p = 0,002 < 0,05$).

Không đủ bằng chứng thống kê cho thấy giới tính, tuổi hay trình độ học vấn của người trả lời tác động đến việc *Người lao động muốn ký hợp đồng lao động* ($p > 0,1$).

Như vậy, sự lựa chọn việc thỏa thuận đối công hơn là hợp đồng chính thức là phổ biến trong DN/CSSX-KD ở nơi đây. Đây cũng là một kiểu quan hệ giữa Chủ doanh nghiệp và người lao động. Họ lựa chọn "cái được - cái mất", "cái lợi - cái hại" khi ký kết hợp đồng lao động/thỏa thuận, đối công. Trong những tình huống cụ thể, họ có sự điều chỉnh, đổi để phù hợp với điều kiện của mình. Sự lựa chọn này chịu sự ảnh hưởng của biến độc lập như loại hình doanh nghiệp và số năm làm việc của người lao động. Số năm làm việc của Người lao động càng nhiều thì họ có mong muốn được ký hợp đồng lao động càng nhiều hơn "*chúng tôi càng làm lâu chúng tôi cũng muốn có gì đảm bảo, mọi việc ổn định và được bảo vệ quyền lợi nếu nhờ may có gì bất thường*" (PVS, nam, Người lao động). Những người làm việc ở loại hình doanh nghiệp CSSX - KD càng có xu hướng không muốn ký hợp đồng lao động. Ngoài ra, yếu tố giá trị, chuẩn mực trong cộng đồng làng - xã Bát Tràng cũng tác động đến việc ký hợp đồng lao động. Chẳng hạn, đó là những ngầm định về mức giá về trả thù lao cho Người lao động hay sự thỏa thuận bằng miệng phổ biến trong cộng đồng, ... đã tác động

đến hành vi hợp đồng/thỏa thuận, đối công giữa người Chủ - Người lao động.

Hợp đồng chính thức của DN/CSSX - KD ký kết với Người lao động không được coi trọng ở Bát Tràng. Bởi giá trị trọng đối công/thỏa thuận đã trở thành chuẩn mực chung của làng - xã, các thành viên dựa vào đó mà thực hiện. Ở đây không phải DN/CSSX - KD không quen với hợp đồng, không biết làm hợp đồng, mà là nó chịu sự chi phối của chuẩn mực chung đó. Nhưng đối với việc ký hợp đồng với khách hàng, đối tác làm ăn lại được coi trọng ở Bát Tràng. Các DN/CSSX - KD rất coi trọng ký hợp đồng với khách hàng, với đối tác làm ăn. Vì họ nhận thức được tầm quan trọng đối với việc ký hợp đồng chính thức này. Thứ nhất, họ biết được lợi ích cụ thể của mình khi tham gia ký hợp đồng. Thứ hai, họ sẽ được bảo vệ nếu đối tác vi phạm khi hợp đồng đã ký chặt chẽ. Trong quá trình hội nhập với kinh tế quốc tế, sân chơi quốc tế là bình đẳng, người dân Bát Tràng đã sớm nhận thức được tầm quan trọng của hợp đồng chính thức đối với bạn hàng như thế nào. Đây cũng là nét năng động và thích nghi tốt đối với người dân ở nơi đây "*Làm ăn với người châu Âu thì tôi đặt hàng như thế này, tôi đặt mẫu, ký kết hợp đồng thời gian, tiền đặt cọc bao nhiêu %, đến khi anh lấy hàng là anh thanh toán nốt. Ký kết hợp đồng rất quan trọng với khách*" (PVS, nữ, chủ cơ sở SX-KD).

Chuẩn mực về xử lý ô nhiễm môi trường

Chuẩn mực về xử lý ô nhiễm môi trường cũng là một trong những chuẩn mực của doanh nghiệp, của làng - xã. Với câu hỏi: "Ông/bà có đồng ý trong hoạt động SX- KD phải chú trọng đến bảo vệ môi trường không?", mặc dù số người trả lời cho rằng hoạt động SX- KD ở Bát Tràng không gây ra ô nhiễm môi trường chiếm tỷ lệ cao hơn có ô nhiễm môi trường, nhưng có tới 321 người (93.3%) cho rằng trong hoạt động SX- KD cần bảo vệ môi trường. Những người dân nhận thức được rằng ô nhiễm môi trường sẽ ảnh

¹ Bảng 17 trình bày ước lượng mô hình hồi quy logistic về người lao động muốn ký hợp đồng lao động. Các biến số độc lập bao gồm: giới tính của người trả lời (nam=1), trình độ học vấn của người trả lời, tuổi của người trả lời, số năm làm việc tại doanh nghiệp, loại hình doanh nghiệp (cơ sở sản xuất - kinh doanh = 1). Biến số phụ thuộc là người lao động muốn ký hợp đồng lao động (có=1).

Các biến số độc lập tác động có ý nghĩa thống kê là số năm làm việc tại doanh nghiệp ($p < 0,05$) cũng như loại hình doanh nghiệp ($p < 0,1$).

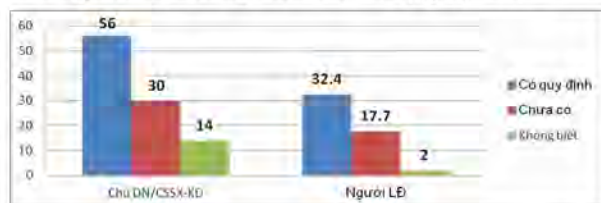
Tỷ lệ dự đoán đúng từ 66,4% (Block 0) đến 67,2% (Block 1).

hưởng sức khỏe của người dân ở nơi đây “ô nhiễm môi trường sẽ ảnh hưởng đến sức khỏe của mọi người. Nếu không, chính mình là người hại mình trước” (PVS, nam, người lao động). Hơn nữa, nó còn ảnh hưởng đến thương hiệu của làng, ảnh hưởng đến hoạt động SX- KD ở Bát Tràng “Đó là bộ mặt của làng, cũng là của thương hiệu mình” (PVS, nam, Chủ CSSX - KD).

Quy định về xử phạt ô nhiễm môi trường đã được thực hiện ở Bát Tràng như nhắc nhở, cảnh cáo, phạt tiền,... Khi được hỏi về thực trạng quy định xử phạt về ô nhiễm môi trường ở Bát Tràng hiện nay, có tới 153 người trả lời (44.6%) cho rằng không biết là có quy định này, có 67 người (chiếm 19.5%) cho rằng chưa có quy định, 123 người (35.9%) cho rằng đã có quy định về xử phạt ô nhiễm môi trường. Như vậy, quy định này chưa thật sự phổ biến tới tất cả mọi người, đặc biệt là những Người lao động họ đến ở đây làm việc, họ không nắm rõ được quy định này. Kết quả khảo sát đã cho chúng ta thấy rõ điều đó:

Với mức ý nghĩa $p=0,000<0,05$: chứng tỏ có sự khác biệt giữa người Chủ DN/CSSX - KD với Người lao động trong việc biết về quy định xử phạt bảo vệ môi trường, với hệ số Cramer's $V = 0,254$, chứng tỏ mối quan hệ tương quan ở mức độ trung bình. Cụ thể:

Biểu 4. Tương quan giữa người Chủ DN/CSSX-KD và người LĐ với Sự hiểu biết về quy định BVMT



Nguồn: Kết quả khảo sát 370 người chủ và lao động tại DN/CSSX - KD

Rõ ràng là người Chủ DN/CSSX - KD biết về quy định về xử phạt ô nhiễm môi trường ở Bát Tràng nhiều hơn những người lao động. Bởi vì trên thực tế, quy định này phổ biến đến người Chủ - là những người chịu trách nhiệm chính trong hoạt động SX- KD của tổ chức mình. Chính người Chủ là người chủ động tiến hành phổ biến tới Người lao động và thực hiện quy định đó.

Có tới 93.3% cho rằng cần phải bảo vệ môi trường trong hoạt động SX- KD, nhưng khi được hỏi “Có cần quy định về mức xử phạt ô nhiễm môi trường không?”, kết quả thu được, có 231 người (86,8%) cho rằng cần có quy định về mức xử phạt ô nhiễm và 35 người (13,2%) cho rằng không cần có quy định

về mức xử phạt về ô nhiễm môi trường. Lý do mà người trả lời cho rằng cần có quy định này là bởi vì ô nhiễm môi trường ảnh hưởng đến sức khỏe của người dân đang sống ở đây. Việc xử phạt sẽ nâng cao được ý thức cho mọi người, đặc biệt là các DN/CSSX - KD trực tiếp sản xuất các sản phẩm gốm, sứ. Lý do người trả lời cho rằng không cần quy định xử phạt là bởi vì họ nhìn thấy ở làng nghề Bát Tràng không ô nhiễm nữa, mọi người đều có ý thức khi họ tự đầu tư về công nghệ lò ga góp phần bảo vệ môi trường “Có doanh nghiệp nào gây ô nhiễm nữa đâu, nhà nhà đã làm lò ga hết cả rồi, so với trước đây thì môi trường bây giờ sạch, đẹp không ô nhiễm” (PVS, nữ, Chủ cơ sở SX-KD). Bên cạnh đó, những người xử phạt là những cán bộ quản lý chính quyền các cấp ở đây. Bát Tràng cũng như những làng nghề khác có tính cố kết cộng đồng cao. Bởi vậy, những cán bộ quản lý chính quyền từ cấp xóm, xã đều gắn bó với các thành viên khác ở làng bởi những quan hệ họ hàng, dòng tộc “hàng xóm láng giềng tối lửa tắt đèn có nhau”,... Vì vậy, họ cũng ngại khi áp dụng các chuẩn mực của chính quyền và pháp luật đối với những doanh nghiệp/ cơ sở sản xuất - gây ô nhiễm môi trường.

3. Kết luận

Như vậy, mỗi DN/CSSX-KD đều đưa ra những chuẩn mực để tất cả các thành viên của mình tuân thủ. Tuy nhiên chuẩn mực của doanh nghiệp chịu ảnh hưởng của chuẩn mực làng - xã Bát Tràng. Đó là chuẩn mực hợp đồng/thỏa thuận, đối công và chuẩn mực xử lý ô nhiễm môi trường hay chuẩn mực xử phạt trong doanh nghiệp. Trong chuẩn mực hợp đồng/thỏa thuận, đối công, việc thỏa thuận (đối công) giữa người Chủ DN/CSSX - KD với Người lao động đã được coi trọng hơn hợp đồng. Tuy nhiên, việc ký hợp đồng với Người lao động phụ thuộc vào tay nghề của Người lao động cũng như vị trí công việc mà họ đảm nhận. Một số Người lao động là quản lý và có trình độ tay nghề cao được ký hợp đồng ở Bát Tràng. Đây là một sự lựa chọn trong quan hệ trao đổi giữa người Chủ và người lao động. Giá trị trọng thỏa thuận (đối công) đã biến thành chuẩn mực không chính thức của cộng đồng nơi đây. Việc ký kết hợp đồng đối với các đối tác làm ăn, với khách hàng lại được coi trọng hơn đối với việc thỏa thuận (đối công) và nó cũng là chuẩn mực chính thức được mọi DN/CSSX - KD ở đây tuân thủ. Trong chuẩn mực xử lý ô nhiễm môi trường, hầu hết các Chủ DN/CSSX -KD và Người lao động đều cho rằng cần có những quy định xử lý. Nhưng những quy định này chưa thật sự phổ biến

(Xem tiếp trang 66)

người ta thường gọi là thời cơ hay tình huống xung đột, tình huống xung đột là yếu tố thời điểm làm chuyển mâu thuẫn thành xung đột. Khi mâu thuẫn biểu hiện ra bằng xung đột, thì xung đột được nhìn nhận là một quá trình, và mâu thuẫn trở thành một phần - một giai đoạn của xung đột. Trong nhiều trường hợp, các xung đột đi xa hơn so với mâu thuẫn ban đầu, thậm chí dẫn đến những hậu quả nghiêm trọng, không đáng có so với những khởi phát nguyên nhân của mâu thuẫn.

Mâu thuẫn vợ chồng trong gia đình xuất phát từ sự khác biệt về quan điểm, thái độ, hành vi ứng xử, lối sống của các chủ thể trong quá trình tổ chức đời sống sinh hoạt gia đình, trong mối quan hệ hôn nhân. Những khác biệt này gây ra những căng thẳng, xích mích, bất hoà trong quan hệ khi không đạt được sự thống nhất trong suy nghĩ, hành động, mục tiêu đạt được cho những vấn đề cụ thể của gia đình. Thể hiện sự không phù hợp giữa những kỳ vọng và sự thực hiện các vai trò của các chủ thể trong đời sống gia đình. Những mâu thuẫn có khi là nguồn gốc dẫn đến những xung đột vợ chồng với nhiều mức độ và biểu hiện khác nhau.

Việc vận dụng lý thuyết xung đột trong nghiên cứu gia đình, cho phép nhà nghiên cứu nhìn nhận mâu thuẫn, xung đột là hiện tượng phổ biến không thể tránh khỏi và có vai trò trong quá trình phát triển của "đường đời" gia đình. Cá nhân trong mối quan hệ này bị thúc đẩy bởi những mưu cầu lợi ích cho bản thân, khi nguồn tài nguyên đảm bảo cho những mưu cầu này luôn khan hiếm. Lý thuyết này gợi mở cho nhà nghiên cứu xem xét mâu thuẫn là những kiến tạo do các chủ thể trong quan hệ vợ chồng khi có sự khác biệt về nhu cầu, lợi ích. Mâu thuẫn không phải là hiện tượng mà là quá trình, có khởi phát, diễn biến và hệ quả, trong đó xung đột có thể nằm trong một giai đoạn của mâu thuẫn, nhưng nó có thể đi xa và diễn biến phức tạp hơn những mâu thuẫn khởi phát ban đầu.

Kết luận

Tóm lại, lý thuyết xung đột xã hội coi gia đình là một xã hội thu nhỏ. Mỗi thành viên trong gia đình theo đuổi những nhu cầu, giá trị và mục tiêu khác nhau. Mâu thuẫn, xung đột giữa các thành viên trong gia đình là không thể tránh khỏi. Theo lý thuyết này, ly hôn là kết quả cuối cùng của một quan hệ hôn nhân mà ở đó xung đột đã phát triển đến đỉnh điểm làm cho cuộc hôn nhân tan vỡ và trở nên không thể hàn gắn được. Các nhà nữ quyền Mác-xít nhìn nhận ly hôn từ góc độ xung đột quyền lực gia đình. Trong quan hệ quyền lực, người chồng thường ở vị trí thống trị và áp bức người vợ, người vợ khi nhận ra địa vị thấp kém của mình, nhưng người chồng không muốn

từ bỏ những đặc quyền của mình, thì xung đột xảy ra và nếu không thể hòa giải được thì dẫn đến ly hôn. Lý thuyết xung đột xã hội giúp nhìn nhận những nguyên nhân tại sao cuộc hôn nhân lại thất bại và dẫn đến ly hôn. Hạn chế của lý thuyết xung đột là ở chỗ lý thuyết này cho rằng xung đột xảy ra khi có sự khác biệt về lợi ích nhưng trong gia đình, trên thực tế vẫn tồn tại sự khác biệt và sự khác biệt này có thể được chấp nhận mà không nhất thiết dẫn đến xung đột. Bên cạnh đó, trong gia đình còn tồn tại sự hy sinh và sự hợp tác (Mai Huy Bích, 2011, tr144). □

Tài liệu tham khảo

1. David M.Klein & Jame M. White (1996), *Family theories: An intriduction*, International Educational and Professional Publisher.
2. Endruweit G; Trommsdorff G (2002), *Từ điển Xã hội học hiện đại*, Hà Nội: Nxb Thế giới.
3. Endruweit G (chủ biên, 2002), *Các lý thuyết xã hội học hiện đại*, Hà Nội: Nxb Thế giới.
4. Mai Huy Bích (2011), *Xã hội học gia đình*, Hà Nội: Nxb Khoa học xã hội.
5. Vũ Mạnh Lợi (2011), *Chủ hộ gia đình ở Việt Nam là ai?* Trong: Trịnh Duy Luân (đồng chủ biên), *Gia đình nông thôn Việt Nam trong chuyển đổi*, Hà Nội, Nhà xuất bản Khoa học Xã hội.

CHUẨN MỰC XÃ HỘI TRONG DOANH NGHIỆP...

(Tiếp theo trang 32)

tới DN/CSSX - KD, đặc biệt là Người lao động. Hơn nữa, việc xử phạt khi vi phạm khó áp dụng ở đây. □

Tài liệu tham khảo

1. Vũ Cao Đàm (2007), *Chuẩn mực và kiểm soát xã hội đối với các chuẩn mực trong hoạt động xã hội*, Trang truy cập <http://qlkh.hcmussh.edu.vn/Resources/Docs/SubDomain/qlkh>.
2. Ủy ban nhân dân xã Bát Tràng, 2014. *Báo cáo về tình hình kinh tế - xã hội xã Bát Tràng, huyện Gia Lâm, thành phố Hà Nội*.
3. Bùi Thị Thanh Hà (2013), *Bất bình đẳng trong cơ hội tiếp cận việc làm của Người lao động hiện nay*, Tạp chí Xã hội học số 2 (122), tr 20.
4. Mai Văn Hai (2005), *Xã hội học văn hoá*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, 2005.
5. Lê Thị Thủy Nga (2015), *Văn hóa doanh nghiệp với tiến trình phát triển cộng đồng nông thôn Việt Nam hiện nay* (Qua nghiên cứu trường hợp xã Bát Tràng, huyện Gia Lâm, thành phố Hà Nội), Luận án tiến sĩ.
6. Vaske, J. & Whittaker, D. (2004), *Normative approaches to natural resources*. In: *Society and Natural Resources: A Summary of Knowledge*, ed. M.J. Manfredo, J.J. Vaske, B.L. Bruyere, D.R. Field & P.J. Brown, pp. 283-294. Jefferson, MO, USA: Modern Litho.